

ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Nr 88

Verhandlungsmacht und
Gewerkschaftswettbewerb

Christian Wey

August 2016

IMPRESSUM

DICE ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Veröffentlicht durch:

düsseldorf university press (dup) im Auftrag der
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät,
Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE), Universitätsstraße 1,
40225 Düsseldorf, Deutschland
www.dice.hhu.de

Herausgeber:

Prof. Dr. Justus Haucap
Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie (DICE)
Tel: +49(0) 211-81-15125, E-Mail: haucap@dice.hhu.de

DICE ORDNUNGSPOLITISCHE PERSPEKTIVEN

Alle Rechte vorbehalten. Düsseldorf 2016

ISSN 2190-992X (online) - ISBN 978-3-86304-688-0

Verhandlungsmacht und Gewerkschaftswettbewerb

Christian Wey

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE)

Universitätsstr. 1

40225 Düsseldorf

August 2016

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht den Wettbewerb zwischen Gewerkschaften auf der Grundlage der Nash-Verhandlungstheorie. Es wird sowohl zwischen indirektem und direktem Wettbewerb als auch zwischen Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität unterschieden. Als besonders ökonomisch problematisch werden zwei Entwicklungen identifiziert: erstens die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifabschlüssen als bindende Minimallöhne und zweitens die Rolle von Spartengewerkschaften. In beiden Fällen entsteht die Gefahr des Missbrauchs exzessiver Marktmacht auf Kosten von Außenseitern sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite, so dass eine Anwendung des wettbewerbsrechtlichen Instruments der Missbrauchskontrolle für diese Formen der Macht auf Arbeitsmärkten empfohlen wird.

Abstract

This article analyzes competition between labor unions based on the Nash bargaining theory. It distinguishes between indirect and direct competition as well as between tariff-competition and tariff-plurality. Two developments are identified as particularly problematic: first, the use of extension rules to make tariff agreements generally binding, and second, the rise of craft unionism. In both instances there is well-founded concern of an abuse of market power at the cost of outsiders, which includes both non-organized employees and employers. Thus, in both cases applying competition rules to counter abusive practices appears to be advisable.

1. Einleitung

Mit dem Stinnes-Legien-Abkommen von 1918 wurden die wesentlichen Elemente der deutschen Arbeitsmarktordnung festgelegt, die bis heute ihre Gültigkeit beibehalten haben (siehe Haucap/Pauly/Wey 2007b). Damit wurde nach dem Ersten Weltkrieg das Machtgefüge zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern grundlegend neugeordnet. Entscheidend war die Monopolbildung auf der Gewerkschaftsseite, so dass die Machtverhältnisse erheblich zu Gunsten der Arbeitnehmer verschoben wurden. Das Flächentarifsystem der alten Bundesrepublik Deutschland ist der Ausdruck dieser Entwicklung, wobei die Arbeitnehmer einer Branche in einer Industriegewerkschaft organisiert sind bzw. von dieser repräsentiert werden. Die Industriegewerkschaft bestimmt in bilateralen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite (die ihrerseits in einem Arbeitgeberverband organisiert ist) die Tarifröhne und weitergehenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Diverse Institutionen sichern dieses bilaterale Monopol gegen Außenseiterwettbewerb ab. In der Praxis ist die Rechtsprechung durch die Arbeitsgerichtsbarkeit wichtig, die das DGB-Gewerkschaftsmonopol durch den Vorzug der positiven gegenüber der negativen Koalitionsfreiheit (Art. 9b Grundgesetz) und die sehr restriktive Auslegung der Tariffähigkeit von Gewerkschaften gegen Lohnunterbietungswettbewerb verteidigt (siehe Haucap/Pauly/Wey 2006, 2007a, 2007b).

Seit der Wiedervereinigung hat sich die Tariflandschaft Deutschlands deutlich verändert, so dass in vielen Industrien die skizzierte Ausgangslage eines bilateral monopolisierten Arbeitsmarktes nicht mehr zutrifft. Es hat sich in vielen Branchen ein Wettbewerb zwischen Gewerkschaften entwickelt, den es so vorher nicht gab. Das betrifft zunächst den intensivierten internationalen Wettbewerb, der auch lokale Dienstleistungen (z. B. die Baubranche) erfasst hat. Hierdurch stehen die Gewerkschaften unterschiedlicher Länder ebenfalls zunehmend in Konkurrenz zu einander. Des Weiteren sind in Deutschland Konkurrenzgewerkschaften erstarkt, wobei in Ostdeutschland die Christlichen Gewerkschaften an Einfluss gegenüber den etablierten DGB-Gewerkschaften gewonnen haben. Ein weiterer Meilenstein war die Liberalisierung der Leiharbeit durch die Neuformulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in 2003. Diese erlaubt es, dass in einem Betrieb Stammbeschaftete und Leiharbeiter unterschiedliche Tarifverträge haben. Zusätzlich sind in einigen Branchen Spartengewerkschaften auf dem Vormarsch (siehe Lesch 2016). Beispiele sind der Marburger Bund (Krankenhäuser) und die GDL (Deutsche Bahn).

In diesem Beitrag werden Determinanten und Wirkungen von Verhandlungsmacht in bilateralen Lohnverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Firmen bzw. Arbeitgeberverbänden besprochen, um dann die Wirkungen von Gewerkschaftswettbewerb zu behandeln. Die Verhandlungstheorie ist zwar ein Kernbestandteil der Arbeitsmarktökonomie, aber gerade die moderne Wettbewerbsökonomie hat sich darum bemüht, die Verhandlungskonstellationen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern in sogenannten *Unionized Oligopoly*-Modellen abzubilden (Göddeke et al. 2011). Tatsächlich werden in vielen Lehrbüchern der Arbeitsmarktökonomie die hier vorgetragenen Probleme bilateraler Verhandlungen zwischen mehreren Gewerkschaften und Arbeitgebern gar nicht betrachtet (z. B. Boeri/van Ours 2013; Cahuc/Zylberberg 2004).

2. Das bilaterale Verhandlungsproblem

Bilaterale Verhandlungsprobleme werden in der ökonomischen Theorie durch die Nash-Verhandlungslösung abgebildet. Der Ausgangsartikel ist Nash (1953), und eine sehr gute Lehrbuchdarstellung ist Eichberger (1993). Hierbei handelt es sich um einen axiomatischen Ansatz, in dem bestimmte Anforderungen an eine Verhandlungslösung postuliert werden. Die Nash-Verhandlung über einen Tarifvertrag T , der den Arbeitslohn bestimmt aber auch andere Elemente beinhalten kann, besteht aus den folgenden Elementen. Zunächst den Gewinnen der beiden Parteien, die sie im Falle der Einigung realisieren. Unterstellen wir eine Verhandlungssituation zwischen einer Gewerkschaft und einer Firma, dann ist es naheliegend anzunehmen, dass die Gewerkschaft die Lohnsumme $L(T)$ maximiert und die Firma ihren Gewinn $\Pi(T)$ (zur Theorie der Gewerkschaft siehe Booth 1995).

Jede Partei versucht in der Verhandlung ein möglichst gutes Ergebnis zu erreichen, wobei der Normalfall ist, dass die Interessen entgegengesetzt sind. Spezifiziert der Tarifvertrag etwa nur den Lohnsatz ($T=Lohn$), dann strebt die Gewerkschaft einen möglichst hohen Lohn an, der die Lohnsumme maximiert, und die Unternehmung hingegen strebt einen möglichst niedrigen Lohn an, weil jede Lohnerhöhung ihren Gewinn schmälert.

