

**Giancarlo Dalle Ave, Iiro Harjunkoski,
Sebastian Engell**

A non-uniform grid approach for scheduling considering electricity load tracking and future load prediction.

"Hochschulen konnten nicht von Anbeginn am europäischen Umweltmanagement- und Auditsystem teilnehmen. Erst die sog. Erweiterungsverordnung erlaubte in Deutschland einzelnen nicht-industriellen Sektoren im Jahre 1998 die Beteiligung. Die erste Hochschule war ein Jahr nach Inkrafttreten dieser Regelung die Hochschule Zittau/ Görlitz, die nunmehr seit März 1999 EMAS-registriert ist. Seit 2001 erlaubt die europäische Verordnung Organisationen aus allen Bereichen ohne Einschränkung die Teilnahme. Heute sind bundesweit 12 Hochschulen und Hochschuleinrichtungen im EMAS-Register eingetragen." (Textauszug). Inhaltsverzeichnis: Wolfgang Guhle: Ziele und Aufgaben der Fachtagung "EMAS an Hochschulen" (3-11); Michael Schemmer: EMAS als Premiumsystem für Umweltmanagement - Beiträge des Umweltgutachterausschusses (12-23); Edmund A. Spindler: Nur wo EMAS drin ist, kann auch EMAS rauskommen (24-33); Joachim Müller: EMAS und andere standardisierte Umweltmanagementsysteme an Hochschulen - eine Bestandsaufnahme (34-55); Georg Hartmann: Umweltmanagement - eine neue Herausforderung an die Hochschule? Worauf kommt es an? Was muss die Hochschule beachten? (56-61); Doris Sövegjarto-Wigbers, Malte Engelmann, Bastian Behrens: Umweltmanagement an der Universität Bremen (62-73); Bernd Jastorff, Doris Sövegjarto-Wigbers: Umweltmanagement an öffentlichen Einrichtungen in Bremen - Beispiel für ein erfolgreiches Netzwerk (74-83); Jens Pracht, Ralf Bäumler: Einführung von EMAS II in F&E-Einrichtungen - Erfahrungen im EU-Projekt Green R&D (84-95); Martin Jungwirth: Das Doktoranden-Netzwerk Nachhaltiges Wirtschaften als Beispiel vernetzter Aktivitäten im Hochschulbereich (96-103).

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