

# Refinery continuous-time crude scheduling with consideration of long-distance pipeline transportation.

*"In der Debatte über aktuelle globale Wirtschaftstrends mit ihrem Bezug auf grenzüberschreitende Wirtschaftsaktivitäten wird häufig auf die relativ junge internationale Organisation, die Welthandelsorganisation (WTO), in der die Freiheit des Welthandels ausgeweitet und reguliert wird, verwiesen. Hier spielte sich auch der Kampf um die Einführung sogenannter obligatorischer Sozialstandards ab. Sehr viel seltener kommt jene internationale Organisation ins Gesichtsfeld, deren Mandat und Primäraufgabe ausdrücklich in der Errichtung von international gültigen Mindeststandards im Arbeits- und Sozialbereich besteht, der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Bei der Herausbildung von globalen Regelungen (global governance) in diesem Politikbereich kommt der Internationalen Arbeitsorganisation jedoch eine zentrale Rolle zu, zumal sie zwar zwischenstaatlich, aber nicht rein intergouvernemental ist.*

*Seit ihrer Gründung im Jahre 1919 ist es Auftrag der IAO, Arbeits- und Sozialpolitik international zu gestalten. In ihren global orientierten normsetzenden Tätigkeiten wird sie seit Bestehen der Organisation der Vereinten Nationen durch die Allgemeine Menschenrechtserklärung, die Menschenrechtspakte und weitere einschlägige VN-Konventionen unterstützt. Regional kommt zwar der Europäischen Union (EU) die größte Bedeutung bei Regelungen im Arbeits- und Sozialbereich zu. Da es im folgenden jedoch um die Bedeutung globaler Strukturen im Politikbereich Arbeits- und Sozialpolitik gehen soll, wird die IAO im Mittelpunkt der Betrachtung stehen. Dazu werden zunächst ihre Politikstrukturen skizziert, danach die Folgen der Globalisierung für ihre Mandatserfüllung dargestellt und im letzten Teil Schlussfolgerungen über die neue politische Strategie der IAO gezogen. (...)"*  
(Textauszug)

## 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/ 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 Beispiel sind öffentlich Bedienstete, die in Österreich zur Ausübung eines politischen Demgegenüber gibt es aber empirische Evidenzen dafür, dass