

## **14.11.2023 Transaktionskosten und langfristige Kooperationsbeziehungen – Zur Wahl von Corporate Governance Strukturen unter gegebenen Institutionen**

**Lennart Barsch**

**Pflichtliteratur: Voigt 2019: Institutional Economics, Kapitel 3**

**1. Warum gibt es Unternehmen? Welchen Beitrag zum Verständnis von Organisationen leistet die Neue Institutionenökonomie? Gehen Sie dabei insbesondere auf den Ansatz von Coase und den Ansatz von Alchian /Demsetz ein (Definieren Sie alle zentralen Begriffe).**

- Coase (1937): Auch auf Märkten existieren Kosten (S. 60)
- Hierarchische Strukturen (zum Beispiel Unternehmen) schaffen es in vielen Fällen besser, niedrigere Kosten bei Transaktionen zu erreichen als horizontal organisierte Märkte, dadurch werden Transaktionskosten reduziert (S. 60)
- Für einige Aktivitäten ist es teurer, den Markt zu nutzen (Transaktionskosten), als Hierarchien (S. 9)
- Aber innerhalb der Hierarchien entstehen ebenso Kosten, sogenannte Organisationskosten (= Inputs beschaffen + Regelung und Überwachung von Personal) (S. 60)
- Größe eines Unternehmens: wenn die zusätzlichen Transaktionskosten-Einsparungen geringer sind als die zusätzlich notwendigen Organisationskosten, wird das Unternehmen nicht weiter expandieren (S. 60)
- NIÖ: beleuchtet vor allem die Anreize, die das Verhalten der Akteure innerhalb von Unternehmen beeinflussen/steuern (Besitzer, Manager, Angestellte etc.) (S. 61)
- Alchian/Demsetz (1972): Unternehmen als ein Team (=Organisationsstruktur), Vorstellung entfernt sich davon, ein Unternehmen nur als eine funktionale Beziehung zwischen Input- und Outputfaktoren zu sehen (S. 63)
- Besitzer von Ressourcen legen ihre Ressourcen zusammen, weil der Output gemeinsamer Produktion größer als der aus alleiniger Produktion ist (S. 63)
- Es entsteht ein Problem: es ist schwer, den marginalen Beitrag jedes Teammitglieds zu messen → es entsteht der Anreiz, weniger beizutragen, in der Hoffnung, die anderen Teammitglieder würden das auffangen (Trittbrettfahrerproblem) (S. 63)
- Wie ein Gefangenendilemma, modelliert zwischen einem Teammitglied und dem Rest (S. 63)
- Niemand würde einen hohen Beitrag leisten; individuell rationales Verhalten führt zu kollektiv schlechtem Ergebnis (S. 64)
- Es sollte Kooperation geben. (S. 64)

- Lösung: eine Person wird ausgewählt, um die Aktivitäten zu koordinieren: Überwachung, darf neue Mitglieder einstellen und Mitglieder entlassen (S. 64)
- Neues Problem: auch der Koordinator könnte keinen Beitrag leisten → Trittbrettfahren wäre weiterhin das Problem (S. 64)
- Lösung: Koordinator darf sich das Residualeinkommen zu eigen machen → hoher Profit des Unternehmens → hohes Einkommen für den Koordinator → dieser hat den Anreiz, die Teamaktivitäten optimal zu koordinieren (S. 64)
- Residualeinkommen: das, was von den Einnahmen eines Unternehmens bleibt, nachdem alle vertraglichen Verpflichtungen, wie zum Beispiel Löhne, abbezahlt wurden (S. 64)
- Zwei Faktoren, wenn ein Unternehmen als Bündel von Verträgen gesehen wird (S. 64-65):
  1. Bilaterale Verträge mit allen Mitgliedern; wenn der Unternehmer mit jedem Teammitglied neu verhandeln müsste, wären die Kosten höher
  2. Je besser für die Kapitalgüter eines Unternehmens Sorge getragen wird, desto länger funktionieren diese. Der Unternehmer hat einen Anreiz, sie in einem guten Zustand zu halten → er sollte die Kontrollrechte für sie haben

