

Winker, Peter

Article — Digitized Version

## Bündnis für Arbeit: Eine Randnotiz

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Winker, Peter (1996) : Bündnis für Arbeit: Eine Randnotiz, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Nomos, Baden-Baden, Vol. 76, Iss. 7, pp. 372-380

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/137374>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Peter Winker\*

## Bündnis für Arbeit – eine Randnotiz

*Insider-Outsider-Modelle gelten in der Wirtschaftstheorie als allgemein anerkannt. Das Verhalten der verschiedenen Akteure auf den Arbeitsmärkten führt diesen Modellen zufolge zu einem Lohnniveau, das über dem gesamtwirtschaftlich sinnvollen Niveau liegt und somit Arbeitslosigkeit provoziert. Kann das „Bündnis für Arbeit“, wie es beispielsweise von der IG Metall vorgeschlagen wurde, hier Lösungen anbieten? Auf welcher Ebene können effiziente Tarifverträge zwischen den Arbeitsmarktakteuren geschlossen werden?*

Es bedurfte nicht erst der Diskussion um ein „Bündnis für Arbeit“, um Ökonomen zur Auseinandersetzung mit der Frage des Beschäftigungsniveaus im allgemeinen und den Ursachen der ansteigenden Arbeitslosigkeit in vielen westlichen Industrieländern seit Mitte der siebziger Jahre im besonderen anzuregen<sup>1</sup>. Natürlich ergaben sich aus der Analyse der Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit eine Reihe von Ansätzen und Vorschlägen zu deren Reduzierung<sup>2</sup>, die teilweise auch Eingang in die politische Diskussion gefunden haben.

Ein Ansatz, dem in der aktuellen Diskussion besondere Bedeutung zukommt, beschäftigt sich mit effizienten Verträgen: Unter der Annahme, daß beim Abschluß von Tarifverträgen zumindest die Arbeitnehmervertreter nicht allein an der Lohnhöhe, sondern auch an der Höhe der Beschäftigung Interesse haben, erweisen sich Abschlüsse allein über die Lohnhöhe, die dem Arbeitgeber die Bestimmung der Beschäftigungshöhe überlassen, als ineffizient. Beide Verhandlungsseiten könnten einen höheren Nutzen erzielen, wenn über beide Zielgrößen gemeinsam verhandelt würde mit dem Ergebnis einer expliziten Festschreibung von Beschäftigung und Lohnhöhe. Die resultierenden Löhne wären geringer und die Beschäftigung höher als bei Verhandlungen allein über die Lohnhöhe, eine Pareto-Verbesserung wäre möglich.

Daß derartige Verträge in der Realität kaum anzutreffen sind, ist unter anderem auf einen Aspekt zurückzuführen, dem auch in der theoretischen Betrachtung erst in jüngster Zeit größere Bedeutung zugemessen wurde, der jedoch in der wirtschaftspolitischen Betrachtung noch eine zu geringe Bedeutung zugemessen wird: die Effekte, die sich aus der Aufteilung der Entscheidungen über Tarifverträge, Löhne, Beschäftigung und Absicherung der Erwerbslosen auf verschiedenen Entscheidungsebenen ergeben.

In der Regel wird auf dem deutschen Arbeitsmarkt die Lohnhöhe nicht auf demselben Aggregationsniveau festgelegt wie die Beschäftigung (Verbands- versus Betriebsebene). Des weiteren ist die Gruppe der an der Entstehung von Arbeitslosigkeit beteiligten Verhandlungspartner nicht deckungsgleich mit der Gruppe, die die Kosten der Arbeitslosigkeit tragen (Arbeitslose und Beitragszahler). Dieses Auseinanderklaffen der Entscheidungsebenen führt zu erheblichen Informations- und Anreizproblemen, die es zum Teil mit verhindert haben könnten, daß beizeiten naheliegende Entscheidungen für eine Reduktion der Arbeitslosigkeit getroffen und umgesetzt werden konnten.

\* Für eine anregende, kritische und teils kontroverse Diskussion früherer Versionen dieser Arbeit bin ich T. Büttner, B. Fitzenberger, W. Franz, K. Göggelmann, E. Schröder und W. Smolny sehr verbunden. Verbleibende Unklarheiten gehen allein zu meinen Lasten.

<sup>1</sup> Da es nicht Ziel dieser Arbeit ist, eine Übersicht über den Stand der Forschung zu geben, sei auf W. Franz: Arbeitsmarktökonomik, 2. Aufl., Heidelberg 1994, für eine Zusammenstellung der wichtigsten Quellen und Ergebnisse der Arbeitsmarktforschung verwiesen.

<sup>2</sup> Vgl. J. H. Drèze, E. Malinvaud: Growth and Employment: The Scope of a European Initiative, in: European Economic Review, Vol. 38 (1994), Nr. 3/4, S. 489-504.

---

Dr. Peter Winker, 31, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Sonderforschungsbereich Internationalisierung der Wirtschaft an der Universität Konstanz.

**Lohnhöhe und Beschäftigung**

In theoretischen Modellen des Lohnbildungsprozesses wird üblicherweise davon ausgegangen, daß Verhandlungen und Vertragsabschluß primär die Lohnhöhe zum Gegenstand haben<sup>3</sup>. Dazu kommen in der Praxis häufig noch Arbeitszeitregelungen und Vereinbarungen über Sonderleistungen. Die Beschäftigungshöhe selbst ist aber in realen Tarifverträgen im allgemeinen nicht explizit festgeschrieben.

Nun gibt es jedoch aus der Theorie monopolistischer Preissetzung gute Gründe für die Annahme, daß die Festlegung oder das Aushandeln des Lohnsatzes allein zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen nicht zu effizienten Lösungen in dem Sinne führt, daß eine Nutzensteigerung für eine Seite nur durch Einbußen der anderen Seite zu erzielen wäre (Pareto-Optimum). Dies soll am Modell von McDonald und Solow<sup>4</sup> veranschaulicht werden<sup>5</sup>: Darin verhandeln ein einziger Arbeitgeber mit den Vertretern eines einzigen Pools von Arbeitsanbietern für diese Firma. Auf dem betrachteten Arbeitsmarkt gibt es also nur einen Anbieter von Arbeit, der maximal die gesamte vorgegebene Anzahl von Arbeitskräften vermitteln kann, und einen einzigen Nachfrager für Arbeit. Beide Seiten sind nur indirekt in die Umwelt eingebettet, indem sich einmal die Firma einem üblichen Verlauf der Nachfrage nach ihren Gütern gegenüber sieht und andererseits die nicht beschäftigten Arbeitnehmer eine exogen vorgegebene Unterstützungszahlung erhalten.

