

Geschlecht, Karriere und Politik als Beruf: „Informelle“ Teilzeitarbeit von leitenden BeamtInnen mit politischem Mandat

Teilzeitarbeit ist diskursiv geschlechtlich konnotiert. Sie gilt als reduzierte Arbeitsform für Frauen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Arbeitsplätze hingegen, die mit Geld, Macht, Karriere und Prestige versehen sind, gelten als mit Teilzeitarbeit grundsätzlich unvereinbar. Anders verläuft die Debatte, wenn Beruf und Beruf (Karriere) vereinbart werden sollen, wie das Beispiel der öffentlich Bediensteten mit parlamentarischem Mandat zeigt. Diese Gruppe arbeitet de facto selbst in leitenden Positionen Teilzeit, allerdings wird diese Arbeitszeitregelung weder als Teilzeit bezeichnet noch öffentlich als solche wahrgenommen. Sie ist vielmehr eine informelle Teilzeitarbeitsform, die im Kontext von Geld und nicht im Kontext von Zeit diskutiert wird. An Hand der parlamentarischen Reden zur Teilzeit im öffentlichen Dienst (1984) und zur Regelung der Vereinbarkeit von politischem Mandat mit einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst (1983 und 1996) analysieren wir konträre Argumentationslinien, die Thematisierung bzw. De-Thematisierung von Geschlecht sowie deren Bedeutung für die diskursive Herstellung von Geschlechterdifferenzen.

1. Einleitung

Bereits seit den 1980er Jahren problematisieren sozialwissenschaftliche Geschlechterforscherinnen und Gleichstellungspolitikerinnen 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 In-

strument 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 Mandates (Nationalrat, Bun-

desrat, 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 (2). Daran anschließend zeigen wir, wie der Gesetzgeber diese zeitlich reduzierten Arbeitsformen in zwei Nationalratsdebatten – 1983 und 1996 – debattierte (3). Wie das diskursanalytische Vorgehen zeigt, tat er dies keineswegs im Kontext von Zeit, konkret Teilzeit zur Vereinbarung von zwei Berufen, sondern im Kontext von Geld, konkret unter dem Topos der „Deprivilegierung“ von MandatarInnen. Um diese De-

batte der Arbeitszeitreduktion, die wir als „informelle Arbeitszeit“ bezeichnen, zu kontrastieren, skizzieren wir anschließend Argumentationslinien zur Arbeitszeitreduktion im öffentlichen Dienst von 1984, in deren Mittelpunkt die geschlechtlich konnotierten Annahmen miteinander konkurrierender Zeiten, Arbeitsfelder und biographischer Optionen stehen: Zeit von Frauen für Erwerbs- und Versorgungsarbeit sowie Familie oder Karriere (4). Die diskursanalytischen Ergebnisse dieser Debatten fassen wir abschließend aus einer geschlechtertheoretischen Perspektive zusammen (5).

Die Studie greift drei Diskussionsstränge zur Teilzeitarbeit bzw. Arbeitszeitreduktion auf: Erstens den ambivalenten Charakter von Teilzeit als „Frauenerwerbsarbeitszeit“; zweitens Debatten von Gleichstellungspolitikern sowie feministisch orientierten Sozial- und Personalforscherinnen über Arbeitszeitreduktion in allen Funktionen und Positionen für Frauen und Männer (Straumann et al. 1996; Allmendiger et al. 1998), die unter dem Stichwort der „status- und geschlechtsneutralen Teilzeitarbeit“ (Richter-Witzgall/Discher 1999) geführt werden; sowie drittens die Arbeitszeitreduktion für öffentlich Bedienstete mit politischem Mandat. Vor diesem Hintergrund richten wir unser Erkenntnisinteresse auf die diskursive Konstruktion von Geschlecht bzw. von Geschlechterdifferenz(en) in den Reden über Arbeitszeitreduktion bzw. Teilzeitarbeit in Führungspositionen. Wir zeigen an der Schnittstelle von Geschlecht, Arbeitszeit sowie Macht, Geld und Prestige auf, wie die parlamentarische Rede über Arbeitszeitreduktion und Führungspositionen Geschlechterdifferenzen hervortreibt und zwar auch dann, wenn die Debatte von MandatarInnen vermeintlich geschlechtsunspezifisch geführt wird und der geschlechtsspezifisch konnotierte Begriff der Teilzeitarbeit keine Verwendung findet.

Indem wir der Frage nach den Konstruktionsprozessen der Geschlechter(differenzen) in den Diskursen über Teilzeitarbeit und Führung nachgehen, die wiederum sozialstrukturelle Auswirkungen, sprich soziale Platzanweisungsfunktionen haben, versuchen wir zwei paradigmatische Stränge der sozialwissenschaftlichen Frau-

en- und Geschlechterforschung zu vermitteln: Zum einen die auf der „Strukturkategorie Geschlecht“ beruhende Forschung und Theoriebildung (vgl. Becker-Schmidt/Knapp 2000) und zum anderen die an der „Konstruktion von Geschlecht“ orientierte Empirie und Theorie, die danach fragt, wie es zu einer binären Klassifikation von zwei und nur zwei Geschlechtern kommt, die als Hintergrundannahme in sozialen Situationen wirksam wird und Hierarchiebildungen impliziert (vgl. Gildemeister 2000). Als methodologisch-methodische Scharnierstelle der nicht umstandslos kompatiblen Zugänge von sozialstruktureller und (sozial)konstruktivistischer Theorie aus feministischer Perspektive nutzen wir eine ideologiekritisch gewendete „Kritische Diskursanalyse“ (Fairclough/Wodak 1997). Somit beziehen wir uns auf einen Ansatz, der Diskurse als in unterschiedlichem Grad institutionalisierte themen-, disziplin-, bereichs- und ebenenspezifische Redeweisen und Bedeutungsarrangements fasst, die in spezifischen Sets von Praktiken produziert, reproduziert oder transformiert werden. Diskurse verstehen wir als kollektive Unternehmungen der Wissensproduktion, welche Wirklichkeitsordnungen und daran anschließend Handlungsfolgen (Institutionen, Praktiken etc.) erzeugen. Diskurse haben aus dieser Perspektive Anteil an der Produktion und Konstruktion sozialer Verhältnisse und somit nicht nur eine Mikrofunktion im alltäglichen Handeln, sondern zugleich eine Makrofunktion, indem sie Dominanz- und Machtverhältnisse bilden (Hirsland/Schneider 2001).