**Was ist der Unterschied zwischen einer Organisation und einer Institution?  
(Plenum)**

- North 1990: Organisationen sind Teil des Spiels, Institutionen definieren die Regeln des Spiels (S. 61)
- Unternehmen bestehen aus Gruppen von Individuen, die durch irgendeinen Zweck, gemeinsame Ziele zu erreichen, miteinander verbunden sind (S. 61)
- Unternehmen basieren auf externen Institutionen, zum Beispiel den Gesetzen eines Landes, diese beeinflussen auch entstehende Kosten (S. 61)
- Unternehmen haben ihre eigenen internen Institutionen (S. 61)
- Was eine optimale Organisationsform ist, hängt ganz stark davon ab, welche konkreten Umstände (Institutionen) vorliegen (S. 62)

**2. Erläutern Sie die Relevanz und die Problematik von asymmetrisch verteilten Informationen, insbesondere im Rahmen von sogenannten Prinzipal – Agenten-Beziehungen (Was sind Prinzipal-Agenten-Beziehungen und warum können diese problematisch werden; Listen Sie Beispiele auf). Was sind in diesem Kontext Agency Kosten (im allgemeinen und in ihren Beispielen) . Erläutern sie auch die unterschiedlichen Formen von ASIV.**

- Principal-Agent theory: der Prinzipal überträgt dem Agenten eine Aufgabe im Rahmen eines Vertrags; da aber asymmetrische Information vorliegt, kann der Prinzipal nicht genau wissen, was der Agent tut, noch kann er in komplexen Situationen die Leistung genau bewerten und einschätzen (S. 65)
- Dadurch kann der Agent die eigene Macht nutzen, um den eigenen Nutzen zu erhöhen, was zum Nachteil des Prinzipals geschehen kann. (S. 65)
- Beispiele: Beziehungen in einem Unternehmen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, Wähler und Politiker, Abteilungsleiter und Abteilungsteam, Gläubiger und Schuldner etc.
- Fokus der Principal-Agent theory: das optimale Design von Verträgen im Angesicht von Informationsasymmetrie (S. 65)
- Agency-Kosten: Kosten, die durch Informationsasymmetrien entstehen (S. 66)
- Informationen sind asymmetrisch verteilt zwischen Prinzipal und Agent (S. 66)
- Der Prinzipal wird versuchen, die Produktivität des Agenten so leicht wie möglich zu messen; das ist aber nur schwer möglich. (S. 66)
- Adverse Selektion und moral hazard als zwei Probleme (S. 66)
- Adverse Selektion generell: ein Käufer kann vor dem Kauf nicht erkennen, ob es sich um ein Produkt mit hoher oder niedriger Qualität handelt. (S. 66)
- Das führt zu eher niedrigeren Preisen, was impliziert, dass die Verkäufer von Produkten mit hoher Qualität gar nicht verkaufen möchten → im Extremfall: Austausch kommt nicht zustande (S. 66)
- Hidden characteristics: der Prinzipal ist ex ante nicht in der Lage, die Produktivität eines potenziellen Agenten zu erkennen (S. 67)
- Ex post werden die Eigenschaften aber deutlich. (S. 67)
- Daher versuchen die Unternehmen durch verschiedene Methoden, dies in Einstellungsprozessen herauszufinden → screening oder signaling (S. 67)
- Moral hazard generell: eine Person nimmt hohes Risiko, weil sie die Folgen nicht zu tragen hat (negative externe Effekte) (S. 67)
- Konkret: der Prinzipal kann nicht erkennen, wie stark das Ergebnis vom Handeln des Agenten oder von exogenen Faktoren abhing

- Ex post: zum Beispiel kann es für einen Prinzipal schwierig sein, zu erklären, ob sinkende Profite des Unternehmens durch Managemententscheidungen oder durch exogene Faktoren verursacht wurden (S. 67)
- Exogene Schocks: zum Beispiel Naturkatastrophe, nicht direkt beeinflussbar (S. 68)
- Hidden information: Prinzipal hat nicht die Expertise, um die Aktionen des Agenten einzuschätzen (S. 68)
- Hidden action: Prinzipal kann die Aktionen des Agenten nicht beobachten (S. 68)