Die Zielfunktion der Firma sei wie üblich durch ihren (erwarteten) Gewinn  $\Pi$  gegeben, der sich aus dem Ertrag auf dem Gütermarkt abzüglich der Lohnkosten berechnet. Standardannahmen bezüglich der Nachfragekurve auf dem Gütermarkt führen zu dem im  $w$ - $N$ -Diagramm in der Abbildung dargestellten Verlauf der Isogewinnlinien ( $\Pi_1, \Pi_2$ ). Die Isogewinnlinien repräsentieren ein um so höheres Gewinnniveau, je weiter unten sie liegen, d.h. insbesondere  $\Pi_2 > \Pi_1$ .

Zu einem gegebenen Lohnsatz  $w^*$  wird die Firma, wenn sie keinen Restriktionen hinsichtlich der Beschäftigung unterliegt, die gewinnmaximale Beschäftigung  $N^*$  wählen (Punkt A in der Abbildung). Aus der Bestimmung der Gewinnmaxima für beliebige

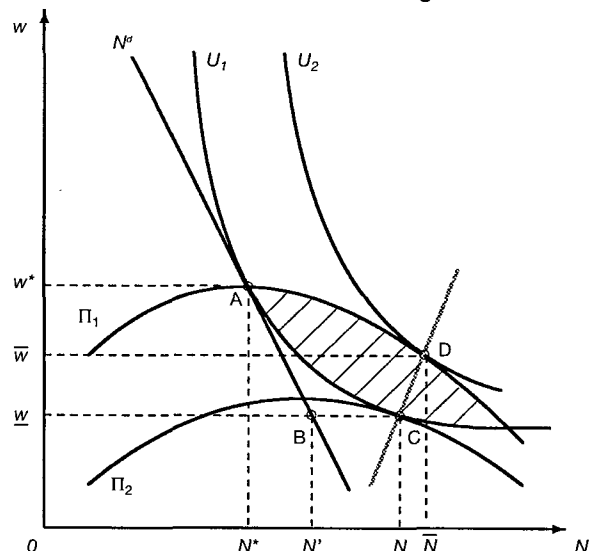
Lohnhöhen ergibt sich die ebenfalls abgebildete fallende Arbeitsnachfragefunktion ( $N^d$ ) der Firma.

Wie sieht nun die Nutzenfunktion der Arbeitnehmervertreter aus? Der Einfachheit halber wird hier zunächst angenommen, daß diese lediglich vom Einkommen der Beschäftigten  $w$  und der Unterstützungszahlung für die Arbeitslosen abhängt, wobei jedoch die Gewichte möglicherweise entsprechend dem Organisationsgrad beider Gruppen von ihrem Anteil am Arbeitskräftepool abweichen kann. Der Argumentation von McDonald und Solow folgend, erhält man das Resultat, daß die Arbeitnehmervertreter den kumulierten, über den Nutzen bei Arbeitslosigkeit hinausgehenden Nutzen maximieren. Aufgrund der üblichen Konkavitätsannahme hinsichtlich der unterstellten Nutzenfunktion weisen die Indifferenzkurven den üblichen fallenden Verlauf mit einer gemeinsamen, durch den Nutzen bei Arbeitslosigkeit implizit definierten horizontalen Asymptote auf. Der Nutzen der Gewerkschaften steigt ceteris paribus mit höherem Lohn und höherer Beschäftigung, d.h.  $U_2 > U_1$ .

**Ineffiziente Ergebnisse**

Finden nun Tarifverhandlungen allein über die Lohnhöhe statt und unterstellt man, daß die Gewerkschaft ihr Ziel bezüglich der Lohnhöhe durchsetzen kann, ergibt sich die naheliegende Lösung des Optimierungsproblems. Der beste Lohn für die Gewerkschaft ist durch den Tangentialpunkt der Indifferenzkurve an die Arbeitsnachfragefunktion gegeben. Dies ist in der Abbildung in Punkt A bei der Lohnhöhe  $w^*$  der Fall.

**Effiziente Arbeitsverträge**



<sup>3</sup> Eine Ausnahme sind die Modelle impliziter Kontrakte; vgl. W. Franz: Arbeitsmarktökonomik, a.a.O., S. 293 ff.

<sup>4</sup> Vgl. J. M. McDonald, R. M. Solow: Wage Bargaining and Employment, in: American Economic Review, Vol. 71 (1981), S. 896-908.

<sup>5</sup> Vgl. auch W. Leontief: The Pure Theory of the Guaranteed Annual Wage Contract, in: Journal of Political Economy, Vol. 56 (1946), S. 76-79.

Der Arbeitgeber wird nun seinerseits zum gegebenen Lohnsatz die optimale Beschäftigung  $N^*$  wählen.

Offensichtlich kann die Lösung A jedoch nicht als effizient bezeichnet werden, da jeder Punkt in der schraffierten Fläche einen mindestens gleich großen Nutzen für beide Vertragsparteien impliziert. Abgesehen von den Punkten, die auf der Isogewinnlinie  $\Pi$  bzw. der Isonutzenkurve  $U_1$  liegen, ergibt sich sogar ein echter Nutzenszuwachs für beide Seiten gegenüber A. Es ist offensichtlich, daß genau die Kombinationen von  $w$  und  $N$  effizient sind, d.h. keine Verbesserung einer Seite ohne eine Verschlechterung der anderen Seite zulassen, die durch tangentielle Berührungspunkte zwischen den Indifferenzkurven der Gewerkschaft einerseits und den Isogewinnlinien des Unternehmers andererseits charakterisiert sind. Im Schaubild sind dies die Punkte auf der Kontraktkurve  $\overline{CD}$ .

Soweit erscheint der Modellrahmen von McDonald und Solow zwar einige Aspekte der Wirklichkeit zu vereinfachen, aber doch nicht unplausibel. Vielmehr deutet die Analyse darauf hin, daß gegenüber den beobachtbaren Verträgen allein über die Lohnhöhe durch kombinierte Verträge über Lohn und Beschäftigung ein Nutzengewinn für beide Seiten bei gleichzeitig höherer Beschäftigung erreicht werden könnte.

### Bestehende Umsetzungshemmnisse

Verträge über Lohnhöhe und Beschäftigung können grundsätzlich auf verschiedenen Aggregationsebenen abgeschlossen werden, und im Prinzip ist davon immer ein Nutzenszuwachs für beide Vertragspartner zu erwarten. Welches sind also die Gründe, die zumindest den expliziten Abschluß effizienter Arbeitsverträge verhindern?

