

**Hong Jang, Jay H. Lee, Richard D. Braatz,
Kwang Ki Kevin Kim**

Fast moving horizon estimation for a two-dimensional distributed parameter system.

Die Autorin möchte in ihrem Beitrag zeigen, wie dilemmareich und widersprüchlich der Prozess der Informatisierung von Arbeit tatsächlich ist. Die Informatisierung kann ihrer Meinung nach nicht losgelöst von jenen spezifischen organisationellen Strategien, institutionellen Einbettungen und subjektiven Dispositionen behandelt werden, die sie wiederum verändert. Sie schlägt daher vor, den Komplex der Informatisierung, den die TheoretikerInnen der Informatisierung der Arbeit zwischen Technisierung und Anforderungen an Subjektivität und Kommunikation ansiedeln, um eine organisationelle Sichtweise zu erweitern. Aus dieser Perspektive wird am Beispiel von Call-Centern deutlich, dass die Reorganisation der Arbeit vor allem darin besteht, dass organisationelle Dilemmata an die Beschäftigten "durchgereicht" werden und sich in dilemmatische Anforderungen an das Arbeitshandeln übersetzen. Anhand von zwei Fallstudien - einem Kleinbetrieb, der sich auf die Unterstützung des Vertriebs erklärungsbedürftiger Investitionsgüter für den Mittelstand spezialisiert hat, und der Kontrolle und Selbststeuerung im Bank-Call-Center - skizziert die Autorin, wie Qualitätsmanagement und Personalpolitik in der Bearbeitung des "Grenzstellendilemmas" ineinander greifen. (ICI2)

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikerinnen 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 Man2001s (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 Bediensteten mit politischem Mandat wird jedoch weder als Teilzeitbeschäftigung diskutiert, noch ist sie unter diesem Begriff gesetzlich geregelt. Der Gesetzgeber verwendet hierfür vielmehr den Begriff