

# Object Model Capabilities For Distributed Object Management.

*Acht Jahre nach der telefonischen Befragung von Soziologieprofessoren in Deutschland, Österreich und der Schweiz fand eine Wiederholungsbefragung dieser Personengruppe statt. Grundlage der Befragung war eine Adressdatei von 442 Namen, Adressen, Telefonnummern und E-Mail-Adressen von Professoren der Soziologie in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Neben einer zentralen Produktabfrage, die die Nutzung und Zufriedenheit bzw. Nicht-Nutzung und Bekanntheit erfassen sollte, wurden weitere und für die zukünftige Arbeit der GESIS bzw. deren Positionierung wichtige Aspekte in die Befragung aufgenommen. Hierzu zählen Fragen zu Veränderungen in der wissenschaftlichen Arbeitsweise und zum Informationsverhalten über das Internet, Fragen zur Bekanntheit und Bewertung neuer GESIS-Produkte im Rahmen des Wissenstransfers und der Öffentlichkeitsarbeit, wie bspw. die neue Zeitschrift Methoden, Daten, Analysen (mda) oder der gesis report, sowie Fragen, mit denen die Akzeptanz angedachter neuer Produkte und Dienstleistungen eingeholt werden sollte (z.B. Nutzung und Bedeutung des Social Science Citation Index). Die Bewertung des Leitbildes und des Anspruchs der GESIS rundete das inhaltliche Fragenprogramm ab. Das Internet ist für die Mehrzahl der Professoren und drei Viertel der Mitarbeiter tägliches Arbeitsmittel. Fachdatenbanken werden im Vergleich mit Suchmaschinen wie Google sehr viel seltener zum Arbeiten mit dem Internet benutzt. Ein relativ großer Anteil der Befragten greift jedoch auf beide Möglichkeiten gleichmäßig zurück. Die Bereitschaft, eigene Publikationen als Volltext ins Netz zu stellen, ist bei Fachartikeln größtenteils vorhanden, fällt aber über verschiedene Publikationsformen bis hin zum Buch gravierend ab. Die Bekanntheit von GESIS ist, gemessen über zwölf Produktgruppen, fast allumfassend. Das Angebot von GESIS wurde ebenfalls von sehr vielen bereits genutzt, mit nur geringen Ausfällen zwischen sechs und 17%. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Disziplinen: Soziologen nutzen GESIS ausgeprägter als Politologen. Bei der Nutzung einzelner Angebote gibt es eine deutliche Rangfolge mit Publikationen sowie Literatur- und Forschungsdatenbanken an der Spitze. Die Zufriedenheit mit dem Angebot ist über alle Produktgruppen hinweg hoch, und die Unterschiede sind eher gering. Die Unbekanntheit einzelner Angebote, etwa des Fortbildungsangebots, ist ebenfalls mit der Zielgruppenbestimmung abzuwägen. Eindeutige Defizite bei der Bekanntheit - bei den Politikwissenschaftlern ganz besonders - weisen der Informationsdienst gesis report und die Methodenzeitschrift mda auf. (LO2)*

## 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 Arbeitsmarkts segregation (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).<sup>1</sup> 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