

**Roni F. Banaszewski, Luacutecia V. R.
Arruda, Jean Marcelo Simatildeo, Cesar
Augusto Tacla, Ana Paula F. D. Barbosa-
Poacutevoa, Susana Relvas**

An application of a multi-agent auction-based protocol to the tactical planning of oil product transport in the Brazilian multimodal network.

'die arbeitszufriedenheit gehört zu den klassischen subjektiven indikatoren, an denen das verhältnis der erwerbstätigen zu ihrer arbeit und die 'qualität des arbeitslebens' gemessen wird. in der arbeitszufriedenheit kommt zum ausdruck, wie der arbeitsplatz in seiner gesamtheit oder wie einzelne arbeitsplatz- und tätigkeitsmerkmale vor dem hintergrund persönlicher ansprüche und erwartungen von den beschäftigten subjektiv wahrgenommen und bewertet werden. nachdem in den achtziger jahren die these einer dramatisch sinkenden arbeitszufriedenheit große aufmerksamkeit gefunden und lebhafte debatten ausgelöst hatte, ist die diskussion über die entwicklung und die bestimmungsgrößen der arbeitszufriedenheit mittlerweile weitgehend verstummt. angesichts einer sich auf rekordhöhen bewegenden arbeitslosigkeit und der anhaltenden diskussion über internationale wettbewerbsfähigkeit, kostendruck, personalabbau und 'shareholder value' muten fragen nach der persönlichen erfüllung in der arbeit, die qualität des arbeitslebens und des subjektiven wohlbefindens der beschäftigten am arbeitsplatz mindestens nachrangig, wenn nicht gar 'nostalgisch' an. andererseits ist immer wieder nachdrücklich auf die bedeutung der arbeitszufriedenheit für die produktivität der arbeit und das arbeitsmarktvverhalten hingewiesen worden, und es gibt kaum gründe anzunehmen, daß das bedürfnis der beschäftigten nach einer befriedigenden arbeit abgenommen hätte.'

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