

1. Problemstellung	
1.1 Qualifikation, Humankapital und Wertproblem	1
1.2 Arbeitslosigkeitsrisiken und Qualifikationsstandard	3
1.3 Vorgehensweise	6
2. Ausbildungsinvestitionen und Arbeitsmarkt	
2.1 Humankapital und Unternehmensentscheidungen	8
2.1.1 Ursprüngliche Modelle	9
2.1.2 Finanzierung der betrieblichen Ausbildung	10
2.1.2.1 Grundlagen	10
2.1.2.2 Produktionsbedingungen und Finanzierung	14
2.1.2.3 Diversifizierungsvermögen und Ausbildungsnotwendigkeiten	18
2.1.2.4 Berufliche Ausbildung und deren Marktfähigkeit	20
2.1.2.5 Der Fixkostencharakter beruflicher Bildung im Unternehmen	23
2.1.3 Signaltheorien und das Arbeitsnachfrageverhalten der Firma	26
2.1.4 Modellexplikation	31
2.2 Ein Warteschlangenmodell	31
2.2.1 Grundlagen	31
2.2.2. Die Modellentwicklung	33
2.2.2.1 Die Annahmewelt	33
2.2.2.2 Das statische Modell	35
2.2.2.3 Auswirkungen des statischen Modells	43
2.2.2.4 Die Verteilung der Arbeitsplätze in dem Referenzmodell	45
2.2.3 Dynamische Betrachtungen	48
2.3 Technischer Wandel und betriebliche Ausbildung	57
2.3.1 Technischer Fortschritt in unserem Modell	57
2.3.2 Technischer Fortschritt und Qualifikationsanforderungen	58
2.3.3 Lernen und betriebliche Ausbildung	64
2.3.4 Ausbildung, technische Neuerungen und Erträge	70

2.4 Betriebliche Ausbildung in der Bundesrepublik	73
2.4.1 Unterschiede zu den USA	74
2.4.2 Kosten für die betriebliche Ausbildung in der Bundesrepublik	77
2.4.2.1 Gesamtkostenuntersuchungen	77
2.4.2.2 Kosten für die Erstausbildung	82
2.4.2.3 Weiterbildungskosten	84
3 Externalitäten und informationsökonomische Grund- lagen bei betrieblichen Ausbildungsinvestitionen	89
3.1 Informationsökonomie	90
3.1.1 Grundlagen	90
3.1.2 'Adverse Selection' der Firma	94
3.1.3 Ausbildung und Information	104
3.2 Externalitäten in unserer Modellwelt	110
3.2.1 Betriebliche Ausbildung und Humankapitalver- mehrung	111
3.2.2 Staatliche Einflußmöglichkeiten	114
3.3 Zusammenfassende Bewertung	115
4 Effizienzlohntheorien und Arbeitsnachfrage	
4.1 Effizienzlohntheorien als Erklärungsansatz für unfreiwillige Arbeitslosigkeit	117
4.2 Effizienzlohntheorien und Arbeitsmarkt	118
4.2.1 Produktivität und Gewinnsicherung	119
4.2.2 Löhne, Ausbildungskosten und Mindestlohn- forderungen	125
4.2.2.1 Arbeitsplatzwechsel und Effizienzlohn	127
4.2.2.2 Ausbildungskosten und effiziente Löhne	130
4.2.2.3 Kosten und Mindestlöhne	135
4.3 Qualifikation und Effizienzlohn	136
4.3.1 Qualifikation als Argument in Effizienz- lohnfunktionen	136
4.3.2 Insider-Outsider-Gesichtspunkte der Effizienzlohnhypothese	140
4.4 Kontrakttheoretische Aspekte	144
4.5 Lohnstruktur und Effizienzlohn	149
4.5.1 Lohnstrukturen und humankapitalorientierte Verdienststrukturen	150

4.5.2 Lohnstrukturen und die Zahlung effizienter Löhne	154
4.5.3 Intersektorale Lohnstrukturen	181
4.6 Empirische Ergebnisse zu den Effizienzlohntheorien	185
4.6.1 USA - Studien	165
4.6.1.1 Firmenbezogene Studien	168
4.6.1.2 Intersektorale Untersuchungen	168
4.6.2 Untersuchungen für die Bundesrepublik	174
5 Ergebniswertung und Zusammenfassung	181
5.1 Grundlegende Gemeinsamkeiten der Modelle	181
5.1.1 Determinanten der Arbeitsnachfrage	181
5.1.2 Spezialisierung und Marktformen	184
5.1.3 Warteschlange in strategischer Perspektive	185
5.1.4 Konsequenzen	186
5.2 Makroökonomische Implikationen	187
5.2.1 Arbeitslosigkeit und Qualifikation	188
5.2.2 Investitionen, Gütermarkt und Ausbildung	189
Anlagen	192
Literatur	193