

# Nachtschicht

## Flexible Arbeitszeit – eine verhängnisvolle Affäre

Frauen arbeiten zu Zeiten, in denen andere Freizeit haben oder schlafen. Sie übernehmen gering bezahlte Jobs, obwohl sie über eine höhere Qualifikation verfügen. Sie verzichten auf ihre eigene finanzielle Absicherung im Alter, weil die junge Familie vorgeht. Alle? Nicht alle! Aber immer noch zu viele.

**Wenn Marion abends** ihre Tasche schultert und mit der S-Bahn in die Arbeit fährt, dann ist es im besten Falle noch hell. Im Winter geht die junge Frau, die in einem großen Produktionsbetrieb arbeitet, in die Dunkelheit hinaus, um am nächsten Morgen mit der ersten S-Bahn und den letzten Betrunknen der Nacht zurück zu ihrer Familie zu fahren. Sie quält sich matschig und müde durch den Tag und klagt über Konzentrationsstörungen und Appe-

**Die weibliche Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor steigend. Weitere Arbeitszeitmodelle sind Job-Sharing, Gleitzeit und Arbeit auf Abruf.**

titlosigkeit. Doch für gesundheitliche Beschwerden bleibt keine Zeit. Wenn die Kinder mittags aus der Schule kommen, wird sie gebraucht. Für Marion hat die Schicht- und Nachtarbeit über die Jahre hinweg zu

einer erheblichen Beeinträchtigung ihrer sozialen Kontakte und Lebensfreude geführt. Gemeinsame Unternehmungen mit Freunden haben sich minimiert, es bleibt kaum Zeit für regelmäßige Hobbys oder sportliche Aktivitäten. Rund 70.100 Frauen haben im letzten Jahr in Österreich regelmäßig in den Nachtstunden gearbeitet. Gesetzlich erlaubt ist die Nachtarbeit für Frauen in Österreich erst seit 2002.

### Jung, dynamisch, flexibel...

Frauen sind in Österreich in weit höherem Maße als Männer von Sonderformen der Arbeitszeit betroffen. Liane Pluntz, Frauenreferentin der AK Salzburg, verweist vor allem auf die negativen Auswirkungen dieser prekären Arbeitsverhältnisse: „Die weibliche Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor steigend. Weitere Arbeitszeitmodelle sind Job-Sharing, Gleitzeit und Arbeit auf Abruf. Diese Variante ist mit Abstand die Ungünstigste, da das Privat- und Familienleben damit völlig unplanbar wird.“ Rund 70 Prozent aller erwerbstätigen Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern in Salzburg sind in Teilzeit beschäftigt, berufliches Weiterkommen und existenzielle Absicherung weitgehend ausgeschlossen. Qualifizierte Tätigkeiten setzen Ganztagesbeschäftigungen voraus, Führungspositionen mit reduzierter Arbeitszeit sind bisher nur vereinzelt zu

finden. Die Abhängigkeit der Frauen bleibt bestehen bzw. nimmt sogar noch zu. Auch die Arbeit auf Abruf betrifft vorwiegend Frauen, wie eine Untersuchung der AK Vorarlberg ergab: geringfügig Beschäftigte müssen zu 19 Prozent „Gewehr bei Fuß“ stehen. Auffällig ist, dass in der Altersgruppe 25 bis 34 Jahre Frauen am stärksten von Sonderformen betroffen sind.

### Das große Thema Teilzeit

Noch immer scheinen Kinder der Stolperstein für weibliche Karrieren zu sein. Frauen arbeiten Teilzeit, weil eine flächendeckende, adäquate und leistbare Kinderbetreuung nicht gegeben ist. Weil die Aufgaben der Haushaltsführung und Erziehung der Kinder nicht gleichberechtigt zwischen Mann und Frau aufgeteilt sind. Weil Männer für gleiche Arbeit wesentlich besser bezahlt werden und deren Karrieren „planbarer“ sind. Weil immer noch zu wenige Männer in Karenz gehen. Ingrid Moritz, Leiterin der Abteilung Frauen-Familie der AK Wien kennt die Zahlen der Teilzeitbeschäftigung genau: „Im Jahr 2006 gingen 42 Prozent aller unselbstständig beschäftigten Frauen und nur sechs Prozent der Männer in Österreich einer Teilzeitbeschäftigung nach. Die höchste Teilzeitquote wird mit 47 Prozent in Oberösterreich, die gering-