Bei der Diskussion dieser Ursachen ist es wesentlich, den üblichen Ablauf von Tarifverhandlungen in Deutschland zu berücksichtigen. Die Realität des Lohnbildungsprozesses in Deutschland wird von einer Vielzahl von Akteuren bestimmt<sup>6</sup>. Neben den Funktionären der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände sind dies die beschäftigten und arbeitslosen Mitglieder der Gewerkschaften, die nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und Arbeitslosen und – was für die Umsetzung effizienter Arbeitsverträge von besonderer Bedeutung ist – die einzelnen Betriebe der betroffenen Branche, die wiederum in Mitglieder des Arbeitgeberverbands und verbandsfreie Unternehmen aufgeteilt werden können.

Auf Verbandsebene wird bei den üblichen Tarifverträgen über die Lohnhöhe bzw. – sofern die Unternehmen übertariflich entlohnen – die Mindestlohnhöhe zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaft verhandelt. Zum so vorgegebenen Lohnsatz wählen dann die Unternehmer die Beschäftigung, die zu einer Maximierung des (erwarteten) Gewinns führt. Somit ergeben sich grundsätzlich zwei Ebenen, auf denen effiziente Verträge im oben eingeführten Sinne abgeschlossen werden könnten, nämlich die Betriebs- und die Verbandsebene.

Da bei einer disaggregierten Betrachtung, wie sie im folgenden vorgenommen werden soll, ein exogen gegebener Arbeitskräftepool für die einzelnen Firmen schwer zu begründen bzw. abzugrenzen ist, soll eine etwas allgemeinere Darstellung der gewerkschaftlichen Nutzenfunktion eingeführt werden. Für ein gegebenes Arbeitsangebot  $N^s$  ist durch die Beschäftigung  $N$  auch die Arbeitslosenquote  $u = 1 - N/N^s$  gegeben, so daß sich für eine gleichfalls vorgegebene Höhe der Lohnersatzleistungen implizit eine Nutzenfunktion der Gewerkschaften der folgenden Form ergibt:

$$U(w,u) \text{ mit } \frac{\partial U}{\partial w} > 0 \text{ und } \frac{\partial U}{\partial u} < 0.$$

Das heißt, der Nutzen der Arbeitnehmervertreter hängt positiv vom Lohnsatz und negativ von der relevanten Arbeitslosenquote ab.

### Insider-Outsider-Modelle

Auf Firmenebene können verschiedene Annahmen über das Gewicht der Arbeitslosigkeit in der Nutzenfunktion der Arbeitnehmervertreter getroffen werden. In einem Extremfall, der in der Literatur üblicherweise als Insiderverhalten bezeichnet wird<sup>7</sup>, versuchen die Arbeitnehmervertreter, ausschließlich den direkten Nutzen der zum Verhandlungszeitpunkt im Unternehmen Beschäftigten zu maximieren, d.h., in der Notation des oben eingeführten Modells wäre  $N^s$  durch die Anzahl der gegenwärtig Beschäftigten gegeben. Dann gibt es für die Arbeitnehmer keinerlei Anreize, eine Ausweitung der Beschäftigung im Betrieb anzustreben. Vielmehr werden sie einen möglichst hohen Lohnsatz durchzusetzen versuchen; dies geschieht allerdings unter der Nebenbedingung, daß möglichst alle derzeit Beschäftigten weiterhin im Betrieb bleiben können.

<sup>6</sup> Vgl. W. Franz: Arbeitsmarktökonomik, a.a.O., S. 257 ff.

<sup>7</sup> Vgl. A. Lindbeck, D. J. Snower: Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach, in: American Economic Review, Vol. 78 (1988), S. 167-188.

Wird ausschließlich die Lohn- und Gehaltssumme der derzeit Beschäftigten maximiert, wie es das Modell nahelegt, kann es in Abhängigkeit von der Elastizität der Arbeitsnachfrage des Unternehmens sogar einen Beschäftigungsabbau implizieren. Auf keinen Fall werden jedoch die Insider in diesem Modell einen Vertrag akzeptieren, der explizit eine Ausweitung der Beschäftigung um den Preis einer geringeren Lohnhöhe festschreibt.

Als Erweiterung eines reinen Insider-Outsider-Modells auf Firmenebene könnte unterstellt werden, daß die Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene auch den Nutzen oder besser das „Los“ der Arbeitslosen berücksichtigen. Allerdings ist dieser Fall weniger leicht zu begründen als der Fall des oben unterstellten zweiseitigen Monopols auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt jedoch drei Gründe, die dafür sprechen könnten, daß der Arbeitslosenquote auch auf Betriebsebene eine gewisse Bedeutung bei Tarifverhandlungen zukommt. Zunächst könnte an eine Form von „Altruismus“ oder ökonomisch eher an die negativen Externalitäten von hoher Arbeitslosigkeit gedacht werden, die etwa in Form hoher Beitragssätze zur Arbeitslosenversicherung auftreten und damit von allen Beschäftigten zu tragen sind, gleichgültig ob sie eher beschäftigungsfördernde oder -hemmende Tarifverträge abschließen. Ein zweiter unmittelbarer auf die Arbeitnehmer wirkender Effekt der Arbeitslosenquote liegt in der darin abgebildeten Wahrscheinlichkeit einer Wiederbeschäftigung nach einer Entlassung. Der dritte Ansatz schließlich unterstellt, daß auch auf Betriebsebene die Entscheidungen dem Willen und Nutzen der Gewerkschaften folgen, d.h., daß auf Betriebsebene genau die Verträge abgeschlossen bzw. angestrebt werden, die im Aggregat zu dem dort von den Gewerkschaften angestrebten Zielen führen.

In den ersten beiden Fällen würde eine Betriebsvereinbarung mit positiven Beschäftigungswirkungen abgesehen von einigen Großbetrieben nur zu einer geringfügigen Änderung der Arbeitslosenquote im Aggregat führen, so daß der Nutzenzuwachs aus diesem Rückgang sehr klein ist. Mit anderen Worten, es wird für die Arbeitnehmer deshalb nur einen geringen Anreiz geben, auf Lohnzuwächse zu verzichten, um mehr Beschäftigung zu erreichen, weil der Nutzen aus dieser Zunahme an Beschäftigung zum größten Teil bei den Arbeitnehmern in anderen Betrieben und den Arbeitslosen verbleibt. Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß es für Arbeitnehmer auf Betriebsebene keine hinreichend großen Anreize gibt, Einkommenseinbußen über das Maß hinaus hinzunehmen, das ihre eigene Weiterbeschäftigung sichert.

