

## Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| Verzeichnis der Tabellen . . . . .  | 9  |
| Verzeichnis der Abbildungen . . . . .   | 10 |
| I. Einleitung . . . . .   | 11 |
| II. Frauen am Arbeitsmarkt - ein Überblick . . . . .  | 15 |
| A. Erwerbsbeteiligung . . . . .   | 15 |
| B. Verkürzte Arbeitszeiten . . . . .  | 19 |
| 1. Teilzeitvolumen . . . . .  | 19 |
| 2. Geringfügige Beschäftigung . . . . .   | 20 |
| C. Arbeitslosigkeit . . . . .   | 21 |
| D. Ausbildung . . . . .   | 23 |
| 1. Schulausbildung . . . . .  | 23 |
| 2. Berufsausbildung . . . . .   | 24 |
| 3. Hochschulausbildung . . . . .  | 26 |
| E. Berufe von Frauen . . . . .  | 27 |
| 1. Frauenberufe im Jahr 1991 . . . . .  | 27 |
| 2. Segregation . . . . .  | 30 |
| F. Beruflicher Aufstieg . . . . .   | 33 |
| G. Erwerbseinkommenssituation von Frauen . . . . .  | 34 |
| III. Erklärungsansätze zu den Besonderheiten der Arbeitsmarktsituation von Frauen . . . . . | 39 |
| A. Nachteile von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und Diskriminierung . . . . .                  | 39 |
| 1. Der Begriff der Diskriminierung . . . . .  | 39 |
| 2. Formen der Diskriminierung . . . . .   | 39 |
| a) Pre-market-Diskriminierung . . . . .   | 39 |
| b) Arbeitsmarktdiskriminierung . . . . .  | 40 |
| 1) Einstellungs-, Beschäftigungs- und Aufstiegsdiskri-<br>minierung . . . . .               | 40 |
| 2) Lohndiskriminierung . . . . .  | 41 |

|  |    |
|--|----|
| 3) Echte und unechte Diskriminierung   | 42 |
| c) Post-market-Diskriminierung   | 44 |
| 3. Messung von Diskriminierung   | 45 |
| a) Identifizierungs- und Quantifizierungsprobleme  | 45 |
| b) Messung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern  | 46 |
| 4. Schutzgesetze für Frauen als Ursache von Diskriminierung  | 50 |
| a) Beschäftigungsverbote für Frauen  | 50 |
| b) Mutterschutzregelungen  | 51 |
| B. Erklärungsbeiträge der neoklassischen Arbeitsmarkttheorien zu den Besonderheiten der Frauenerwerbstätigkeit                     | 53 |
| 1. Das neoklassische Grundmodell   | 53 |
| a) Grundannahmen   | 53 |
| b) Der Arbeitsmarkt im neoklassischen Grundmodell  | 53 |
| 1) Das Saysche Theorem   | 53 |
| 2) Die Grenznutzentheorie  | 54 |
| 3) Grenzproduktivität  | 55 |
| c) Kritik am neoklassischen Grundmodell  | 56 |
| 2. Echte Diskriminierung als Grund für die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Neoklassische Diskriminierungstheorien | 58 |
| a) Frühe Diskriminierungstheorien  | 58 |
| b) Diskriminierung bei vollständiger Konkurrenz: Die Diskriminierungstheorie von Becker  | 59 |
| 1) Der "taste for discrimination"  | 59 |
| 2) Diskriminierungseffekte   | 60 |
| 3) Frauendiskriminierung im Becker-Modell  | 62 |
| 4) Stabilität der Diskriminierung  | 63 |
| c) Diskriminierung bei unvollständiger Konkurrenz  | 64 |
| 1) Das Diskriminierungsmodell von Krueger  | 64 |
| 2) Crowdingtheorien  | 66 |
| i) Klassische Crowdingtheorie  | 66 |
| ii) Die Crowding-Theorie von Bergmann  | 67 |
| 3) Der Monopolfall   | 68 |
| 4) Das Arbeitsmarktmonopson  | 68 |
| d) Zusammenfassung   | 70 |

