

## INHALTSVERZEICHNIS

Einführung und Überblick .....	1
1. Kapitel: Die Lohnstruktur im langfristigen Konkurrenzgleichgewicht .....	9
A. Das langfristige Gleichgewicht bei freier Konkurrenz .....	9
I. Die Angebotslohnstruktur .....	9
1. Der kompensatorische Charakter der Lohnstruktur .....	10
2. Ausbildungsbedingte Lohnunterschiede ....	21
3. Lohnbildung bei diskriminatorischen Präferenzen unter den Arbeitnehmern .....	33
II. Die Nachfragelohnstruktur .....	35
1. Das Prinzip der Gleichheit von Grenzkosten und Grenzerlösen .....	35
2. Ausbildungsbedingte Produktivitätsunterschiede .....	38
a) Allgemeine Berufsausbildung .....	38
b) Betriebsspezifische Berufsausbildung .	42
3. Lohndiskriminierung als Ursache von Lohnunterschieden .....	47
B. Das langfristige Gleichgewicht bei beschränkter Konkurrenz: Theorie der Nichtwettbewerbsgruppen .	51
C. Kritische Anmerkungen: Langfristiges Gleichgewicht und ökonomische Realität .....	59
I. Die Lohnstruktur im langfristigen Konkurrenzgleichgewicht und ökonomische Realität .....	59
II. Gleichgewichtshypothese und Wettbewerbshypothese .....	66
2. Kapitel: Strukturprinzipien von Arbeitsmärkten in hochindustrialisierten Volkswirtschaften .....	80
A. Einführende Diskussion .....	80
B. Die Politik interner Arbeitsmärkte als unternehmerische Konzeption im Personalbereich .....	83

C.	Bestimmungsgründe und Kennzeichen interner Arbeitsmärkte .....	87
I.	Betriebsspezifische Qualifikation und Ausbildung im Betrieb .....	87
II.	Sicherheitsstreben und Informationsverhalten	92
III.	Gruppenbildung und kollektive Wertvorstellungen .....	102
D.	Interne und externe Arbeitsmärkte .....	107
I.	Verbindungen zwischen internem und externem Arbeitsmarkt .....	107
II.	Konsequenzen unternehmerischer Beschäftigungspolitik für die Arbeitsmarktstruktur .	114
3.	Kapitel: Arbeitsmarktstrukturierung in der Bundesrepublik Deutschland - Eine empirische Studie ....	134
A.	Arbeitshypothesen und empirische Grundlagen ...	134
B.	Die Heterogenität des volkswirtschaftlichen Produktionsapparates .....	141
I.	Produktionsergebnisse von Groß- und Kleinunternehmen .....	142
II.	Arbeitsbedingungen in Groß- und Kleinunternehmen .....	144
III.	Altersstruktur der Arbeitnehmer in Groß- und Kleinunternehmen .....	150
IV.	Berufsausbildung in Groß- und Kleinunternehmen	154
V.	Zusammenfassung: Das Gefälle zwischen Groß- und Kleinunternehmen und natürliche Mobilität .....	167
C.	Überblick über die Beschäftigungsstruktur im Herbst 1966 .....	169
D.	Das primäre Segment .....	181
I.	Aufstieg in der Kategorie der Angestellten	181
1.	Aufstiegsmöglichkeiten in Groß- und Kleinunternehmen .....	181
2.	Soziokultureller Zuschnitt der Arbeitnehmerschaft .....	183
II.	Die Situation der Arbeiter; Intra- und interkategoriemäßiger Aufstieg .....	193

Exkurs: Das Arbeitsmarktverhalten junger Arbeitnehmer .....	202
E. Das sekundäre Segment .....	207
I. Soziokultureller Zuschnitt der Arbeitnehmerschaft .....	207
II. Struktur der Arbeiter in Hilfs- und Anlernpositionen .....	210
III. Angestellte im sekundären Segment .....	218
IV. Randsituation der Arbeitnehmer im sekundären Segment .....	223
F. Abgrenzung zwischen primärem und sekundärem Arbeitsmarkt .....	230
I. Bestimmung von Teilbereichen .....	230
II. Mobilität zwischen den Teilbereichen .....	234
G. Zusammenfassung der Ergebnisse .....	240
4. Kapitel: Lohnbildung im strukturierten Arbeitsmarkt	244
A. Vorbereitende Diskussion .....	244
B. Interne Lohnstrukturen im primären Arbeitsmarkt	246
I. Interne Lohnstruktur als Aktionsparameter der Unternehmensleitung .....	246
II. Lohn und Lohnstruktur im Brennpunkt von Arbeitnehmervergleichen .....	253
III. Institutionalisierung der internen Lohnstruktur .....	261
IV. Arbeitsbewertung als Methode der Lohnadministrierung .....	267
C. Lohnbildung im sekundären Arbeitsmarkt .....	276
D. Externe Lohnstruktur .....	288
E. Lohnstruktur, Lohnniveau und Faktorallokation ...	297
Abschließende Bemerkungen .....	303
ANHANG .....	308
LITERATURVERZEICHNIS .....	311