

**S. N. P. Vegendla, Geraldine J. Heynderickx,
Guy B. Marin**

Comparison of Eulerian-Lagrangian and Eulerian-Eulerian method for dilute gas-solid flow with side inlet.

"Das Verbundprojekt 'Prävention in Unternehmen der Wissensökonomie' (PRÄWIN) zielt darauf ab, Potenziale und Barrieren eines Gesundheitsmanagements in flexiblen Arbeitsstrukturen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der IT- und Medienbranche zu untersuchen. Hierzu werden in drei Partnerunternehmen passfähige Instrumente und Verfahren entwickelt, erprobt und evaluiert. Dabei geht es auch darum, Ansätze zu sondieren, mit deren Hilfe Alleinselbstständige in das Gesundheitsmanagement von KMU einbezogen werden können. Auf dieser Grundlage soll anschließend der branchenweite Transfer von gesundheitsförderlichen Gestaltungslösungen erfolgen. Im Zentrum dieses ersten Teils des PRÄWIN-Zwischenberichts steht die Konzeptualisierung nachhaltiger Arbeitsqualität mit Blick auf flexible Arbeitsstrukturen in der Wissensökonomie. Nachhaltige Arbeitsqualität wird hierbei als zentrales Referenzkonzept für eine betriebliche und erwerbsbezogene Gesundheitsförderung in der Wissensökonomie betrachtet. Ansatzpunkt ist die organisationsbezogene Verhältnisintervention in flexiblen Arbeitsstrukturen fokaler KMU. Der erste Teilbericht umfasst im Kern noch empirisch weiter zu überprüfende Arbeitshypothesen, die ausgehend vom Konzept nachhaltiger Arbeitsqualität entwickelt wurden." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Guido Becke: Zur Einführung: Das Konzept nachhaltiger Arbeitsqualität - Grundlage für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in der Wissensökonomie (9-24); Peter Bleses: Die besonderen Charakteristika der Wissensarbeit: Auswirkungen auf Beanspruchungen und Ressourcen (25-40); Sandra Schmidt: Ansätze für die betriebliche Gesundheitsförderung in flexiblen Arbeitsstrukturen: eine konzeptionelle Bestandsaufnahme (41-66); Peter Bleses: Die Organisation muss auch in flexiblen Arbeitsstrukturen der Fokus erwerbsbezogener Gesundheitsförderung bleiben (67-82); Guido Becke: Betriebliche Leistungskulturen in der Wissensökonomie: ein Grundproblem nachhaltiger Arbeitsqualität (83-106).

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/ Kudera 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