

## Scenario tree reduction methods through clustering nodes.

*'die struktur der migration nach deutschland hat sich seit dem beginn der achtziger jahre erheblich verändert. setzte nach dem anwerbestopp für gastarbeiter 1973 zunächst die zuwanderung von familienangehörigen verstärkt ein, so ist mit der öffnung der westgrenzen des ehemaligen ostblocks die zahl der migranten aus ost- und südosteuropa stark angestiegen. daneben war ein erheblicher zustrom von zuwanderern aus herkunftsländern außerhalb europas zu beobachten. mit den politischen veränderungen ist seit mitte der achtziger jahre auch die zahl der deutschstämmigen aussiedler aus osteuropa sprunghaft angestiegen. so stellten in den jahren 1989 und 1990 aussiedler und übersiedler aus ostdeutschland mit 750 000 personen etwa die hälfte aller zuwanderer in die frühere bundesrepublik. in diesem beitrags werden wohnbedingungen und erwerbstätigkeit sowie das subjektive wohlbe finden von zuwanderern, die seit mitte der achtziger jahre in die alten bundesländer gekommen sind, untersucht. dabei werden die größten gruppen - aussiedler, zuwanderer aus ostdeutschland und asylbewerber - getrennt betrachtet. verwendet wird hierzu die zuwanderer Stichprobe des sozioökonomischen panels (söp). in dieser studie wurden 1994 und 1995 etwa 1000 personen, die seit 1984 in die bundesrepublik zuwanderten, zu verschiedenen themenbereichen wiederholt befragt. ergänzend hierzu wird auch die fünfte welle des sozioökonomischen panels in ostdeutschland und die elfte welle in westdeutschland aus dem befragungsjahr 1994 herangezogen.'*

### 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 Man1996s (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. Diese Form der Arbeitszeitreduktion bei öffentlich