



DER AUTOR



Prof. Dr. Thomas Straubhaar

Direktor des HWWI

Prof. Dr. Thomas Straubhaar ist Universitätsprofessor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschaftspolitik, an der Universität Hamburg. 1998 wurde er Direktor des Instituts für Integrationsforschung des Europa-Kolleg Hamburg. Seit 2005 ist er Direktor des Hamburgischen WeltWirtschafts-Instituts (HWWI).

Seine Forschungsschwerpunkte sind: Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Ordnungspolitik, Bildungs- und Bevölkerungsökonomie.

FIRMEN

Warum gibt es überhaupt Firmen?

Wir leben in einer Sozialen Marktwirtschaft. Und trotz ihrer Vorzüge spielt sich der überragende Teil des wirtschaftlichen Lebens nicht auf Märkten ab. Diese Einschränkung geht weit über die vielen ökonomischen Aktivitäten hinaus, die der Staat dem Markt per hoheitlicher Regelung vorenthält. Alles, was Eltern für ihre Kinder tun und was innerhalb von Familien, unter Bekannten und Nachbarn geleistet wird, geschieht jenseits von Angebot und Nachfrage.

Dafür gibt es in aller Regel auch keine Marktpreise, sondern Zuneigung, Anerkennung, gelegentlich Streit und Strafen. Auch im Großen und in der Wirtschaft werden die Marktkräfte systematisch ausgeschaltet. Firmen organisieren und koordinieren ihre inneren Abläufe jenseits von Märkten. Sie verzichten auf die Vorteile der unsichtbaren Hand des Marktes zugunsten der sichtbaren Hand von Vorständen und Geschäftsführern. Nicht Märkte, sondern innerbetriebliche Hierarchien, und nicht Preise, sondern interne Anweisungen steuern das Innenleben von Firmen.

Gerade die Marktwirtschaft lebt also davon, dass weite Teile der ökonomischen Aktivitäten dem Markt entzogen sind. Die Marktmechanismen wirken nur zwischen den Akteuren der Marktwirtschaft. Im Innenleben der Akteure spielen sie keine Rolle. Private Haushalte und Firmen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie in ihren ökonomischen Innenbeziehungen den Preismechanismus durch andere Koordinationsinstrumente ersetzen.

Warum tun sie das? Offensichtlich, weil es

Aktivitäten gibt, die sich über den Markt nur durch vergleichsweise hohe Kosten optimal koordinieren lassen. Soweit bestimmte Abläufe über Vertrauen, Befehl und Gehorsam besser zu gestalten sind als über Märkte und Preise, werden Firmen und Haushalte die Mechanismen von Angebot und Nachfrage ersetzen.

Firmen lösen ein Optimierungsproblem. Sie wissen, dass funktionierende Märkte erlauben, die Möglichkeiten der Arbeitsteilung auszuschöpfen. Je geringer die politischen Hemmnisse und die Kosten der Raumüberwindung sind, desto weiter kann die Spezialisierung getrieben werden. Dadurch steigen die Economies of Scale, die Vorteile der Massenfertigung, die sich in sinkenden Stückkosten positiv bemerkbar machen.

Arbeitsteilung ist so lange effizient, wie die Vorteile der Spezialisierung größer sind als die Koordinationskosten, die aus der Verbindung von verschiedenen Teileinheiten zu einem Ganzen entstehen. Genauso ist es mit der Frage, bis zu welchem Maße eine Firma Vorleistungen, Rohstoffe, Arbeitskräfte und vieles mehr intern mit Hilfe innerbetrieblicher Abläufe organisiert oder von Fall zu Fall extern über Märkte beschafft. Märkte ermöglichen mehr Flexibilität. Sie verursachen aber auch spezielle Kosten.

Eigentlich müsste ein cleverer Unternehmer jeden Tag von neuem der speziellen Auftragslage gemäß genau so viele Mitarbeiter einstellen, wie er gerade benötigt. So wäre er hoch flexibel, könnte sich alle Sorgen über die langfristige Auslastung der

Belegschaften sparen, müsste sich nicht über Fehlzeiten ärgern und brauchte sich nicht um das Wohlergehen seiner Mitarbeiter zu kümmern.