|  |    |
|--|----|
| 3. Humankapitaltheoretischer Erklärungsansatz für das Arbeitsange- |    |
| bot von Frauen . . . . .   | 71 |
| a) Grundlagen der Humankapitaltheorie . . . . .                    | 71 |
| b) General und specific training . . . . .                         | 74 |
| c) Der empirische Gehalt der Humankapitaltheorie . . . . .         | 76 |
| d) Das Arbeitsangebotsverhalten von Frauen in der Ökonomi-         |    |
| schen Theorie der Familie . . . . .                                | 77 |
| 1) Die Haushaltsproduktion . . . . .                               | 78 |
| 2) Die familiäre Arbeitsteilung . . . . .                          | 79 |
| 3) Niedrigere Marktlöhne für Frauen . . . . .                      | 80 |
| 4) Eine Theorie der Berufswahl . . . . .                           | 81 |
| e) Das nachfrageseitige Investitionskalkül bei der Beschäfti-      |    |
| gung von Frauen . . . . .  | 83 |
| 1) Heterogenes Arbeitsangebot . . . . .                            | 84 |
| 2) Betriebliche Ausbildung und Beschäftigung von                   |    |
| Frauen . . . . .   | 84 |
| 4. Die Bedeutung von Screening und Signaling für die Arbeitsmarkt- |    |
| situation von Frauen . . . . .                                     | 85 |
| a) Die Gleichbehandlung der Frauen in den Statistischen            |    |
| Theorien der Diskriminierung . . . . .                             | 85 |
| 1) Screening . . . . .   | 86 |
| 2) Die Kosten von Fehlentscheidungen . . . . .                     | 87 |
| b) Signaling-Unterschiede zwischen Männern und Frauen . . . .      | 89 |
| c) Zusammenfassung . . . . .                                       | 90 |
| 5. Lohnstarrheiten als Ursache für die Ungleichbehandlung von      |    |
| Frauen und Männern . . . . .                                       | 91 |
| a) Unterschiedliche Arbeitsverträge für Frauen und Männer -        |    |
| die Kontrakttheorie . . . . .                                      | 91 |
| 1) Impliziter Versicherungsschutz als Bestandteil von              |    |
| Arbeitsverträgen . . . . .   | 91 |
| 2) Unterschiedliche Risikoneigung von Frauen und                   |    |
| Männern . . . . .  | 93 |
| 3) Kritik . . . . .  | 94 |
| b) Effizienzlohntheorien . . . . .                                 | 95 |
| 1) Shirking . . . . .  | 96 |
| i) Die Grundidee des shirking-Modells . . . . .                    | 96 |

|   |     |
|---|-----|
| ii) Lohnhierarchien . . . . .   | 98  |
| iii) Senioritätsentlohnung . . . . .  | 98  |
| iv) Effizienzlöhne und Diskriminierung . . . . .  | 99  |
| v) Instabilität des Unterbeschäftigungsgleichgewichts . . . . .                                     | 101 |
| 2) Labor-Turnover . . . . .   | 101 |
| 3) Adverse Selection . . . . .  | 103 |
| 4) Soziologische Konzepte . . . . .   | 105 |
| C. Frauenerwerbstätigkeit in institutionalistischen und sozialwissenschaftlichen Theorien . . . . . | 107 |
| 1. Frauen als Benachteiligte der Arbeitsmarktsegmentation . . . . .                                 | 107 |
| a) Das duale Arbeitsmarktkonzept . . . . .  | 108 |
| I) Interne und externe Arbeitsmärkte . . . . .  | 108 |
| 2) Betriebsspezifisches Humankapital . . . . .  | 109 |
| 3) Die Bedeutung von "custom" . . . . .   | 110 |
| i) Die Herausbildung von Gruppennormen . . . . .  | 110 |
| ii) Vor- und Nachteile von "custom" . . . . .   | 112 |
| b) Das Warteschlangenmodell von Thurow . . . . .  | 114 |
| I) Der Arbeitsplatzwettbewerb . . . . .   | 114 |
| 2) Lohnwettbewerb und training-on-the-job . . . . .   | 115 |
| 3) Die Warteschlange . . . . .  | 116 |
| 4) Specific training und interner Arbeitsmarkt . . . . .  | 117 |
| 5) Konjunkturelle Wirkungen . . . . .   | 119 |
| 6) Frauen in der Warteschlange . . . . .  | 120 |
| 7) Kritik . . . . .   | 122 |
| c) Betriebszentrierter Arbeitsmarkt des Münchener ISF . . . . .                                     | 123 |
| I) Der "Jedermann-Arbeitsmarkt" . . . . .   | 124 |
| 2) Der fachliche Arbeitsmarkt . . . . .   | 124 |
| 3) Betriebsspezifischer Arbeitsmarkt . . . . .  | 126 |
| 4) Kritik . . . . .   | 127 |
| i) Entstehung von segmentierten Arbeitsmärkten . . . . .  | 128 |
| ii) Stabilität und Gegenkräfte . . . . .  | 131 |
| iii) Geschlechtsspezifische Segmentierung . . . . .   | 134 |
| d) Alternativrollenhypothese . . . . .  | 137 |
| 2. Frauen als Outsider auf dem Arbeitsmarkt - Zur Rolle der Gewerkschaften . . . . .                | 139 |