ste in Wien mit 34 Prozent verzeichnet.“ Auch die in den offiziellen Beschäftigungszahlen ausgeklammerten geringfügigen Beschäftigten weiteten sich 2006 aus: Sie betraf 165.000 bzw. zu rund 70 Prozent Frauen.

### Zufrieden mit wenig Geld?!

Die Frage, wie freiwillig atypische Beschäftigungsformen für die Betroffenen sind, kann auch die Statistik nicht beantworten: Wie die Studie in Vorarlberg ergab, beeinflussen Familienstand und Kinder massiv die Form der Beschäftigung. Nur 29 von 100 Singles arbeiten atypisch, aber 80 von 100 Frauen mit Kindern. Die Studie ergab aber auch, dass der weitaus überwiegende Teil der atypisch Beschäftigten mit dieser Form zufrieden ist. Anders herum kommt fast jede/r zweite atypisch Beschäftigte/r mit dem Lohn nicht aus – die Hälfte davon ist auf das Zusatzeinkommen (des Partners) angewiesen. Auch Marion muss über eine berufliche Veränderung nachdenken. Eine ärztliche Bescheinigung bestätigte, dass ihr Körper zunehmend unter der Nachtarbeit leidet. Im Hinblick auf ihre familiäre Situation sucht sie ihren zukünftigen Arbeitsplatz in den Karriereseiten der Tageszeitung unter der Rubrik-Teilzeit.

Franziska Lipp, freie Journalistin

## STANDPUNKT



### Atypisch und doch keine Ausnahme

**D**oris D. (33) hat vier Jobs, eine 60-Stunden-Woche und sie arbeitet oft auch nachts oder am Wochenende. Um sich ihre selbstständigen Tätigkeiten als Modedesignerin, Kostümbildnerin für Theater und Film sowie Veranstaltungsdesignerin aufbauen und leisten zu können, hat sie vor einhalb Jahren einen Teilzeitjob als Verkäuferin bei einer internationalen Textilhandelskette annehmen müssen. Wie es ihr geht mit vier Jobs? „Ich muss mir meine Selbstständigkeit rund um den Teilzeitjob aufbauen und daher auch oft am Wochenende arbeiten“, fasst Doris ihre Situation zusammen. Monatlich 700 Euro verdient sie im Textilhandel für 25 Stunden pro Woche – und das obwohl sie dafür als Absolventin einer Wiener Modeschule mehr als qualifiziert ist.

### Selbstverwirklichung

*Wie so viele, die auf Teilzeitbasis im Handel tätig sind, hat sie keine geregelten Arbeitszeiten. Die Dienstenteilungen bekommt sie drei Wochen im Voraus. Längerfristige Planungen, wie zum Beispiel mehrwöchige Terminarbeiten für den Bereich Film sind nur schwer mit ihrem Teilzeitjob unter einen Hut zu bringen.*

**B**evor sie sich 2002 selbstständig gemacht hat, war Alice als Angestellte in einem Büro tätig. „Aber als ich einmal in den Theaterbereich reingeschnuppert habe, wollte ich nichts anderes mehr machen“, beschreibt sie ihre damalige Motivation, sich selbstständig zu machen. Doch dies gestaltet sich in der Praxis natürlich nicht immer einfach. Viele ihrer Auftragsarbeiten muss sie vorfinanzieren. „Das Einkufen von Material hat noch nichts mit Idee und Ausarbeitung zu tun, verschlingt aber trotzdem einen Großteil meines Honorares“, stellt Doris Zeit- und Sachaufwand gegenüber. Selbstverständlich muss sie auch Sozialversicherung und Steuern von ihren selbstständigen Einkünften bezahlen. Doris ist übrigens doppelt versichert: einmal im Rahmen ihres Teilzeitjobs, das andere mal als Selbstständige. Selbstverwirklichung um einen hohen Preis, sozusagen.

