

**Eduardo L. T. Conceiccedilatildeo,
Antoacutenio A. T. G. Portugal**

Finite-sample comparison of robust estimators for nonlinear regression using Monte Carlo simulation: Part I. Univariate response models.

As heritability is high in attention-deficit/ hyperactivity disorder (ADHD), genetic factors must play a significant role in the development and course of this disorder. In recent years a large number of studies on different candidate genes for ADHD have been published, most have focused on genes involved in the dopaminergic neurotransmission system, such as DRD4, DRD5, DAT1/SLC6A3, DBH, DDC. Genes associated with the noradrenergic (such as NET1/SLC6A2, ADRA2A, ADRA2C) and serotonergic systems (such as 5-HTT/SLC6A4, HTR1B, HTR2A, TPH2) have also received considerable interest. Additional candidate genes related to neurotransmission and neuronal plasticity that have been studied less intensively include SNAP25, CHRNA4, NMDA, BDNF, NGF, NTF3, NTF4/5, GDNF. This review article provides an overview of these candidate gene studies, and summarizes findings from recently published genome-wide association studies (GWAS). GWAS is a relatively new tool that enables the identification of new ADHD genes in a hypothesis-free manner. Although these latter studies could be improved and need to be replicated they are starting to implicate processes like neuronal migration and cell adhesion and cell division as potentially important in the aetiology of ADHD and have suggested several new directions for future ADHD genetics studies.

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 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 Man2010s (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