

Mark F. Hornick, Joe D. Morrison, Farshad Nayeri

Integrating Heterogeneous, Autonomous, Distributed Applications Using the DOM Prototype.

gerdieser beitrage dokumentiert die entwicklung des fragebogenmodul netzwerke und soziale unterstutzung für das panel arbeitsmarkt und soziale sicherung (pass) des iab. pass dient dem vergleich von menschen, die transferleistungen nach sgb-ii erhalten, mit einem bevölkerungsquerschnitt. mit hilfe des zu entwickelnden moduls sollen drei fragen beantwortet werden können: welche effekte haben soziale ressourcen auf die bewältigung der mit dem leistungsbezug in verbindung stehenden situation? wie verändern sich soziale ressourcen im leistungsbezug? und schließlich, welche bedeutung haben soziale ressourcen für die beendigung der arbeitslosigkeit? um ein optimales modul für die beantwortung dieser frage zu entwickeln, werden zunächst sehr knapp verschiedene möglichkeiten zur erfassung sozialer netzwerke und sozialer unterstutzung dargestellt und am beispiel von drei bekannten ansätzen gezeigt, wie die interessierenden konzepte in mehrthemenumfragen operationalisiert werden können. auf basis dieser erfahrungen wird anschließend ein modul entwickelt, das aus zwei teilen besteht: a) ein teil zur erhebung egozentrierter netzwerkdaten; b) ein teil zur erhebung von angaben zu ausgewählten sozialen ressourcen. um auf empirischer grundlage zu einer optimalen fassung des netzwerkmoduls zu gelangen, wurde eine erste fassung in einem pretest überprüft (n=98). auf basis dieser ergebnisse wurde das modul überarbeitet. diese neue version wurde dem iab präsentiert und zur integration in die 3. welle von pass empfohlen.

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechterforscherinnen 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 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 Familie 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 häufigsten 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