

Franco M. Novara, Juan M. Novas, Gabriela P. Henning

A novel constraint programming model for large-scale scheduling problems in multiproduct multistage batch plants: Limited resources and campaign-based operation.

"Die empirische Analyse geht der Frage nach, wie prekär atypische Beschäftigungsverhältnisse einzustufen sind. Als Referenzgröße dienen Normalarbeitsverhältnisse. Nebenbei wird zumindest in der bivariaten Analyse - untersucht, in welchem Maße auch Normalarbeitsverhältnisse selbst als prekär anzusehen sind. Prekarität ist kein exklusives Merkmal atypischer Beschäftigung, sondern betrifft, je nachdem welche Kriterien zugrunde gelegt werden, auch Beschäftigte mit Normalarbeitsverhältnissen. Und umgekehrt ist nicht a priori jedes atypische Beschäftigungsverhältnis als prekär einzustufen. Mit Hilfe von Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) werden für alle Formen atypischer Beschäftigung (befristete, geringfügige und Teilzeitbeschäftigung sowie Leiharbeit) mehrere Prekaritätsdimensionen (Einkommen, Weiterbildungsteilnahme, Beschäftigungsstabilität) über einen längeren Zeitraum (1989-2005) untersucht. Zunächst aber gilt es, die beiden für die Analyse zentralen Kategorien atypische Beschäftigung und Prekarität begrifflich zu klären (Kap. 2) und die theoretischen Überlegungen über den Zusammenhang beider Kategorien zu spezifizieren (Kap. 3). Anschließend beschreiben wir die verwendeten Daten sowie die statistischen Modelle und präsentieren zunächst bivariate und danach multivariate Untersuchungsergebnisse (Kap. 4)." (Textauszug)

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikerrinnen 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 öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Man2007s (Nationalrat, Bundesrat, Landtag) ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre berufliche Tätigkeit, selbst in leitenden Positionen, weiter ausüben.