

A two-stage approach to agile pharmaceutical supply chain management with product substitutability in crises.

'mehr noch als in anderen ländern stehen fragen der arbeitsbedingungen und der qualität des arbeitslebens in deutschland im schatten der anhaltenden arbeitsmarktkrise. seit jahren konzentriert sich die gesellschaftspolitische diskussion darauf, wie das weit über dem europäischen durchschnitt liegende niveau der arbeitslosigkeit reduziert und das beschäftigungswachstum gefördert werden kann: 'deregulierung' und 'senkung der arbeitskosten' sind die stichwörter, die die arbeitsmarktpolitische debatte prägen und die nicht selten auf einen abbau von tariflich vereinbarten benefits und einschränkungen früherer arbeitnehmerrechte abzielen und hinauslaufen. damit versucht die politik der mit dem begriff der globalisierung bezeichneten verschärfung der internationalen wettbewerbsverhältnisse zu begegnen, die auch die deutschen arbeitnehmer einer zunehmend härteren konkurrenz auf den weltmärkten ausgesetzt hat. es stellt sich zudem die frage, wie die rationalisierungsmaßnahmen und anstrengungen zur steigerung der produktivität, mit denen die wirtschaft auf diese herausforderungen reagiert hat, aber auch wie der ökonomische und technologische strukturwandel die arbeitsbedingungen und das klima an den arbeitsplätzen beeinflusst haben. der vorliegende beitrag untersucht, wie die arbeitnehmer in ost- und westdeutschland im vergleich mit den übrigen mitgliedsländern der eu ihre arbeitssituation erleben und bewerten, welche erwartungen sie an ihren arbeitsplatz richten und wie zufrieden sie mit ihrer arbeit sind. diese fragen waren im herbst 2001 gegenstand einer eurobarometer-befragung der europäischen kommission, auf die sich die hier vorgenommenen analysen als datengrundlage stützen.'

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikern Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kritisiert werden mangelnde Existenzsicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudara 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floßmann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Praxis von Teilzeitarbeit, die als „Zuverdienst“ von Ehefrauen und Müttern zum männlichen Familieneinkommen konstruiert werden, das *male-breadwinner*-Modell (Sainsbury 1999) selbst dann noch stützen, wenn dieses angesichts hoher struktureller Erwerbslosigkeit und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse bereits erodiert ist. Als frauenpolitisch intendiertes Instrument wird schließlich Teilzeitarbeit als verkürzte

„Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frauen wird als Vereinbarung von Familie und Beruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungskräften und SozialwissenschaftlerInnen verlangen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und gesellschaftlichem Ansehen ausgestattet sind, ungeteilten Einsatz, Anwesenheit und Loyalität. Leitbilder von Führung enthalten die Prämisse der „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ im Sinne eines weit über die Normalarbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Engagements (Burla et al. 1994; Kieser et al. 1995).

Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass Leitungsfunktionen im Rahmen verkürzter Arbeitszeit