Zugeschnitten auf unsere Fragestellung nach den Geschlechterdifferenzen konstruierenden Diskursen über Teilzeitarbeit in Führungspositionen fokussieren wir die politische Diskursarena. Die Rede dieser DiskursakteurInnen über Arbeitszeitreduktion sowie Teilzeitarbeit in Führungspositionen bildet das Material unserer Analyse. In den untersuchten Diskursfragmenten – Stenographische Protokolle der Debatten zur Arbeitszeitregulierung und -deregulierung sowie zur Dienstfreistellung von BeamtInnen mit politischem Mandat – lassen sich folgende Diskursstränge identifizieren: Gleichheit und Differenz; Beruf/Karriere und

Familie/Private, die in diskursiven Kontexten eingelassen sind. Es bestehen Anknüpfungen und Einbettungen der Argumentationen in der Rede über Teilzeitarbeit und Führung wie u.a. in Familienpolitik („Vereinbarung von Familie und Beruf für Frauen“), Arbeitsmarktpolitik („LehrerInnenarbeitslosigkeit“) und De-Regulierungspolitik („Flexibilisierung“). Zugleich stoßen wir auf die oben skizzierte „andere“ Wirklichkeit zu Führung und Arbeitszeitreduktion: auf eine selbstverständlich angenommene Vereinbarkeit von Abgeordnetentätigkeit mit einer Berufstätigkeit in Führungs- und Leitungsfunktionen.

2. MandatarInnen als informelle TeilzeitarbeiterInnen

2.1. Rechtliche Normierungen

Die Rechtsstellung von Bundesbediensteten mit einer parlamentarischen Funktion ist im Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) und im Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG) normiert, die Bezugssituation ist im B-VG und im Gehaltsgesetz geregelt. Zwischen 1978 und 1983 besagte Art. 59 B-VG, dass öffentlich Bedienstete zur Ausübung eines Mandates im Nationalrat oder im Bundesrat keines Urlaubs bedürfen und dass ihnen bei der Bewerbung um ein Nationalratsmandat die erforderliche freie Zeit zu gewähren ist. 1979 wurde unter dem Titel „Außerdienststellung“ die zwingende Freistellung von BeamtInnen zwecks Ausübung eines Mandates bei Weiterbezug des Gehalts geregelt. 1983 kam es im Sog einer ersten „Politikerprivilegien“-Debatte zur Novellierung. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung sollte nunmehr die „zur Ausübung des Mandates notwendige freie Zeit gewährt werden“.² Die neue Bestimmung hob die zwingende Freistellung von der dienstlichen Tätigkeit bei Ausübung eines politischen Mandates auf. Als Regelfall wurde nun eine dem Umfang nach nicht näher festgelegte Berufstätigkeit bei 75-%igem Bezug festgelegt und die Dienstbezüge wurden während der Mandatsausübung um 25% gekürzt (BGBl. 612/1983).

1996 führte eine neuerliche Debatte über „Politikerprivilegien“ zur Abschaffung von „arbeitslosem Einkommen“ (gemeint ist der Bezug eines Beamtengehalts, dem aufgrund der politischen Tätigkeit keine entsprechende Arbeitsleistung gegenübersteht). Die Novellierung besagt, dass dem Beamten/der Beamtin, der/die Mitglied des Nationalrates, Bundesrates oder eines Landtages ist, die „zur Ausübung seines Mandates erforderliche Dienstfreistellung in dem von ihm beantragten Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit unter anteiliger Kürzung der Bezüge zu gewähren“ ist. Jedoch werden die Bezüge mindestens um 25% gekürzt.

Die Regelung sieht darüber hinaus vor, dass, wenn eine Weiterbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz aus Unvereinbarkeitsgründen oder weil diese aufgrund der besonderen Gegebenheiten nur unter erheblicher Beeinträchtigung des Dienstbetriebes möglich wäre, ein „seiner bisherigen Verwendung mindestens gleichwertiger zumutbarer Arbeitsplatz oder – mit seiner Zustimmung – ein seiner bisherigen Verwendung möglichst gleichwertiger Arbeitsplatz“ zugewiesen wird (§17 Abs. 4 BDG). Für den Fall, dass BeamtInnen in ihren Führungspositionen während der Ausübung des Mandates vertreten werden, haben sie nach Beendigung des Mandates Anspruch auf den vormaligen Arbeitsplatz.

Analog zu BeamtInnen mit Vorgesetztenfunktionen gilt auch für die Gruppe der politischen MandatsträgerInnen die Exklusion von arbeitszeitlichen Schutzbestimmungen (§§48a bis e BDG). Jedoch können SchuldirektorInnen, die eine parlamentarische Tätigkeit ausüben, Dienstfreistellungen in Anspruch nehmen. Diese Bestimmung für MandatarInnen steht im Widerspruch zur allgemeinen Regelung, wonach LehrerInnen mit Leitungsfunktion (§§50a und b BDG) nicht berechtigt sind, ihre Wochenarbeitszeit zu reduzieren. Dies bedeutet, dass bei LehrerInnen in Leitungsfunktion grundsätzlich davon ausgegangen wird, dass ihre Tätigkeit nicht in Teilzeit erfolgen kann, gleichzeitig eine Leitungsfunktion in Kombination mit einem politischem Mandat aber als teilbar erachtet wird.

2.2. Inanspruchnahme von Dienstfreistellungen und Außerdienststellungen

Seit 1996 sind Mitglieder des National- und Bundesrates, die gleichzeitig in einem öffentlichen Dienstverhältnis stehen, jährlich über Regelungen betreffend ihrer Dienstfreistellung oder Außerdienststellung sowie über die Überprüfung der erbrachten Arbeitsleistung berichtspflichtig. Diese Meldungen geben Aufschluss über die Inanspruchnahme der Außerdienststellungen und Dienstfreistellungen der MandatarInnen sowie über das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion von BeamtInnen in hochqualifizierten und in leitenden Funktionen.³

Der Frauenanteil im *Nationalrat* betrug im Jahr 2000 27,3% und stellte gegenüber 1998 einen leichten Anstieg dar. Jedoch ist der Anteil der BeamtInnen an den gesamten Nationalratsabgeordneten rückläufig: Er betrug 1999 noch 33,9% und lag im Jahr 2000 bei 30,1%. Demgegenüber blieb die Anzahl der Beamtinnen im Nationalrat gleich: jeweils 19 sowohl 1998 als auch 2000. Die Anzahl der Beamten aber war leicht rückläufig: 1998 waren es 43, im Jahr 2000 hingegen 36. Damit ist der Frauenanteil an den BeamtInnen mit politischem Mandat gestiegen. Es fällt auf, dass der Anteil der Beamtinnen im Nationalrat im Jahr 2000 unter jenem der Beamten liegt, allerdings höher ist als der Frauenanteil im Nationalrat insgesamt. Etwa 40% der Abgeordneten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, beantragten eine Außerdienststellung, d.h. etwa 60% der Abgeordneten mit öffentlich-rechtlichem Dienstverhältnis üben dieses Dienstverhältnis zeitlich reduziert (Dienstfreistellung zwischen 25 und 75%) aus. Zwischen weiblichen und männlichen Abgeordneten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bestehen sowohl bei der Inanspruchnahme von Außerdienststellungen als auch bei Dienstfreistellungen kaum Unterschiede.