### Vereinbarkeit?

*„Mit vier Jobs kann ich es mir nicht leisten, derzeit an die Realisierung meines Kinderwunsches überhaupt nur zu denken“, spricht sie eines der größten Probleme von Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen an. Dabei „bin ich doch in meiner Selbstständigkeit selbst ein familienfeindlicher Betrieb“, merkt sie an. Wenn sie einen Wunsch frei hätte? „Dann würde ich mir wünschen, dass meine berufliche und private Verwirklichung gleichwertig möglich wären.“*

Tina Hornböck



Diversity-Experte Michael Stuber

**Salzburg: Andersrum ist nicht verkehrt**  
43 Prozent aller EU-BürgerInnen halten Diskriminierungen aufgrund sexueller Orientierung für verbreitet. Das ergab die letzte Eurobarometer-Umfrage. Die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien und die Gleichbehandlungsgesetze des Bundes und der Länder haben Chancengleichheit und ein diskriminierungsfreies Europa zum Ziel. Überall dort, wo dies bereits gelebt wird, zeigt sich auch, dass die Förderung von Vielfalt soziale und wirtschaftliche Vorteile bringt. Genau hier setzt Diversity Management an. Wirtschaftsunternehmen haben erkannt, dass die Verschiedenartigkeit von MitarbeiterInnen den wirtschaftlichen Erfolg fördert. Das gilt in besonderer Weise auch für ein diskriminierungsfreies Arbeitsklima für lesbische Frauen und schwule Männer. Darauf wies der deutsche Diversity-Experte Michael Stuber bei einer Veranstaltung im Rahmen des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle 2007“ in Kooperation von Land Salzburg, Stadt Salzburg, AK Salzburg, AMS Salzburg und HOSI (Homosexuelle Initiative) Salzburg hin.

Info-Broschüre kostenlos zu bestellen: T 0662/8042-4041, bff@salzburg.gv.at

### Tirol:

## 10 Jahre BASIS – Zentrum für Frauen im Außerfern

„Einblick – Durchblick – Überblick“ – so benannte EMMA – Offensive zur beruflichen Orientierung, Beschäftigung und Existenzgründung für Frauen im Tiroler Oberland (Gemeinschaftsinitiative der EU) – im Jahr 1996 ihre erste Begegnung mit Außerferner Frauen. Ausgehend von dem Seminar zum Inhalt Bürokommunikation bildete sich eine Arbeitsgruppe mit engagierten Außerfernerinnen. Unter Anleitung der Projektleiterin von EMMA entstand das Konzept einer arbeitsmarkt- und sozialpädagogisch und sozialpsychologisch orientierten Einrichtung. Die wesentlichen Elemente beruflicher und persönlicher Gestaltung, Entfaltung und Festigung individueller Lebensplanung sollten dort endlich Beachtung finden. Die Idee „Frauzentrum“ in Reutte nahm Gestalt an. Am 21. Mai 1997 fand die offizielle Eröffnung von BASIS unter großer öffentlicher Beteiligung statt. Den Bedürfnissen der Region entsprechend hat BASIS sich zu einem Beratungs-, Informations-, Kommunikations- und Genderkompetenzzentrum entwickelt und bietet vielen Mädchen und Frauen anonym und kostenlos professionelle Hilfe. Das multiprofessionelle Beratungsteam ermöglicht die Bearbeitung unterschiedlicher Anliegen der KundInnen. Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit ist für BASIS Dank der Unterstützung des Frauenreferates Tirol ein unerlässliches Medium, um eine gezielte Sensibilisierung in frauenrelevanten Themen zu erreichen. 2008 wird den Themen Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversity sowie Interkulturalität und Gender gewidmet.

