

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft



***Wiedereinsteigerinnen
in der
Weiterbildung***

Elisabeth Schwarzmayr

ibw-Reihe Bildung & Wirtschaft Nr. 19

Wien, März 2002

ISBN 3-900671-77-x

Copyright by ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Dr. Johann Steinringer)

A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock

Tel.: +43 1/545 16 71-0

Fax: +43 1/545 16 71-22

E-mail: info@ibw.at

Homepage: <http://www.ibw.at>

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
Zum Stand der Literatur - eine Übersicht		
2	Gesellschaftliche Situation und Lebenswelt der Familienfrauen - Gesellschaftliche und familiäre Aufgabenverteilung	8
3	Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit	9
3.1	Arbeitswelt und Familienleben von Frauen im historischen Wandel	9
3.2	Die Erwerbsbeteiligung von Frauen	11
4	Unterbrechung der Berufstätigkeit	14
4.1	Gründe für Berufsunterbrechungen bei Frauen.....	14
4.2	Dauer und Häufigkeit der Unterbrechung, Wiedereinstiegszeitpunkt bzw. -anlässe	15
5	Motive für den beruflichen Wiedereinstieg von Familienfrauen	19
5.1	Immaterielle Gründe	19
5.2	Materielle Gründe	20
6	Schwierigkeiten und Barrieren für den Wiedereinstieg	22
6.1	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	22
6.1.1	Kinderbetreuung	22
6.1.2	Familiäres und soziales Umfeld	23
6.2	Psychologische Barrieren	25
6.3	Qualifikationsbarrieren.....	26
6.4	Arbeitsmarkt	26
6.5	Anforderungsunterschiede zwischen Familie und Berufswelt	28
6.6	Berufsspektrum der Frauen.....	29
6.7	Einschätzung der Probleme beim Wiedereinstieg durch die Betroffenen	29
7	Arbeitsplatzwünsche und -vorstellungen	30
8	Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen	32
8.1	Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen.....	32
8.2	Teilnahmemotivation	33
8.3	Weiterbildungsbarrieren / Hindernisse für die Teilnahme.....	35
9	Bewertung der Weiterbildungsmaßnahmen	37

9.1	Bewertung der Maßnahmen durch die Teilnehmerinnen	37
9.2	Nutzen der Weiterbildung	38
10	Anforderungen an die Weiterbildung	41
11	Exkurs: Atypische Beschäftigungsverhältnisse	43
11.1	Teilzeit	43
11.2	Heimarbeit	44
	 Ergebnisse der empirischen Untersuchungen	 45
12	ExpertInneninterviews	45
12.1	Teilnehmerinnen an den Maßnahmen.....	45
12.2	Schwierigkeiten der Wiedereinsteigerinnen	47
12.3	Ängste der Frauen.....	49
12.4	Frauen in den Maßnahmen	50
12.5	Veränderungen der Teilnehmerinnen durch die Maßnahme	51
12.6	Veränderung für die betroffene Frauengruppe im Zeitverlauf	52
12.7	Familienqualifikationen	52
12.8	Berufliche Wünsche und Vorstellungen.....	53
12.9	Maßnahmengestaltung - Didaktik.....	54
12.10	Weitere Hinweise der GesprächspartnerInnen.....	55
12.11	Qualifikation der TrainerInnen	56
13	Ergebnisse der Fragebogenerhebungen unter den Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen	57
13.1	Soziodemographische Daten der befragten Frauen.....	58
13.2	Einkommenssituation der befragten Frauen.....	60
13.3	In Anspruch genommene Unterstützung	60
13.4	Unterbrechung der Berufstätigkeit.....	62
13.5	Motive für einen beruflichen Wiedereinstieg.....	63
13.6	Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme	65
13.7	Zweifel an der Teilnahme	66
13.8	Nutzen des Maßnahmenbesuches für die Arbeitsuche.....	68
13.9	Weitere Pläne und Ziele der Frauen.....	69
13.10	Bevorzugte Arbeitszeiten	70

13.11	Wege der Arbeitssuche	72
13.12	Präferenzen der befragten Wiedereinsteigerinnen für politische Maßnahmen	73
13.13	Resümee der Fragebogenerhebung	74
14	Zusammenfassung	76
Anhang		80
	Typologie der Bildungsmaßnahmen	80
	Begriffserklärungen	81
	Unterstützende Weiterbildungsanbieter	82
Literaturverzeichnis		83

„Alle Veränderungen, die die Frau in ihrer Ehe und im Beruf erreichen will, muss sie einfordern.