### Lohnpolitik auf Betriebsebene

Das Problem, daß ein zu großer Anteil der positiven Wirkungen einer beschäftigungssteigernden Lohnpolitik auf Betriebsebene auf Beschäftigte anderer Betriebe oder Arbeitslose entfallen würde, verliert an Bedeutung, sobald eine Gewerkschaft in allen Betrieben eine koordinierte Vertragspolitik gestaltet. Gegen einen solchen Ansatz sprechen neben den hohen Kosten, die mit den Verhandlungen auf Betriebsebene verbunden wären, auch die Interessen der Arbeitnehmer im Betrieb, die sich von ihrer Gewerkschaft auf Betriebsebene einen niedrigeren Lohnabschluß diktieren lassen müßten, als er bei gegebener Geschäftslage der Firma ohne Entlassungen durchzusetzen wäre. Da unterstellt werden kann, daß die Arbeitnehmer ihren individuellen Nutzen maximieren und die Mitgliedschaft in Gewerkschaften freiwillig ist, ist eine derartige gewerkschaftliche Vertragspolitik auf Betriebsebene nicht zu erwarten.

Neben den Anreizproblemen auf Arbeitnehmerseite nennt Franz<sup>8</sup> noch zwei weitere Gründe, die dem Abschluß effizienter Arbeitsverträge auf Betriebsebene entgegenstehen können. Zum einen könnten effiziente Arbeitsverträge, sofern sie zu einem hohen Beschäftigungsniveau oder gar Vollbeschäftigung führen, negative Auswirkungen auf die Arbeitsleistungen oder die Betriebswechselfrequenz haben. Das zweite Problem ist darin zu sehen, daß das Unternehmen, wenn erst einmal in einem Arbeitsvertrag eine (niedrigere) Lohnhöhe fixiert wurde, immer ein höheres Nutzenniveau erreichen kann, wenn es eine Beschäftigung unterhalb der im Paket ausgehandelten realisieren kann. Nun ist es jedoch auf Firmenebene schwer, eine gewisse Flexibilität der Beschäftigung in Abhängigkeit von der Geschäftslage auszuschließen. Es ergibt sich ein erheblicher Informationsbedarf der Arbeitnehmervertreter, was im Kontrast zum üblicherweise bestehenden Informationsgefälle steht. Nicht zuletzt aus Gründen der Marktkonkurrenz werden Firmenleitungen in der Regel nicht gewillt sein, alle Karten auf den Tisch zu legen.

### Umsetzungshemmnisse auf Verbandsebene

Selbst auf Verbandsebene ist nicht unmittelbar einsehbar, warum sich Gewerkschaften in Tarifverhandlungen auch um das Los der nicht (mehr) Beschäftigten kümmern sollten. Tun sie es nicht, wären in der Tat auch Verträge allein über die Lohnhöhe effizient im oben definierten Sinne. Aus politökonomischer Sicht

<sup>8</sup> Vgl. W. Franz: Arbeitsmarktökonomik, a.a.O., S. 280.

lassen sich durchaus einige Argumente vorbringen, warum sich Gewerkschaften im wesentlichen am Nutzen der beschäftigten Mitglieder orientieren, angefangen mit einem einfachen Medianwählerargument; demzufolge ist das Gewerkschaftsmitglied, das bei Wahlen den Gewerkschaftsfunktionären zur (Wieder-) Wahl verhilft, ein beschäftigter Arbeitnehmer und daher primär am Nutzen der Beschäftigten interessiert.

Allerdings stellt sich die Frage, inwieweit ein solches Modell relevant bleibt in einer Zeit mit hoher Arbeitslosigkeit, in der zudem eine hohe Zahl der Zugänge in und Abgänge aus der Arbeitslosigkeit zu beobachten und damit das Arbeitsplatzrisiko auch für die Beschäftigten nicht vernachlässigbar ist. Schließlich wirkt – zumindest im Aggregat – die Höhe der Beschäftigung auch direkt auf den Nutzen der beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder, und zwar über die durch Arbeitslosigkeit verursachten fiskalischen Externalitäten, wozu die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ebenso zählen wie Einnahmehausfälle in der Lohnsteuer oder Rentenversicherung. Als Ausdruck dafür, daß die Beschäftigungshöhe den Gewerkschaftsnutzen mit bestimmt, kann auch das „Bündnis für Arbeit“ angesehen werden.

Es sei also einmal unterstellt, daß die Höhe der Arbeitslosigkeit im Aggregat auf den Nutzen der Gewerkschaften wirkt, wie es in der obigen Nutzenfunk-

tion unterstellt wird. Dann könnte auf Verbandsebene ein effizienter Vertrag ausgehandelt werden (d.h. ein Punkt auf der Kontraktkurve  $\overline{CD}$  in der Abbildung). Allerdings tritt das Anreizproblem nun an anderer Stelle zutage. So sei beispielsweise der (niedrige) Lohnsatz  $w$  mit der zugehörigen Beschäftigung  $N$  das Ergebnis der Verhandlungen. Dann besteht für jeden einzelnen Betrieb des Verbandes ein Anreiz, die gewinnmaximale Beschäftigung zum gegebenen Lohnsatz zu realisieren. Die Summe dieser individuellen Beschäftigungsentscheidungen wird zu Punkt B auf der Arbeitsnachfragekurve in der Abbildung und damit zu einer Beschäftigung  $N' < N$  führen.

Wie im oben beschriebenen Fall die Gewerkschaften müßte nun der Arbeitgeberverband über die Verteilung der Beschäftigung auf die Betriebe entscheiden und diese Entscheidung auch durchsetzen. Selbst wenn man wohlwollend unterstellt, daß der Informationsstand über die Lage der Mitgliedsbetriebe beim Arbeitgeberverband besser ist als bei den Gewerkschaften, darf wohl bezweifelt werden, daß eine derartige planwirtschaftliche Lösung zu einer effizienten Allokation führt.