Sodann sind die Drohpunkte wichtig, die den Gewinn der Parteien im Falle der Nicht-Einigung wiedergeben. Wir bezeichnen mit Π_0 und L_0 die Drohpunkte des Unternehmens und der Gewerkschaft. Der Gewinn im Drohpunkt muss immer niedriger als im Falle der Einigung sein, was Voraussetzung dafür ist, dass überhaupt verhandelt wird. Bei kollektiven Lohnverhandlungen werden die Drohpunkte durch temporäre Verhandlungsabbrüche (Streiks bzw. Aussperrung) bestimmt, die die Lohnsumme bzw. den Unternehmensgewinn schmälern. Von besonderer Bedeutung für die Bestimmung der Drohpunkte ist die Streikordnung, die die Strategien der Parteien im Falle des Verhandlungsabbruchs bestimmt, wozu die Streik- und Aussperrungsmöglichkeiten zu rechnen sind (siehe Lesch 2013 für die Auswirkungen der Arbeitskampfordnung auf die Nash-Verhandlungslösung).

Die Differenz aus Gewinn und Drohpunkt ist der Gewinnzuwachs, den eine Partei bei Einigung realisiert. Die Gewinnzuwächse sind $\Pi(T) - \Pi_0$ für das Unternehmen und $L(T) - L_0$ für die Gewerkschaft. Das gewichtete Produkt der Gewinnzuwächse ist das Nash-Produkt, wobei die Gewichtung im Stile einer Wahrscheinlichkeit erfolgt. Bezeichnen wir mit p , für $0 < p < 1$, das Nash-Gewicht des Unternehmens und $1 - p$ das Nash-Gewicht der Gewerkschaft, dann können wir vereinfachend p bzw. $1 - p$ auch als die Nash-Verhandlungsmacht des Unternehmens bzw. der Gewerkschaft bezeichnen. Das Nash-Produkt ist dann durch $(\Pi(T) - \Pi_0)^p (L(T) - L_0)^{1-p}$ gegeben. Wird das Nash-Gewicht einer Partei größer, so können wir intuitiv sagen, dass diese Partei mit größerer Wahrscheinlichkeit ein sogenanntes „Friss-oder-Stirb“ (oder: „ultimatives“) Angebot machen kann, so dass sich ihre Verhandlungsmacht entsprechend erhöht.

Das Nash-Produkt wird über der Menge der möglichen Gewinnpaare maximiert, die sich aus der Lohnsumme und dem Unternehmensgewinn zusammensetzen. Diese Menge wird durch die sogenannte Verhandlungsgrenze beschrieben, die alle effizienten Gewinnpaare wiedergibt. Für ein bestimmtes Gewinnniveau des Unternehmens gibt die

Verhandlungsgrenze den maximal möglichen Gewinn der Gewerkschaft an. Eine Verhandlungslösung muss immer auf der Verhandlungsgrenze liegen (Effizienzaxiom), aber welcher Punkt wird genau gewählt?

Zunächst sind zwei Fälle bezüglich des Verlaufs der Verhandlungsgrenze zu unterscheiden: erstens der Fall effizienter Verträge und zweitens der Fall der reinen Lohnverhandlungen (McDonald/Solow 1981). Bei Verhandlungen auf Industriebene erscheint der Fall reiner Lohnverhandlungen angemessen, weil eine Festlegung einer aggregierten Beschäftigungsmenge durch den Arbeitgeberverband nicht möglich ist. Bei bilateralen Verhandlungen zwischen einer Gewerkschaft und einer Unternehmung sind hingegen effiziente Verhandlungen durchaus realistisch (siehe hierzu Oswald/Turnbull 1985).

Bei effizienten Verträgen (was in der Praxis Verhandlungen über Lohnsatz *und* Beschäftigungsmenge notwendig macht), ist die Steigung der Verhandlungsgrenze -1 . Das besagt, dass die Gewinne zwischen beiden Parteien perfekt übertragbar sind. Damit führt eine Erhöhung der Lohnsumme um einen Euro bei der Firma zu einer Gewinnsenkung von ebenfalls einem Euro. Werden hingegen reine Lohnverhandlungen unterstellt, dann verbleibt die Bestimmung der Beschäftigungshöhe bei der Unternehmung und ist damit nicht Bestandteil der Verhandlung (was auch als „Right-to-Manage“ bezeichnet wird). Wir betrachten zunächst den ersteren Fall und kommen auf den letzteren weiter unten zu sprechen.

Die Lösung des Maximierungsproblems bei effizienten Verträgen gibt eine einfache Formel für die Nash-Verhandlungslösung, die der Tarifvertrag, auf den man sich einigt, erfüllen muss. Konkret muss der Tarifvertrag T als Ergebnis der Nash-Verhandlungslösung die folgende Formel erfüllen:

$$\frac{\Pi(T) - \Pi_0}{L(T) - L_0} = \frac{p}{1-p}. \quad (1)$$

In Worten bedeutet das, dass das Verhältnis der Gewinnzuwächse gleich dem Verhältnis der Nash-Gewichte ist. Nehmen wir bspw. an, dass $p = 1/2$. Dann haben wir es mit der ursprünglich von John Nash dargestellten symmetrischen Nash-Verhandlungslösung zu tun. Damit sind beide Parteien in einer gewissen Weise in einem Verhandlungsspiel mit dem gleichen Verhandlungsgeschick ausgestattet. Es ergibt sich dann auf der rechten Seite der Gleichung (1) eine eins, so dass

$$\Pi(T) - \Pi_0 = L(T) - L_0 \quad (2)$$

gilt. Das bedeutet, dass die Verhandlungslösung für beide Parteien den gleichen Gewinnzuwachs impliziert. Diese „Ausbalancierung“ der Verhandlungsgewinne gilt, wenn beide Parteien das gleiche Nash-Gewicht haben mit $p = 1 - p$. Steigt hingegen das Nash-Gewicht einer Partei an, dann erzielt diese einen größeren Gewinnzuwachs als die andere Partei.

Aus den Gleichungen (1) und (2) wird auch die entscheidende Rolle der Drohpunkte ersichtlich, die *ceteris paribus* den Gewinnzuwachs reduzieren. Es folgt unmittelbar, dass ein besserer Drohpunkt, durch einen höheren Gewinn der Partei ausgeglichen wird; also durch ein für sie günstigeres Verhandlungsergebnis. Das ist sehr intuitiv. Wenn eine Partei einen

guten Drohpunkt hat, dann ist sie weniger auf die andere Partei angewiesen, so dass sie eher in der Lage sein sollte, ein besseres Verhandlungsergebnis zu erreichen. Diese Einsicht ist von allgemeiner Bedeutung: Die Verhandlungsposition einer Partei steigt an, wenn die Gegenpartei leichter substituiert werden kann, so dass man weniger abhängig von dieser ist. Wenn z. B. ein Arbeitgeber mit vielen austauschbaren Arbeitnehmern um eine Einstellung verhandelt, dann ist er automatisch in einer starken Verhandlungsposition mit jedem einzelnen Arbeitnehmer, eben weil er im Falle der Nicht-Einigung auch mit einem anderen Arbeitnehmer ein ähnlich gutes Ergebnis erzielen kann.