Niemand wird sie ihr in den Schoß legen.

Selbst wenn der Mann eine positive Einstellung zum Beruf der Frau mitbringt, kann er nicht vorwegnehmen, was sie braucht.“¹

¹ Macha, H., Paetzold, B.: Elemente beruflicher Identität von Wissenschaftlerinnen: Vereinbarkeit von Kind und Beruf?, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.136

1 Einleitung

Zwei entgegengesetzte Tendenzen kennzeichnen die momentane Situation der Geschlechterrollenverteilung und dadurch die Situation der Frau: Wandel einerseits und Kontinuität andererseits. Zwar hat die gesellschaftliche Zuordnung der Aufgabenbereiche der Frauen zu Haushalt und Kindererziehung und die des Mannes zum Beruf ihre Absolutheit verloren, de facto leben aber die meisten Familien über kurz oder lang in entsprechenden Arbeitsteilungen. Eine tiefgreifende strukturelle Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung blieb vor allem innerhalb der Familien bislang aus. Bei der Geburt eines Kindes beginnt für einen Großteil der Frauen eine unterschiedlich lange Phase als „Nur-Hausfrau“.

Die Dauer der Familienphase der Frauen wird jedoch immer kürzer. Viele begnügen sich auf längere Sicht nicht mit ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter, sondern versuchen einen beruflichen Neueinstieg. Einer Beleuchtung der Situation dieser Wiedereinsteigerinnen in das Berufsleben und deren mögliche Unterstützung durch zielgruppenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen widmet sich diese Arbeit.

Sie setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Im ersten Teil wird vorhandene Literatur zur Frauenerwerbstätigkeit sowie zur Situation, den Schwierigkeiten und Wünschen der Wiedereinsteigerinnen im Allgemeinen und im Bereich der Weiterbildung im Speziellen aufgearbeitet.

Im zweiten Teil werden die Ergebnisse empirischer Erhebungen dargestellt: In einer Reihe von leitfadengestützten Interviews mit TrainerInnen und BeraterInnen wurde versucht, deren Einschätzungen und Erfahrungen zur Situation der Wiedereinsteigerinnen zu erheben. Weiters wurde eine quantitative Erhebung mittels standardisierter Fragebögen unter Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen durchgeführt. Fragen zu ihrer persönlichen Situation, Berufsunterbrechung, Weiterbildung und Wiedereinstieg wurden gestellt und deren Ergebnisse mit jenen der aufgearbeiteten Literatur in Beziehung gesetzt.

Da die Situation des Wiedereinstiegs in das Berufsleben für fast alle Frauen, in deren Lebenskonzept sich sowohl Kinder als auch Beruf finden, früher oder später zum Thema wird, handelt es sich um ein gesellschaftlich relevantes Problem, das nicht nur Frauen betreffen darf, sondern das es gesellschaftspolitisch zu lösen gilt.

2 Gesellschaftliche Situation und Lebenswelt der Familienfrauen - Gesellschaftliche und familiäre Aufgabenverteilung

War Produktion und Reproduktion früher in bäuerlichen und handwerklichen Haus- und Arbeitsgemeinschaften vereint, so begannen sich diese Bereiche mit Beginn der Industrialisierung getrennt von einander zu entwickeln.

Der Produktionsbereich wurde über die Märkte organisiert und differenzierte sich immer stärker aus. Die Entlohnung, die leichtere Mess- und Quantifizierbarkeit sowie die notwendige praktische und theoretische Vorbereitung auf den Beruf führten zu einer höheren Bewertung der Produktionsarbeit. Während in der Berufswelt Leistungs- und Gewinnstreben in den Vordergrund rückten, übernahm der reproduktive Bereich immer mehr regenerative und emotionale Funktionen. Zunehmend wurde übersehen, dass Reproduktion und Produktion nur in Kombination funktionieren können. „Der Zusammenhang, dass jegliche Berufsarbeit auf Haus- und Familienarbeit angewiesen ist, ist nicht mehr allgemein gegenwärtig“².

