

## Medienmappe

zum virtuellen Mediengespräch:

### Arbeitszeit als Benachteiligungs- und Gleichstellungsfaktor

05. März 2024, 10.00 Uhr

Die Benachteiligung von Frauen\* in unserer Gesellschaft ist vielschichtig und in mehrfacher Weise strukturell angelegt. Ein gewichtiger Benachteiligungs- bzw. Gleichstellungsfaktor ist die Arbeitszeit. Im Vorfeld des internationalen Frauentages nimmt sich das von Diskurs. Das Wissenschaftsnetz organisierte Mediengespräch dieses in der Öffentlichkeit zu diesem Anlass normalerweise nicht so stark beachteten Problembereichs aus wissenschaftlicher Perspektive an.

Wir tun das in zweifacher Weise: Zum einen präsentieren wir in einer spezifischeren Perspektive Forschungsergebnisse zu benachteiligenden Arbeitszeitmodellen in zwei frauendominierten Branchen, der mobilen Pflege und der Reinigung. Im dort vielfach angewendeten Modell der geteilten Dienste bzw. Schichten, wird die Arbeitszeit durch unbezahlte freie Stunden zwischendurch unterbrochen. Ein dermaßen fragmentierter Arbeitstag hat jedoch erhebliche nachteilige Wirkungen auf die Lebensqualität der (hauptsächlich weiblichen) Betroffenen. Die Zeit zwischen den Schichten kann kaum als reale Freizeit genutzt werden.

Zum anderen wird in einer allgemeineren Perspektive vor allem drei Fragen nachgegangen: Wovon hängen bestimmte Arbeitszeitmuster von Frauen ab, welche Chancen und Risiken in Bezug auf Karriereentwicklung und andere geschlechtsspezifische Konsequenzen lassen sich ableiten? Verändern sich kulturelle Leitbilder durch flexiblere Arbeitsorte und Arbeitszeitmodelle? Und, welche Potenziale haben diese, Leitbilder zu verändern und damit Geschlechtergleichstellung und Frauenkarrieren zu fördern?

#### Inputs:

**Karin Sardadvar (WU Wien):** Zerrissene Arbeitszeiten in Reinigung und Pflege: Folgen für Wohlbefinden und Sozialleben der Beschäftigten

**Eva Maria Schmidt (Uni Wien):** Welches Potenzial haben Erwerbsarbeitszeitmodelle für mehr Geschlechtergleichstellung?

**Moderation:** Manfred Krenn (Diskurs. Das Wissenschaftsnetz)

Karin Sardadvar

## **Zerrissene Arbeitszeiten in Reinigung und Pflege: Folgen für Wohlbefinden und Sozialleben der Beschäftigten**

### **1. Geteilte Dienste müssen gesellschaftlich breiter diskutiert werden.**

In vielen Branchen werden die Arbeitszeiten mit sogenannten **geteilten Diensten** organisiert. **Was versteht man darunter?** Bei geteilten Diensten haben Beschäftigte zwei kürzere Schichten am Tag und dazwischen eine mehrstündige unbezahlte Unterbrechung. Oft liegen diese Schichten an den **Tagesrändern**. Ein Beispiel: So haben etwa Beschäftigte in der Büroreinigung häufig eine Schicht am frühen Morgen (zum Beispiel von 6 bis 9 Uhr) und eine zweite Schicht am späten Nachmittag/Abend (zum Beispiel von 17 bis 20 Uhr). Geteilte Dienste werden vor allem in Dienstleistungsbranchen als Arbeitszeitform eingesetzt; viele dieser Branchen haben hohe Frauenanteile und hohe Anteile an Beschäftigten mit Migrationsgeschichte. Zu Branchen mit geteilten Diensten zählen die Gebäudereinigung, die Pflege, die Gastronomie, aber auch der Verkehr.

**Warum sollte über geteilte Dienste gesellschaftlich stärker diskutiert werden?** Geteilte Dienste haben, so zeigt nun ein Forschungsprojekt an der Wirtschaftsuniversität Wien (Leitung Karin Sardadvar) weitreichende Folgen für das Wohlbefinden und das Sozial- und Familienleben von Beschäftigten. In manchen Bereichen wären sie vermeidbar, sie können aber auch über Kollektivverträge aktiv reguliert werden. Nicht zuletzt aufgrund des bestehenden Arbeitskräftemangels ist es für die Branche zunehmend wichtig, Jobangebote zu schaffen, die das Personal in der Reinigung, Pflege, Gastronomie und anderen betroffenen Branchen in ihren jeweiligen Lebenssituationen gut annehmen kann.