Kommen wir nun zum zweiten Fall reiner Lohnverhandlungen (Right-to-Manage). In diesem Fall ist der Verlauf der Verhandlungsgrenze eine weitere, dritte Determinante von Verhandlungsmacht in der Nash-Verhandlungslösung. Bei reinen Lohnverhandlungen bestimmt die Firma die Beschäftigungsmenge optimal für den vertraglich vereinbarten Lohnsatz. Die Steigung der Verhandlungsgrenze ist nun nicht mehr -1 wie im Falle effizienter Verträge, sondern steiler und liegt zwischen den Werten -1 und 0 . Das bedeutet, dass eine Erhöhung der Lohnsumme um einen Euro mit einer Gewinneinbuße des Unternehmens einhergeht, die größer als ein Euro ist. Damit maximiert die Verhandlungslösung nicht mehr den gemeinsamen Gewinn, und es kommt zu einer ineffizient kleinen Beschäftigung. Diese Ineffizienz wird umso größer, je größer die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft ausgedrückt in ihrem Nash-Gewicht. Aghadadashli/Dertwinkel-Kalt/Wey (2016a) zeigen, dass die Nash-Verhandlungslösung bei reinen Lohnverhandlungen durch die Formel

$$\frac{\Pi(T) - \Pi_0}{L(T) - L_0} = \frac{p}{1-p} \times \frac{1}{1+e} \quad (3)$$

beschrieben werden kann, wobei e die Preiselastizität der Nachfrage nach Arbeit der Firma in der Nash-Verhandlungslösung ist. Man beachte, dass der Tarifvertrag T in Formel (3) nur noch den Lohnsatz enthält und nicht mehr die Beschäftigungsmenge wie in den Formeln (1) und (2). Die Elastizität e ist die prozentuale Arbeitsnachfragereduktion aufgrund einer Lohnerhöhung um ein Prozentpunkt. Sie ist negativ, weil die Nachfrage immer fallend verläuft (ein höherer Lohn bewirkt eine Nachfragesenkung). In der Nash-Verhandlungslösung muss zudem $-1 < e < 0$ gelten, so dass der letzte Term auf der rechten Seite von (3) größer eins ist. So realisiert das Unternehmen einen umso höheren Gewinnzuwachs (im Vergleich zum Gewinnzuwachs der Gewerkschaft), je größer die (betragsmäßige) Preiselastizität der Arbeitsnachfrage ist (d. h. e gegen -1 läuft).

Bei reinen Lohnverhandlungen werden oft die Spezialfälle einer Monopolgewerkschaft, die ein ultimatives Lohnangebot macht, so dass $1-p=1$, und des Monopsons, wobei das Unternehmen ein ultimatives Lohnangebot macht, so dass $p=1$, unterschieden. In beiden Fällen kommt es dann zur Unterbeschäftigung relativ zum Fall perfekten Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings ist der Lohn bei einer Monopolgewerkschaft höher und im Monopson niedriger als im Wettbewerbsfall. Im Monopson gibt es damit die Möglichkeit durch einen Minimallohn, der über dem Monopsonlohn liegt, die Beschäftigung zu erhöhen, was ein wichtigstes Argument der Minimallohnbefürworter ist.

Fassen wir unsere Ausführungen zur Nash-Verhandlungslösung zusammen, so haben wir drei Determinanten von Verhandlungsmacht herausgearbeitet:

- 1.) **Drohpunkt:** Der Drohpunkt gibt an, welchen Gewinn eine Partei realisieren kann, wenn die Verhandlung scheitert. Ein besserer Drohpunkt bedeutet, dass der Verhandlungspartner leichter substituiert werden kann, so dass man weniger abhängig von diesem ist. Je besser der Drohpunkt, desto größer ist die Verhandlungsmacht und desto höher ist der in der Verhandlungslösung realisierte Gewinn.
- 2.) **Nash-Gewicht:** Das Nash-Gewicht gibt das Verhandlungsgeschick wieder; es kann interpretiert werden als die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Partei ein „Friss-oder-Stirb“-Angebot machen kann. Je höher das Nash-Gewicht einer Partei, desto größer ist die Verhandlungsmacht und desto höher ist der realisierte Gewinn in der Nash-Verhandlungslösung.
- 3.) **Elastizität der Arbeitsnachfrage:** Bei reinen Lohnverhandlungen wird die Möglichkeit der Gewinnaneignung durch die Gewerkschaft durch die Elastizität der Arbeitsnachfrage nach Arbeit beschränkt. Je elastischer diese auf eine Lohnerhöhung reagiert, desto geringer ist tendenziell die Verhandlungsmacht der Gewerkschaft und desto kleiner ist ihr Anteil am gemeinsamen Gewinn.

Von besonderer Relevanz für unsere weiteren Ausführungen sind die Punkte 1 und 3, während der Punkt 2 stark auf Mikrofaktoren rekurriert wie Verhandlungsgeschick, die für Außenstehende kaum oder gar nicht beobachtbar sind. Bei den Punkten 1 und 3 haben wir es hingegen mit Größen zu tun, die durchaus von Außenstehenden abgeschätzt werden können, so dass diese empirisch besonders gehaltvoll sind. Beide Aspekte sind eng verwandt mit der Messung von Marktmacht auf Endkundenmärkten, so dass es sinnvoll ist, Verhandlungsmacht hierzu in Beziehung zu setzen. Marktmacht wird in der Wettbewerbspolitik durch die Marge $(P-GK)/P$, mit P =Marktpreis und GK =Grenzkosten, definiert, die ein Monopolist erzielen kann. Im Gewinnmaximum des Monopols gilt

$$\frac{P - GK}{P} = -\frac{1}{E}, \quad (4)$$

wobei E die Preiselastizität der Endkundennachfrage ist mit $E < 0$ (definiert als prozentuale Nachfrageänderung dividiert durch prozentuale Preisänderung). Das bedeutet, dass ein Monopolist seinen Preis umso höher über seine Grenzkosten anheben kann, je preisunelastischer die Nachfrage ist. Je größer dieser Preissetzungsspielraum ist, desto größer ist die monopolistische Preissetzungsmacht. Die Preiselastizität der Nachfrage bestimmt sich durch die alternativen Einkaufsmöglichkeiten der Konsumenten; je besser diese sind, desto weniger sind die Verbraucher von dem Monopolisten abhängig, desto stärker reduzieren sie ihre Nachfrage, wenn der Monopolist seinen Preis über Grenzkosten anhebt. Intuitiv gesprochen ist damit die Marktmacht (gemessen durch die Marge) umso größer, je abhängiger die Verbraucher vom Angebot des Monopolisten sind, was impliziert, dass sie nur sehr schwach auf Preiserhöhungen durch Ausweichen auf andere Angebote reagieren können.

Dieses Konzept der Marktmachtmessung finden wir nun auch in den Punkten 1 und 3 der Bestimmung von Verhandlungsmacht wieder, aber in abgewandelter Form. Punkt 1 besagt, dass ein besserer Drohpunkt die Verhandlungsmacht erhöht. Der Drohpunkt gibt an, wie stark der Verlust bei Verhandlungsabbruch ist. Er sagt damit direkt etwas über die Substituierbarkeit des Verhandlungspartners aus. Je besser der Drohpunkt, desto leichter ist

die Gegenpartei austauschbar, desto weniger ist man abhängig von einem Verhandlungserfolg, desto größer ist die Verhandlungsmacht. Der Punkt 3 bezieht sich auf reine Lohnverhandlungen, wobei die Elastizität der Nachfrage wie beim Monopolisten wichtig wird. Hier gilt analog, dass eine zunehmend elastischere Nachfrage nach Arbeit durch das Unternehmen, die Gewinnabschöpfungsmöglichkeit der Gewerkschaft durch eine Lohnerhöhung verringert. Die Elastizität der Nachfrage nach Arbeit einer Firma wird damit zu einer wichtigen Determinante von Lohnverhandlungen, so dass es wichtig ist zu hinterfragen, was dies bestimmt. Ein Bestimmungsfaktor ist die Elastizität der Endkundennachfrage, die für die Unternehmung gilt. Intuitiv erscheint es plausibel, dass eine höhere Elastizität der Endkundennachfrage, was eine geringere Monopolmacht der Firma bedeutet, mit einer relativ hohen Arbeitsnachfrageelastizität einhergeht. Wir erhalten dann das Ergebnis, dass eine Gewerkschaft umso kleinere Lohnerhöhungsspielräume hat, je geringer die Monopolmacht der Firma ist, mit der sie über den Lohn verhandelt. Eine weitere Determinante der Arbeitsnachfrageelastizität der Firma ergibt sich aus den Substitutionsmöglichkeiten innerhalb der Unternehmung, auf die wir im nächsten Abschnitt zu sprechen kommen werden, weil diese bereits ein Ergebnis von Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt sind.

