

Two dimensional numerical computation of a circulating fluidized bed biomass gasifier.

"This paper deals with institutional challenges German works councils face currently. These challenges consist of structural economic change from industrial to service sectors accompanied by an extension of 'co-determination-free-zones', an enhanced labour force diversity beyond the image of the male blue collar worker as the 'normal employee' works councils represent, the transformation of companies into network companies splitting up established works councils, co-management in times of competitive restructuring of firms and the emergence of new postfordistic production models with ambivalent impacts on working conditions. Moreover, works councils are challenged by a partial decentralisation of collective bargaining towards the establishment level dissolving the established division of labour between works councils and trade unions. These new challenges confront works councils with risks of structural overcharge endangering their institutional stability. Institutional learning may increase the institutional capabilities and competences required to works councils in order to meet new challenges. It could focus on a critical reflection of established practises in interest representation, utilising workforce diversity as a social resource of interest representation and promote co-operation between works councils in network companies or multinationals. However, works councils are not capable of meeting new challenges self-destined, rather they still depend on a supportive infrastructure of advice and consultancy provided by trade unions. In order to offer support tailored to the needs of works councils and to overcome their crisis in respect to social legitimacy trade unions will as well have to undergo processes of institutional learning to enhance their regional capacities of action, to promote innovative ideas or social issues and to utilise the increased workforce diversity as a starting point to attract new target groups of potential union members. The recognition of workforce diversity proves to be a significant prerequisite to draw on diversity as a social resource of institutional learning by works councils and unions." (author's remark)

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