

## Technological competitiveness in the chemical industry.

*Aim: The aim of this commentary is to discuss conflicts of interest and their impact on health care practice, policy and science. Methods: The discussion is based on a selective literature review and my own empirical studies. Results and conclusions: There is growing pressure on medical practitioners, researchers and policy makers to face up to the subject of conflicts of interest. Conflicts of interest are often unavoidable. There is nothing automatically dishonourable about this and it does not in itself either detract from the value of the research and clinical work being done or impugn the integrity of the people*  
*<https://doi.org/10.1007/s10389-010-0350-x> it. However, the issue becomes critical when possible conflicts of interest are ignored. Inadequate awareness and transparency may cause substantial damage, both to the quality of research and clinical practice, and also to the reputations of individuals and of the medical profession and the scientific community as a whole. Therefore, to deal constructively with conflicts of interest we particularly need to enhance the awareness and transparency.*  
*Aim: The aim of this commentary is to discuss conflicts of interest and their impact on health care practice, policy and science. Methods: The discussion is based on a selective literature review and my own empirical studies. Results and conclusions: There is growing pressure on medical practitioners, researchers and policy makers to face up to the subject of conflicts of interest. Conflicts of interest are often unavoidable. There is nothing automatically dishonourable about this and it does not in itself either detract from the value of the research and clinical work being done or impugn the integrity of the people*  
*<https://doi.org/10.1007/s10389-010-0350-x> it. However, the issue becomes critical when possible conflicts of interest are ignored. Inadequate awareness and transparency may cause substantial damage, both to the quality of research and clinical practice, and also to the reputations of individuals and of the medical profession and the scientific community as a whole. Therefore, to deal constructively with conflicts of interest we particularly need to enhance the awareness and transparency.*

### 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