

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Stand der Forschung – Übersicht	4
1.2	Forschungsfrage	6
1.3	Wissenschaftlicher Ansatz	7
2	Methodologische Vorüberlegungen	9
2.1	Einführung in die ökonomische Methodik	10
2.1.1	Neoklassisches Arbeitsmarktmodell	14
2.1.2	Kritik am neoklassischen Referenzmodell	18
2.1.3	Weitere Arbeitsmarktmodelle	24
2.1.4	Methodische Erweiterung mit Hilfe der Gestalttheorie	27
2.1.5	Zusammenfassung der arbeitsmarktökonomischen Einführung	35
2.2	Mindestlohn	36
2.2.1	Allgemeine Erläuterungen zum Mindestlohn	37
2.2.2	Der Mindestlohn in den USA	38
2.2.3	Der Mindestlohn in Deutschland	41
2.2.4	Mindestlohnforschung	51
2.2.5	Zusammenfassung Mindestlohn	65
2.3	Einbindung von Diskriminierung in die arbeitsmarkttheoretische Analyse	67
2.3.1	Diskriminierungsdefinition	68
2.3.2	Geschlecht als Diskriminierungskategorie	74
2.3.3	Zusammenfassung Diskriminierung	78
2.4	Zwischenfazit zu den methodischen Vorüberlegungen	79

3	Forschungslücke und Methodik	83
4	Analyse der Diskriminierungstheorien	89
4.1	Das Diskriminierungsmodell nach Gary Becker	92
4.1.1	Diskriminierung durch ArbeitgeberInnen	95
4.1.2	Diskriminierung unter KollegInnen	97
4.1.3	Diskriminierung durch Institutionen, Gewerkschaften und Normen	99
4.1.4	Diskriminierung zwischen VerkäuferInnen und KundInnen	100
4.1.5	Überblick, Relevanz und Kombination der Diskriminierungsgarten nach Becker	107
4.1.6	Beckersche Diskriminierungstheorie und der Mindestlohn	111
4.1.7	Beckers Diskriminierungstheorien: Zusammenfassung	113
4.2	Monopsontheorie nach Joan Robinson	115
4.2.1	Das Monopsonmodell mit Diskriminierung	116
4.2.2	Monopsonistische Diskriminierung und Mindestlohn	119
4.2.3	Relevanz der Monopsonistischen Diskriminierung	121
4.2.4	Das Monopsonmodell: Zusammenfassung	126
4.3	Overcrowding-Theorie	127
4.3.1	Die Grundlagen der Overcrowding-Theorie	130
4.3.2	Overcrowding auf dem Arbeitsmarkt	136
4.3.3	Overcrowding und der Mindestlohn	138
4.3.4	Overcrowding-Theorie Zusammenfassung	140
4.4	Statistische Diskriminierung	141
4.4.1	Das Modell der statistischen Diskriminierung	142
4.4.2	Regulierungsoption: Beispiel Elternzeit	144
4.4.3	Statistische Diskriminierung und der Mindestlohn	148
4.4.4	Relevanz der statistischen Diskriminierung	150
4.4.5	Statistische Diskriminierung – Zusammenfassung	153
4.5	Effizienzlohn-Theorie	155
4.5.1	Die Grundlagen der Effizienzlohn-Theorie	156
4.5.2	Effizienzlohn-Theorie und Mindestlohn	173
4.5.3	Relevanz der Effizienzlohn-Theorie	180
4.5.4	Effizienzlohn-Theorie: Zusammenfassung	196
4.6	Focal-Point-Theorie nach Basu	198
4.6.1	Focal Points	201

4.6.2	Focal Point, Markt und Gruppen	203
4.6.3	Sozialpolitische Optionen der Focal-Point-Theorie	206
4.6.4	Focal-Point-Theorie und Mindestlohn einföhrung	211
4.6.5	Focal-Point-Theorie: Zusammenfassung	214
4.7	Zusammenfassung der Diskriminierungstheorien	216
5	Prognosen und tatsächliche Entwicklung	223
5.1	Prognosen und Hypothesen zu Mindestlohneffekten	224
5.1.1	Mögliche Auswirkungen des Mindestlohns in Deutschland	224
5.1.2	Potentielle Erklärungen für gedämpfte Effekte	232
5.1.3	Zusammenfassung der Prognosen und Hypothesen	242
5.2	Entwicklung von Deutschlands Arbeitsmarkt nach der Mindestlohn einföhrung	246
5.2.1	Allgemeine Eckdaten	246
5.2.2	Beschäftigungsentwicklung	249
5.2.3	Lohnentwicklung	253
5.2.4	Weitere Entwicklungen	258
5.3	Vergleich zwischen Prognosen, Hypothesen und Entwicklung	263
5.3.1	Diskurs: Exogene oder endogene Diskriminierung	264
5.3.2	Gegenüberstellung der markanten Effekte und der deutschen Arbeitsmarktentwicklung	267
5.3.3	Diskurs: Mindestlohn als Katalysator für produktionssteigernde Maßnahmen?	282
5.4	Zusammenfassung der Gegenüberstellung von Prognosen und tatsächlicher Entwicklung	285
6	Zusammenfassung Und Fazit	293
6.1	Wissenschaftlicher Beitrag	294
6.2	Bewertung des deutschen Mindestlohns	296
6.3	Weiterer Forschungsbedarf	298
6.3.1	Forschungsbedarf: Ökonomik und ihre Methoden	298
6.3.2	Forschungsbedarf: Mindestlohn	300
6.3.3	Forschungsbedarf: Diskriminierungstheorien	302
6.3.4	Ideen zu einer spezifischeren Datenanalyse	303
7	Ausblick	307
	Literaturverzeichnis	309