Doch warum sind solche Tagelöhner in der heutigen Arbeitswelt die Ausnahme und längerfristige Beschäftigungsverhältnisse die Regel? Offensichtlich ist die Flexibilität des Tagelöhnermodells nicht kostenlos für den Unternehmer. Sich jeden Tag von neuem über den Markt mit der richtigen Zahl von Mitarbeitern eindecken zu wollen verursacht Kosten. Die Kosten der Markttransaktion begründet die Existenz von Firmen.

Es gibt vielfältige „costs of using the price mechanism“, wie sich der Vater der Theorie der Firma, Ronald Coase, der Wirtschaftsnobelpreisträger von 1991, ausgedrückt hat. Der Unternehmer muss sich informieren, wer an einem bestimmten Tag überhaupt zu welchen Löhnen arbeiten würde. Er weiß nicht so richtig, wie gut oder wie schlecht die in Frage kommenden Tagelöhner arbeiten. Er kennt die Qualität ihrer Arbeit nicht und muss auch jeden Tag von neuem die Einarbeitungszeiten in die internen Betriebsabläufe in Kauf nehmen. Schließlich dürfte die Loyalität eines Tagelöhners zum Unternehmer nicht besonders ausgeprägt sein.

Firmen entstehen, um sich die Kosten für die Suche, die Kommunikation, die Verhandlung und den Vertrag mit dem Tage-

löhner zu sparen. Firmen sind somit dann besser als Märkte geeignet, ökonomische Aktivitäten zu koordinieren, wenn diese Kosten besonders hoch sind. Das dürfte bei häufig wiederkehrenden, relativ ähnlichen Tätigkeiten der Fall sein. Also beispielsweise die Beschäftigung eines Kochs in einem Speiselokal. Hier lohnt es sich, den täglichen Suchprozess durch eine längerfristige Vereinbarung zu ersetzen, die beiden Teilen Planungs- und Verhaltenssicherheit bietet.

Gerade die Minimierung von Unsicherheit ist ein wichtiger Grund, der für das Entstehen von Firmen spricht. Das gilt dann ganz besonders, wenn die Informationen asymmetrisch verteilt sind. Wenn also der Wirt nicht so recht weiß, wie gut der Koch kocht. Hat der Wirt durch den Praxistest das Informationsdefizit beseitigt, sollte er einem guten Koch ein längerfristiges Jobangebot machen. Allerdings verschieben sich damit natürlich die Anreize dramatisch. Hat der Koch erst einmal den Jahresvertrag in der Tasche, wird er sich nicht mehr so anstrengen müssen wie der Tagelöhner, der jeden Tag von neuem um seinen Arbeitsplatz kämpfen muss. Der Wirt muss dann zusätzliche Anreize bieten und Sanktionen androhen, um die erwartete und bezahlte Leistung einzufordern. Die längerfristige Einstellung von Mitarbeitern im Vergleich zur täglichen Suche hat aber auch Nachteile: Der Unternehmer verzichtet auf den kostensenkenden Wettbewerb der Arbeitskräfte und auf eine flexible An-

passung an die Nachfrage nach seinen Produkten oder Dienstleistungen. Damit wird auch klar, dass es letztlich um eine optimale Größe einer Firma geht. Offensichtlich sind größere Firmen nicht immer bessere Firmen. Je größer nämlich die Firma ist, um so belastender wird der Verzicht auf die disziplinierenden Marktmechanismen und um so schwerfälliger werden die betriebsinternen Organisationsabläufe.

Ganz besonders schlagen die internen Kosten bei Fusionen oder bei der Übernahme von Konkurrenten zu Buche. Nicht nur die Ehe von Daimler-Benz und Chrysler war ein Flop. In der Wirtschaftsgeschichte finden sich eher Beispiele gescheiterter als erfolgreicher Zusammenschlüsse.

Firmen können aber auch zu klein sein. Denn gerade für kleine Firmen sind die Such- und Informationskosten häufiger Marktaktivitäten sowie die Gefahr einer schwachen Marktposition besonders belastende Faktoren. Also lautet die Antwort auf die Frage, warum es Firmen gibt: Sie sorgen für eine optimale Koordination der ökonomischen Aktivitäten. Ein Teil wird durch hierarchische Strukturen und Anweisungen, der andere Teil über Märkte koordiniert. In der Summe werden die Koordinationskosten minimiert.

Dieser Beitrag erschien am 12. April 2008 in der „Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung“.