

Dynamic modeling and validation of absorber and desorber columns for post-combustion CO

Anhand von Ergebnissen eines EU-finanzierten Forschungsprojektes 'Job Mobilities and Family Lives in Europe', an dem Partner aus Deutschland, Frankreich, Spanien, Polen, Belgien und der Schweiz beteiligt gewesen sind, gehen die Verfasser folgenden Fragen nach: Wie viele Menschen betrifft die berufsbedingte Mobilität? Hat berufsbedingte räumliche Mobilität zugenommen? Welche Konsequenzen hat sie für das Privatleben? Welche Rahmenbedingungen spielen dabei eine Rolle, und welche Unterschiede gibt es zwischen verschiedenen Mobilitätsformen? Mobilität, mittlerweile von einigen Autoren bereits als weiteres Kennzeichen der Moderne ausgemacht, wird mit dem Heranwachsen der jüngeren Generationen zunehmend zu einem selbstverständlichen Teil des Berufslebens werden. Dies gilt zumindest für weite Teile der Gesellschaft, vor allem für die Höherqualifizierten. Gleichzeitig bleiben Menschen aber bis auf weiteres ihrer regionalen Heimat und den sozialen Netzwerken, in die sie dort eingebunden sind, verbunden. Daher ist für die spätmodernen Gesellschaften eher die Pendelmobilität kennzeichnend als die Umzugsmobilität. Unterstützt wird dieser Trend dadurch, dass es den zunehmend verbreiteten Doppelverdienerpaaren oft nicht möglich ist, einen Wohnort zu wählen, der beiden Partnern das Pendeln über weite Strecken ersparen könnte. Berufsbedingte räumliche Mobilität hat auf der einen Seite Vorteile für Teile der Bevölkerung. Mobilität erfüllt damit zum Teil die Verheißungen, die von den Visionären der mobilen Gesellschaft in Aussicht gestellt werden: Wohlstand und Wachstum. Auf der anderen Seite kann Mobilität alternativlos sein, wenn dadurch sozialer Abstieg verhindert wird. Dem mobilen Menschen eröffnen sich somit oftmals neue Erfahrungen und Möglichkeiten, sie können ihm aber auch gänzlich verschlossen bleiben. Mobilität kann auch als Prekarisierung empfunden werden: als Zwang und Belastung, die das Organisieren von Beruf und Alltag zu einer Sisyphusarbeit werden lässt, neben der für Familie, Hobbys und freiwilliges Engagement kein Platz mehr bleibt. (ICF2)

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 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