

Inhaltsübersicht

Vorwort.....	vii
Zusammenfassung	ix
Abstract.....	x
Ergebnisse.....	xi
Inhaltsübersicht.....	xiii
Inhaltsverzeichnis	xiv
Abbildungsverzeichnis	xviii
Tabellenverzeichnis.....	xix
Abkürzungsverzeichnis	xxiv
I Einleitung: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale mit eingeschränkter Erklärungskraft in der Empirie.....	1
II Stand der Forschung: Ein Sammelsurium von Erklärungsansätzen	22
III Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	73
IV Die Empirie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	214
V Deskriptive Ergebnisse: Andere Ursachen von Lohndifferentialen werden beobachtet	313
VI Analytische Ergebnisse: Lohndifferentiale steigen mit der Annäherung an nahezu vollkommene Arbeitsmärkte.....	339
VII Fazit: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten mit starker Erklärungskraft in der Empirie.....	412
Literaturverzeichnis.....	425
A.I Anhang I.....	455
A.IV Anhang IV.....	458
A.V Anhang V	461

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	vii
Zusammenfassung	ix
Abstract	x
Ergebnisse	xi
Inhaltsübersicht	xiii
Inhaltsverzeichnis	xiv
Abbildungsverzeichnis	xviii
Tabellenverzeichnis	xix
Abkürzungsverzeichnis	xxiv
I Einleitung: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale mit eingeschränkter Erklärungskraft in der Empirie	1
1 Uneinheitliche Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale	1
2 Ein Arbeitsplatzmerkmal im Fokus: Das Rätsel der Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge	8
3 Relevanz der Forschungsfrage	15
3.1 Relevanz für die Wirtschaftstheorie: Grundlagen der neoklassischen Theorie	15
3.2 Relevanz für die Wirtschaftspolitik: Diskussion über nachteilige Arbeitsplatzmerkmale	16
4 Aufbau der Arbeit	21
II Stand der Forschung: Ein Sammelsurium von Erklärungsansätzen	22
1 Der weite Rahmen: Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale	22
1.1 Empirische Befunde: Uneinheitliche Lohndifferentiale für Arbeitsplatzmerkmale	22
1.2 Ansätze zur Erklärung nicht beobachteter Kompensierender Lohndifferentiale	36
2 Der enge Rahmen: Lohndifferentiale für das Arbeitsplatzmerkmal befristeter Arbeitsvertrag	46
2.1 Empirische Befunde: Lohnabschläge für befristete Arbeitsverträge	46
2.2 Ansätze zur Erklärung von Lohnabschlägen für befristete Arbeitsverträge	49

3	Zusammenfassung Stand der Forschung: Fehlen eines theoretischen und empirischen Erklärungsrahmens	53
4	Wissenschaftlicher Standpunkt und eigener Ansatz: Kritischer Rationalismus, naiver Falsifikationismus, Neoklassik und Kompensierende Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	55
III	Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	73
1	Das Grundmodell: Lohndifferentiale auf nahezu vollkommenen Arbeitsmärkten.....	73
2	Das erweiterte Modell: Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	109
2.1	Fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern	128
2.2	Tätigkeitsspezifisches Humankapital	142
2.3	Arbeitgeberspezifisches Humankapital	160
2.4	Fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern	176
2.5	Generelles Humankapital.....	198
IV	Die Empirie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten.....	214
1	Methode: Schätzer für Lohndifferentiale.....	214
1.1	Das empirische Grundmodell: Schätzer für Lohndifferentiale auf nahezu vollkommenen Arbeitsmärkten.....	214
1.1.1	Das empirische Grundmodell.....	214
1.1.2	Unsystematische anderen Ursachen	225
1.1.3	Beobachtete andere Ursachen	228
1.1.4	Unbeobachtete andere Ursachen	235
1.2	Das empirische erweiterte Modell: Schätzer für Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten	249
1.2.1	Das empirische erweiterte Modell.....	249
1.2.2	Beobachtete Arbeitsmarktsegmente	254
1.2.3	Unbeobachtete Arbeitsmarktsegmente.....	265
2	Daten: Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP).....	282
2.1	Grundgesamtheit und Stichprobe	282

	2.2 Empirische Definition der Variablen.....	290
V	Deskriptive Ergebnisse: Andere Ursachen von Lohndifferentialen werden beobachtet.....	313
1	Das Grundmodell: Andere Ursachen Arbeitnehmer-, andere Arbeitsplatz- und Arbeitgebermerkmale	313
2	Das erweiterte Modell: Andere Ursachen Arbeitsmarktsegmente	318
2.1	Fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern	320
2.2	Tätigkeitsspezifisches Humankapital	325
2.3	Arbeitgeberspezifisches Humankapital	329
2.4	Fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern	332
2.5	Generelles Humankapital.....	337
VI	Analytische Ergebnisse: Lohndifferentiale steigen mit der Annäherung an nahezu vollkommene Arbeitsmärkte	339
1	Das Grundmodell: Negative Lohndifferentiale mit Berücksichtigung der anderen Ursachen Arbeitnehmer-, andere Arbeitsplatz-, Arbeitgeber- und Marktumfeldmerkmale	339
2	Das erweiterte Modell: Unterschiedliche Lohndifferentiale mit Berücksichtigung der anderen Ursachen Arbeitsmarktsegmente	366
2.1	Fehlende Informationen über die Qualität von Arbeitnehmern	369
2.2	Tätigkeitsspezifisches Humankapital	390
2.3	Arbeitgeberspezifisches Humankapital	396
2.4	Fehlende Informationen über die Anstrengung von Arbeitnehmern	399
2.5	Generelles Humankapital.....	409
VII	Fazit: Die Theorie der Kompensierenden Lohndifferentiale auf Segmentierten Arbeitsmärkten mit starker Erklärungskraft in der Empirie.....	412
1	Zusammenfassung, Diskussion und Neuigkeit der Arbeit	412
2	Schlussfolgerungen	417
2.1	Schlussfolgerungen für die Wirtschaftstheorie: Die neoklassische Theorie nicht aufgeben	417

2.2 Schlussfolgerungen für die Wirtschaftspolitik: Nachteilige Arbeitsplatzmerkmale sind Bestandteil des Arbeitsmarktes	420
3 Weiterer Forschungsbedarf.....	424
Literaturverzeichnis	425
A.I Anhang I.....	455
1 Rechtsgeschichte der Dienstverhältnisse	455
2 Sorgen Sicherheit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Art Arbeitsvertrag.....	457
A.IV Anhang IV.....	458
1 Grundgesamtheit und Stichprobe.....	458
A.V Anhang V	461
1 Definition Arbeitslose.....	461