### **2. Geteilte Dienste haben zahlreiche Folgen für das Wohlbefinden sowie das Sozial- und Familienleben Beschäftigter.**

Im Projekt SPLITWORK an der Wirtschaftsuniversität Wien wurden die bisherigen internationalen Befunde zu geteilten Diensten aufgearbeitet und umfassende qualitative Forschungen in der Pflege und Reinigungsbranche durchgeführt. Das Projekt zeigt, dass geteilte Dienste die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten stark prägen. **Eine Übersicht über die wesentlichen Punkte:**

- Vervielfachte **Wegzeiten** (zwei Mal am Tag hin und zurück)
- Frühes Aufstehen UND spätes Arbeitsende – starke **Einschränkungen im Sozial- und Familienleben**
- Zählt man bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit zusammen, entstehen sehr **lange Gesamt-Arbeitstage**
- Der Tag ist stark durch die Erwerbsarbeit strukturiert – gleichzeitig besteht manchmal nur **Teilzeitbeschäftigung**
- Verkürzte **nächtliche Erholung** – nochmals verstärkt seit der Arbeitszeitnovelle 2018
- Schwierige **Organisation von Kinderbetreuung**, v.a. für Alleinerziehende (aber in manchen familiären Kontexten auch **günstige Aspekte** für die Organisation von Kinderbetreuung)
- Folgen für **Partnerschaften** – seltene Begegnungen bei versetzten Arbeitszeiten
- **Einschränkungen der Freizeit** durch Zerrissenheit des Tages (Unterbrechung zwischen zwei Schichten wird nicht als Freizeit erlebt)
- **Eingeschränkte soziale Teilhabe und Erholung**, weil Arbeits- und Freizeit außerhalb der gesellschaftlichen Rhythmen stattfinden
- Arbeitszeitbedingte Müdigkeit, Stress, **Unfallrisiken**

### 3. Es gibt Alternativen zu geteilten Diensten – geteilte Dienste sind gestaltbar.

**Die Studie SPLITWORK der Wirtschaftsuniversität Wien und der internationale Forschungsstand zeigen:** Geteilte Dienste können das Wohlbefinden, die Erholung, das Familienleben, die Bewältigung von Betreuungspflichten, das Sozialleben und die soziale Teilhabe von Beschäftigten beeinträchtigen. Sie führen teils zu langen Arbeitstagen mit frühem Beginn und spätem Ende – und sichern dennoch paradoxerweise in vielen Fällen nur ein Teilzeiteinkommen. **Die aktuelle Forschung hat aber auch ergeben: Geteilte Dienste sind zum Teil vermeidbar – und sie können gestaltet werden.** Das Projekt legt die folgenden Maßnahmen zum Umgang mit geteilten Diensten in Österreich nahe:

