

**Richard Caulkin, Michael Fairweather,
Xiaodong Jia, N. Gopinathan, R. A. Williams**

An investigation of packed columns using a digital packing algorithm.

'die notwendigkeit der reform der sozialen sicherungssysteme, darunter auch und vor allem der alterssicherung, ist unbestritten und steht in nahezu allen westlichen wohlfahrtsstaaten auf der politischen tagesordnung. die reformdiskussion wird jedoch weitgehend als eine diskussion unter den experten und politischen eliten geführt. relativ vernachlässigt wird in dieser diskussion - und auch in der forschung - die 'subjektive komponente' der sozialen sicherung, d.h. die perspektive der adressaten der sozialpolitischen maßnahmen. doch liegt es auf der hand, dass die akzeptanz einer bestimmten sozialpolitischen reformkonzeption in der (wahl-) bevölkerung sowohl für ihre politische durchsetzungsfähigkeit als auch für ihre längerfristige tragfähigkeit von erheblicher bedeutung ist. hierzu gehören etwa fragen nach der zufriedenheit mit dem existierenden alterssicherungssystem und dem vertrauen in die entsprechenden institutionen sowie nach der beurteilung möglicher alternativen und reformvorschläge. wichtig sind vor allem auch die solchen bewertungen zu grunde liegenden gerechtigkeitsvorstellungen. fragen, die sich für die vergleichende wohlfahrtsstaatsforschung stellen, sind u.a. inwieweit sich die erwartungen der bürger in den mitgliedsstaaten der eu an ein 'gutes' alterssicherungssystem voneinander unterscheiden oder einander eher ähnlich sind und ob die aus historischen gründen unterschiedlich strukturierten alterssicherungssysteme noch den erwartungen und wertorientierungen der heutigen bevölkerung entsprechen.'

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/ 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 Man2003s (Nationalrat, Bundesrat, Landtag) ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre berufliche Tätigkeit, selbst in leitenden Positionen, weiter ausüben. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, die Beanspruchungspraxis und die politische Rede über Zeit- und Tätigkeitsstrukturen dieser Gruppe belegen, entgegen den oben skizzierten Positionen, dass Beruf und Beruf bzw. Beruf und Karriere vereinbar sind.