

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XIII
1 EINLEITUNG	1
◦ 1.1 Warum Arbeitsmarkttheorien?	1
1.2 Aufbau und Vorgehensweise	5
1.3 Allgemeine Literatur	5
I EMPIRISCHE UND THEORETISCHE GRUNDLAGEN	7
2 STILISIERTE FAKTEN ZUR ARBEITSLOSIGKEIT	9
◦ 2.1 Das empirische Erscheinungsbild des deutschen Arbeitsmarktes	9
2.2 Formen der Arbeitslosigkeit	15
2.3 Persistente Arbeitslosigkeit	20
2.4 Graphische Aufbereitung von Arbeitsmarktzusammenhängen	25
2.4.1 Die Beveridge-Kurve	25
2.4.2 Die Phillips-Kurve	28
2.4.3 Die Lohnkurve	31
2.4.4 Die Okun-Kurve	32
2.5 Neoklassische versus keynesianische bzw. freiwillige versus unfreiwillige Arbeitslosigkeit	35
2.6 Weiterführende Literatur	42

3 DAS NEOKLASSISCHE STANDARDMODELL	45
3.1 Der harte Kern der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie	45
3.2 Zentrale arbeitsmarktrelevante Theoreme der Neoklassik	47
3.2.1 Das Grenznutzentheorem zur Bestimmung des Arbeitsangebots	48
3.2.2 Das Grenzproduktivitätstheorem zur Bestimmung der Arbeitsnachfrage	50
3.2.3 Die Allokationsfunktion des Lohnsatzes	51
3.2.4 Freiwillige Arbeitslosigkeit	51
3.3 Zur Kritik des neoklassischen Basismodells	53
3.3.1 Zur Kritik der Arbeitsangebotsfunktion	54
3.3.2 Zur Kritik der Arbeitsnachfragefunktion	56
3.3.3 Zur Kritik der Allokationsfunktion des Lohnes	57
3.3.4 Zur Kritik der freiwilligen Arbeitslosigkeit	58
3.4 Einführende Literatur	60
II ERWEITERUNGEN ZU DEN ABLÄUFEN AM ARBEITSMARKT	61
○ 4 HUMANKAPITALTHEORIE	65
4.1 Darstellung	65
4.2 Exkurs zur ökonomischen Theorie der Diskriminierung	69
4.3 Empirische Evidenz und Kritik	73
4.4 Weiterführende Literatur	77
5 SUCHTHEORIE	79
5.1 Das grundlegende suchtheoretische Modell	80
5.2 Arbeitslosenunterstützung und Suchverhalten	84

<i>Inhaltsverzeichnis</i>	IX
5.3 Kritik	87
5.4 Suchverhalten der Unternehmen	91
5.5 Sortiermodelle	92
5.6 Arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen	94
5.7 Weiterführende Literatur	95
6 GEWERKSCHAFTSTHEORIEN	97
6.1 Das Monopol-Modell	98
6.2 Das Modell effizienter Verhandlungen	104
6.3 Das Medianwählermodell	106
6.4 Der Exit-Voice-Ansatz	111
6.5 Die Korporatismusdebatte	115
6.5.1 Der Makrokorporatismus	116
6.5.2 Der Hump-shape-Ansatz	120
6.5.3 Relevanz der Korporatismus-Ansätze	132
6.6 Literatur	136
III ERWEITERUNGEN ZU DEN ARBEITSBEZIEHUNGEN IM UNTERNEHMEN: PRINCIPAL-AGENT-ANSÄTZE	139
7 KONTRAKTTHEORIE	145
7.1 Darstellung	145
7.2 Empirische Evidenz und Kritik	149
7.3 Weiterführende Literatur	151

8 EFFIZIENZLOHNMODELLE	153
8.1 Grundgedanken der Modelle	153
8.2 Der "Gift-Exchange"-Ansatz	157
8.3 Der „Adverse-Selektions“-Ansatz	161
8.4 Der „Labour-Turnover“-Ansatz	163
8.5 Der „Shirking“-Ansatz	165
8.6 Weitere Instrumente zur Steigerung der Arbeitsleistung	168
8.6.1 Die Senioritätsentlohnung	168
8.6.2 Tournamententlohnung	169
8.6.3 Die Leistung von Eintrittsgebühren	170
8.7 Empirische Evidenz	171
8.8 Weiterführende Literatur	174
9 INSIDER - OUTSIDER - ANSÄTZE	175
9.1 Darstellung	175
9.2 Empirische Evidenz und Kritik	180
9.3 Weiterführende Literatur	182
10 ZWISCHENBILANZ	183
10.1 Abweichungen vom Grundmodell	183
10.2 Kritik der neoklassischen Arbeitsmarkttheorie	184
10.3 Tabellarische Übersicht	186

IV INTERNE ARBEITSMÄRKTE AUS TRANS- AKTIONSKOSTENTHEORETISCHER SICHT UND SEGMENTATIONSTHEORETISCHE ÜBERLEGUNGEN	189
◦ 11 INTERNE ARBEITSMÄRKTE UND TRANSAKTIONS- KOSTEN	191
11.1 Der Transaktionskosten-Ansatz	192
11.2 Die Besonderheiten des Arbeitsvertrages	204
11.3 Die Organisation interner Arbeitsmärkte	206
11.4 Weiterführende Literatur	217
◦ 12 SEGMENTATIONSTHEORIEN	219
12.1 Konzepte der Arbeitsmarktsegmentation	222
12.1.1 Primäre und sekundäre Arbeitsmärkte	223
12.1.2 Interne und externe Arbeitsmärkte	237
12.2 Fazit	251
12.3 Weiterführende Literatur	253
V INTEGRATION DER VERSCHIEDENEN ANSÄTZE IN EINEM EINHEITLICHEN MAKROÖKONOMISCHEN RAHMEN	257
13 DAS „KONSENSMODELL“	257
13.1 Weiterführende Literatur	267
Literaturverzeichnis	269