- **Geteilte Dienste in Kollektivverträgen gestalten:** Die Studie der Wirtschaftsuniversität Wien zeigt: Geteilte Dienste werden in den Kollektivverträgen verschiedener Branchen unterschiedlich reguliert. So können etwa Beschäftigte in der Reinigungsbranche auch täglich geteilte Dienste haben – für Beschäftigte in Pflegeberufen wird der Einsatz geteilter Dienste hingegen stärker reguliert. Unterschiedlich ist auch, ob ein Teil der mehrfachen Wegzeiten in der Entlohnung berücksichtigt wird. Das bedeutet: **Geteilte Dienste können für Beschäftigte größere oder geringere Nachteile mit sich bringen – und das lässt sich aktiv gestalten.**
- **Alternative Arbeitszeitmodelle stärken:** Eine Alternative zur fragmentierten Arbeitszeit zu atypischen Tagesrandzeiten in der Reinigungsbranche ist die **Tagreinigung**. Tagreinigung bedeutet, dass die Reinigungsarbeit zu den üblichen Öffnungs- und Geschäftszeiten stattfindet; also zeitgleich mit den Abläufen in der Kund\*innenorganisation. Dadurch lassen sich die Isolation der Reinigungskräfte, ihre Arbeitszeiten an den Tagesrändern und geteilte Dienste vermeiden. Auch in der **Pflege** gibt es Pilotprojekte mit Alternativen zu geteilten Diensten: So bieten manche Pflegeeinrichtungen **Blockdienste** – also Schichten ohne Unterbrechung – an. Allerdings hat die Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien gezeigt: Wenn Pflege und Reinigung als Blockdienste organisiert werden, ist darauf zu achten, dass diese Arbeit ohne längere Unterbrechung auch tatsächlich für die Beschäftigten zu schaffen ist. Gerade in der Reinigungs- und Pflegearbeit sind die Anforderungen oft so hoch, dass es für Beschäftigte kaum bewältigbar ist, acht Stunden am Stück zu arbeiten.
- **Sich an Beispielen aus anderen Ländern orientieren:** Im Rahmen der Forschung an der Wirtschaftsuniversität Wien wurden Vergleichsstudien in Norwegen und Schweden durchgeführt. Dabei wurde deutlich: In **Norwegen** ist in den vergangenen Jahrzehnten ein **weitreichender Übergang zu Tagreinigung** gelungen. Inzwischen ist es dort üblich, dass Reinigungskräfte sichtbar während der gewöhnlichen Öffnungs- und Geschäftszeiten arbeiten. In der **kommunalen Pflege in Schweden** sind geteilte Dienste vielerorts nur noch an den Wochenenden üblich. In vielen schwedischen Gemeinden wird zudem an einer weiteren Abschaffung geteilter Dienste gearbeitet. Auch gibt es eine breite öffentliche Debatte über das Thema.

### Zwei Fallbeispiele aus der Forschung: Einblicke in das Alltagsleben von Beschäftigten

#### Fallbeispiel Frau Horvath, mobile Pflegerin

Frau Horvath (Name geändert) ist im Ausmaß von 32 Stunden als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegerin im mobilen Dienst bei einer Pflegeeinrichtung in Wien beschäftigt. Zumeist zwei Mal in der Woche hat sie geteilte Dienste. An Tagen mit geteilten Diensten fährt Frau Horvath insgesamt vier Mal die Strecke von ihrem Wohnort in Wien-Umgebung bis zu ihrer Arbeitsregion in Wien bzw. zurück. Frau Horvath fährt in der unbezahlten Pause zwischen den beiden Diensten immer nach Hause, auch wenn es nur für eine Stunde ist, denn sie hat einen Hund, um den sie sich kümmern muss. Ist die unbezahlte Pause mehrere Stunden lang, macht sie zusätzlich Erledigungen: Einkaufen, Hausarbeit, vielleicht einmal einen Zahnarztbesuch. Sie arbeitet in der Pause aber auch noch Aufgaben für die Erwerbsarbeit ab, erledigt die Nachbereitung und vervollständigt die Dokumentation ihrer Besuche bei Klient\*innen.

## Fallbeispiel 2 Frau Malan, Büroreinigerin

Frau Malan (Name geändert) ist Reinigungskraft und arbeitet in geteilten Diensten mit einer Frühschicht von 6 bis 10 Uhr und einer Nachmittagschicht von 15 bis 19 Uhr in unterschiedlichen Objekten in einer österreichischen Stadt. Da sie jeweils eine Stunde hin und von der Arbeit fährt, ist sie für 8 Stunden Arbeit 12 Stunden unterwegs. Frau Malan erlebt ihre Tage mit geteilten Diensten als Stress. Ist sie zuhause, hat sie ständig Angst den Bus zu verpassen, erzählt sie im Interviewgespräch. In jedem Raum in ihrer Wohnung gibt es eine Uhr.

Die Unterbrechung zwischen den zwei Diensten erlebt sie ebenfalls als hektische Zeit, in der sie versucht, so schnell wie möglich Hausarbeit zu verrichten und das Abendessen für ihre Kinder zuzubereiten. Frau Malan hat drei Kinder im Schulalter. Für sie ist es das Schlimmste, dass sie ihre Kinder unter der Woche kaum sehen kann. Wenn sie außer Haus geht, schlafen die Kindern noch; wenn sie nachhause kommt, sind die kleineren Kinder bereits im Bett.