**3. Fassen Sie den Ansatz von Williamson zusammen (Annahmen, Aussagen, Kategorisierungen, erläutern Sie zentrale Begriffe; Erklärungsbeitrag....). Erläutern Sie in diesem Kontext, welche Bedeutung Verhaltensannahmen und Umweltbedingungen bei Transaktionen und der Wahl von Governance Strukturen/Vertragstypen haben? Definieren Sie alle relevanten Begriffe, Annahmen usw. Was versteht man in diesem Ansatz unter einer fundamentalen Transformation?**

- Nicht Markt oder Hierarchien, sondern auch hybride Governance (S. 68)
- Zum Beispiel Gemeinschaftsunternehmen oder Franchising (S. 68)
- Annahmen: bounded rationality, Individuen sind opportunistisch, negative Effekte für andere sind den Individuen vollkommen egal (S. 68)
- Ohne Mechanismen, die opportunistisches Verhalten beschränken, kommen einige für alle Seiten profitable Transaktionen nicht zustande. (S. 68-69)
- Opportunistisches Verhalten oft dann, wenn eine spezifische ex ante Investition von einer Seite notwendig ist, sodass eine Transaktion vollzogen wird (S. 69)
- Asset specificity: Investitionen für einen bestimmten Zweck haben dafür einen höheren Wert als für einen anderen Zweck (S. 69)
- Die Anreize, bevor man einen Vertrag schließt (ex ante), sind anders als diejenigen, die man nach dem Vertragsschluss hat (ex post), nach dem Vertragsschluss entsteht, anders als vorher, eine Bindung, ein bilaterales Monopol → Williamson: „fundamentale Transformation“ (S. 69)
- Sunk costs: Kosten, die schon angefallen sind und nicht mehr rückgängig zu machen sind (S. 69)
- Lock-in: wenn sunk costs angefallen sind, sind Vertragspartner aufeinander angewiesen (S. 69)
- Differenz zwischen erstbesten Nutzung und zweitbesten Nutzung eines Gutes: quasi rent (S. 69)

- Perfekte Rationalität, Opportunismus, spezifische Investition: Verträge sind vollständig, denn alle möglichen Szenarien sind prognostiziert → keine ex post Konflikte → „planning“ oder „mechanism design“ (S. 70)
- Bounded rationality, spezifische Investition, aber kein Opportunismus: unvollständige Verträge, denn die Zukunft ist nicht vorherzusagen; aber: alle verpflichten sich einem gemeinsamen Ziel: glaubwürdig → self-enforcing: „promise“ (S. 70)
- Bounded rationality, Opportunismus, aber keine spezifische Investition: Güter können umgewidmet werden ohne großen Verlust → Märkte funktionieren hier wie in der neoklassischen Theorie → „competition“ (S. 70)
- Bounded rationality, Opportunismus, spezifische Investition: Governance Struktur wird kreiert → zum Beispiel Gemeinschaftsunternehmen (S. 70)
  - Alternativen: Transaktion wird nicht realisiert oder wird in einer Organisation realisiert (S. 70)
  - Governance Struktur als Sicherheit gegenüber dem Opportunismus (S. 71)
- Welche Faktoren bestimmen, welche spezifische Governance Struktur für einen gegebenen Transaktionstypen gewählt wird? (S. 71)
- Drei Charakteristika von Transaktionen (alles S. 71):
  - Der Grad an Asset specificity
  - Der Grad an Unsicherheit
  - Die Häufigkeit, in der eine Transaktion wiederholt wird
- Asset specificity: (1) nicht vorhanden, (2) intermediärer/mittlerer Grad, (3) idiosynkratisch (S. 71)
- Häufigkeit: gelegentlich oder regelmäßig (S. 71)
- Asset specificity nicht vorhanden → sunk costs nicht vorhanden (S. 71)
- Asset specificity: ein sehr spezifisches Gut erfordert eine sehr spezifische Investition (S. 71)
- Klassische Verträge: verlassen sich sehr auf externe Institutionen und formale Dokumente; man verlässt sich auf Märkte, für nicht spezifische Güter, egal ob Transaktion häufig stattfindet oder nicht (S. 71-72)
- Neoklassische Verträge: Ausgleich zwischen einerseits dem Versuch, alle Eventualitäten vorzusehen und andererseits Kontingenzen anzuerkennen (S. 72)
  - Schlichtungsmechanismen enthalten
  - Mittlere Spezifität, gelegentlicher Austausch
- Relationale Verträge (S. 72):
  - Individuelle Transaktionen als Teil einer längeren business relationship, die aus mehreren solcher Transaktionen besteht