Der Frauenanteil im *Bundesrat* ist deutlich niedriger als jener im Nationalrat und gegenüber 1998 noch weiter gesunken: Er betrug im Jahr 2000 15,6%. Wie im Nationalrat war auch im Bundesrat der Beamtinnenanteil in den Jahren 1999 und 2000 höher als der Frauenanteil

Tabella 1: Tätigkeiten der im Jahr 2000 dienstfrei gestellten BeamtInnen mit NR-Mandat

Abgeordnete	Tätigkeit im öffentlichen Dienst	Ausmaß der Dienstfreistellung in %
MÄNNER		
Antoni	Ministerialrat	25
Bösch	Bibliothekar, Oberstleutnant	50
Faul	Hauptschuldirektor	25
Feuerstein	Leitung Landesstelle Statistik	50
Gradwohl	Gemeindebeamter	70
Grollitsch	Hochschullehrer, Direktor Univ.-Institut	50
Grünewald	Facharzt, Univ.-Assistent	70
Jung	Bundesheer-Offizier	50
Kössl	Gendarmeriebeamter	75
Kräuter	Oberregierungsrat	45
Kurzmann	Obermagistratsrat	75
Leikam	Beamter der Kärntner Landesregierung	50
Leiner	Primararzt	25
Miedl	Polizeibeamter	75
Morak	Künstler	25
Rada	Landesschulinspektor	25
Reindl	Gendarmeriebeamter	50
Schwemlein	Berufsschullehrer	65,22
Sevignani	Fachoberlehrer	25
Staffaneller	AMS-Geschäftsstellenleiter	50
Windholz	Zollwachebeamter, Bezirksinspektor	75
FRAUEN		
Bauer	Volksanwältin	50
Brinek	Univ.-Assistentin	50
Hagenhofer	AMS-Bedienstete	50
Heinisch-Hosek	Lehrerin	82,71
Hlavac	Parlamentsrätin	60
Mertel	Juristin beim Amt der Kärntner L-Regierung	75
Moser	AHS-Lehrerin	90
Petrovic	Oberrätin	50
Povysil	Instituts-Leiterin an zwei Landeskliniken	50
Schasching	Hauptschullehrerin	82,6
Steibl	Referatsleiterin Stmk. Landesregierung	25

Quelle: eigene Erhebungen und Angaben der Parlamentsdirektion.

im Bundesrat insgesamt. 1998 hingegen waren die Beamtinnen mit zwei Frauen äußerst schwach im Bundesrat vertreten. Die Anzahl der Außerdienststellungen im Bundesrat lag deutlich unter jener des Nationalrats. Im Jahr 2000 beantragten von insgesamt 21 Abgeordneten vier eine Außerdienststellung. Etwa 80% waren also nicht außerdienstgestellt, d.h. sie ver-

einbaren politisches Amt mit der Tätigkeit im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Allerdings bestehen hier Unterschiede: Männer lassen sich deutlich weniger außerdienststellen als Frauen, d.h. Männer vereinbaren ein politisches Mandat mit einer beruflichen Tätigkeit wesentlich häufiger als Frauen. Recherchen zu den im öffentlichen Dienst eingenommenen Positionen

von BeamtInnen, die aufgrund der Ausübung eines politischen Mandates im Jahr 2000 dienstfrei gestellt sind, ergeben, dass ca. ein Drittel Führungspositionen inne hat. BeamtInnen in Führungspositionen sind nicht in geringerem Maße dienstfrei gestellt als andere. MandatarInnen in Führungspersonen haben ihre Arbeitszeit um 25 bis 50% reduziert.

In Bezug auf die rechtliche Ausgestaltung und die Inanspruchnahme der Arbeitszeitreduktion von BeamtInnen mit Mandat lässt sich resümieren: Teilzeitarbeit in Führung ist laut Gesetzgeber in einer spezifischen Kombination für Frauen und für Männer in „statusneutraler“ Form möglich, da sie im Fall der MandatarInnen nicht auf Arbeitsfelder der unteren Hierarchieebenen beschränkt bleibt, sondern auf allen Hierarchieebenen praktikabel ist. Dies lässt den Schluss zu, dass es den Betroffenen durchaus möglich ist, ihre Führungsfunktion mit reduziertem Stundenausmaß auszuüben. Im Unterschied zur dominanten Argumentationsfigur der Unvereinbarkeit von Führung und Teilzeit wird dies aber in den parlamentarischen Debatten nicht thematisiert.

3. De-Thematisierung von (Arbeits-)Zeit und Geschlecht(er)differenz)

Unsere Darstellung der Nationalratsdebatten orientiert sich zum einen an der Leitfrage, wie in Bezug auf die Mehrfachbelastung durch dienstliche und politische Tätigkeit argumentiert und folglich die eingeschränkte Verfügbarkeit für den Erwerbsarbeitsplatz legitimiert wird. Ausgehend von der These, dass Geschlechterkonstruktionen in Bezug auf Teilzeitarbeit und Führungspositionen auch dann eine Rolle spielen, wenn von Geschlecht(ern) nicht die Rede ist, fragen wir zum anderen danach, welche (männlichen und/oder weiblichen) Lebenszusammenhänge unterstellt werden. Um die Geschlechter konstruierenden impliziten Annahmen aufzudecken, die in den Bedingungen der Kumulierung von zwei Erwerbsarbeitsplätzen auch von jenen Abgeordneten, die auf ihrem Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst in Führungspositionen tätig sind, eingelassen

sind, bedarf es einer dekonstruierenden Vorgehensweise. Diese erlaubt es, nicht nur das öffentlich Explizierte über die Genus-Gruppen zu rekonstruieren, sondern auch das Nicht-Gesagte, aber Implizierte in den Blick zu nehmen.

3.1. Deprivilegierung I (Nationalratsdebatte 1983)

Grundlage der Nationalratsdebatte war ein Gesetzesentwurf, der auf einen Drei-Parteien-Initiativantrag von SPÖ, FPÖ und ÖVP zurückging, also sowohl von der Regierung als auch von der Opposition eingebracht wurde. Die in der Debatte sich äussernden Redner aller drei Parteien – für die SPÖ die Abgeordneten Wille, Cap und Pöder, für die FPÖ der Abgeordnete Peter und für die ÖVP die Abgeordneten König und Neisser –, formulierten ähnliche Argumentationen und situieren diese übereinstimmend im Horizont der Deprivilegierung: Dem Bezug eines Gehalts im öffentlichen Dienst sollte erstens eine „Arbeitsleistung“ gegenüberstehen, zweitens sollte diese im Rahmen einer Arbeitszeitverkürzung ermöglicht werden. Eine gänzliche Freistellung von der Berufstätigkeit sollte es nur noch geben, wenn die Dienstbehörde aufgrund beschränkter Dienststellen keinen geeigneten Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann oder wenn die beiden Tätigkeiten (Beamter/in und PolitikerIn) im Sinne der Gewaltenteilung unvereinbar erscheinen. Selbst in diesem Fall sollte aber der Anspruch auf Gehalt nicht grundsätzlich in Frage gestellt, sondern eingeschränkt werden.