Die klassische Arbeitsteilung in den Industriestaaten weist nach wie vor die produktiven Arbeiten den Männern und die reproduktiven Arbeiten den Frauen zu. Da die Position in unserer Gesellschaft wesentlich von der beruflichen Stellung abhängt, bedeutet dies in der Regel für die Familienfrauen eine Einordnung über den Beruf des Partners, oft auch wenn sie selbst berufstätig sind. „Je ausschließlicher sich die Frau auf die Familientätigkeit beschränkt, desto stärker ist sie in punkto Entwicklungschancen und Befriedigung ihres Ehrgeizes von der beruflichen Stellung ihres Mannes abhängig.“³

Eine tiefgreifende Veränderung der Geschlechterrollen blieb aber vor allem innerhalb der Familien bisher aus. Auch wenn heute eine Berufsausbildung für Mädchen von den meisten Eltern als notwendig erachtet wird, werden Töchter, entsprechend der Rollenerwartung des gesellschaftlichen Umfeldes, häufig zu guten Hausfrauen und Müttern erzogen. Die Doppelorientierung auf Beruf und Familie bringt aber immer auch eine Doppelbelastung mit sich. Eine berufliche Emanzipation der Frauen kann daher nur verbunden mit einer Aufhebung der geschlechtsspezifischen familiären Arbeitsteilung erfolgreich sein.⁴

² Meckl, U.: Bildungsbedürfnisse von Familienfrauen in der Erwachsenenbildung, Aachen: Shaker Verlag 1996, S.61

³ ebenda S.58

⁴ Vgl.: Meckl, U.: 1996, S.59ff.,
Brüderl, L.: Beruf und Familie: Frauen im Spagat zwischen zwei Lebenswelten, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.11ff.

3 Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit

3.1 Arbeitswelt und Familienleben von Frauen im historischen Wandel

„Ein Blick in die Geschichte verdeutlicht, dass Erwerbsorientierung, Partizipation am Arbeitsleben und Familienleben von Frauen eng verwoben mit gesellschaftlichen Leitbildern, Kontextbedingungen und individuellen Möglichkeiten sind.“⁵ Frauen waren schon immer nicht nur in die Arbeit im Haushalt, sondern auch in die Erwerbsarbeit eingebunden. Die Struktur und die Art und Weise dieser Einbindung hat sich jedoch im Laufe der Geschichte entscheidend gewandelt.

Im Mittelalter war in unserem Kulturkreis die Familienform des „ganzen Hauses“ vorherrschend und gesellschaftlich normiert. Als Produktionsstätte von Erwerbs- und Verbrauchsgütern erforderte es die Mitarbeit aller Mitglieder des Hauses. Die Arbeit der Frau beschränkte sich dabei keineswegs auf den Reproduktionsbereich. Mehrfachbelastung durch unterschiedliche Arbeitszusammenhänge waren damals integraler Bestandteil weiblicher Lebensläufe.

Ein tiefgreifender Wandel der Familien- und Arbeitswelt vollzog sich im Zeitalter der Aufklärung, der Industrialisierung und in der Herausbildung der bürgerlichen Gesellschaft. Gesellschaftssterotype bildeten sich heraus, die noch heute Einfluss auf die weibliche Lebenswelt haben und vielfach die Quelle für strukturelle und psychische Barrieren einer parallelen Realisierung familiärer und beruflicher Lebensziele sind.

Durch die industrielle Arbeit löste sich die Produktionsgemeinschaft des „ganzen Hauses“ auf: Es kam zu einer räumlichen Trennung der Wohn- und Arbeitsbereiche. Nicht mehr die Gemeinschaftsanstrengungen, sondern individuelle Arbeitsleistungen wurden entlohnt. Die Rollenaufteilung vollzog sich in den Arbeiterfamilien zunächst nur im Bereich der Hausarbeit. In den bürgerlichen Familien kam es zu einer rascheren Aufspaltung der Aufgabenbereiche. „Die Aufteilung in männliche und weibliche Lebenszusammenhänge wurde zum einflussreichen ideologischen Leitbild der nachfolgenden Jahre.“⁶ Die Aufgaben und Tätigkeiten der Frauen sollten durch „...die unmittelbare Befriedigung elementarer physischer und psychischer Bedürfnisse nahestehender und vertrauter Personen“⁷ bestimmt sein. Durch die Einführung der Lohnarbeit wurde die Trennung zwischen Produktions- und Reproduktionsbereich weiter vertieft. Es kam zu einer nachhaltigen Aufwertung der außerhäuslichen Erwerbsarbeit - im Gegensatz zur häuslichen und familiären Arbeit.