- Ex ante unmöglich vorherzusehen
- Güter sollen idiosynkratisch sein, Transaktion geschieht regelmäßig → eine einheitliche Governance Struktur ist zu empfehlen

**4. Erläutern Sie den „Property Rights Approach“ bei der Analyse von Unternehmen („Firm as a collection of Assets. (Annahmen, Aussagen, Erklärungsbeitrag, Kritik....)**

- Theorie unvollständiger Verträge, Unternehmen als Kollektiv unterschiedlicher assets (S. 73)
- Besitz von assets meint: Besitzer hat Residualrechte der Kontrolle über die assets → Besitzer kann mit dem asset machen, was er möchte, solange dem kein Vertrag im Wege steht (S. 73)
- Nichtmenschliche Assets (zum Beispiel Maschinen, Gebäude, Copyrights etc.) (S. 73)
- Menschliche Assets sind ausgeschlossen, insofern diese nicht gekauft oder verkauft werden können (S. 73)
- Komplementäre Assets sollen allen gehören (S. 73)
- In der Abwesenheit von lock-in, ist es besser, den Märkten zu vertrauen (S. 73)
- Der Transfer von physischen assets hat Anreizeffekte für die Besitzer von menschlichen Assets (S. 74)
- Kritik: Vorschläge sind nicht zu testen; Theorie einer Firma ohne Manager; das Fehlen menschlicher Assets (S. 74)

**5. Auch im Kontext langfristiger Austauschbeziehungen wird die Bedeutung interner Institutionen thematisiert. Diskutieren Sie die angeführten Beispiele.**

- **Koordination von Interaktionssituationen in Unternehmen:**
  - Mitarbeiter koordinieren ihr Verhalten durch Konventionen → „corporate culture“ (S. 75)
  - Kann auch Brauch sein (S. 76)
  - Spontan ergeben sich Verhaltensregeln, die für das Management eventuell unmöglich zu verändern sind (S. 76)
  - Auch das Management hat ein Interesse daran, dass bestimmte Normen gelten (zum Beispiel: Büromaterialien zu stehlen wird sanktioniert) → kann Kontrollkosten senken (S. 76)
  - Es kann schwierig sein, Unternehmen mit unterschiedlichen corporate cultures zusammenzuschließen (S. 76)
  - Modell auch auf EU anwendbar (S. 76)

- Also können solche internen Institutionen innerhalb von Unternehmen sowohl hilfreich und effizient als auch hinderlich im Falle von Kooperation nach außen sein.
- **Relevanz von Reziprozität in Arbeitsbeziehungen:**
  - Für einen Arbeitgeber arbeitet der optimale Arbeitnehmer produktiv und verlangt wenig Lohn; für einen Arbeitnehmer ist es ideal, dass der Job nicht zu fordernd ist, der Lohn dabei aber hoch. (S. 76)
  - Experiment: der Arbeitgeber bietet einen Arbeitsvertrag an, in dem ein fester Lohn angeboten, unabhängig von der Leistung. (S. 77)
  - Eigentlich denkbare Konsequenz: Arbeitnehmer leistet kaum etwas, der Arbeitgeber bietet nur den Lohn an, den er anbieten muss. (S. 77)
  - In der Realität: Arbeitgeber bieten höhere Löhne mit höheren Leistungslevels an, Arbeitnehmer leisten auch mehr (S. 77)
  - Beide Seiten sind also bessergestellt (S. 77)
  - Ergänzung: Arbeitgeber können sanktionieren, das ist aber mit Kosten verbunden (S. 77)
  - In der Theorie: kein Arbeitgeber würde das tun (S. 77)
  - Im Experiment: Arbeitgeber tun dies doch (S. 77)
  - Falls dieses Ergebnis auf die Realität zu übertragen ist: interne Institutionen, die Reziprozität herbeiführen sollen, spielen eine wichtige Rolle in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen (S. 77)
  - Interne Institutionen scheinen innerhalb von Unternehmen eine wichtige Rolle zu spielen. Zumindest könnte dies potenziell der Fall sein. Sie könnten demzufolge auch Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen regeln.