Die Debattenbeiträge fokussierten zwei Aspekte: Erstens sollte, vor dem Hintergrund der bestehenden Regelung eines „Berufsverbotes“ des/der Beamten/Beamtin bei vollen Bezügen, nun das „arbeitslose Einkommen“ beseitigt werden. Zweitens sollten die damit verbundenen Auswirkungen nicht dazu führen, dass sich BeamtInnen auf Grund finanzieller Einbußen zukünftig nicht mehr für die Übernahme politischer Funktionen bereit fänden (Sten. Prot., 21.11.1983).

Obwohl es sich bei der Regelung de facto um eine verordnete Teilzeitarbeit von BeamtInnen handelte – die gesetzliche Mindestkürzung der

Einkünfte des Beamtendienstverhältnisses auf 75% lässt darauf schließen, dass der Gesetzgeber von einer Arbeitszeitreduktion zur Vereinbarung von politischem Mandat und Beamten-tätigkeit um wenigstens 25% ausgeht –, macht die diskursanalytische Auswertung der Stenographischen Protokolle deutlich, dass die reduzierte Arbeitszeit, spricht Teilzeitarbeit, nicht den debattierten Topos bildet: Kein einziger der sich an der Debatte beteiligenden Nationalrats-abgeordneten gebraucht den Begriff „Teilzeit“ und dies, obwohl im Gesetzestext im Zusammen-hang mit der Dienstfreistellung bzw. Außer-dienststellung der Begriff „Teilbeschäftigung“ verwendet wird. Diskutiert wird in der aus-schließlich von Männern geführten Debatte viel-mehr, wie das Nebeneinander von politischer und beruflicher Tätigkeit entlohnt werden sollte; dies, um die Ungleichstellung zwischen BeamtInnen und Angestellten mit einem politi-schem Mandat aufzuheben, zugleich aber nicht von der Übernahme politischer Funktionen aus finanziellen Erwägungen abzuschrecken. Für alle Redner galt es, die Novellierung so zu ge-stalten, dass sich auch BeamtInnen weiterhin für einen „Full-time-Job“ als Abgeordneter, d.h. mit einem Zeitaufwand von „60 bis 80 Wochenstun-den, verbunden mit Verantwortung und finan-ziellen Auslagen“ (Abg. Pöder, Sten. Prot., 21.11.1983, 1734) bereit fänden.

Eine zweite Argumentationslinie betraf die „Unvereinbarkeit“ im Horizont der Gewaltenteilung, d.h. den potentiellen Interessenkonflikt zwischen der Funktion des Beamten/der Beamtin und der politischen Funktion. So wurden in der Debatte in erster Linie nicht etwa Befürch-tungen geäußert, dass die eingeschränkte Prä-senz die Leistung und Effizienz schmälern könn-te, sondern das Interesse galt der Unvereinbar-keit von spezifischen Arbeitsinhalten der BeamtInnen mit deren politischen Funktionen.

Auch wenn die Parlamentarier davon ausgingen, dass es sich bei der Abgeordneten-Tätig-keit um einen Full-Time-Job handelt, was je-doch gleichzeitig nicht zu „einem absolutem Vollprofitum im Parlament“ führen dürfe, stand für keinen der Politiker in Frage, dass diese MandatarInnen – wenn sie die gebotene Mindestreduktion von 25% ihrer Arbeitszeit im

öffentlichen Dienst in Anspruch nehmen – ihre verbeamtete Tätigkeit nicht mehr adäquat aus-üben könnten. Der Abg. Pöder argumentierte, dass BeamtInnen trotz der Ausübung ihrer Tä-tigkeiten in der Verwaltung auf ein Viertel ihres Beamtenbezuges verzichteten, wie folgt: „Sie tun das, weil sie auch der Auffassung sind, dass ein wesentlicher Teil ihrer Arbeitskraft durch das Parlament beansprucht werden wird“ (Sten. Prot., 21.11.1983, 1735).

Unser Resümee zu diesen Debattenbeiträgen: Nicht die Probleme der Vereinbarkeit von Poli-tik und Karriere, von fehlender Dauerpräsenz und ständiger Verfügbarkeit, von geteilten Loyalitäten und eingeschränktem Engagement, also von den *common sense*- wie wissenschaft-lich gestützten Annahmen über die Unmöglich-keit von Teilzeitarbeit (von BeamtInnen) in Führungspositionen wurde diskutiert, sondern die Kumulierung von zwei Einkommensquellen galt es gegenüber der Bevölkerung zu legitimie-ren. Dies im Unterschied zur Teilzeiterwerbs-arbeit aus dem Motiv der Vereinbarung von Familie und Beruf, in der (scheinbar) selbstver-ständlich auf primäres wie sekundäres Einkom-men, also auf kurz- wie langfristig ökonomi-sches Kapital verzichtet werden muss.

Zugleich spielten in der als Deprivilegierung gerahmten Debatte Differenzen der Geschlech-ter in Bezug auf die Erwirtschaftung eines Familieneinkommens einerseits und der Über-nahme von Erziehungs-, Versorgungs- und Hausarbeit andererseits explizit keine Rolle. Von keinem der Redner werden versorgungs-ökonomische Pflichten wie Hausarbeit, Kinder-betreuung bzw. Pflege von kranken und alten Familienangehörigen angesprochen, die einen zusätzlichen Arbeitsbereich zu dem im verbe-amteten Dienstverhältnis (Mindestarbeits-zeitreduktion von 25%) und der Funktion als PolitikerIn (Full-Time-Job von 60 bis 80 Stun-den) darstellen.

3.2. Deprivilegierung II (Nationalratsdebatte 1996)

Grundlage der Debatte waren ein Antrag der Regierungsparteien SPÖ und ÖVP, sowie sie-ben Anträge der Oppositionsparteien (fünf der

FPÖ sowie jeweils ein Antrag der Grünen und des Liberalen Forums).⁴ Gegenstand dieser Anträge war die Arbeitszeitreduktion zwecks Kumulierung von Funktionen und Einkommen von verbeamteten MandatarInnen. Konkret sollte das Beamteneinkommen an den „tatsächlich geleisteten Arbeitsumfang“ gekoppelt werden, in dem Beamte die zur Ausübung ihres Mandates erforderliche Dienstfreistellung in Höhe des von ihnen notwendig erachteten Ausmaßes beantragen. Zugleich sollte eine Mindestarbeitszeitverkürzung von 25% verbunden mit einer entsprechenden Einkommenskürzung normiert werden.