#### Wohlfahrtsgewinne durch Lösungen auf der Verbandsebene

Ein Beispiel für einige der diskutierten Aspekte stellt die Vereinbarung über Beschäftigung und Lohnhöhe

Norbert Reich

## Europäisches Verbraucherrecht

Eine problemorientierte Einführung in das europäische Wirtschaftsrecht  
Zugleich dritte, neubearbeitete Auflage von:

*Schutz und Förderung diffuser Interessen durch die Europäische Gemeinschaft*

Der Maastrichter Unionsvertrag hat in Art. 3s und 129a den Verbraucherschutz als eigenen Politikbereich definiert. Dem entspricht die Herausbildung eines europäischen Verbraucherrechts. Hierin verwirklichen sich Bürgerrechte auf Entscheidungs- und Wahlfreiheit, Zugang zu Information, Schutz wirtschaftlicher Interessen, Garantie von Sicherheit und Umweltverträglichkeit, Recht auf Wiedergutmachung sowie Zugang zum Recht.

Das Werk stellt das europäische Verbraucherrecht in seiner Einbindung in das allgemeine Wirtschaftsrecht der Europäischen Union vor. Es bietet eine höchst aktuelle Einführung in das europäische Wirtschaftsrecht aus der Perspektive des „passiven Marktbürgers“. Vervollständigt wird die Arbeit durch umfangreiche Register zu Gemeinschaftsrechtsakten und zur Rechtsprechung des Gerichtshofes und des Gerichts erster Instanz der Europäischen Gemeinschaften.

Der Autor ist Professor für deutsches und europäisches Wirtschaftsrecht an der Universität Bremen und seit langem theoretisch und praktisch mit der Entwicklung des deutschen und europäischen Verbraucherrechts befaßt.

1996, 567 S., geb., 98,- DM, 715,50 öS, 90,- sFr, ISBN 3-7890-4282-X



NOMOS Verlagsgesellschaft · 76520 Baden-Baden

bei der Volkswagen AG dar, in der eine Arbeitszeitverkürzung auf 28,8 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich verbunden mit einer Beschäftigungsgarantie für zwei Jahre und die Übernahme der Ausgebildeten in unbefristete Arbeitsverhältnisse festgelegt wurde<sup>9</sup>. Die explizite Festschreibung beider Variablen stellt ein charakteristisches Merkmal effizienter Verträge dar.

Daß es zu einem derartigen Vertrag auf Betriebsebene kommen konnte, ist einmal der Tatsache zuzuschreiben, daß ein sektoral und regional abgegrenzter Arbeitsmarkt von einer einzelnen Firma dominiert wird. Eine Veränderung der Beschäftigung im Betrieb wirkt unmittelbar auf die relevante Arbeitslosenquote. Dazu kommt, daß auf Betriebsebene auch mit der Gewerkschaft verhandelt wurde, was bei kleineren Betrieben aus den geschilderten Gründen eher nicht der Fall sein wird. Dennoch war die Entschärfung des Anreizproblems offenbar gerade ausreichend, um eine Lösung zu erzielen, die sich ebensogut im Kontext der Insider-Outsider-Theorie hätte erklären lassen. Schließlich wurde genau das Paket aus Arbeitszeit und Lohnhöhe vereinbart, das die Weiterbeschäftigung der Beschäftigten garantiert; neue Arbeitsplätze wurden mit Ausnahme der übernommenen Auszubildenden (noch) nicht geschaffen.

Effiziente Arbeitsverträge können grundsätzlich auf verschiedenen Aggregationsebenen abgeschlossen werden. Die vorangegangene Diskussion und das Beispiel der Volkswagen AG verdeutlichen jedoch, daß ein relevanter Beschäftigungseffekt nur zu erzielen ist, wenn der Tarifvertrag einen sektoral und regional abgegrenzten Arbeitsmarkt möglichst umfassend abdeckt, was üblicherweise bei den Branchentarifverträgen der Fall ist. Deshalb sind auf dieser Ebene auch größere Anreize für den Abschluß derartiger Verträge zu erwarten. Die dadurch induzierte höhere Beschäftigungswahrscheinlichkeit wird im wesentlichen auf den betrachteten Arbeitsmarkt (sektoral, regional) wirken, d.h. positiv in die Nutzenfunktion der Gewerkschaft eingehen. Die Entlastung der sozialen Sicherungssysteme durch die höhere sektorale Beschäftigung wird jedoch weiterhin als positive Externalität auf alle Arbeitgeber und Beschäftigten unabhängig von der Sektorzugehörigkeit verteilt. Der Abschluß effizienter Verträge auf Branchenebene führt im allgemeinen, sofern sie auf Betriebsebene durchsetzbar sind und durchgesetzt werden, zu einem größeren Wohlfahrtsgewinn gegenüber dem Abschluß solcher Verträge auf Betriebsebene.

Als Resultat aus den vorangegangenen Betrachtungen ergibt sich, daß effiziente Tarifverträge im oben beschriebenen Sinne unter den gegebenen institutio-

nellen Rahmenbedingungen in Deutschland auf Branchenebene nicht vereinbart werden können bzw. daß sie auf Firmenebene nicht anreizkompatibel wären. Andererseits fielen bei einer Flexibilisierung des Flächentarifvertrages die Beschäftigungswirkungen im Aggregat aufgrund der geringen Anreize für die Arbeitnehmerseite auf Firmenebene deutlich geringer aus. In der Praxis könnten diese Effekte gegen null gehen oder unter bestimmten Annahmen (nicht voll kompetitive Marktstruktur auf den jeweiligen Gütermärkten) sogar negativ werden<sup>10</sup>.

Hier könnten nun die Betrachtungen zum „Bündnis für Arbeit“ aus ökonomischer Sicht mit der Erkenntnis enden, daß zumindest durch die Implementierung effizienter Arbeitsverträge, soweit sie unter den gegebenen institutionellen Bedingungen überhaupt möglich ist, keine großen Beschäftigungswirkungen zu erwarten sind<sup>11</sup>. Möglicherweise sollte man die Chance auf kleine Gewinne dennoch nutzen, da hierdurch im Verbund mit anderen Maßnahmen am Ende doch noch einen relevanter Effekt erzielt werden kann. Befriedigen kann dieses Resultat angesichts der enormen Möglichkeiten, welche die Analyse von Leontief und von McDonald und Solow zu bieten scheint, jedoch nicht.

### Lösung mit handelbaren Lizenzen

Aus der vorangegangenen Argumentation ergibt sich, daß die Beschäftigungswirkungen effizienter Tarifverträge auf Branchenebene besonders hoch sein könnten. Allerdings besteht ein Anreizproblem auf Firmenebene. Dieses kann durch ein System mit handelbaren Lizenzen reduziert oder sogar aufgelöst werden.