|  |     |
|--|-----|
| a) Gewerkschaften und Betriebsräte - ein Überblick . . . . .   | 139 |
| b) Ökonomische Theorien der Gewerkschaftstätigkeit . . . . .   | 140 |
| 1) Der Monopolansatz . . . . .   | 141 |
| 2) Das Modell mit effizienten Verhandlungen . . . . .  | 143 |
| c) Die Vertretung von Gruppeninteressen durch die Gewerk-<br>schaften . . . . .                      | 145 |
| 1) Das Medianwähler-Modell . . . . .   | 145 |
| 2) Das Principal-Agent-Problem . . . . .   | 146 |
| d) Frauenlöhne . . . . .   | 148 |
| 1) Grundlohndifferenzierung . . . . .  | 148 |
| 2) Einfluß der Betriebsgröße . . . . .   | 150 |
| 3) Brancheneinflüsse . . . . .   | 150 |
| e) Gewerkschaftliche Möglichkeiten der Verbesserung der Ar-<br>beitsbedingungen für Frauen . . . . . | 151 |
| 3. Das "weibliche Arbeitsvermögen" . . . . .   | 153 |
| a) Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung . . . . .   | 153 |
| b) Die reproduktionsbezogene Familientätigkeit . . . . .   | 154 |
| c) Die Nutzung des weiblichen Arbeitsvermögens durch die<br>Betriebe . . . . .                       | 156 |
| 1) Die Eigenschaften des weiblichen Arbeitsvermögens . . . . .                                       | 156 |
| 2) Das Babbage-Prinzip der Arbeitsorganisation . . . . .   | 157 |
| i) Die Stabilität der Arbeitsorganisation . . . . .  | 157 |
| ii) Gründe für die Neuorganisation . . . . .   | 159 |
| D. Zusammenfassung . . . . .   | 160 |

#### IV. Arbeitszeitgestaltung unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie

|   |     |
|---|-----|
| und Beruf . . . . .   | 164 |
| A. Zum Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung . . . . .                                      | 164 |
| B. Deregulierung der Arbeitszeit - Unternehmen und Arbeitszeitflexibilisie-<br>rung . . . . . | 165 |
| 1. Besonderheiten des Faktors Arbeit . . . . .  | 165 |
| 2. Der autonome Arbeitszeitbedarf des Unternehmens . . . . .                                  | 166 |
| a) Betriebliche Kapazität . . . . .   | 166 |
| b) Beschäftigung . . . . .  | 166 |
| 3. Betriebs- und Arbeitszeiten . . . . .  | 169 |
| a) Optimale Betriebszeit . . . . .  | 169 |