3. Indirekter Gewerkschaftswettbewerb über Unternehmen

Wir erweitern den bilateralen Verhandlungsansatz um Gewerkschaftskonkurrenz. Wir unterstellen, dass eine Unternehmung mit genau einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließt. Dieser Fall entspricht in Deutschland dem Haustarifvertrag. Wir können unsere Überlegungen aber auch auf den Fall des Flächentarifvertrags erweitern, wobei eine Industriegewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband verhandelt. Entscheidend ist die Existenz von Wettbewerberfirmen, die mit einer anderen Gewerkschaft einen anderen Tarifvertrag abschließen. Auch wenn der Flächentarifvertrag in Deutschland vorherrschend ist, so bestehen doch erhebliche Anreize auf Firmenseite aus dem Arbeitgeberverband auszutreten (ein aktuelles Beispiel ist Hochtief).

Wir unterstellen zwei Firmen, die mit unterschiedlichen Gewerkschaften Lohnverhandlungen führen. Die Firmen produzieren aus Endkundensicht substituierbare Güter, so dass die beiden Firmen im Wettbewerb miteinander stehen. Auch nehmen wir den Fall reiner Lohnverhandlungen an. Diese Konstellation ist erstmals von Horn/Wolinsky (1988a) analysiert worden. Es ergibt sich, dass die Gewerkschaften nun miteinander über die auf dem Produktmarkt konkurrierenden Firmen ebenfalls miteinander in Wettbewerb treten. Entscheidend ist hier der Verhandlungseffekt aus Punkt 3. Bei Wettbewerb wird die Arbeitsnachfrage einer jeden Firma relativ elastisch, so dass eine Lohnerhöhung zu einer recht starken Nachfragekontraktion auf Seiten der Unternehmen führt. Der Grund ist der Produktmarktwettbewerb, der die monopolistischen Preissetzungsspielräume der Firmen einschränkt. In diesem Sinne pflanzt sich der Produktmarktwettbewerb in der Wertschöpfungskette fort, so dass auch die vorgelagerten Gewerkschaften diesen zu spüren bekommen, obwohl jede für sich gegenüber der Firma eine Monopolstellung innehat. Der typische Fall ist hier der Wettbewerb auf internationalen Märkten, auf denen die Firmen konkurrieren. Selbst wenn die Gewerkschaftsseite in einem Land komplett monopolisiert ist (in Form einer Industriegewerkschaft), stehen die nationalen Gewerkschaften über die konkurrierenden Firmen indirekt miteinander im Wettbewerb.

Horn/Wolinsky (1988a) analysieren als nächstes die Anreize der Gewerkschaften sich zusammenzuschließen, und sie erhalten, dass diese genau das tun wollen. Natürlich ist ein Gewerkschaftszusammenschluss nur innerhalb von Ländern möglich, während es auf internationaler Ebene solche Entwicklungen noch nicht gibt. Wenn sich die Gewerkschaften zusammenschließen, dann verbessert sich ihre Verhandlungsmacht aufgrund der Punkte 1 und 3. Einerseits hat die Gewerkschaft nun einen verbesserten Drohpunkt, wenn sie mit einer Firma verhandelt, weil sie dann immer noch mit der anderen, konkurrierenden Firma einen erfolgreichen Lohnabschluss tätigen kann (Punkt 1). Zum anderen verringert sich die Arbeitsnachfrageelastizität einer jeden Firma tendenziell, weil die Gewerkschaftsmonopolisierung den Wettbewerb zwischen den Firmen ebenfalls verringert.

Ein Beispiel für einen Gewerkschaftszusammenschluss zur Vermeidung indirekten Wettbewerbs ist die Gründung von Verdi. Im Zuge der Verwischung von Branchengrenzen durch technischen Fortschritt und allgemeinen wirtschaftlichen Wandel ist an den „Rändern“ der Einzugsgebiete mehrere Gewerkschaften eine gewisse Tarifkonkurrenz entstanden, die durch den Verdi-Zusammenschluss erfolgreich beseitigt wurde.

Die Tatsache, dass sich Gewerkschaften nicht über Ländergrenzen hinweg zusammenschließen können, kann von den Firmen strategisch genutzt werden, indem sie ihre Produktion in mehrere Länder verlagern oder sich international zusammenschließen. In diesem Fall verhandelt ein internationaler Konzern mit mehreren Gewerkschaften in unterschiedlichen Ländern. Eine international verteilte Produktion stärkt nun die Verhandlungsmacht der Unternehmung gegenüber nationalen Monopolverwerkschaften erheblich. Zunächst gibt es einen Drohpunkteffekt (Punkt 1), weil im Falle des Scheiterns der Verhandlung die Produktion in einem anderen Land weitergeführt werden kann (Lommerud/Straume/Sorgard 2006; Symeonidis 2010). Aghadadashli/Dertwinkel-Kalt/Wey (2016b) haben zusätzlich die Möglichkeit der Produktionsverlagerung zwischen international verteilten Produktionsstandorten untersucht. Das ist z. B. der Fall in der Autoproduktion, wo Firmen wie Volkswagen in vielen Ländern Produktionsstätten haben und gleichzeitig alle Autotypen durch ein einheitliches Plattformdesign miteinander verbunden sind. Damit kann ein bestimmter Typ auch in anderen Ländern produziert werden. Die Möglichkeit der Produktionsverlagerung erhöht nochmals die Verhandlungsmacht der Unternehmung erheblich. Der Grund hierfür liegt in einer nochmals erhöhten Nachfrageelastizität nach Arbeit an den Produktionsstandorten und einer Verbesserung des Drohpunktes der Firma.

Der Beitrag von Horn/Wolinsky (1988a) behandelt auch den Fall, dass die Firmen komplementäre Güter produzieren, was z. B. relevant ist, wenn sich die Firmen in der Wertschöpfungskette gegenüberstehen. Eine Firma beliefert dann die andere Firma mit einem Input, den letztere zu einem Endprodukt verarbeitet, welches sie schließlich an die Konsumenten verkauft. Jede Firma verhandelt hierbei mit einer anderen Gewerkschaft über die Lohnhöhe. In so einer „komplementären“ Struktur kann sich nun das entgegengesetzte Ergebnis einstellen, dass die Gewerkschaften sich besserstellen, wenn sie getrennt verhandeln. Es gibt damit keinen Zusammenschlussanreiz auf Seiten der Gewerkschaften, was insbesondere zutrifft, wenn die Verhandlungsmacht (in Form von Punkt 2) der Gewerkschaft recht niedrig ist. Der Grund, auf den wir im nächsten Abschnitt wieder zu sprechen kommen, liegt in der Abhängigkeit der Firmen von den Gewerkschaften. Intuitiv gesprochen, werden die

Firmen abhängiger von einer Einzelgewerkschaft in so einer komplementären Struktur. Das ist ein negativer Drohpunkteffekt, der nun auf Seiten der Firmen zum Tragen kommt. Jede Einzelgewerkschaft kann den gesamten Wertschöpfungsprozess lahmlegen, was ihr auch alleine eine große Verhandlungsmacht sichert. Das Ergebnis gilt allerdings nicht, wenn die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften nach Punkt 2 recht groß ist. In diesem Fall wollen sich die Gewerkschaften wieder zusammenschließen, um ein zu hohes Lohnniveau zu vermeiden, was wegen der nicht internalisierten negativen externen Effekte der Lohnsetzung untereinander eintreten kann.

4. Direkter Gewerkschaftswettbewerb im Unternehmen

Wir betrachten nun den Fall der Spartengewerkschaften bzw. des Gewerkschaftswettbewerbs in einer Unternehmung. In diesem Fall verhandelt eine Unternehmung mit mehr als einer Gewerkschaft, wobei wir uns auf den Fall von zwei Gewerkschaften beschränken. Wenn die Gewerkschaften Arbeit repräsentieren, die aus Sicht der Firma austauschbar sind (wie etwa bei der Leiharbeit), dann sprechen wir von Tarifkonkurrenz. Wenn die Gewerkschaften Arbeit repräsentieren, die in einem komplementären Verhältnis stehen (wenigstens eine Gewerkschaft ist eine Spartengewerkschaft), dann liegt der Fall der Tarifpluralität vor.