Waren im 19. Jahrhundert Frauen vor allem in der Landwirtschaft, dem häuslichen Dienst, in Fabriken und als Heimarbeiterinnen tätig, so führte der ökonomische Strukturwandel im Übergang zum 20. Jahrhundert zu einer Herausbildung neuer Frauenberufe. Das Wachstum der wirtschaftlichen und staatlichen Bürokratie, der Banken und Versicherungen erhöhte den Bedarf an Büroangestellten ungemein. Eine weitere Ausbreitung des Frauenberufsfeldes erfolgte im Handel, wo verstärkt junge Frauen als Verkäuferinnen angestellt wurden. Ein drittes neues Berufsfeld entstand im Bereich der „höheren Frauenberufe“. Die bürgerliche Frauenbewegung hatte seit der Jahrhundertwende zunehmend Erfolg mit der Forderung, bestimmte Ausbildungsmöglichkeiten auch für Frauen zu öffnen. Das Spektrum der Frauenberufe wurde damit um höher qualifizierte Tätigkeiten wie Lehrerin, Kindergärtnerin, Krankenpflegerin etc. erweitert, erstmals

⁵ Brüderl, L.: 1992, S.13

⁶ Brüderl, L.: 1992, S.15

⁷ ebenda: S 15

wurden Frauen Ärztinnen und Juristinnen. „Wenngleich es sich hier um eine kleine und sozial eingeschränkte Gruppe handelte, wurde damit doch ein entscheidender Sprung markiert: Nun erschien es als sinnvoll, Frauen eine berufliche Ausbildung zukommen zu lassen.“⁸

Die Einbindung der Frauen in die außerhäuslich organisierte Erwerbsarbeit wurde im letzten Jahrhundert von unabhängigen Prozessen beeinflusst. Die neu geschaffenen Arbeitsmöglichkeiten wurden bis zum Zweiten Weltkrieg vor allem von ledigen jungen Frauen genutzt, deren Erwerbsbeteiligung immer hoch war. Die Erwerbsarbeit von Ehefrauen beschränkte sich hauptsächlich auf die Mithilfe im gewerblichen oder bäuerlichen Familienbetrieb. Nur ein relativ geringer Teil der Ehefrauen ging einer marktvermittelten Erwerbsarbeit nach, wenn das Einkommen des Ehemannes nicht ausreichte, um die Familie zu ernähren. Selbst bei starker familiärer Belastung waren diese Frauen gezwungen zu arbeiten.

Bis zum Zweiten Weltkrieg und von 1950 bis 1980 vergrößerte sich der Anteil der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Somit stand eine größere Personengruppe für die außerhäuslichen Berufstätigkeiten zur Verfügung. Weiters stieg die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen durch eine Veränderung der tradierten Heiratsmuster durch spätere Heirat, verstärkt durch die genannte demographische Entwicklung.

Für das Erwerbsverhalten im späteren Leben hatte die Berufserfahrung in jungen Jahren eine starke Bedeutung. Frauen, die bis in die dreißiger Jahre des letzten Jahrhunderts heirateten und vorher erwerbstätig waren, zeigten auch in späteren Lebensabschnitten eine deutlich höhere Beteiligung am Erwerbsleben, als Frauen ohne vorheriger beruflicher Erfahrung. Die Erwerbsbeteiligung in der außerhäuslichen organisierten Wirtschaft war aber noch nicht zum „Normalfall“ geworden. Als Leitbild dominierte nach wie vor das bürgerliche Frauen- und Familienideal, wonach Frauen von der außerhäuslichen Arbeit freigesetzt waren.

Der Umbruch von den alten zu den neuen Erwerbsmustern wird erklärt durch die Ereignisse des Zweiten Weltkrieges. Der große Arbeitskräftebedarf der Kriegsproduktion führte dazu, dass Frauen auch nach ihrer Heirat erwerbstätig blieben und erst mit der Geburt des ersten Kindes aus dem Erwerbsleben ausschieden. In der Wiederaufbauphase konnten diese Frauen, die kaum noch mit der Betreuung von Kleinkindern beschäftigt waren, die Expansion des Arbeitsmarktes in den fünfziger Jahren für einen beruflichen Wiedereinstieg nutzen. „Aus dieser Perspektive scheint der Beginn des heutigen Problems der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ bei den Frauen der Geburtsjahrgänge 1911 – 1920 zu liegen“⁹. Durch die Etablierung der außerhäuslichen Erwerbsarbeit nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich die Doppelrolle der Frauen institutionalisiert.¹⁰