Ähnlich wie bei der Debatte von 1983 situierten alle RednerInnen⁵ ihre Argumentationslinien im Horizont der Deprivilegierung: Vor dem Hintergrund von Sparpaketen, welche der Bevölkerung abverlangt würden, könne es – so exemplarisch Madeleine Petrovic für die Grünen – keine „arbeitslosen Einkommen“ mehr geben (Sten. Prot., 9./11.7.1996).

Umstritten war jedoch die Frage, ob es sich beim Arbeitsfeld Politik um den Hauptberuf der MandatarInnen oder um deren Nebentätigkeit handele. Insbesondere die RednerInnen des LIF argumentierten, dass die Politikertätigkeit einer „freiberuflichen Tätigkeit“ entspreche und mit einem aufrechten Beamtendienstverhältnis nicht zu vereinbaren sei. Denn Abgeordnete stellten sich aufgrund der zeitlichen Beanspruchung als ganze Person der Allgemeinheit zur Verfügung und dafür könne es nur ein Einkommen geben (Heide Schmidt, Sten. Prot., 9./11.7.1996, 32).

Die zeitliche Beanspruchung durch ein politisches Mandat – gesprochen wurde von einem „Zwölf und mehr-Stundentag“ (ÖVP-Abg. Khol), von „bis zu 90 Stunden und mehr in der Woche“ (SPÖ-Abg. Lackner), von „70 bis 80 Stunden in der Woche“ (Grüne-Abg. Stoitsits) bzw. der Inanspruchnahme durch die Abgeordnetentätigkeit von „80 bis 90 Prozent der Arbeitskraft“ (LIF-Abg. Barmüller) – stand bei allen RednerInnen im Mittelpunkt. Doch diskutiert wurde mehrheitlich abermals nicht, ob durch diese zeitliche Beanspruchung die berufliche Tätigkeit, die Arbeitsleistung und Effizienz der BeamtInnen, insbesondere jener in

Führungspositionen, adäquat ausgeführt werden könne. Thematisiert wurde vielmehr – wie bereits 1983 – ob die monetäre Vergütung derjenigen BeamtInnen, die sich nicht gänzlich von ihren Diensttätigkeiten freistellen ließen, adäquat sei. So formulierte Andreas Khol für die ÖVP mit Blick auf die 1983er Regelung:

Wir sind immer vom Nationalratsabgeordneten als von einem Nebenberuf ausgegangen, und die Beschäftigung in der Politik war immer ein *Officium nobile*: es wurde kein Bezug dafür bezahlt, sondern eine Entschädigung. Wir müssen allerdings – Max Weber hat das schon vor Jahrzehnten erkannt – feststellen, dass Politik heute eben ein Beruf ist. Und Politik als Beruf bedeutet, dass wir entsprechende Konsequenzen ziehen (Sten. Prot., 9./11.7.1996, 35).

Nur zwei Redner verwendeten die Begriffe „Teilarbeitszeit“ (ÖVP-Abg. Schwarzenberger) bzw. „Teilzeit“ und „Halbtagsbeschäftigung“ (FPÖ-Abg. Dolinschek). Aber auch in diesen beiden Fällen wurde der Begriff nicht in den Kontext der Arbeitszeitreduktion und der damit u.U. verknüpften eingeschränkten Leistungsfähigkeit gestellt, sondern ebenfalls in den des „Einkommens ohne Arbeit“: Entlohnt werden sollte der Beamte/die Beamtin – genauso wie ein in der Privatwirtschaft Beschäftigter, ein Selbständiger oder Landwirt – nur „für die Stunden, die er auch arbeitet“. So kritisierte Dolinschek den Antrag der Regierungsparteien mit dem Hinweis auf die Wahrscheinlichkeit, dass BeamtInnen mit politischem Mandat Bezüge auch ohne geleistete Arbeit erhalten könnten (Sten. Prot., 9./11.7.1996, 145).

Auffällig ist, dass vor allem die an der parlamentarischen Auseinandersetzung beteiligten weiblichen Abgeordneten betonten, dass es sich bei „Politik um einen Full-time-Job handelt“ (Grüne-Abg. Petrovic, Sten. Prot., 9./11.7.1996, 40) und daraus entsprechende Konsequenzen ableiteten. Ebenso wie die Abgeordnete des LIF, Heide Schmidt, insistieren Stoitsits und Petrovic von den Grünen, dass eine PolitikerInnen-tätigkeit eine weitere Berufstätigkeit nur in stark eingeschränkter Form erlaube:

Dann soll die Öffentlichkeit entscheiden, ob es möglich ist, dass etwa ein Dritter Nationalratspräsident drei Jobs hat – von denen eigentlich ein jeder die volle

Aufmerksamkeit und die volle Zeit beanspruchen würde ... Es ist einem normalen Menschen – ich glaube, jedem hier – einfach nicht möglich, drei vollständige Jobs gewissenhaft auszufüllen. Wir wissen auch, dass diese Multifunktionäre sich einmal da mit Ausrede auf den anderen Job entschuldigen lassen, einmal dort nicht präsent sind, weil man ja noch so viele andere Geschäfte zu erledigen hat. Und das ist es, was böses Blut macht! (Petrovic, Sten. Prot., 9./11.7.1996, 39f.).

Während im Rahmen der Deprivilegierungs-Debatten erstmals in Frage gestellt wurde, ob Führungspositionen mit einem politischem Mandat aufgrund der zeitlichen Belastungen überhaupt vereinbar sind, rückten die männlichen Abgeordneten aller Parteien die „Unvereinbarkeit“ in den Mittelpunkt der Kritik und perspektivierten diese auch im Horizont von „Gewaltenteilung“. Beispielhaft verwies der LIF-Abg. Frischenschlager darauf, dass in nachgeordneten Bereichen, etwa im Lehrerberuf, „Berufsreste“ durchaus ausgeübt werden könnten, leitende Beamte in den Zentralstellen der Ministerien, die „mit Approbationsbefugnissen ausgestattet sind“, jedoch kein Mandat ausüben dürften, denn „im Ausschuss Minister kritisieren und als Beamte weisungsgebunden sein, macht keinen Sinn“ (Sten. Prot., 9./11.7.1996, 68f.).

Als Resümee lässt sich formulieren, dass in den Nationalratsdebatten von 1996 abermals mehrheitlich die vom Gesetzgeber beschlossene Teilzeitarbeit von MandatarInnen in einem Beamtendienstverhältnis de-thematisiert wurde und die üblichen Argumente gegen eine Teilzeitarbeit in Führungspositionen hier nicht zur Anwendung kamen. Erneut wurden auch die lebensweltlichen Voraussetzungen für einen 90-Stunden-PolitikerInnenjob de-thematisiert: Der geschlechtsspezifische Untergrund dieser Existenz, d.h. ein männlicher Lebenszusammenhang, blieb unangesprochen.

