**author**

**title**

*gerintroduction*

**1. Einleitung**

Bereits seit den 1980er Jahren problematisie-ren sozialwissenschaftliche Geschlechter-forscherinnen und Gleichstellungspolitikerinnen Teilzeitarbeit als hoch ambivalente Strategie für Frauen zur Vereinbarkeit von Familie und Be-ruf: Kritisiert werden mangelnde Existenz-sicherung, fehlendes Prestige und die geschlechterhierarchisierende vertikale und ho-rizontale Arbeitsmarktsegregation (Jurczyk/ Kudera 1991; Kurz-Scherf 1993, 1995; Floß-mann/Hauder 1998; Altendorfer 1999; Tálos 1999). In wohlfahrtsstaatlichen Arbeiten wird kritisch hervorgehoben, dass Ideologie und Pra-xis 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 ver-kürzte „Bedürfnisinterpretation“ (Fraser 1994) identifiziert: Die Arbeitszeitreduktion von Frau-en wird als Vereinbarung von Familie und Be-ruf, nicht aber von Familie und Karriere gedacht und realisiert.

Aus der Sicht von PolitikerInnen, Führungs-kräften und SozialwissenschafterInnen verlan-gen hochqualifizierte Funktionen und leitende Positionen, d.h. Arbeitsplätze, die mit Macht, Geld und gesellschaftlichem Ansehen ausgestat-tet sind, ungeteilten Einsatz, Anwesenheit und Loyalität. Leitbilder von Führung enthalten die Prämisse der „Rund- um-die-Uhr-Verfügbar-keit“ im Sinne eines weit über die Normal-arbeitszeit hinausgehenden zeitlichen Engage-ments (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 Mandates (Nationalrat, Bundesrat, Landtag) ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre berufliche T‰tigkeit, selbst in leitenden Positionen, weiter aus¸ben. Die entsprechenden gesetzlichen Regelungen, die Beanspruchungspraxis und die politische Rede ¸ber Zeit- und T‰tigkeitsstrukturen dieser Gruppe belegen ñ entgegen den oben skizzierten Positionen ñ, dass Beruf und Beruf bzw. Beruf und Karriere vereinbar sind. Diese Form der Arbeitszeitreduktion bei ˆffentlich Bediensteten mit politischem Mandat wird jedoch weder als Teilzeitbesch‰ftigung diskutiert, noch ist sie unter diesem Begriff gesetzlich geregelt. Der Gesetzgeber verwendet hierf¸r vielmehr den Begriff der Dienstfreistellung. Die Debatte zur reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit) wird mit ‰uflerst unterschiedlichen Argumenten gef¸hrt und h‰ngt vor allem damit zusammen, ob geschlechtsspezifisch konnotierte oder geschlechtsneutralisierte Annahmen unterlegt werden. Vereinbarkeit von F¸hrungspositionen mit einer Ñanderenì T‰tigkeit gilt im Falle politischer MandatarInnen als mˆglich bzw. als nicht mˆglich, wenn es sich um die Vereinbarung von Familie und Beruf handelt. Auf diese Widerspr¸che in politischen Reden und Argumentationsfiguren stieflen wir im Rahmen eines vom Bundesministerium f¸r Wissenschaft, Bildung und Kunst finanzierten Forschungsprojektes, das sich mit der diskursiven Konstruktion von Geschlechterdifferenzen ¸ber Teilzeit und Zeitpolitik befasste (Dackweiler/Rosenberger 2002).1 Ergebnisse dieses Projektes stellen wir im Folgenden vor: Zun‰chst f¸hren wir die gesetzlichen Bestimmungen aus, die f¸r diese Gruppe Teilzeitarbeit de facto in allen Positionen ermˆglicht und belegen die tats‰chliche Inanspruchnahme der ÑDienstfreistellungenì, also der reduzierten Arbeitszeit auch in F¸hrungspositionen