**Das Forschungsprojekt SPLITWORK:** Für Projektinformationen siehe:

<https://research.wu.ac.at/de/projects/fragmentierungen-des-arbeitslebens-durch-geteilte-dienste-8>

---

Eva Maria Schmidt

### **Welches Potenzial haben Erwerbsarbeitszeitmodelle für mehr Geschlechtergleichstellung?**

Im Forschungsprojekt „Frauen in der Arbeitswelt“, das am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien durchgeführt und aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend gefördert wurde, wurden Entwicklungen im Erwerbsarbeitsverhalten von Frauen und bei Erwerbsarbeitszeitmodellen in Österreich analysiert und in Zusammenhang mit zugrundeliegenden, sogenannten kollektiven und normativen Leitvorstellungen interpretiert. Datengrundlage waren einerseits die Arbeitskräfteerhebungen 2008-2018, andererseits Gruppendiskussionen und Interviews mit Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen aus verschiedensten Unternehmen österreichweit.

- 1) Die Ergebnisse zeigen, **dass Geschlechtergleichstellung durch die Vervielfältigung an Erwerbsarbeitszeitoptionen eher behindert und Ungleichheiten sogar fortgeschrieben werden.** Die vielfältigen Möglichkeiten werden vorrangig mit Frauen assoziiert und haben seit 2008 auch vor allem unter Frauen mit Kindern in ihrer Verbreitung deutlich zugenommen. Das Erwerbsausmaß von Männern hat sich hingegen nur marginal verändert, und das wird im kollektiven Verständnis auch nicht anders erwartet. Die Annahme, dass sich Frauen größtenteils freiwillig und individuell entsprechend ihren Wünschen für Erwerbsarbeitszeitmodelle abseits von Vollzeitwerbstätigkeit entscheiden, führt dazu, dass Frauen auch für Vereinbarkeitsfragen und Karriere- oder Gehaltsnachteile individuell verantwortlich gemacht werden. Gleichzeitig werden Frauen, vor allem jene mit Kindern, in den Diskussionen als eine Herausforderung für Unternehmen thematisiert. Der Tenor lautet dennoch: Reduzierte oder flexibilisierte Erwerbsarbeitszeiten sollen und dürfen keine Nachteile für Frauen nach sich ziehen, und dürfen keine Hürde für beruflichen Aufstieg sein. **Dass die eigentliche Hürde aber die Kinderbetreuungspflichten sind, die hauptsächlich Frauen zugeschrieben und auch von ihnen übernommen werden – und nicht von Männern – wird nicht hinterfragt.**
- 2) Außerdem zeigen die Befunde, dass das **Potenzial für mehr Geschlechtergleichstellung in der Entkoppelung** der Männer von unhinterfragt zugeschriebener und ausgeübter Vollzeitwerbstätigkeit, sowie der Frauen von

unhinterfragt zugeschriebener und ausgeübter Hauptverantwortung für die Kinderversorgung liegt. Durch längere Phasen in Elternkarenz und Teilzeiterwerbstätigkeit der Männer wäre es deren Partnerinnen möglich, früher wieder erwerbstätig zu sein, ebenfalls in hoher Teilzeiterwerbstätigkeit zu arbeiten, entsprechende Nachteile zu minimieren bzw. mit dem Partner gemeinsam abzufedern. **Kinderbetreuungspflichten würden damit nicht nur zwischen Müttern und Betreuungs- bzw. Bildungsinstitutionen aufgeteilt werden müssen, sondern zunächst vor allem zwischen Müttern und Vätern.**

- 3) Die Studie zeigt die zentrale Rolle von Unternehmenskulturen und -prozessen auf. Wenn Unternehmen auch männliche Arbeitskräfte in ihrer (potenziellen) Kinderbetreuungsverantwortung bewusster und expliziter ansprechen und systematischer unterstützen, könnten **Erwerbsunterbrechung und Teilzeiterwerbstätigkeit auch für Väter in Unternehmen Normalität werden.** Unternehmen, die als attraktive, familienfreundliche *und* gleichstellungsorientierte Arbeitgeber/innen verstanden werden möchten, könnten hierbei einen Bewusstseinswandel, einen Wandel in den normativen Leitvorstellungen und -erwartungen anstoßen – sowohl was ideale Arbeitskraft aber auch was gute Mutterschaft und gute Vaterschaft betrifft.