4. Vereinbarkeit von Arbeitszeiten, Arbeitsfeldern und Lebensoptionen

(Nationalratsdebatte zu Teilzeit im öffentlichen Dienst 1984)

Bereits 1971 brachte die ÖVP-Abgeordnete und Familiensprecherin Marga Hubinek einen

Initiativantrag zur Einführung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen im öffentlichen Dienst ein: Aus Vereinbarkeitsgründen sollte es Beamtinnen ermöglicht werden, nach Ablauf der Karenzzeit bis zum vollendeten 15. Lebensjahr des Kindes Teilzeit zu arbeiten, allerdings in dieser Zeit nicht als Beamtin, sondern als Vertragsbedienstete. Hubinek verwies auf die Doppelbelastung von Frauen durch Beruf und Mutterpflichten, die finanzielle Notwendigkeit eines zweiten Einkommens sowie auf die Angst von Frauen, durch eine längere Unterbrechung den Anschluss an die Berufsarbeit zu verlieren. Mit einem weiteren, 1975 eingebrachten Initiativantrag forderte Hubinek, dass der Bund sich an der niederösterreichischen Dienstpragmatik orientieren sollte, die vorsah, dass Beamtinnen – sofern sie verheiratet waren und für minderjährige bzw. pflegebedürftige Kinder zu sorgen hatten – im Landesdienst einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen konnten, um neben der Erfüllung ihrer Aufgaben als Hausfrau auch einen Beruf ausüben zu können. Es galt nach Hubinek zugleich, die Wünsche jener Frauen zu berücksichtigen, die einerseits ihre hochqualifizierten Fachkenntnisse der Allgemeinheit zur Verfügung stellen, aber auch die Betreuung ihrer Kinder nicht vernachlässigen wollten.

Die SPÖ begründete ihre Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst mit dem Hinweis auf das Beamtentum und den Dienstbetrieb, mit Forderungen nach einer generellen Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich sowie im Rekurs auf frauen- und gleichstellungspolitische Positionen. So äußerte Johanna Dohnal die Befürchtung, dass die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in Führungspositionen durch Teilzeitarbeit verhindert würden und kritisierte, dass Teilzeitbeschäftigung die Rolle der Frauen als Hauptzuständige für Haushalt und Kindererziehung zementiere und ihre Funktion als Reservarmee für den Arbeitsmarkt deutlich mache.

1984 verabschiedeten die Regierungsparteien der „Kleinen Koalition“ (SPÖ/FPÖ) eine Teilzeitregelung für Beamtinnen: Die gesetzliche Regelung ermöglichte die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit im Fall der Betreuung eines

Kindes, sah aber einen Rechtsanspruch zur Herabsetzung ausschließlich für Frauen vor, während für Männer eine *Kann-Bestimmung* galt. Diese geschlechterdifferenzierende Regelung transportierte Teilzeitbeschäftigung für kinderbetreuende Frauen als Norm(alität) und für Männer als Ausnahme. In der parlamentarischen Debatte wurde die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Teilzeit im Fall von Kinderbetreuung ausschließlich für Frauen primär mit der „realen“ Arbeitsteilung, die sich schließlich als naturalisierte Selbstverständlichkeit verdichtete („... weil naturgemäß ist Teilzeit in erster Linie für die Frauen wichtig“, Abg. Hesele, Sten. Prot., 12.12.1984, 6303), begründet. Die Herabsetzung der Wochendienstzeit sei ein Beitrag zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik von Frauen, denn für die meisten Frauen sei diese Doppel- und Dreifachbelastung gleichbedeutend mit Überforderung, wenig Zeit für sich und wenig Freizeit. Für manche sei Teilzeit auch die einzige Möglichkeit, einige Stunden im Berufsleben zu verbringen, ohne ihre Kinder vernachlässigen zu müssen.

Demgegenüber kritisierten weibliche ÖVP-Abgeordnete die geschlechtsspezifische Regelung der Regierungsparteien heftig. Helga Rabl-Stadler sah darin einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz der Verfassung: „In einer Zeit, in der die Gleichstellung von Mann und Frau glücklicherweise in alle Gesetze hineinreformiert wird, schaffen wir neue Mütter-Paragraphen!“ (Sten. Prot., 12.12.1984, 6299). Marga Hubinek kritisierte, dass die geschlechtsspezifische Regelung eine Entfernung vom Gedanken der partnerschaftlichen Gesellschaft und Rechtsordnung bedeute. Sie stellte die Frage, ob Staatssekretärin Dohnal dies nicht als Verrat an der Familienrechtsreform empfinde, an der sie mitgewirkt habe, nämlich, „dass wir die Rollenzuweisung vermeiden wollen, dass wir die Frau nur für den Bereich Familie und Kinder verantwortlich machen“ (Sten. Prot., 12.12.1984, 6318).

Im Zuge dieser Debatte tauchte eine neue Argumentationsfigur auf: Der Zusammenhang von gestiegener (Aus-)Bildung von Frauen und Karriere. Nun wurde als Unterstützung der Argumente für die Regulierung und Ermöglichung

von Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst ausgeführt, dass Frauen auch aufgrund ihrer besseren Ausbildungen teilweise berufstätig sein möchten. Durch Teilzeit müssten Frauen sich nicht mehr für Beruf oder Familie entscheiden, sondern könnten beides verbinden. Die Hausfrauenrolle gehöre damit der Vergangenheit an und gleichzeitig werde für Frauen das Thema Karriere aktuell und brisant. So wurden Andeutungen gemacht, dass Teilzeitarbeit die Karrieremöglichkeiten verbesserten, weil Frauen dann ihre Berufstätigkeit nicht mehr total unterbrechen müssten. Rabl-Stadler plädierte in diesem Kontext für eine Differenzierung *zwischen* Frauen, konkret: „Ungleiches ungleich und damit gerecht zu behandeln“ (Sten. Prot., 12.12.1984, 6299). Denn die Mutter mit kleinem Kind habe selbstverständlich völlig andere Arbeitszeitvorstellungen als die Karrierefrau, die einen Vollzeitarbeitsplatz wolle. Und die Parteikollegin Hubinek flankierte:

Jeder muss für sich entscheiden, was in seinem persönlichen Leben Priorität hat: die Karriere oder die familiären Pflichten. V.a. aber wandelt sich diese Priorität innerhalb eines Menschenlebens. Nun aber zum Anstreben einer Karriere. Ich wage zu behaupten, dass nicht einmal alle Männer eine Karriere anstreben, einfach deswegen, weil sie die Strapazen nicht auf sich nehmen wollen, die weit über den 40-Stunden-Tag hinausgehen. Aber ... überlassen wir es doch dem mündigen Bürger, selbst zu entscheiden, was er eher will, ob er eine Karriere unter Verzicht auf alle persönlichen Belange will oder ob er seiner Familie Vorrang einräumt (Sten. Prot., 12.12.1984, 6317).