|   |     |
|---|-----|
| b) Optimale Arbeitszeit . . . . .   | 169 |
| c) Der Zusammenhang von Betriebs- und Arbeitszeiten . . . . .                             | 170 |
| d) Die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten . . . . .                             | 171 |
| 1) Der Fall der konstanten Güternachfrage . . . . .                                       | 171 |
| 2) Der Fall der schwankenden Güternachfrage . . . . .                                     | 172 |
| 4. Die Inhomogenität des Faktors Arbeit . . . . .   | 174 |
| ✕ 5. Betriebs- und Arbeitszeiten in Deutschland . . . . .                                 | 176 |
| a) Betriebszeiten . . . . .   | 176 |
| b) Arbeitszeiten . . . . .  | 179 |
| c) Bewältigung von Beschäftigungsschwankungen . . . . .                                   | 180 |
| C. Zeitsouveränität - Arbeitnehmer und Arbeitszeitflexibilisierung . . . . .              | 181 |
| 1. Arbeitsangebot und Arbeitszeit . . . . .   | 181 |
| 2. Veränderungen der Arbeitszeit und Arbeitsangebot . . . . .                             | 182 |
| a) Generelle Arbeitszeitverkürzung . . . . .  | 182 |
| b) Flexible Arbeitszeiten . . . . .   | 183 |
| 1) Flexibilisierung der Dauer der Arbeitszeit . . . . .                                   | 183 |
| 2) Flexibilisierung der Lage der Arbeitszeit . . . . .                                    | 184 |
| i) Bezugszeitraum . . . . .   | 184 |
| ii) Präferenzen . . . . .   | 185 |
| iii) Haushaltseinkommen . . . . .   | 187 |
| iv) Institutionelle Gegebenheiten . . . . .   | 188 |
| v) Zeitdimension Vollzeit- oder Teilzeitflexibilisierung . . . . .                        | 189 |
| 3. Die familiäre Arbeitsteilung . . . . .   | 190 |
| 4. Arbeitszeitwünsche . . . . .   | 193 |
| a) Die Bedeutung des Normalarbeitszeitstandards . . . . .                                 | 193 |
| b) Ergebnisse von Arbeitnehmerbefragungen . . . . .                                       | 196 |
| D. Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bei kontinuierlicher Erwerbstätigkeit . . . . . | 200 |
| 1. Vollzeitflexibilisierung . . . . .   | 200 |
| a) Gleitzeitvarianten . . . . .   | 200 |
| b) Vor- und Nachteile der Gleitzeitregelungen für Unternehmen . . . . .                   | 202 |
| 2. Individuelle Arbeitszeitverkürzung . . . . .   | 204 |
| a) Teilzeitmodelle . . . . .  | 204 |
| b) Die Motive der Arbeitgeber für die Einführung von Teilzeitarbeit . . . . .             | 205 |

|  |     |
|--|-----|
| c) Organisationsformen von Teilzeitmodellen . . . . .                                      | 206 |
| 1) Betriebszeitverlängerung als Ziel der Teilzeitregelung . . . . .                        | 206 |
| i) Arbeitsplatzteilung . . . . .   | 206 |
| ii) Dämmschichten . . . . .  | 207 |
| iii) Integrierte Schichtsysteme . . . . .  | 207 |
| iv) Job-Sharing . . . . .  | 208 |
| 2) Anpassung an Beschäftigungsschwankungen als Ziel der Teilzeitregelung . . . . .         | 209 |
| d) Probleme der Teilzeitbeschäftigung . . . . .  | 210 |
| 1) Sozialversicherungsrechtliche Konsequenzen der Teilzeitarbeit . . . . .                 | 210 |
| i) Gesetzliche Krankenversicherung . . . . .   | 211 |
| ii) Rentenversicherung . . . . .   | 211 |
| iii) Arbeitslosenversicherung . . . . .  | 212 |
| iv) Anreize zur Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse . . . . .          | 213 |
| 2) Arbeitsrechtliche Konsequenzen der Teilzeitarbeit . . . . .                             | 214 |
| i) Gesetzliche Regelungen . . . . .  | 214 |
| ii) Tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen . . . . .                      | 215 |
| E. Formen der Arbeitszeitflexibilisierung bei Unterbrechung der Erwerbstätigkeit . . . . . | 215 |
| 1. Gesetzlicher Erziehungsurlaub . . . . .   | 216 |
| a) Entstehung und Inhalte des gesetzlichen Erziehungsurlaubs . . . . .                     | 216 |
| b) Wirkungen des Erziehungsurlaubs auf die Familien . . . . .                              | 220 |
| 1) Einkommenssituation und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit . . . . .                    | 220 |
| 2) Rückkehr in den Beruf . . . . .   | 222 |
| c) Probleme für die Betriebe durch den Erziehungsurlaub . . . . .                          | 224 |
| 1) Kosten der Unterbrechungszeit . . . . .   | 224 |
| 2) Kosten durch die Vertretungsnotwendigkeit . . . . .                                     | 225 |
| 3) Wiedereingliederung nach der Familienpause . . . . .                                    | 227 |
| 2. Betriebliche Wiedereinstellungsgarantien . . . . .                                      | 228 |
| a) Die Rolle der betrieblichen Sozialpolitik . . . . .                                     | 228 |
| b) Ausgestaltungsformen von betrieblichen Wiedereinstell-                                  |     |

