

A RISC Object Model for Object System Interoperation: Concepts and Applications.

Das GESIS-IZ Sozialwissenschaften hat im Auftrag des Wissenschaftsrates von August 2006 bis April 2007 den publikationsbezogenen Bereich des Forschungsratings Soziologie durchgeführt. Dieses Forschungsrating dient als Pilotprojekt für die Leistungsbewertung der universitären und außeruniversitären Wissenschaft in der Bundesrepublik. Bei der Darlegung der konzeptionellen und technischen Umsetzung der Pilotstudie stehen drei Schritte im Fokus: die Bestimmung der Datengrundlage, die Verfahren der Publikationsrecherche und -validierung zur Erzeugung der Vorlagemenge durch GESIS-IZ, die Bearbeitung der neu gemeldeten Publikationen und die Zusammenführung und Auswertung der Daten nach Maßgabe des Wissenschaftsrats. Die von GESIS-IZ entwickelte und implementierte Technologie des Online-Erfassungssystems wird in ihren Elementen und ihrer Funktion vorgestellt. Es werden die Anfragen und Anregungen ausgewertet, die während der Selbstmelde-Phase über die E-Mail-Hotline eingingen. Hieran schließt sich eine detaillierte Betrachtung der Nichtmelder an - derjenigen Personen, die sich nicht im Online-System angemeldet, ihre persönliche Seite weder angesehen, korrigiert noch ergänzt haben. Diese Gruppe ist auf Grundlage der vom Wissenschaftsrat gemeldeten Daten und weiterer Recherchen nach folgenden Kriterien genauer betrachtet worden: Verteilung nach akademischem Abschluss und Statusgruppe, nach Disziplinen und nach Alterskohorten. Fragen nach den Gründen für die Teilnahme oder Nichtteilnahme an der Pilotstudie können auf dieses Material zurückgreifen. In einer ergänzenden Stichprobenanalyse wird die SOLIS/CSA-Vorlage gegen elf weitere Datenbanken (u.a. Social SciSearch) und Kataloge (u.a. Dreiländerkatalog des HBZ) geprüft. Die differenzierte Betrachtung der nachgemeldeten Publikationen - aufgeschlüsselt nach Erscheinungsort und Dokumenttypen und mit Perspektive auf die Diversifizierung sozialwissenschaftlicher Publikationen - erlaubt Hinweise darauf, wie der Deckungsgrad des Nachweises sozialwissenschaftlicher Publikationen effizient optimiert werden kann. Ein abschließendes Kapitel fasst die Ergebnisse zusammen und systematisiert die Schlussfolgerungen mit Blick auf den Ausbau der GESIS-IZ-Informationendienste. (ICF2)

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 Mandats (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 der Dienstfreistellung. Die Debatte zur reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit) wird mit äußerst unterschiedlichen Argumenten geführt und hängt vor allem damit zusammen, ob geschlechtsspezifisch konnotierte oder geschlechtsneutralisierte Annahmen unterlegt werden. Vereinbarkeit von Führungspositionen mit einer anderen Tätigkeit gilt im Falle politischer MandatarInnen als möglich bzw. als nicht möglich, wenn es sich um die Vereinbarung von Familie und Beruf handelt. Auf diese Widersprüche in politischen Reden und Argumentationsfiguren stießen wir im Rahmen eines vom Bundesministerium für Wissenschaft, Bildung und Kunst finanzierten Forschungsprojektes, das sich mit der diskursiven Konstruktion von Geschlechterdifferenzen über Teilzeit und Zeitpolitik befasste (Dackweiler/Rosenberger 2002).¹ Ergebnisse dieses Projektes stellen wir im Folgenden vor: Zunächst führen wir die gesetzlichen Bestimmungen aus, die für diese Gruppe Teilzeitarbeit de facto in allen Positionen ermöglicht und belegen die tatsächliche Inanspruchnahme der Dienstfreistellungen, also der reduzierten Arbeitszeit auch in Führungspositionen