



# **Personalökonomik**

Gliederung

Prof. Dr. Uwe Jirjahn



# Personalökonomik: Gliederung

## **1. Einführung**

1.1 Besonderheiten von Arbeitsmärkten 1.2 Was ist Personalökonomik?

## **2. Kompensierende Lohndifferenziale**

2.1 Theorie: Arbeitsbedingungen und Entlohnung 2.2 Empirie: Schichtarbeit

## **3. Optimale Qualifikationsstruktur der Belegschaft**

3.1 Keine Komplementaritäten zwischen Qualifikationsgruppen 3.2 Komplementaritäten 3.3 Wirtschaftspolitische 3.4 Anwendung: Internationale Wettbewerbsfähigkeit

## **4. Trade-Off zwischen Beschäftigungsniveau und Arbeitsstunden**

4.1 Personalfixkosten 4.2 Trade-Off ohne Überstundenzuschläge 4.3 Trade-Off mit Überstundenzuschlägen 4.4 Wirtschaftspolitische Anwendung: Arbeitszeitverkürzung

## **5. Befristete vs. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse**

5.1 Theoretisches Modell 5.2 Empirie: Kündigungsschutz, Kapazitätsschwankungen und Arbeitszufriedenheit

## **6. Adverse Selektion bei der Personalbeschaffung**

6.1 Screening 6.2 Signaltheorie 6.3 Probezeit 6.4 Leistungsentlohnung

## **7. Moral Hazard und Leistungsentlohnung**

7.1 Leistungsentlohnung für Professoren 7.2 Extrinsische und intrinsische Motivation

## **8. Senioritätentlohnung**

8.1 Senioritätentlohnung und ältere Arbeitnehmer 8.2 Senioritätentlohnung, Arbeitgeberopportunismus und betriebliche Mitbestimmung

## **9. Beförderungen**

9.1 Beförderungsturniere 9.2 Innerbetriebliche Lohnungleichheit und betriebliche Leistungsfähigkeit

## **10. Allgemeines und betriebsspezifisches Humankapital**

10.1 Allgemeines Humankapital 10.2 Betriebsspezifisches Humankapital