## Literatur

- Schmidt, Eva-Maria; Kaindl, Markus; Mazal, Wolfgang (2020): Frauen in der Arbeitswelt. Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien (ÖIF-Forschungsbericht, 32). Online verfügbar unter <https://doi.org/10.25365/phaidra.160>.
- Schmidt, Eva-Maria (2022). Flexible working for all? How collective constructions by Austrian employers and employees perpetuate gendered inequalities. *Journal of Family Research*, 34(2), 615–642. <https://doi.org/10.20377/jfr-668>
- Schmidt, Eva-Maria (2023). Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung. *WISO. Wirtschafts- Und Sozialpolitische Zeitschrift*, 46(1), 15–30. [https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user\\_upload/LF\\_Schmidt\\_Eva-Maria.pdf](https://www.zeitschriftwiso.at/fileadmin/user_upload/LF_Schmidt_Eva-Maria.pdf)

## Über die Expert\*innen

(in alphabetischer Reihenfolge)

**Dr. Karin Sardadvar** ist Soziologin und forscht, lehrt und publiziert in der Arbeits- und Geschlechterforschung. Ihr Schwerpunkt ist das Themenfeld Arbeit, Geschlecht und soziale Ungleichheit. Zu ihren aktuellen Forschungsthemen zählen die Arbeitsbedingungen in Dienstleistungsbranchen, Care-, Pflege- und Betreuungsarbeit, nachhaltige Arbeit sowie Zeitkonzepte und Arbeitszeit. Sie ist Post-doc-Mitarbeiterin am Institut für Soziologie und empirische Sozialforschung der Wirtschaftsuniversität Wien im Rahmen des Elise-Richter-Programms des Wissenschaftsfonds FWF. Ihre Forschung wurde mit mehreren Preisen ausgezeichnet, darunter der Käthe-Leichter-Preis für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt.

karin.sardadvar@wu.ac.at

**Dr. Eva-Maria Schmidt** forscht und publiziert als Soziologin und Ethnologin am [Österreichischen Institut für Familienforschung](#) zu den Themen Geschlechterrollen, Elternschaft und soziale Normen, unbezahlte und bezahlte Arbeit, Elternkarenz und Kinderbetreuungsgeld, intergenerationale Beziehungen und multiple Perspektiven in Familien sowie nicht-eheliche Lebensgemeinschaften und Scheidungsprozesse, mit einem Schwerpunkt auf qualitativ-rekonstruktiven Erhebungs- und Analysemethoden. Sie ist u. a. Mitglied im [International Network on Leave Policies & Research](#), Management Committee Member in der COST Action "[Parental Leave Policies & Social Sustainability](#)" sowie Sprecherin der [Sektion Familienforschung](#) der [Österreichischen Gesellschaft für Soziologie](#).

<https://www.oif.ac.at/institut/team/eva-maria-schmidt/>

## Kontakt für Rückfragen

### Helena Ott

*Diskurs. Das Wissenschaftsnetz*

T: +43 650 3314516

E: [ott@diskurs-wissenschaftsnetz.at](mailto:ott@diskurs-wissenschaftsnetz.at)

### Dr. Manfred Krenn

*Diskurs. Das Wissenschaftsnetz*

T: +43 677 62044303

E: [krenn@diskurs-wissenschaftsnetz.at](mailto:krenn@diskurs-wissenschaftsnetz.at)

## Über Diskurs

**Diskurs. Das Wissenschaftsnetz** ist eine Initiative zum Transfer von wissenschaftlicher Evidenz engagierter Wissenschaftler\*innen in die Öffentlichkeit. Wir setzen uns dafür ein, dass wissenschaftliche Erkenntnisse entsprechend ihrer Bedeutung im öffentlichen Diskurs und in politischen Entscheidungen zum Tragen kommen. Mehr Informationen finden Sie auf unserer Website <https://diskurs-wissenschaftsnetz.at/>

Sie möchten über unsere zukünftigen Mediengespräche und Pressemitteilungen informiert werden? Dann melden Sie sich doch bei unserem Presseverteiler an: <https://www.diskurs-wissenschaftsnetz.at/presseverteiler/>