

# Lohn- und Preisbildung der Firma

Von Josef Windsperger

*Der Beitrag versucht, eine Theorie der Lohn- und Preisbestimmung der Firma bei unvollständigen Informationen zu entwickeln. Neben den Produktionskosten gehen auch die Transaktionskosten in die Überlegungen ein. Nachdem der Unternehmer seine Kosten bestimmt hat, ermittelt er seine Preise durch Aufschlagkalkulation. Der Gewinnaufschlag bringt den Grad der Unsicherheit über die Nachfrage- und die Kostenerwartungen zum Ausdruck. Aufgrund der Nichtexistenz von perfekten Güter- und Arbeitsmärkten ist der Unternehmer Preis- und Lohnsetzer.*

## A. Einleitung

In der vorliegenden Untersuchung wird der Versuch unternommen, eine Theorie der Lohn- und Preisbildung der Firma bei unvollständiger Information zu konstruieren. In einer Situation der unvollständigen Information gibt es keinen zentralen Koordinator, der die Preise festlegt. Daher ist in dieser Situation die neoklassische Theorie der Lohn- und Preisbildung nicht anwendbar. Die Preisbildung muß aus dem Verhalten der Wirtschaftssubjekte erklärt werden. Die Wirtschaftssubjekte verfügen aufgrund ihrer „beschränkten Rationalität“<sup>1</sup> über unvollständiges Wissen über die Kosten- und Nachfragefunktionen; sie können nur auf unvollständigem Wissen basierende Kosten- und Nachfrageerwartungen bilden.

Wie in Windsperger (1983a) genauer ausgeführt wurde, gehen neben den Produktionskosten auch die Transaktionskosten als „Set-up“-Kosten eines bestimmten Organisationsdesigns in die Gesamtkosten der Firma ein. Transaktionskosten sind dabei Kosten der Koordination von ökonomischen Transaktionen unter einem bestimmten Organisationsdesign. Sie entspringen einer Situation der unvollständigen Information und umfassen Informations-, Such-, Bargaining-, Entscheidungs-, Kontroll-, Disincentive- und Kontraktvollstreckungskosten.

Bevor der Unternehmer seine Preise bestimmen kann, muß er seine Kosten ermitteln. Die Kosten der Organisations- und Produktionstechnologie sind kurzfristig gegeben, das sind die fixen Produktions- und Transaktionskosten.

Die Lohnkosten als variable Kosten muß der Unternehmer selbst fixieren. Es gibt in dieser Situation keinen vollkommenen Arbeitsmarkt, auf dem die Gleichgewichtslöhne bestimmt werden, zu denen die Transaktionen durchgeführt werden. Die Theorie der Preisbildung setzt daher eine Theorie der Lohnbestimmung voraus.

Wir gehen wie folgt vor: Einleitend definieren wir Gleichgewicht der Firma (ex ante und ex post), auf dem unsere weitere Analyse aufbaut. Zweitens gehen wir auf die Bestimmung der Fixkosten (als Produktions- und Transaktionskosten) ein, deren Kenntnis zur Bestimmung der Produktpreise erforderlich ist. Und drittens zeigen wir auf, wie die Lohn- und Preisbildung der Unternehmung erfolgt.

Eingegangen: 17. März 1986

Dr. Josef Windsperger, Universität Wien, Türkenstr. 23/11, A-1090 Wien

## B. Gleichgewicht der Firma – ex ante und ex post

### I. Gleichgewicht der Firma – ex ante

Alle Handlungen des Unternehmers basieren auf Plänen, die auf Erwartungen über die Umweltentwicklung, über die Merkmale der Transaktionsobjekte und über die Handlungen von seiten der Transaktionspartner sowie der Konkurrenten aufgebaut sind<sup>2</sup>. Da alle Unternehmen auf dem Markt Pläne erstellen, deren Realisierung korrespondierende Handlungen von seiten anderer Wirtschaftssubjekte voraussetzt, kann der einzelne Unternehmer nur dann seine Pläne verwirklichen, wenn letztere mit jenen seiner Transaktionspartner kompatibel sind. Ist diese Bedingung erfüllt, dann sprechen wir von einem ex ante Gleichgewicht der Firma.

Die Existenz eines ex ante Gleichgewichts setzt damit voraus, daß

- (1) die vom Unternehmer erwartete Transaktionsmenge ( $X_0$ ) als Erwartungsgrenze mit den Plänen der Abnehmer ( $\bar{X}$ ) verträglich ist; die Kapazitätsgrenze ( $X_k$ ) bildet dabei die Erwartungsobergrenze;
- (2) die vom Unternehmer gesetzten Preise ( $P_0$ ) mit den Höchstpreiserwartungen der potentiellen Abnehmer ( $\bar{P}$ ) kompatibel sind;
- (3) die vom Unternehmer für die Erzeugung von  $X_0$  erforderlichen erwarteten Inputgütermengen ( $Y_0$ ) bestehend aus Rohstoffen und Halberzeugnissen und Kapitalgütermengen ( $Z_0$ ) sowie der Arbeitskräftebedarf ( $M_0$ ) mit den erwarteten Angebotsmengen der Lieferanten ( $\bar{Y}, \bar{Z}$ ) und der Arbeitnehmer ( $\bar{M}$ ) verträglich sind; und
- (4) die vom Unternehmer erwarteten Durchschnittskosten ( $AC_0$ ) als Erwartungsgrenze mit den Preis- bzw. Lohnerwartungen der Transakteure kompatibel sind, von denen der Unternehmer Inputgüter und Arbeitsleistungen bezieht. Letzteres impliziert weiters, daß (a) die vom Unternehmer erwarteten Lohnangebote ( $w_0$ ) mit den Mindestlohnerwartungen der Arbeitnehmer ( $\bar{w}$ ), (b) die von den Lieferanten der Vorleistungsgüter erwarteten Mindestpreise ( $\bar{P}^v, \bar{P}^k$ ) mit den Preiserwartungen der Unternehmer ( $P_0^v, P_0^k$ ) sowie (c) die bei der Koordination von  $X_0, Y_0$  und  $M_0$  erwarteten Transaktionskosten ( $T_0$ ) mit den aus den von den Transaktionspartnern beabsichtigten Handlungen resultierenden Transaktionskosten ( $\bar{T}$ ) verträglich sind.

Erwartet z.B. der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer Leistungen im Ausmaß von  $I_0$ , die kooperatives Verhalten von seiten des letzteren voraussetzen, aber beabsichtigt umgekehrt der Arbeitnehmer Handlungen ( $I_1$ ), die opportunistisches Verhalten implizieren, dann ist die Wahrscheinlichkeit gering, daß die erwarteten Transaktionskosten mit den aus den von dem Transaktionspartner beabsichtigten Handlungen resultierenden Transaktionskosten kompatibel sind. Wenn nun diese Beziehungen (1) bis (4) erfüllt sind, impliziert die Existenz eines Erwartungsgleichgewichtes der Firma gleichzeitig die Erwartung eines bestimmten Mindestgewinnes ( $G_0$ ) im Ausmaß der Differenz aus erwarteten Erträgen ( $P_0 \cdot X_0$ ) minus erwarteten Gesamtkosten ( $C_0$ ).