|  |     |
|--|-----|
| lungsgarantien . . . . .   | 230 |
| c) Gründe und Ziele der Vereinbarung von Wiedereinstel-                      |     |
| lungsgarantien . . . . .   | 233 |
| d) Erfahrungen mit Wiedereinstellungsgarantien . . . . .                     | 235 |
| e) Nachteile kleinerer Unternehmen . . . . .                                 | 236 |
| 3. Erfahrungen mit Rückkehrerinnen . . . . .                                 | 239 |
| ★ F. Komplementäre Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf . . .   | 241 |
| 1. Kinderbetreuung . . . . .   | 241 |
| a) Theoretische Aspekte . . . . .  | 241 |
| b) Kinderbetreuung und Arbeitszeitflexibilisierung . . . . .                 | 242 |
| c) Die Situation der institutionellen Kinderbetreuung in der                 |     |
| Bundesrepublik Deutschland . . . . .   | 243 |
| 2. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen . . . . .                               | 245 |
| G. Wirkungen der Arbeitszeitflexibilisierungen auf die Arbeitsmarktsituation |     |
| von Frauen . . . . .   | 246 |
| 1. Das Kalkül der Unternehmen . . . . .                                      | 247 |
| a) Fehlende Arbeitsmarktrationierung . . . . .                               | 248 |
| b) Auftreten von Arbeitsmarktrationierungen . . . . .                        | 249 |
| 2. Das Kalkül der Frauen . . . . .   | 250 |
| 3. Die Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierungen im einzelnen . .       | 253 |
| a) Flexibilisierung und Erwerbsbeteiligung . . . . .                         | 253 |
| b) Flexibilisierungen und Entlohnung von Frauen . . . . .                    | 254 |
| 1) Direkte Effekte . . . . .   | 254 |
| 2) Indirekte Effekte . . . . .   | 254 |
| c) Flexibilisierung und Ausbildung von Frauen . . . . .                      | 256 |
| d) Auswirkungen von Arbeitszeitflexibilisierungen auf echte                  |     |
| und unechte Diskriminierung . . . . .  | 256 |
| V. Schluß . . . . .  | 259 |
| Literaturverzeichnis . . . . .   | 265 |