Horn/Wolinsky (1988b) und Aghadadashli/Wey (2015) haben das Verhandlungsproblem einer Unternehmung untersucht, die mit zwei Gewerkschaften über Tarifverträge verhandeln muss. Die Gewerkschaften können substituierbare Belegschaften oder komplementäre vertreten. Es werden effiziente Verträge unterstellt, so dass ein Tarifvertrag Lohn und Beschäftigungsmenge festlegt. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass die Gewerkschaften jetzt nicht nur mit der Unternehmung um den gemeinsamen Gewinn ringen, sondern auch gegeneinander um diesen konkurrieren.

Wenn die Verhandlungen zwischen der Unternehmung und den Gewerkschaften simultan stattfinden, dann ergibt sich, dass die Tarifverträge immer die gemeinsamen Gewinne maximieren, so dass das Verhandlungsergebnis aus Sicht der beteiligten Parteien effizient ist. Wenn die Gewerkschaften substituierbare Arbeitergruppen vertreten, dann sinkt die Lohnsumme im Vergleich zum Fall, dass eine Gewerkschaft alle Arbeitnehmer vertritt. Es kommt damit zur Tarifkonkurrenz, der die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften schmälert und damit den Gewinn der Unternehmung erhöht. Der Grund ist der Drohpunkteffekt (Punkt 1), der sich aus der Tatsache ableitet, dass die Unternehmung auch im Fall des Verhandlungsabbruchs mit einer Gewerkschaft immer noch einen recht hohen Gewinn mit der anderen Gewerkschaft realisieren kann. Dieser Verhandlungseffekt wird umso stärker, je besser die beiden Belegschaften austauschbar sind aus Sicht der Unternehmung.

Bei Spartengewerkschaften müssen wir nun unterstellen, dass die Belegschaften zueinander komplementär sind. Nehmen wir etwa die GDL, die die Lokführer repräsentiert. Wenn die Deutsche Bahn keinen Abschluss mit der GDL erzielt, so dass es zu Arbeitsniederlegungen kommt, dann kann die Bahn mit der restlichen Belegschaft (vertreten durch die Gewerkschaft EVG) auch keinen großen Gewinn mehr realisieren. Die Belegschaften sind damit komplementär in dem Sinne, dass der gemeinsame Gewinn überproportional ansteigt, wenn eine Einigung mit beiden Gewerkschaften erzielt wird als wenn nur mit einer erfolgreich ein Tarifabschluss abgeschlossen wird. Wenn diese Art der Komplementarität vorliegt, dann

bevorzugen die Gewerkschaften immer getrennt zu verhandeln. Intuitiv gesprochen kann jede Gewerkschaft damit drohen, dass kaum ein Gewinn erzielt werden kann (bei perfekter Komplementarität kann überhaupt kein Gewinn erzielt werden), wenn man sich nicht einigt. Damit verhandelt jede Gewerkschaft über den gesamten Unternehmensgewinn. Ein Zusammenschluss der Gewerkschaften ist nun offensichtlich nicht mehr profitabel, weil dann die Einheitsgewerkschaft quasi nur einmal über die Aufteilung des Gesamtgewinns verhandelt.

Um den Wettbewerb beider Gewerkschaften um den gemeinsamen Gewinn genauer zu analysieren, erweitern Aghadadashli/Wey (2015) das Modell von Horn/Wolinsky (1988b) durch sequentielle Lohnverhandlungen. Es zeigt sich, dass bei Tarifkonkurrenz die zuerst verhandelnde Gewerkschaft die zweite Gewerkschaft durch einen günstigen Tarifvertrag vom Markt verdrängen will. Hierbei kommt es zu einer übermäßigen Ausweitung der Beschäftigung durch den ersten Tarifvertrag. Umgekehrt kommt es bei komplementären Gewerkschaften zu einer zu geringen Beschäftigung. Die Ursache liegt im Anreiz der ersten Gewerkschaft, die zweite Gewerkschaft „klein“ zu halten. Das wird erreicht durch eine zu geringe Beschäftigungsmenge.

Bezüglich der Anreize beider Gewerkschaften sich zusammenzuschließen erhalten wir wieder das Ergebnis, dass solche Anreize strikt vorhanden sind, wenn Tarifkonkurrenz vorliegt, während das Gegenteil der Fall ist bei Tarifpluralität; also bei Spartengewerkschaften. Damit erhalten wir auch den Schluss, dass das Unterbeschäftigungsergebnis, das sich bei komplementären Gewerkschaften einstellt, dauerhaft in dem Sinne ist, dass es keine Anreize gibt, sich zu einer Einheitsgewerkschaft zusammenzutun. Das Gegenteil gilt bezüglich des Überbeschäftigungsergebnisses bei substituierbaren Gewerkschaften, das nicht langfristig zu erwarten ist, weil sich die Gewerkschaften immer zusammentun wollen.

Die Ergebnisse sind durchaus im Einklang mit Beobachtungen in Deutschland. So spricht sich der DGB sehr deutlich gegen Spartengewerkschaften aus. Noch älter und unerbittlicher ist ihr Kampf gegen Konkurrenzgewerkschaften (z. B. des Christlichen Gewerkschaftsbundes), die die gleichen Arbeitnehmer ansprechen. Auch die erhöhte Streikproblematik bei Spartengewerkschaften kann mit dem vorgestellten Verhandlungsansatz gut erklärt werden. Es ergibt sich nämlich, dass bei sequentiellen Verhandlungen ein Führerschaftsvorteil bei substituierbaren Gewerkschaften und ein Führerschaftsnachteil bei komplementären Gewerkschaften vorliegen. Damit will bei substituierbaren Gewerkschaften jede möglichst als erste, also möglichst schnell, einen Tarifvertrag mit der Unternehmung abschließen, während das Gegenteil bei komplementären Gewerkschaften der Fall ist. Hieraus erhalten wir unmittelbar die Einsicht, dass es bei komplementären Gewerkschaften durchaus zur strategischen Verschleppung von Verhandlungen kommen kann, weil es für eine Gewerkschaft nun optimal ist, als „letzte“ und damit kritischer Verhandlungspartner mit der Unternehmung zu verhandeln (siehe Cai 2000).

5. Einheitstarifvertrag

Ein wichtiger Aspekt in kollektiven Lohnverhandlungen ist die Einheitlichkeit des Tarifabschlusses. In Deutschland wird das im Allgemeinen dadurch erreicht, dass eine Industriegewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband einen Flächentarifvertrag abschließt,

der für alle im Arbeitgeberverband organisierten Unternehmen gleichermaßen gilt. Aus Gewerkschaftssicht ist das durchaus verwunderlich, insbesondere wenn sie mit verhältnismäßig großer Verhandlungsmacht daher kommt. Dann wäre nämlich eine nach Firmenprofitabilität differenzierte Lohnsetzung optimal (Dertwinkel-Kalt/Haucap/Wey 2016). Bei einem Einheitstarifvertrag beraubt sich die Gewerkschaft dieses Diskriminierungsvorteils, und es stellt sich die Frage, warum sie das tut.

