

Synthesis of large-scale heat exchanger networks using a sequential match reduction approach.

Die vorliegende Betriebsfallstudie ist im Rahmen einer Magisterarbeit an der Universität Bremen entstanden. Im Zuge dieser Arbeit beschäftigt sich der Autor mit der Thematik des psychologischen Vertrags. Es werden implizite und unausgesprochene Erwartungen von Mitarbeitenden, welche sich innerhalb von sozialen Austauschbeziehungen in Organisationen herausbilden können, ermittelt und dargestellt. Hierzu wird zunächst das psychologische Vertragskonzept skizziert, das implizite, nicht schriftlich fixierte gegenseitige Erwartungen und Verpflichtungen zwischen Organisationen und Beschäftigten regelt. Im theoretischen Teil dieser Arbeit wird dabei auf klassische und moderne Konzeptionen des psychologischen Kontrakts, seine Entstehung und seine Weiterentwicklung eingegangen. Nachfolgend werden im empirischen Teil die Forschungsergebnisse - die Erwartungen von Arbeitnehmenden - vorgestellt und in das psychologische Vertragskonzept eingeordnet. Hierbei wird in einem Unterkapitel im Besonderen die Erwartungsdimension der Anerkennung näher betrachtet. Das Ziel dieser Untersuchung ist, die im Arbeitsalltag häufig unausgesprochen bleibenden Erwartungen im Rahmen reziproker Austauschbeziehungen in Organisationen darzustellen und somit sichtbar zu machen. Zudem werden diese Erwartungen in das Konzept des psychologischen Vertrags eingeordnet. Nach der Analyse des Textmaterials und der Bildung der Codes können zwei zentrale Ergebnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage bezüglich der Erwartungen Arbeitnehmender an die Prozessqualität von Arbeit im Rahmen reziproker Austauschbeziehungen in Organisationen hervorgehoben werden. Erstens wird die Bedeutsamkeit von definierten Strukturen, an denen sich die Handlungen der Mitarbeitenden orientieren können, aus der Analyse der Gruppendiskussionen deutlich. Als zweites zentrales Forschungsergebnis ist die hohe Bedeutung der Erwartungsdimension der Anerkennung zu nennen. (ICD2)

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechterforscherinnen 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 wahrgenommen werden können. Ein Beispiel sind