## Verzeichnis der Tabellen

|  |     |
|--|-----|
| Tab. II.1.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern . . . . .   | 16  |
| Tab. II.2.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen nach Familienstand . . . . .  | 17  |
| Tab. II.3.: Voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und deren Arbeitsvolumen<br>nach dem Geschlecht von 1960 bis 1988 . . . . .  | 20  |
| Tab. II.4.: Anteil der Schülerinnen an allgemeinbildenden Schulen nach Bildungs-<br>bereich und Schularten in Prozent . . . . .  | 23  |
| Tab. II.5.: Weibliche und männliche Auszubildende in den jeweils 10 am stärksten<br>besetzten Ausbildungsberufen in Prozent . . . . .  | 26  |
| Tab. II.6.: Studierende an Universitäten und Kunsthochschulen in den 15 am stärk-<br>sten besetzten Studienbereichen im WS 1989/90 nach Geschlecht. . . . .  | 27  |
| Tab. II.7.: Erwerbstätige Frauen und Männer in den 11 am stärksten besetzten<br>Berufen . . . . .  | 29  |
| Tab. II.8.: Ausgewählte Berufsgruppen mit einem überdurchschnittlichen Frauen-<br>anteil 1991 . . . . .  | 30  |
| Tab. II.9.: Abhängig erwerbstätige Frauen und Männer mit Hochschulabschluß<br>nach Fachrichtungsgruppen und Stellung im Betrieb . . . . .  | 34  |
| Tab. II.10.: Bruttostundenverdienste von weiblichen und männlichen Arbeitern und<br>Verdienstrelationen in der Industrie 1992 . . . . .  | 35  |
| Tab. II.11.: Bruttomonatsverdienste von weiblichen und männlichen kaufmänni-<br>schen Angestellten und Verdienstrelationen in Industrie, Handel, Kredit- und<br>Versicherungsgewerbe 1992 . . . . .                      | 36  |
| Tab. II.12.: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit "Niedrigeinkommen"<br>1978 und 1986 . . . . .  | 37  |
| Tab. II.13.: Anteil des durchschnittlichen Einkommens von Frauen am durch-<br>schnittlichen Einkommen von Männern in ausgewählten Ländern in Prozent . . . . .   | 38  |
| Tab. IV.1.: Durchschnittliche Betriebszeiten nach Wirtschaftsbereichen und Be-<br>triebsgrößenklassen (in Stunden/Woche) . . . . .   | 177 |
| Tab. IV.2.: Durchschnittliche wöchentliche Betriebszeiten und Kapitalintensitäten<br>im verarbeitenden Gewerbe . . . . .   | 179 |
| Tab. IV.3.: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten 1985<br>und 1990 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen . . . . .   | 180 |
| Tab. IV.4.: Vergleich des Zeitaufwands für Hausarbeit und Kinderbetreuung zwi-<br>schen Ehefrau und Ehemann nach Kinderzahl und Umfang der Erwerbszeit<br>der Frau in Minuten pro Tag (wochendurchschnittlich) . . . . . | 192 |

|  |     |
|--|-----|
| Tab. IV.5.: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit 1980 und 1985 in Stunden pro Woche (32-55jährige Arbeitnehmer) . . . . . | 197 |
| Tab. IV.6.: Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit von Frauen (23-65 Jahre) nach Alter der Kinder im Haushalt . . . . .          | 198 |

### Verzeichnis der Abbildungen

|  |     |
|--|-----|
| Abb. II.1.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen und Männern . . . . .                             | 17  |
| Abb. II.2.: Altersspezifische Erwerbsquoten von Frauen nach Familienstand 1975 und 1991 . . . . .        | 18  |
| Abb. II.3.: Erwerbslose nach Alter und Art der gesuchten Tätigkeit 1990 . . . . .                        | 22  |
| Abb. II.4.: Weibliche Auszubildende in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen 1990 . . . . .   | 25  |
| Abb. II.5.: Erwerbstätige Frauen und Männer 1991 nach Berufsbereichen . . . . .                          | 28  |
| Abb. III.1.: Einkommenswirkungen verschiedener Diskriminierungsabfolgen . . . . .                        | 45  |
| Abb. III.2.: Die Arbeitsangebotsfunktion im neoklassischen Grundmodell . . . . .                         | 55  |
| Abb. III.3.: Der neoklassische Arbeitsmarkt . . . . .  | 56  |
| Abb. III.4.: Beckers Präferenzmodell im MacDougall-Diagramm. . . . .                                     | 61  |
| Abb. III.5.: Das einfache Humankapitalbildungsprofil . . . . .   | 73  |
| Abb. III.6.: Auswirkung einer Erwerbsunterbrechung auf das Einkommen in Abhängigkeit vom Alter . . . . . | 82  |
| Abb. III.7.: Arbeitslosigkeit im shirking-Modell . . . . .   | 97  |
| Abb. III.8.: Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Arbeitsplatzwettbewerbsmodell . . . . .              | 115 |
| Abb. III.9.: Der gewerkschaftliche Monopol-Fall . . . . .  | 141 |
| Abb. III.10.: Mögliche Wohlfahrtsgewinne gegenüber der Monopol-Lösung . . . . .                          | 143 |
| Abb. III.11.: Echte und unechte Diskriminierung im Überblick . . . . .                                   | 163 |