Neben Gerechtigkeits- und Solidaritätsprinzipien mögen auch ökonomische Gründe eine Rolle spielen, wobei drei Argumente auf dem Selbstbindungsvorteil von Einheitstarifverträgen beruhen. So haben Haucap/Wey (2004) das Argument der „Lohnpeitsche“ formalisiert, das besagt, dass durch einen einheitlichen Tarifvertrag Anreize auf Firmenseite zur Steigerung ihrer Produktivität durch Investitionen geschaffen werden (Wey 2004). Ein anderer Vorteil eines Einheitstarifvertrags ergibt sich, wenn ein Teil der im Arbeitgeberverband organisierten Firmen intensiven internationalen Wettbewerb ausgesetzt ist. So zeigen Pagel/Wey (2013), dass ein Einheitstarifvertrag im Vergleich zur differenzierten Lohnsetzung zu tendenziell höheren Löhnen bei den international agierenden Firmen führt. Wenn nun deren Wettbewerber im Ausland auch verhandlungsstarken Gewerkschaften gegenüberstehen, dann bewirkt der erhöhte heimische Einheitstarifvertrag, dass die ausländische Gewerkschaft ebenfalls mit einer Lohnerhöhung reagiert, so dass sich insgesamt der internationale Wettbewerb abschwächt, was im Interesse der Gewerkschaften ist. Schließlich bewirkt die Selbstbeschränkung einer Monopolgewerkschaft auf einen Einheitstarifvertrag einen gewissen Standortvorteil für die Bildung großer heimischer Konzerne (insbesondere durch Fusionen), weil damit der im Abschnitt 3 beschriebene Anreiz zur Auslagerung von Produktion ins Ausland bzw. zur internationalen Fusion zum Zwecke der Stärkung der Verhandlungsmacht gegenüber der Monopolgewerkschaft abgemildert wird (siehe Baye/Pagel/Wey 2016).

Trotz dieser Argumente für einen Einheitstarifvertrag ist eine verstärkte differenzierte Lohnsetzung in Deutschland in einzelnen Branchen zu beobachten. So sind Öffnungsklauseln, die es einzelnen Firmen erlauben den Tarifvertrag zu unterbieten, weit verbreitet. Auch schließen DGB-Gewerkschaften unterschiedliche Tarifverträge für Stammbeslegschaft und Leiharbeit ab. Diese Entwicklungen zeigen, dass eine differenzierte Lohnsetzung durchaus im Interesse von Gewerkschaften sein kann.

6. Allgemeinverbindlicherklärung und Minimallohn

Eng mit dem Einheitstarifvertrag verbunden ist die Möglichkeit, einen Tarifvertrag durch staatliche Intervention für allgemeinverbindlich zu erklären. Das Tarifvertragsgesetz erlaubt unter gewissen Umständen die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Mit dem Entsendegesetz und dem neuen Minimallohngesetz hat dieses Instrument erheblich an Bedeutung gewonnen.

Es ist offensichtlich, dass die Verhandlungsmacht einer Gewerkschaft sinkt, wenn Außenseiterwettbewerb im heimischen Markt zunimmt. Versuche den Organisationsgrad durch Mitgliederwerbung zu erhöhen, sind sich ein legitimes Mittel, um dieser Entwicklung gegenzusteuern. Die Praxis der Allgemeinverbindlicherklärung ist hingegen ein Mittel, das es erlaubt, den Außenseiterwettbewerb gezielt durch exzessive Minimallöhne auszuschalten. Leider ist das auch im Interesse eingesessener Unternehmen, so dass beide Tarifparteien kein

Interesse an Wettbewerb durch Außenseiter haben, und mit einem überhöhtem Minimallohn können sie diese zum beiderseitigen Nutzen schädigen (siehe Haucap/Pauly/Wey 1999, 2001; Dertwinkel-Kalt/Haucap/Wey 2015).

Heitzler/Wey (2016) schildern den Deutsche Post-Fall, in dem die Deutsche Post kurz vor der Liberalisierung des Briefmarktes mit Verdi einen Tarifvertrag für Postdienste abgeschlossen hat, der nur das Ziel hatte, den vor der Tür stehenden Wettbewerb durch exzessive Lohnsätze (insbesondere für Briefträger) auszuschalten. Dieser Tarifvertrag wurde ausdrücklich davon abhängig gemacht, dass er allgemeinverbindlich gestellt wird, was dann auch kurz vor der Marktöffnung geschah mit desaströsen Folgen für die Wettbewerber (insbesondere PIN AG).

Mit der in Deutschland praktizierten flächendeckenden Geltendmachung von Tarifverträgen dreht sich die Logik des Verhandlungsproblems, in dem sich zwei Parteien mit konträren Präferenzen über das Verhandlungsergebnis gegenüberstehen, um. Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung bzw. die aktuelle Praxis der Minimallohnsetzung, die im Wesentlichen analog verfährt, führt zu einer Gleichläufigkeit der Interessen der etablierten Tarifparteien, mit überhöhten Minimallohnen Außenseiterwettbewerb auszuschalten. Dieser ökonomische Missstand steht auch im Gegensatz zum Sinn der Koalitionsfreiheit nach Artikel 9b Grundgesetz, der die Voraussetzung von Gewerkschaftsmacht ist. Hier wurde ein prinzipieller Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite unterstellt, wobei die Koalitionsfreiheit den Arbeitnehmern die Möglichkeit zum Aufbau von Gegenmacht zur überbohrenden Macht der Unternehmen geben sollte. Dieser Interessengegensatz (und damit der Sinn der Koalitionsfreiheit) geht verloren, wenn die Tarifparteien auf Kosten Dritter den flächendeckenden Minimallohn bestimmen können.

7. Politikimplikationen und Schluss

Gewerkschaftskonkurrenz kann indirekt, also über Firmen vermittelt, oder direkt sein, wenn in einem Betrieb unterschiedliche Gewerkschaften aktiv sind. Gerade bei internationalem Wettbewerb spielt indirekter Gewerkschaftswettbewerb zwischen Monopolgewerkschaften unterschiedlicher Länder eine große Bedeutung. Mit neuer Rechtsprechung hat in Deutschland auch der direkte Gewerkschaftswettbewerb in Betrieben an Bedeutung gewonnen. In solchen Konstellationen ringen die Gewerkschaften nicht nur mit den Unternehmen um die Aneignung ökonomischer Renten, sondern sie versuchen sich auch gegenseitig Renten abzunehmen.

Die Analyse von Gewerkschaftswettbewerb legt grundsätzliche institutionelle Veränderungen der deutschen Arbeitsmarktordnung und -politik nahe. Denn zurzeit werden einerseits alle „Register gezogen“, um Tarifkonkurrenz auszuschalten und andererseits hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung für das Erstarken der Spartengewerkschaften gesorgt. Beide Entwicklungen sind wider der ökonomischen Vernunft. Der Schutz der Monopolstellung der etablierten DGB-Gewerkschaften erfolgt durch die arbeitsgerichtliche Bevorzugung der positiven gegenüber der negativen Koalitionsfreiheit und durch die sehr restriktive Auslegung des Mächtigkeitsprinzips als Voraussetzung für die Tariffähigkeit einer Gewerkschaft. Das Ergebnis ist, dass die Bildung neuer Gewerkschaften für Arbeitnehmer außerhalb des etablierten DGB-Gewerkschaftsmonopols so gut wie unmöglich ist. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (was auch den Minimallohn einschließt) ist

ein Mechanismus am Wirken, der es der Monopolgewerkschaft und den etablierten Unternehmen erlaubt, Außenseiterwettbewerb gezielt auszuschalten. Noch bildet die Leiharbeit eine Ausnahme, aber neueste Politikvorstöße aus dem Bundesarbeitsministerium lassen erwarten, dass diese Form des Wettbewerbs auch sukzessive zurückgedrängt wird (siehe etwa FAZ 2016). Diese extreme Vorgehensweise gegen Tarifkonkurrenz ist nicht nur schädlich für Außenseiter, sondern sie ist auch gar nicht notwendig, weil sich Gewerkschaften frei abstimmen oder auch zusammenschließen können.