Karriere und Führungspositionen scheinen nur mit einem weit über Vollzeit hinausgehenden Arbeitseinsatz möglich zu sein. Vollzeit und somit Karriere, denn diese ist, wie aus den Argumentationen hervorgeht, an Vollzeit geknüpft, sind primär eine Angelegenheit für Männer. Dieses Bild verdichtet sich, wenn behauptet wird, dass der Sektionschef oder Lokführer in Teilzeit undenkbar sei und diese lediglich dort möglich sei, wo sie sich mit der betrieblichen Organisation vereinbaren lasse. So gilt es für Frauen sich zu entscheiden – und zu verzichten: Berufsarbeit in Teilzeit und Familie oder berufliche Karrieren ohne Familie.

5. Fazit

Die diskursanalytische Auswertung der Stenographischen Protokolle der Nationalratsdebatten zur Arbeitszeitreduktion von BeamtInnen mit politischem Mandat und – kontrastierend – die zu Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst zeigt zweierlei: Einerseits diskutieren die Abgeordneten die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion im öffentlichen Dienst als Steigerung der Optionen von Frauen, Familie und Beruf zu vereinbaren, hierbei jedoch die Möglichkeit der Vereinbarung von Familie und Karriere ausschließend. Vereinbarung bedeutet *Verzicht*. Teilzeitarbeit tritt hier als vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende soziale Platzanweiserin in Erscheinung. Andererseits stellen die Abgeordneten, trotz der gesetzlich vorgeschriebenen „Teilzeitarbeit“ für die Ausübung eines parlamentarischen Mandates, die effiziente Ausübung einer Führungsposition von MandatarInnen nicht in Frage. Denn nicht die aufgrund der Absenzen möglicherweise eingeschränkte Leistungsfähigkeit, also die Frage fehlender (Dauer-)Präsenz sowie (uneingeschränkter) Verfügbarkeit an diesem Arbeitsplatz gilt als problematisch und regelungsbedürftig. Vielmehr wird von den Nationalratsabgeordneten die als Privilegienmissbrauch bewertete *Kumulierung* von zwei Einkommen ohne entsprechenden Arbeitseinsatz am Arbeitsplatz des Beamten/der Beamtin zum Ausgangspunkt des von Regierung wie Opposition erkannten gesetzlichen Regelungsbedarfs und zum Gegenstand parlamentarischer Diskussion.

Zugleich de-thematisiert dieser Diskurs die gesellschaftlich konstituierten Geschlechterdifferenzen: Denn während die Debatte um Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst explizit auf die geschlechts„spezifische“ Arbeitsteilung in Erwerbs- und Versorgungsökonomie Bezug nimmt und diese im Zuge der Verrechtlichung erneut auf Dauer stellt, sind die Debatten um die „Deprivilegierung“ vordergründig geschlechtsneutral. Doch auch wenn in den Debatten über die Ausgestaltung von Arbeitszeitreduktionen für BeamtInnen mit einem politischen Mandat explizit keine(r) der beteiligten politischen AkteurInnen die Frage zum Thema machte, ob

es sich bei den teilzeitarbeitenden MandatarInnen um Männer oder Frauen handelt, kann doch ein unterstellter „männlicher Lebenszusammenhang“ aufgedeckt werden.

Wie bereits feministische Organisationssoziologinnen für Führungspositionen in der Privatwirtschaft herausarbeiteten, steht hinter dem vermeintlich geschlechtslosen *ideal worker* eine männliche Idealarbeitskraft, fließen doch in jenen Prämissen über die Trennung von Beruf und Privatleben ein, konkret die Forderung, von weiblich konnotierten und von Frauen geleisteten, privaten Pflichten wie Kinder- und Altenpflege und Hausarbeit freigestellt zu sein: „The abstract worker transformed into a concrete worker turns out to be a man whose work is his life and whose wife takes care of everything else“ (Acker 1992, 257). Dass dies wiederum zur unterschiedlichen „Vereinbarkeit“ von Familie und Karriere entlang der Geschlechtszugehörigkeit beiträgt, vermögen vergleichende empirische Studien zu Führungspositionen im Bankensektor eindringlich zu belegen. Diese zeigen, dass etwa in der BRD 50% der Frauen im mittleren Management alleinstehend oder geschieden sind und nur 8% Kinder haben, während ihre männlichen Kollegen zu 73% verheiratet und 43% von ihnen Väter sind (Quack 1997).

Das Faktum der geschlechterhierarchisierenden Arbeitsteilung in Rechnung stellend, muss angenommen werden, dass auch hinter dem „idealen verbeamteten Mandatar“ mehrheitlich ein männliches Individuum bzw. ein Individuum mit einem männlichen Lebenszusammenhang steht. Wenn wir diese unterlegte Annahme eines von sozialen und physischen Reproduktionsarbeiten freigestellten verbeamteten Mandatsträgers dekonstruieren, dann erweist sich die vermeintlich geschlechtsneutrale bzw. die geschlechtsindifferente Deprivilegierungs-Debatte als eine Debatte der De-Thematisierung gesellschaftlich konstituierter Geschlechterdifferenz. Denn die betroffenen Subjekte können den formulierten Ansprüchen, die mit den zwei Erwerbsarbeitsplätzen – Mandat und Beruf – verbunden sind, nur genügen, wenn im Privaten „Zuarbeit“ erfolgt bzw. keine Haus- und Familienarbeit wahrgenommen wer-

den muss. Die geschlechtslos vorgestellten, „informell“ teilzeitarbeitenden BeamtInnen in Führungspositionen mit politischem Mandat müssen eben nicht – so wird entlang der Diskursanalyse deutlich – Beruf, Mandat und Lebenswelt vereinbaren und daher letztlich auf Karriere verzichten. Statt dessen müssen sie die Kumulierung von zwei Geldquellen sowie von zwei beruflichen Karrieren, also von ökonomischem und sozialem Kapital (Bourdieu 1992) legitimieren. Auch „informelle“ Teilzeitarbeit hat also Platzanweiserfunktion.

