

Seminar zur Arbeitsmarktökonomik

Beschreibung und Ablauf

1 Allgemeine Angaben

Studiengang:	Bachelor
Credits/Umfang:	5 Credits Seminar + 2 Credits Wissenschaftliches Arbeiten, 4 SWS
Beginn/Raum:	Dienstag, 10.10.2023, 14:15 Uhr, digital
Sprache:	Deutsch
Kontakt:	Tobias Hemker (tobias.hemker@tu-dortmund.de) Pia Rumi (pia.rumi@tu-dortmund.de)

2 Beschreibung

Das Seminar widmet sich Fragestellungen, die in Wissenschaft und Praxis aktuell diskutiert werden. Hierbei bearbeiten die Studierenden konkrete Forschungsfragen aus den Gebieten der Arbeitsmarktökonomik.

3 Kompetenzen

Die Studierenden lernen sich selbständig mit einzelnen Themenbereichen auseinanderzusetzen sowie die wesentlichen Forschungsergebnisse schriftlich wiederzugeben und wissenschaftlich vorzutragen. Eines der zentralen Ziele ist dabei eine Einübung in den wissenschaftlichen Diskurs.

4 Anrechenbarkeit und Teilnahmevoraussetzungen

Wahlpflichtmodul im Bachelor-Studiengang Wirtschaftswissenschaften.

Es gibt keine formalen Teilnahmevoraussetzungen. Empfohlen wird jedoch der Abschluss des Moduls 5a: Wirtschaftstheorie I (Mikroökonomie) sowie gute Englischkenntnisse zum Literaturverständnis.

5 Prüfung

Es findet eine benotete Modulprüfung in Form einer schriftlichen Hausarbeit i.V.m. einem mündlichen Vortrag statt.

6 Vorläufige Termine (Abweichungen sind möglich)

Auftaktveranstaltung	Dienstag, 10.10.2023, 14:15 Uhr
Wissenschaftliches Arbeiten	im Anschluss an die Auftaktveranstaltung
Gliederung + Exposé einreichen	bis Sonntag, 22.10.2023, 23:59 Uhr
Gliederungsbesprechung	Freitag 27.10.2023, 10:15 Uhr
Abgabe der Seminararbeiten	bis Sonntag, 10.12.2023, 23:59 Uhr
Präsentation	voraussichtlich 15.12.2023, 10:15 Uhr

7 Themen

1. Anreizwirkung von Vergütung – Die Erfolgsabhängigkeit der Managementvergütung

- Fabbri, F., Marin, D. (2015), „What Explains the Rise in Executive Pay in Germany? A Panel Data Analysis for 1977-2009“, in: *The Scandinavian Journal of Economics*, 118(2), 235-263.
- Rapp, M. S., Wolff, M. (2010), „Determinanten der Vorstandsvergütung – Eine Untersuchung der deutschen Prime-Standard-Unternehmen“, in: *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, 80, 1075-1112.

2. Managementeffizienz und die Auswirkungen auf die Unternehmensperformance

- Bertrand, M., Schoar, A. (2003), „Managing with style: The effect of managers on firm policies“, in: *The Quarterly journal of economics*, 118(4), S. 1169-1208.
- Wruck, E. G., Wruck, K. H. (2002), „Restructuring top management: Evidence from corporate spinoffs“, in: *Journal of Labor Economics*, 20(2), S176-S218.

3. Technischer Fortschritt und Auswirkungen auf die Beschäftigung

- Acemoglu, D., Restrepo, P. (2019), „Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor“, in: *Journal of Economic Perspectives*, 33:2, S. 3-30.
- Frey, C. B., Osborne, M. A. (2017), „The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?“, in: *Technological forecasting and social change*, 114, S. 254-280.

4. Der Effekt von Innovationen auf die Beschäftigung

- Calvino, F., Virgillito, M. E. (2018). „The innovation-employment nexus: A critical survey of theory and empirics“, in: *Journal of Economic Surveys*, 32(1), 83-117.
- Dosi, G., Mohnen, P. (2019). „Innovation and employment: an introduction“, in: *Industrial and Corporate Change*, 28(1), 45-49.

5. Die Beschäftigungseffekte des Mindestlohns

- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., vom Berge, P. (2022), „Reallocation Effects of the Minimum Wage“, in: *Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328.
- Meer, J., West, J. (2016), „Effects of the minimum wage on employment dynamics“, in: *Journal of Human Resources*, 51(2), 500-522.

6. Der Mindestlohn und seine Auswirkungen auf die Lohnverteilung

- David, H., Manning, A., Smith, C. L. (2016), „The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment“, in: American Economic Journal: Applied Economics, 8(1), 58-99.
- Phelan, B. J. (2019), „Hedonic-based labor supply substitution and the ripple effect of minimum wages“, in: Journal of Labor Economics, 37(3), 000-000.

7. Der Unterschied zwischen Voll- und Teilzeitarbeit – Einfluss auf die Lohnhöhe

- Fernández-Kranz, D., Rodríguez-Planas, N. (2011), „The part-time pay penalty in a segmented labor market“, in: Labour Economics, 18(5), 591-606.
- Manning, A., Petrongolo, B. (2008), „The part-time pay penalty for women in Britain“, in: The economic journal, 118(526), F28-F51.

8. Der Einfluss von Training auf Löhne und Beschäftigung

- Biewen, M., Fitzenberger, B., Osikominu, A., Paul, M. (2014), „The effectiveness of public-sponsored training revisited: The importance of data and methodological choices“, in: Journal of Labor Economics, 32(4), 837-897.
- Doerr, A., Fitzenberger, B., Kruppe, T., Paul, M., Strittmatter, A. (2017), „Employment and earnings effects of awarding training vouchers in Germany“, in: ILR Review, 70(3), 767-812.

9. Die online Arbeitsplatzsuche und ihre Auswirkungen

- Kroft, K., Pope, D. G. (2014), „Does online search crowd out traditional search and improve matching efficiency? Evidence from Craigslist“, in: Journal of Labor Economics, 32(2), 259-303.
- Kuhn, P., Skuterud, M. (2004), „Internet job search and unemployment durations“, in: American Economic Review, 94(1), 218-232.

10. Frühkindliches Humankapital und die Leistung auf dem Arbeitsmarkt

- Currie, J., Almond, D. (2011), „Human capital development before age five“, in: Handbook of labor economics, Vol. 4, S. 1315-1486, Elsevier.
- Drange, N., Havnes, T. (2019), „Early Childcare and Cognitive Development: Evidence from an Assignment Lottery“, in: Journal of Labor Economics, 37:3, S. 581-620.