Eine Reihe von Berufsgruppen hat sich erfolgreich in Gewerkschaften organisieren können, die besonders problematisch sind, weil sie gesamte Produktionsprozesse alleine lahmlegen können, was sie auch tun (siehe Lesch 2013). Diesen Gewerkschaften kann man nicht mit dem Mächtigkeitsprinzip beikommen, so dass der Gesetzgeber versucht diesen durch eine restriktive Auslegung der Tarifeinheit ein Riegel vorzuschieben (siehe §4a TVG zur Tarifkollision). Sowohl für Spartengewerkschaften als auch für den gezielt wettbewerbschädigenden Einsatz von Minimallöhnen könnte es angebracht sein, das wettbewerbsrechtliche Instrument der Missbrauchskontrolle in die Arbeitsmarktordnung einzuführen. Hiermit könnten die Interessen derjenigen Arbeitnehmer und Unternehmen geschützt werden, die im Tarifsystem nicht repräsentiert sind, aber gezielt durch übermächtige Akteure (DGB-Gewerkschaft zusammen mit Arbeitgeberverband bzw. Spartengewerkschaft) geschädigt werden. Ein solcher Schutz der Außenseiter würde auch eine bessere Abwägung zwischen positiver und negativer Koalitionsfreiheit im Sinne des Grundgesetzes ermöglichen. Dass eine solche Entwicklung nicht vollkommen unrealistisch ist, zeigt das deutsche Gesundheitswesen, wo im Zuge der Marktliberalisierung die Missbrauchsaufsicht für marktmächtige Krankenkassen eingeführt worden ist (siehe Baake/Kuchinke/Wey 2010).

Literatur

- Aghadadashli, H./Dertwinkel-Kalt, M./Wey, C.* (2016a): The Nash Bargaining Solution in Vertical Relations With Linear Input Prices, erscheint in: Economics Letters.
- (2016b): Multi-Plant Firms, Production Shifting, and Bargaining Power, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Mimeo.
- Aghadadashli, H./Wey, C.* (2015): Multiunion Bargaining: Tariff Plurality and Tariff Competition, Journal of Institutional and Theoretical Economics 171, S. 666-695.
- Baake, P./Kuchinke, B.A./Wey, C.* (2010): Die Anwendung der Wettbewerbs- und Kartellvorschriften im Gesundheitswesen: Status Quo und wettbewerbsökonomische Implikationen, Wirtschaft und Wettbewerb 61, S. 502-513.
- Baye, I./Pagel, B./Wey, C.* (2016): How to Counter Union Power? Equilibrium Mergers in International Oligopoly, Journal of Economic Behavior and Organization 127, S. 16-29.
- Boeri, T./van Ours, J.* (2013): The Economics of Imperfect Labor Markets, Princeton.
- Booth, A. L.* (1995): The Economics of the Trade Union, Cambridge.
- Cahuc, P./Zylberberg, A.* (2004): Labor Economics, Cambridge, Massachusetts.

- Cai, H.* (2000): Delay in Multilateral Bargaining under Complete Information, *Journal of Economic Theory* 93, S. 260-276.
- Dertwinkel-Kalt, M./Haucap, J./Wey, C.* (2015): Raising Rivals' Cost Through Buyer Power, *Economics Letters* 126, S. 181-184.
- (2016): Procompetitive Dual Pricing, *European Journal of Law and Economics* 41, S. 537-557.
- Eichberger, J.* (1993): *Game Theory for Economists*, San Diego.
- FAZ* (2016): Zeitarbeit sorgt sich um Tausende Arbeitsplätze, Beitrag von Sven Astheimer in der Online-Ausgabe der Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 17.5.2016.
- Franz, W.* (2003): *Arbeitsmarktökonomik*, 5. Aufl., Berlin.
- Göddeke, A./Haucap, J./Herr, A./Wey, C.* (2011): Stabilität und Wandel von Arbeitsmarkt-institutionen aus wettbewerbsökonomischer Sicht, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44, S. 143-154.
- Haucap, J./Pauly, U./Wey, C.* (1999): The Incentives of Employers' Associations to Raise Rivals' Costs in the Presence of Collective Bargaining, S. 185-226, in: P.P. de Gijssel et al. (Hg.), *The Unemployment Debate: Current Issues*, Marburg.
- (2001): Bilateral Wage Bargaining When Wages are Generally Binding: An Antitrust Perspective, *International Review of Law and Economics* 21, S. 287-307.
- (2006): Collective Wage Bargaining in Germany as Viewed Through the Looking Glass of Competition Theory, S. 349-377, in: U. Bindseil, J. Haucap und C. Wey (Hg.), *Institutions in Perspective: Festschrift in Honor of Rudolf Richter on the Occasion of His 80th Birthday*, Tübingen.
- (2007a): A Cartel Analysis of the German Labor Institutions and Its Implications for Labor Market Reforms, *Journal of Institutional and Theoretical Economics* 163, S. 503-516.
- (2007b): Das deutsche Tarifkartell: Entstehung, Stabilität und aktuelle Reformvorschläge aus Sicht der Wettbewerbstheorie, in: S. 93-143, R. Ohr (Hg.), *Arbeitsmarkt und Beschäftigung*, Berlin.
- Haucap, J./Wey, C.* (2004): Unionization Structures and Innovation Incentives, *Economic Journal* 114, S. C149-C165.
- Heitzler, S./Wey, C.* (2016): Raising Rivals' Fixed (Labor) Costs: The Deutsche Post Case, Heinrich-Heine Universität Düsseldorf, Mimeo.
- Horn, H./Wolinsky, A.* (1988a): Worker Substitutability and Patterns of Unionization, *Economic Journal* 98, S. 484-497.
- (1988b): Bilateral Monopolies and Incentives for Merger, *Rand Journal of Economics* 19, S. 408-419.
- Lesch, H.* (2013): *Ökonomik des Arbeitskampfrechts*, Köln.

- Lesch, H.* (2016): Spartengewerkschaften: Abspaltungsmotive, Lohnpolitik und Konfliktverhalten, erscheint in: Zeitschrift für Politikwissenschaft.
- Lommerud, K.E./Straume, O.R./Sorgard* (2006): National versus International Mergers in Unionized Oligopoly, *Rand Journal of Economics* 37, S. 212-233.
- McDonald, I.M./Solow, R.M.* (1981): Wage Bargaining and Employment, *American Economic Review* 71, S. 896-908.
- Nash, J.* (1953): Two-Person Cooperative Games, *Econometrica* 21, S. 128-140.
- Oswald, A. J./Turnbull, P.* (1985): Pay and Employment Determination in Britain: What Are Labour Contracts Really Like?, *Oxford Review of Economic Policy* 1, S. 80-97.
- Pagel, B./Wey, C.* (2013): Unionization Structures in International Oligopoly, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations* 27, S. 1-17.
- Symeonidis, G.* (2010): Downstream Merger and Welfare in a Bilateral Oligopoly, *International Journal of Industrial Organization* 28, S. 230-243.
- Wey, C.* (2004): Flächentarifsystem fördert Innovationswettbewerb, *DIW Wochenbericht* 71/2004, S. 147-151.