Ausgangspunkt wäre die tarifliche Vereinbarung einer Kombination aus Lohnhöhe und Beschäftigung auf Branchen- oder Verbandsebene. Entsprechend dem Modell von McDonald und Solow müßte diese Kombination auf der Kontraktkurve liegen und wäre somit eine effiziente Kombination in dem Sinne, daß eine Nutzenverbesserung einer Seite nur zu Lasten der anderen Seite stattfinden könnte. In einer Arbeitsmarktsituation wie der gegenwärtigen würde eine sol-

<sup>9</sup> Vgl. WSI-Informationen zur Tarifpolitik: Monatsbericht West 9-10/95, Düsseldorf 1995.

<sup>10</sup> Vgl. R. Layard, S. Nickell: Is Unemployment Lower if Unions Bargain over Employment?, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 55 (1990), S. 773-787.

<sup>11</sup> Als Alternative zu dem im folgenden vorgebrachten Vorschlag könnte natürlich auch nach Wegen gesucht werden, das Anreizproblem auf Firmenebene zu verringern. Dazu wurden beispielsweise Gewinnbeteiligungsmodelle mit Senioritätskomponente vorgeschlagen, um den Insidereffekt zu reduzieren.

che Vereinbarung auf ein Beschäftigungsziel über dem gegenwärtigen Beschäftigungsniveau hinauslaufen, wie der Vorschlag der IG Metall veranschaulicht<sup>12</sup>. Nun wäre es weder praktisch durchsetzbar noch im Sinne einer effizienten Faktorallokation erstrebenswert, die sich ergebende Beschäftigungsausdehnung gleichmäßig auf die Betriebe, etwa proportional zu ihrer aktuellen Beschäftigung, aufzuteilen.

Als Alternative wird im folgenden ein Modell vorgestellt, in dem ein Markt mit handelbaren Lizenzen eingerichtet wird, um zu einer effizienten Allokation der Beschäftigung zu gelangen. Als Ausgangspunkt wird auch hier für jede Firma im Geltungsbereich des Tarifvertrages ein Beschäftigungsziel vorgegeben, etwa proportional zu ihrer aktuellen Beschäftigung. Die Firmen, die das auf sie entfallende Beschäftigungswachstum in der betrachteten Periode nicht aufnehmen können oder wollen, müßten eine entsprechende Anzahl von Lizenzen aufkaufen, die jeweils nur für eine Periode gültig sind<sup>13</sup>. In der hier vorgestellten Variante könnten derartige Lizenzen nur von Firmen ausgegeben werden, die selbst das Beschäftigungsziel übererfüllen. Damit wäre gewährleistet, daß im Aggregat tatsächlich die tarifvertraglich vereinbarte Beschäftigung erreicht würde. Zugleich würde die zusätzliche Beschäftigung dort anfallen, wo ihr Einsatz am produktivsten ist, da die Allokation über Marktpreise für die Lizenzen erfolgt.

Der Markt zum Handel mit diesen Lizenzen könnte beispielsweise als zentrale elektronische Börse eingerichtet werden, so daß auch in der Laufzeit des Tarifvertrages eine ständige Anpassung der Beschäftigung einzelner Firmen möglich bleibt. Solange Akteure auf diesem Markt auftreten, kommt es zwangsweise zur Markträumung mit einem Lizenzpreis, der kleiner als die marginalen Nettokosten<sup>14</sup> der Beschäftigung eines Arbeitnehmers für die (restliche) Periodendauer ist. Natürlich gelten für ein derartiges Lizenzinstrumentarium dieselben Einwände wie im Fall der Zertifikate für Schadstoffemissionen, etwa daß die entsprechenden Märkte erst implementiert werden müßten und ein geeigneter rechtlicher Rahmen zu

entwickeln wäre. Diese Probleme dürften jedoch in Anbetracht der zunehmenden Anzahl elektronisch abgewickelter Märkte<sup>15</sup> an Bedeutung verlieren.

### Drohende Verbandsflucht?

Ein wesentlicheres Problem des Lizenzsystems liegt jedoch darin sicherzustellen, daß es nicht dadurch zu einem Marktversagen kommen darf, daß alle potentiellen Nachfrager nach Lizenzen, d.h. Firmen, die das ihnen vorgegebene Beschäftigungsziel nicht erreichen können oder wollen, aus dem Verbandstarif ausscheiden. Denn nach wie vor haben alle Firmen zum einmal ausgehandelten Lohnsatz einen Anreiz, die Beschäftigung zu realisieren, mit der sie zu diesem Lohnsatz ihren Gewinn maximieren können. Obwohl der abgeschlossene Vertrag also auf Verbandsebene effizient ist, werden einzelne Unternehmen zum gegebenen geringeren Lohnsatz eine geringere als die laut Vertrag auf ihren Betrieb entfallende Beschäftigung anstreben.

Könnten auch aus dem Verbandstarif ausgeschiedene Unternehmen von dem (niedrigeren) Lohnsatz des kombinierten Vertrags profitieren und wäre die Teilnahme an einem solchen System freiwillig, dann würden die Unternehmen ausscheiden, die ein höheres Nutzenniveau erreichen können, indem sie auf Firmenebene die Beschäftigungshöhe gemäß ihrer Gewinnmaximierung festlegen. Alle Firmen, die Lizenzgebühren zu zahlen hätten, würden ausscheiden, und es käme zu einem Marktversagen.

Da die verhandelte Lohnhöhe jedoch explizit an ein Beschäftigungsziel gekoppelt ist, werden weder Gewerkschaftsvertreter noch unabhängige Arbeitnehmervertreter auf Betriebsebene einen Anreiz haben, diesen Lohnsatz zu akzeptieren, wenn das Beschäftigungsziel nicht eingehalten wird. Statt dessen wird sich die Firma Lohnforderungen gegenübersehen, die entweder von den Gewerkschaften (als Disziplinierungsmittel) gesetzt oder von den Arbeitnehmern des Betriebs selbst, etwa entsprechend einem Insider-Outsider-Ansatz, ausgehandelt werden. Da diese tendenziell über dem auf Verbandsebene ausgehandelten Lohnsatz liegen werden, haben nur die Firmen einen Anreiz, aus dem Verbandsvertrag auszuschneiden, die trotz der dann höheren Löhne noch einen Nutzenzuwachs verbuchen können.