Info: T/F 05672/72-604, office@basis-beratung.net, www.basis-beratung.net

### Buchtipps:

#### Non-Profit-Organisationen erfolgreich führen

Von der Kinderkrippe bis zur Altenbetreuung wird heute viel gesellschaftlich wichtige Arbeit von Non-Profit-Organisationen (NPO) geleistet. Besonders Frauen engagieren sich oft für das Gemeinwesen, doch was mit viel Elan startet, reibt sich an bürokratischen Gegebenheiten auf. Ein neues, praxisnahes Managementhandbuch bietet zugleich „Werkzeugkasten“ und Nachschlagwerk.

**Roman Stöger, Martin Salcher: NPOs erfolgreich führen. Handbuch für Non-Profit-Organisationen. Schäffer-Poeschl Verlag Stuttgart 2006, ISBN 13 978 3 7910 2537 7**

### Vorarlberg: Chancengleichheit in Betrieben



Bestelladresse: Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung  
T 05574/511-24112, frauen@vorarlberg.at

Die Stabsstelle für Chancengleichheit des Fürstentums Liechtenstein und das Frauenreferat der Vorarlberger Landesregierung haben gemeinsam im Rahmen des europäischen Jahres für Chancengleichheit eine Broschüre für Unternehmen zum Thema „Diversity Management – der Schlüssel für erfolgreiches Handeln in einer globalisierten Welt“ herausgegeben. Die Broschüre beinhaltet gesetzliche Regelungen, Tipps und Praxisbeispiele aus Unternehmen, die das erfolgreiche Umgehen mit älteren Menschen, mit Menschen mit Behinderungen, mit den Geschlechtern und Menschen mit migrantischer Herkunft widerspiegeln.

### Oberösterreich: Fit fürs politische Parkett

Mit dem überparteilichen Polit-Mentoring für Gemeinderätinnen „Frauen.Macht.Politik“ beschreitet das Büro für Frauenfragen in der Förderung von politisch interessierten Frauen innovative Wege.

Seit 2004 haben über 30 Politikerinnen und Politiker ein Jahr lang 36 ausgewählte Mentees begleitet. Das Ziel: engagierte Gemeinderätinnen für ihre politischen Tätigkeiten auf Gemeindeebene wertvolle und praxisnahe Unterstützung geben, die politische Karriere durch das Einbinden in entsprechende (politische) Netzwerke und Informationsstrukturen fördern und stärken. Ein wichtiger Schritt für mehr Chancengleichheit in der Politik. Info: [www.frauen-macht-politik.at](http://www.frauen-macht-politik.at)



Das Polit-Mentoring für Gemeinderätinnen hat sich als geeignetes Programm erwiesen, Frauen für den politischen Alltag zu stärken.

### Niederösterreich:

## Leitfaden zum gendergerechten Verwalten



„Um Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen, gilt es, die verschiedenen Lebenssituationen und Aufgaben in der Gesellschaft zu beleuchten und die unterschiedlichen Geschlechterrollen sichtbar zu machen“, so Landesrätin Mag.ª Johanna Mikl-Leitner zum neuen Leitfaden des Arbeitskreises Gender Mainstreaming der NÖ Landesregierung. Der Leitfaden bietet eine praxisorientierte Anleitung, wie Chancengleichheit in der beruflichen Praxis implementiert werden kann. Zu diesem Zweck wurde die NÖ GM-Matrix entwickelt. Sie umfasst 16 Fragen, anhand derer der Ist-Zustand analysiert

wird und in weiterer Folge Zielsetzungen formuliert werden. In der nächsten Phase werden diese Vorgaben evaluiert und neue Ziele gesteckt. Mit dem neuen Leitfaden ist es ganz einfach, Gender Mainstreaming anzuwenden und damit Frauen und Männern die besten Möglichkeiten zu eröffnen, sich in ihrem Arbeitsalltag optimal einzubringen.

Info und Bestellung: NÖ Frauenreferat, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, 02742/9005-12989, post.f3frauenreferat@noel.gv.at, www.noel.gv.at/frauen