BISHER ERSCHIENEN

- 88 Wey, Christian, Verhandlungsmacht und Gewerkschaftswettbewerb, August 2016.
Erscheint in: Sozialer Fortschritt.
- 87 Haucap, Justus, Warum erlahmt die Innovationsdynamik in Deutschland? Was ist zu tun?, Juli 2016.
Erscheint in: Walter-Raymond-Stiftung (Hrsg.), Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft: Die technologische Zukunftsfähigkeit Deutschlands auf dem Prüfstand, GDA Verlag: Berlin 2016, S. 7-18.
- 86 Haucap, Justus, Loebert Ina, Spindler, Gerald und Thorwarth, Susanne, Ökonomische Auswirkungen einer Bildungs- und Wissenschaftsschranke im Urheberrecht, Juli 2016.
- 85 Böckers, Veit, Hardorp, Lilian, Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich, Gösler, Niklas und Thorwarth, Susanne, Wettbewerb in der Restmüllfassung: Eine empirische Analyse der Anbieterstruktur, Juli 2016.
- 84 Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Lange, Mirjam, Gutachten zum Serious Doubts Letter der Europäischen Kommission zur Vectoring-Entscheidung der Bundesnetzagentur, Juni 2016.
- 83 Hottenrott, Moritz, Thorwarth, Susanne und Wey, Christian, Gegenstandsbereiche der Normung, März 2016.
- 82 Coenen, Michael und Watanabe, Kou, Institutionelle Ergänzungen für die wirtschaftspolitische Beratung, Februar 2016.
Erscheint in: ZPB Zeitschrift für Politikberatung, 3 (2015).
- 81 Coenen, Michael, Haucap, Justus und Hottenrott, Moritz, Wettbewerb in der ambulanten onkologischen Versorgung – Analyse und Reformansätze, Januar 2016.
- 80 Coppik, Jürgen und Haucap, Justus, Die Behandlung von Preisschirmeffekten bei der Bestimmung von Kartellschäden und Mehrerlösen, November 2015.
Erschienen in: Wirtschaft und Wettbewerb, 66 (2016), S. 50-57.
- 79 Haucap, Justus, Kehder, Christiane und Loebert, Ina, Eine liberale Rundfunkordnung für die Zukunft, Mai 2015.
- 78 Hamelmann, Lisa und Haucap, Justus, Kartellrecht und Wettbewerbspolitik für Online-Plattformen, Oktober 2015.
- 77 Haucap, Justus, Ordnungspolitik und Kartellrecht im Zeitalter der Digitalisierung, Oktober 2015.
- 76 Böckers, Veit, Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich und Thorwarth, Susanne, Auswirkungen der Fernbusliberalisierung auf den Schienenpersonenverkehr, August 2015.
Erschienen in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 41 (2015), S. 75-90.
- 75 Baumann, Florian, Freier Warenverkehr und unverfälschter Wettbewerb in der Europäischen Union: Der Beitrag der europäischen Produkthaftung, August 2015.
Erschienen in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 41 (2015), S.173-195.
- 74 Baumann, Florian, Recht und Ökonomie aus Sicht der Wirtschaftswissenschaften, August 2015.

- 73 Haucap, Justus, Pavel, Ferdinand, Aigner, Rafael, Arnold, Michael, Hottenrott, Moritz und Kehder, Christiane, Chancen der Digitalisierung auf Märkten für urbane Mobilität: Das Beispiel Uber, August 2015.
- 72 Hamelmann, Lisa, Haucap, Justus und Wey, Christian, Die wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit von Meistbegünstigungsklauseln auf Buchungsplattformen am Beispiel von HRS, August 2015.
Erschienen in: Zeitschrift für europäisches Wettbewerbsrecht (ZWeR), 13 (2015), S. 245-264.
- 71 Haucap, Justus, Heimeshoff, Ulrich, Thorwarth, Susanne und Wey, Christian, Die Sektoruntersuchung des Bundeskartellamts zur Nachfragemacht im Lebensmittel-einzelhandel - Ein Kommentar aus ökonomischer Perspektive, Februar 2015.
Erschienen in: Wirtschaft und Wettbewerb, 65 (2015), S. 605-618.
- 70 Haucap, Justus, Thomas, Tobias und Wagner, Gert G., Zu wenig Einfluss des ökonomischen Sachverstands? Empirische Befunde zum Einfluss von Ökonomen und anderen Wissenschaftlern auf die Wirtschaftspolitik, Februar 2015.
Erschienen in: List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 40 (2014), S. 422-436.
- 69 Haucap, Ökonomie des Teilens – nachhaltig und innovativ? Die Chancen der Sharing Economy und ihre möglichen Risiken und Nebenwirkungen, Januar 2015.
Erschienen in: Wirtschaftsdienst, 95 (2015), S. 91-95.
- 68 Dewenter, Ralf und Giessing, Leonie, Die Langzeiteffekte der Sportförderung: Auswirkung des Leistungssports auf den beruflichen Erfolg, Januar 2015.
- 67 Haucap, Justus, Thomas, Tobias und Wagner, Gert G., Welchen Einfluss haben Wissenschaftler auf Medien und die Wirtschaftspolitik?, Dezember 2014.
Erschienen in: Wirtschaftsdienst, 95 (2015), S. 68-75.
- 66 Haucap, Justus und Normann, Hans-Theo, Jean Tirole – Ökonomie-Nobelpreisträger 2014, Dezember 2014.
Erschienen in: Wirtschaftsdienst, 94 (2014), S. 906-911.
- 65 Haucap, Justus, Implikationen der Verhaltensökonomik für die Wettbewerbspolitik, Oktober 2014.
Erschienen in: C. Müller & N. Otter (Hrsg.), Behavioral Economics und Wirtschaftspolitik, Lucius & Lucius: Stuttgart 2014, S. 175-194.
- 64 Bucher, Monika und Neyer, Ulrike, Der Einfluss des (negativen) Einlagesatzes der EZB auf die Kreditvergabe im Euroraum, Mai 2015 (Erste Version Oktober 2014).
- 63 Bataille, Marc und Steinmetz, Alexander, Kommunale Monopole in der Hausmüllentsorgung, August 2014.
Erschienen in: Wirtschaftsdienst, 95 (2015), S. 56-62.
- 62 Haucap, Justus und Kehder, Christiane, Stellen Google, Amazon, Facebook & Co. wirklich die marktwirtschaftliche Ordnung zur Disposition?, August 2014.
Erschienen in: ifo Schnelldienst, 67/16 (2014), S. 3-6.
- 61 Coenen, Michael und Jovanovic, Dragan, Minderheitsbeteiligungen in der Zusammenschlusskontrolle: Zeigen schleichende Übernahmen auf eine Schutzlücke?, Juli 2014.
Erschienen in: Wirtschaft und Wettbewerb, 64 (2014), S. 803-813.
- 60 Mahlich, Jörg, Sindern, Jörn und Suppliet, Moritz, Vergleichbarkeit internationaler Arzneimittelpreise: Internationale Preisreferenzierung in Deutschland durch das AMNOG, Mai 2014.
Erschienen in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 16 (2015), S. 164-172.

- 59 Watanabe, Kou, Optimale Rahmenbedingungen in der wirtschaftspolitischen Beratung: Vier Konzepte als institutionelle Ergänzung, Mai 2014.
- 58 Haucap, Justus, Normann, Hans-Theo, Benndorf, Volker und Pagel, Beatrice, Das Rundfunkbeitragsaufkommen nach der Reform des Rundfunkfinanzierungsmodells, Februar 2014.
- 57 Bataille, Marc und Hösel, Ulrike, Energiemarkteffizienz und das Quotenmodell der Monopolkommission, Februar 2014.
Erschienen in: Zeitschrift für neues Energierecht (ZNER), 18 (2014), S. 40-44.
- 56 Haucap, Justus und Thomas, Tobias, Wissenschaftliche Politikberatung: Erreicht der Rat von Ökonomen Politik und Öffentlichkeit?, Januar 2014.
Erschienen in: Wirtschaftsdienst, 94 (2014), S. 180-186.
- 55 Haucap, Justus und Pagel, Beatrice, Ausbau der Stromnetze im Rahmen der Energiewende: Effizienter Netzausbau und effiziente Struktur der Netznutzungsentgelte, Januar 2014.
Erschienen in: List-Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik, 39 (2013), S. 235-254.
- 54 Coenen, Michael und Haucap, Justus, Krankenkassen und Leistungserbringer als Wettbewerbsakteure, Januar 2014.
Erschienen in: D. Cassel, K. Jacobs, C. Vauth & J. Zerth (Hrsg.), Solidarische Wettbewerbsordnung, Verlag medhochzwei: Heidelberg 2014, S. 259-282.

Ältere Ordnungspolitische Perspektiven finden Sie hier:

<https://ideas.repec.org/s/zbw/diceop.html>

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

**Düsseldorfer Institut für
Wettbewerbsökonomie (DICE)**

Universitätsstraße 1_ 40225 Düsseldorf
www.dice.hhu.de