Ein effizienter Arbeitsvertrag auf Branchenebene verbunden mit einem Lizenzmarkt für die Erfüllung des Beschäftigungsziels kann also anreizkompatibel sein. Auch für die Firmen, die wegen Untererfüllung des Beschäftigungszieles Lizenzen kaufen müssen,

<sup>12</sup> Der Vorschlag sieht stark vereinfacht eine Reallohnsicherung für ein Jahr, d.h. ein gegenüber dem Tarifabschluß für 1996 um etwa 1,5-2% geringeres Lohnwachstum und eine Ausdehnung der Beschäftigung im Tarifbereich der IG Metall um durchschnittlich etwa 6,9% vor.

<sup>13</sup> Mit anderen Worten: Es ergibt sich keine implizite Besteuerung von Beschäftigungsänderungen, sondern vielmehr eine des Beschäftigungsniveaus.

<sup>14</sup> Das heißt abzüglich der mit der zusätzlichen Beschäftigung erwirtschafteten Erträge.

<sup>15</sup> Beispielsweise Terminhandel der Deutschen Börse, ehemals DTB.



besteht der Anreiz, im Bereich des Verbandstarifes zu bleiben, um von den geringeren Lohnsätzen zu profitieren. Der sich ergebende Lizenzpreis wird, sofern nicht alle Firmen ihr proportionales Beschäftigungsziel erfüllen, genau den Grenzkosten des Ausscheidens aus dem Verband entsprechen. Allerdings kann nicht ausgeschlossen werden, daß diese Grenzkosten relativ niedrig sind oder als niedrig eingeschätzt werden, woraus resultieren würde, daß mit dem Instrument effizienter Verträge auf Verbandsebene nur geringe Beschäftigungswirkungen erzielt werden könnten.

### Realisierungschancen und -probleme

Wird einmal von einer Lohnzurückhaltung von etwa 2% ausgegangen, die aus dem Vorschlag des Vorsitzenden der Gewerkschaft IG Metall Zwickel herausgelesen werden könnte, blieben die Lohnkosten jedes einzelnen Betriebes bei einer Ausdehnung der Beschäftigung um 2% konstant<sup>16</sup>. Gleichzeitig wird eine Ausdehnung der Produktion möglich, d.h., nahezu jeder Betrieb würde in diesem Szenario einen Gewinnzuwachs aufweisen. Trotzdem könnte eine Umverteilung der Beschäftigung über das Lizenzinstrument zu einer weiteren Nutzensteigerung führen, d.h., auch Firmen, die dann Lizenzen kaufen, weisen gegenüber dem Status quo einen Gewinnzuwachs aus. Bei einem Beschäftigungsziel von 6,9%, wie es im Vorschlag der IG Metall enthalten ist, kann dies natürlich nicht mehr für jede Firma garantiert werden. Doch wird ein Verhandlungsergebnis zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband zu einer Kombination von Lohnhöhe und Beschäftigungsziel führen, die es für die meisten Verbandsmitglieder attraktiv machen wird, im Verband zu bleiben. Es ist sogar der Fall, daß der Abschluß derartiger Verträge einen zusätzlichen Anreiz für produktive, wachsende Unternehmen schafft, in den Verband einzutreten. Umgekehrt werden schrumpfende Unternehmen im Bereich des Vertrages stärker belastet und daher eher einen Anreiz zum Ausscheiden haben. Effiziente Arbeitsverträge auf Verbandsebene fördern somit einen beschäftigungsfreundlichen Strukturwandel.

Probleme bei der Umsetzung eines derartigen Lizenzsystems zur Durchsetzung effizienter Arbeitsverträge können auf drei Ebenen gesehen werden. Zunächst sind der vorgeschlagene Lizenzmarkt und Sanktionsmechanismen zu implementieren, die bei Nichterfüllung des Beschäftigungsziels ohne den Kauf entsprechender Lizenzen greifen. Ein zweites Problem

liegt darin, daß das System in seiner hier vorgestellten einfachsten Form keine Differenzierung der Beschäftigungswirkungen nach regionalen, strukturellen oder qualifikatorischen Kriterien vorsieht. Allerdings ist darin kein grundsätzliches Problem zu sehen, da es den Tarifparteien freisteht, zum einen Lohnhöhe und Beschäftigungsziele regional und nach Branche zu differenzieren, zum anderen gegebenenfalls mit nach Qualifikationsniveaus gestaffelten Lizenzen zu handeln. Eine Differenzierung nach Regionen mit hoher und geringer Arbeitslosigkeit scheint sogar durchaus wünschenswert, wenn eine Konvergenz der Arbeitsmarktlage angestrebt wird. Ein weiteres Umsetzungshindernis wird schließlich in der höheren Komplexität des Willensbildungsprozesse auf Verbandsebene gesehen, da neben den bisherigen Verhandlungszielen wie Tariflohnhöhe, Arbeitszeit, Lohnnebenleistungen, Urlaubstage etc. eine weitere zentrale Zielgröße in den Katalog aufgenommen wird. Der daraus resultierende Informationsbedarf wird jedoch so lange zu höheren Aufwendungen für die Informationsbeschaffung und -aufarbeitung seitens der Verbände führen, so lange ein Nettonutzen daraus zu erzielen ist.

### Ergänzende Aspekte

Die hier vorgelegte Analyse und das vorgeschlagene Lizenzsystem erlauben naturgemäß eine Vielzahl von Erweiterungen, Varianten und vertiefenden Wirkungsanalysen. Es wird sicher nicht möglich sein, auf alle Aspekte, die vorgebracht werden könnten, bereits im Vorgriff einzugehen. Dies würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen, die lediglich als Denkanstoß gemeint ist. Dennoch sollen noch ein paar ergänzende Aspekte vorgetragen werden.

Zunächst soll es um die Frage gehen, ob und wie eine Anpassung des einmal ausgehandelten Vertrags an exogene Schocks, die während seiner Laufzeit auftreten können, möglich bzw. wünschenswert ist. Eine generelle Möglichkeit besteht natürlich darin, die Laufzeit des Vertrags zu variieren, was jedoch negative Auswirkungen auf Planungssicherheit und – bei ständigen Tarifverhandlungen – möglicherweise auch auf den „sozialen Frieden“ haben kann. Ein zweiter Ansatz besteht darin, die durch effiziente Verträge ausgelöste Verlagerung des Einkommensrisikos von den Arbeitnehmern zu den Arbeitgebern als durchaus wünschenswert und daher als nicht korrekturbedürftig zu betrachten. Schließlich könnte, um die Möglichkeit einer flexiblen Reaktion auf kurzfristige Nachfrageschwankungen nicht gänzlich auszuschließen, der Markt für handelbare Lizenzen um einen Terminmarkt ergänzt werden.