ANMERKUNGEN

- 1 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Forschungsprojekts, das von Oktober 2001 bis Juni 2002 gefördert und durchgeführt wurde, waren Dr. Ursula Filipic und Mag. Daniela Schallert.
- 2 Antrag Nr. 64/A der Abgeordneten Wille, Mock, Peter und Genossen vom 11.11.1983.
- 3 Die genannten Zahlen unterscheiden sich teilweise von den in der Statistik der Abgeordneten zum NR (Berufsstruktur) angegebenen. Dies ergibt sich aus den unterschiedlichen Stichtagen.
- 4 Bericht des Verfassungsausschusses über die Anträge 245/A, 69/A, 101/A, 109/A, 71/A, 105/A, 106/A, 1117/A.
- 5 Bezogen auf die Problemstellung in der Reihenfolge ihres Redebeitrages für die SPÖ die Abgeordneten Kostelka, Löschnak, Brigitte Ederer, Lackner, Keppelmüller und Vranitzky; für die ÖVP die Abgeordneten Khol, Schwarzenberger, Cordula Frieser, Kukacka und Sauer; für die FPÖ die Abgeordneten Haider, Haupt, Graf, Krüger, Stattler, Edith Haller, Elfriede Madl und Blünegger; für die Grünen die Abgeordneten Madeleine Petrovic, Terezija Stoists und Öllinger sowie für das LIF die Abgeordneten Heide Schmidt, Peter und Frischenschlager.

LITERATUR

- Acker*, Joan (1992). Gendering organizational theory, in: Albert Mills/Peta Tancred (Hg.): Gendering organizational analysis, Newbury Park, 248–260.
- Altendorfer*, Irene (1999). Teilzeitt offensive im Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, in: Teilzeitarbeit. Herausforderung für den öffentlichen Dienst, Verwaltung Heute, Zeitung für Führungskräfte im öffentlichen Dienst, Beilage zur Wiener Zeitung, Nr. 24/Juni 1999.
- Allmendinger*, Jutta/Janina von Stebert/Frithof Zerger/Stefan Fuchs/Simone Schönfeld (1998). Teilzeitarbeit in Führungspositionen. Eine Untersuchung im Auftrag des Personal- und Organisationsreferats der Landeshauptstadt München, München.
- Becker-Schmidt*, Regina/Gudrun-Axeli Knapp (2000). Feministische Theorie zur Einführung, Hamburg.
- Bourdieu*, Pierre (1992). Die verborgenen Mechanismen der Macht, Hamburg.
- Burla*, Stephan/Andreas Alioth/Felix Frei/Werner R. Müller (1994). Die Erfindung von Führung. Vom Mythos der Machbarkeit in der Führungsausbildung, Zürich.
- Dackweiler*, Regina-Maria/Sieglinde Katharina Rosenberger (2002). Es geht auch anders als “im allgemeinen kaum eine Führungsposition”! Geschlechterdifferenzen konstruierende und reifizierende Diskurse über Teilzeit in Führungspositionen, Forschungsbericht, Wien.
- Fairclough*, Norman/Ruth Wodak (1997). Critical discourse analysis, in: Teun A. van Dijk (Hg.): Discourse as Social Interaction, London, 258–285.
- Floßmann*, Ursula/Ilse Hauder (Hg.) (1998). Recht auf Teilzeitarbeit für Eltern, Linz.
- Fraser*, Nancy (1994). Die Frauen, die Wohlfahrt und die Politik der Bedürfnisinterpretation, in: Nancy Fraser: Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht, Frankfurt, 220–248.
- Gildemeister*, Regina (2000). Geschlechterforschung (gender studies), in: Uwe Flick/Ernst von Kardorff/Ines Steinke (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, Reinbek, 213–223.
- Hirsland*, Andreas/Werner Schneider (2001). Wahrheit, Ideologie und Diskurs. Zum Verhältnis von Diskursanalyse und Ideologiekritik, in: Reiner Keller/Andreas Hirsland/Werner Schneider/Willy Vieher (Hg.): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Bd. 1, Theorien und Methoden, Opladen, 373–402.
- Jurczyk*, Karin/Werner Kudera (1991). Verfügung über Zeit? Die ganz unterschiedlichen Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung, in: Jörg Flecke/Gerd Schienstock (Hg.): Flexibilisierung, Deregulierung und Globalisierung. Interne und externe Restrukturierung betrieblicher Organisation, München, 53–70.
- Kieser*, Alfred/Gerhard Reber/Rolf Wunderer (Hg.) (1995). Handwörterbuch der Führung, Stuttgart.
- Kurz-Scherf*, Ingrid (1993). Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität: Auf der Suche nach Leitbildern für eine neue Arbeitszeitpolitik, in: Hartmut Seifert (Hg.): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung, Köln, 9–79.
- Kurz-Scherf*, Ingrid (1995). Arbeit für alle? Über die Notwendigkeit der Entpatriarchalisierung von Arbeit und Arbeitspolitik am Beispiel der deutschen Gewerkschaften, in: Schriftenreihe der Frauenministerin, Band 6, Frauenwirtschaftskonferenz, 53–67.
- Quack*, Sigrid (1997). Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, discussion paper, Berlin.

- Richter-Witzgall, Gudrun/Inga Discher* (1999). Statusneutrale Teilzeitarbeit – von der Fiktion zur Umsetzung, in: Gertraude *Krell* (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, Wiesbaden, 269–282.
- Sainsbury, Diana* (1999). Gender, Policy Regimes, and Politics, in: Diana *Sainsbury* (Hg.): Gender and welfare states regimes, Oxford, 245–275.
- Stenographisches Protokoll*, 21. Sitzung des Nationalrates, XVI. Gesetzgebungsperiode, 21.11.1983, zit. als Sten. Prot., 21.11.1983.
- Stenographisches Protokoll*, 34. Sitzung des Nationalrates, XX. Gesetzgebungsperiode, 9. und 11.7.1996, zit. als Sten. Prot., 9./11.7.1996.
- Stenographisches Protokoll*, 72. Sitzung des Nationalrates, XVI. Gesetzgebungsperiode, 12.12.1984, zit. als Sten. Prot., 12.12.1984.
- Straumann, Leila/Monika Hirt/Werner R. Müller* (1996). Teilzeitarbeit in der Führung. Perspektiven für Frauen und Männer in qualifizierten Berufen, Zürich.
- Tálos, Emmerich* (Hg.) (1999). Atypische Beschäftigung. Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Wien.

AUTORINNEN

Regina-Maria DACKWEILER. Professorin für Politikwissenschaft an der FH Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen. Forschungsschwerpunkte: Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat; Soziale Bewegungen; Gewalt im Geschlechterverhältnis.

Kontakt: FH Bielefeld, University of Applied Sciences, Fachbereich Sozialwesen, Kurt-Schuhmacher-Str. 6, D–33615 Bielefeld.

E-mail: Regina-Maria.Dackweiler@fh-bielefeld.de

Sieglinde Katharina ROSENBERGER. Professorin für Politikwissenschaft an der Universität Wien. Bis Juni 2004 Schumpeter Fellow am Center for European Studies, Harvard University. Forschungsschwerpunkte: Geschlechterforschung; politisches System Österreich; Demokratie und Populismus.

Kontakt: Universität Wien, Neues Institutsgebäude, Universitätsstr. 7/2. Stock, A–1010 Wien.

E-mail: Sieglinde.Rosenberger@univie.ac.at