<sup>16</sup> Hierbei wird von Fixkostenelementen der Entlohnung vereinfachend abgesehen.

In den Betrachtungen wurde bisher auf den Aspekt der Arbeitszeit nicht eingegangen. Ist dieser nicht Gegenstand der Vereinbarungen auf Verbandsebene, behält der einzelne Betrieb insofern eine gewisse Kontrolle über das eingesetzte Arbeitsvolumen, als er auf Betriebsebene Vereinbarungen über die Höhe der Arbeitszeit abschließen kann. Um jedoch ein dadurch mögliches Unterlaufen der Beschäftigungsziele, etwa durch Aufteilen von Arbeitsplätzen in Teilzeitstellen, zu unterbinden, kann der Verbandsvertrag entsprechende Bestimmungen zur Messung der Beschäftigung enthalten.

Ein Nebenaspekt liegt in der Möglichkeit, ausgehend von einem Lizenzmarkt aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen unmittelbar bewerten zu können<sup>17</sup>. Denn der Lizenzpreis drückt implizit die Nettokosten eines zusätzlichen Arbeitsplatzes im betrachteten Tarifbereich aus. Mit anderen Worten, die Kosten aktiver Arbeitsmarktpolitik können an diesem Preis gemessen werden.

Die hier vorgeschlagene Maßnahme unterscheidet sich insofern von einigen anderen Vorschlägen, als sie implizit zu einem beschleunigten Strukturwandel beitragen kann, wie dies im „Bündnis für Arbeit und Standortsicherung“ gefordert wird<sup>18</sup>. Denn für schrumpfende Firmen ohne Zukunftspotential kann der Wert, der dem Beschäftigungsvolumen zugemessen wird, zu einem früheren Ende führen, als dies ohne derartige Maßnahmen bzw. unter existierenden Subventionen, die der Zielsetzung einer Beschäftigungsförderung zuwiderlaufen, der Fall wäre. Diese Beschäfti-

gungsverluste würden jedoch an anderer Stelle, d.h. bei innovierenden, expandierenden Unternehmen, die sich einer geringeren Kostenbelastung und Lohnschere gegenübersehen würden, überkompensiert.

### Schlußfolgerungen

Arbeitslosigkeit ist auf gesamtwirtschaftlicher Ebene kein tragisches Schicksal, sondern das Ergebnis der (Fehl-)Entscheidungen verschiedener Akteure auf verschiedenen Ebenen des Arbeitsmarktes. Deshalb gibt es nicht erst seit dem Vorstoß des Vorsitzenden der Gewerkschaft IG Metall Zwickel eine Vielzahl von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation<sup>19</sup>, die auf verschiedenen Ebenen und bei unterschiedlichen Entscheidungsträgern ansetzen.

Es muß jedoch die Frage gestellt werden, ob einige Eingriffe in kleinen Teilbereichen ausreichen, um eine merkliche Verbesserung der Arbeitsmarktsituation zu erzielen. Das „Bündnis für Arbeit und Standortsicherung“ gibt hier die ambitionierte Zielgröße einer Arbeitslosenquote von 5% bis zur Jahrtausendwende vor. Um dieses Ziel auch nur näherungsweise erreichen zu können, muß ein ganzes Bündel auch unkonventioneller Maßnahmen geschnürt werden, das auf allen Ebenen ansetzt, was wiederum die Bereitschaft aller Beteiligten (Gewerkschaften, Arbeitgeber und Staat) voraussetzt.

In dieser Arbeit wurde aufgezeigt, wie Anreizprobleme den Abschluß effizienter Arbeitsverträge verhindern, die zu Beschäftigungsgewinnen führen könnten. Es wird ein Vorschlag unterbreitet, mit Hilfe handelbarer Lizenzen das Anreizproblem zu reduzieren, ohne daß darin schon ein fertig ausgearbeitetes Konzept gesehen werden sollte. Trotzdem kann dieser Ansatz vielleicht zur Umsetzung bestehender Ansätze für ein „Bündnis für Arbeit“ beitragen.

<sup>17</sup> Dieses Argument geht auf eine Anregung von W. Smolny zurück.

<sup>18</sup> Auf der ersten Seite der Mitteilung heißt es: „Strukturelle Veränderungen zur Wahrung von Zukunftschancen für Wachstum und Beschäftigung sind einzuleiten.“

<sup>19</sup> Vgl. z.B. W. Franz in dem Spiegel-Gespräch „Runter mit den Löhnen“, in: Der Spiegel 5/1996.

**HERAUSGEBER:** HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg (Präsident: N. N., Vizepräsident: Prof. Dr. Hans-Eckart Scharrer)

**Geschäftsführend:** Dr. Otto G. Mayer

**REDAKTION:**

Dr. Klaus Kwasniewski (Chefredakteur), Dipl.-Vw. Christoph Kreienbaum (stellvertretender Chefredakteur), Wiebke Brudershausen, Dipl.-Vw. Susanne Erbe, Dipl.-Vw. Claus Hamann, Helga Wenke, Dipl.-Vw. Irene Wilson, M.A.

**Anschrift der Redaktion:** Neuer Jungfernstieg 21, 20347 Hamburg, Tel.: (0 40) 35 62 306/307

Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Namentlich gezeichnete Artikel müssen nicht die Meinung der Herausgeber/Redaktion wiedergeben. Unverlangt eingesandte Manuskripte – für die keine Haftung übernommen wird – gelten als Veröffentlichungsvorschlag zu den Bedingungen des Verlages. Es werden nur unveröffentlichte Originalarbeiten angenommen. Die Verfasser erklären sich mit einer nicht sinnentstellenden redaktionellen Bearbeitung einverstanden.

**Verlag und Anzeigenannahme und Bezug:**

Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, Waldseestraße 3-5, 76530 Baden-Baden, Tel. (0 72 21) 21 04-0, Telefax (0 72 21) 21 04 27

**Bezugsbedingungen:** Abonnementpreis jährlich DM 106,- (inkl. MwSt.), Studentenabonnement DM 53,- zuzüglich Porto und Versandkosten (zuzüglich MwSt. 7%); Einzelheft DM 9,-; Abbestellungen vierteljährlich zum Jahresende. Zahlungen jeweils im voraus an: Nomos-Verlagsgesellschaft, Stadtparksparkasse Baden-Baden, Konto 5-002266

**Anzeigenpreisliste:** Nr. 1 vom 1. 1. 1993

**Erscheinungsweise:** monatlich

**Druck:** AMS Wünsch Offset-Druck GmbH, 92318 Neumarkt/Opf.