⁸ Ehmer, J.: „Innen macht alles die Frau, draußen die grobe Arbeit macht der Mann“, Frauenerwerbsarbeit in der industriellen Gesellschaft, in: Frauen-Arbeitswelten, Leuchtenmüller-Bolognese, B., Mitterauer, M. (Hrsg.), Wien: Verlag für Gesellschaftskritik 1993, S.94

⁹ Lauterbach, W.: Erwerbsmuster von Frauen, in: Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Mayer, K. U., Allmendinger, J., Huinink, J. (Hrsg.), Frankfurt/Main: Campus Verlag 1991, S.30

¹⁰ Vgl.: Brüderl, L.: 1992, S.13ff. und S.39ff.

Ehmer, J.: 1993, S.81ff.

Lauterbach, W.: 1991, S.23ff.

Münz, R.: Beruf oder Familie?, in: Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Weiterbildung, Münz, R., Neyer, G., Pelz, M. (Hrsg.), Linz: Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik 1986, S.232ff.

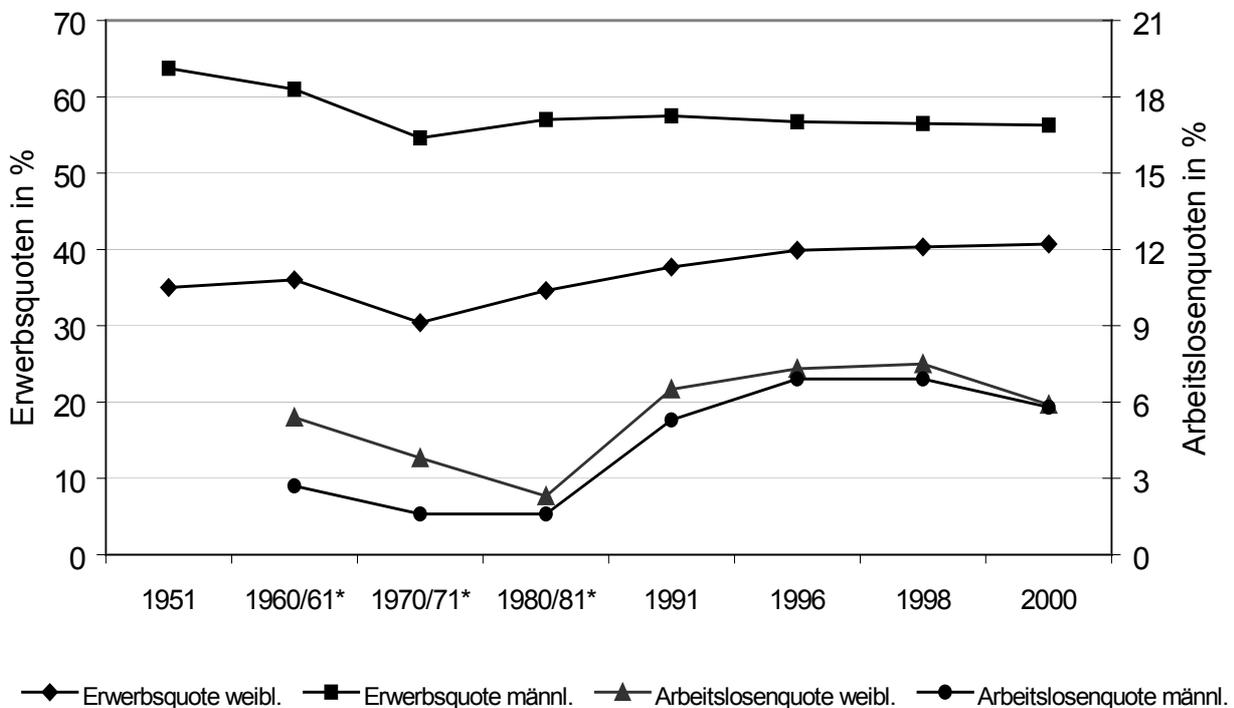
Tölke, A.: Familiengründung, hiermit einhergehende Erwerbsunterbrechungen und normative Rollenvorstellungen, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.39ff.

3.2 Die Erwerbsbeteiligung von Frauen

Bei einer differenzierten Betrachtung der Frauenerwerbstätigkeit der letzten fünfzig Jahre zeigt sich, dass seit den Siebzigerjahren die Erwerbsquote der Frauen, nach einem Rückgang in den Jahren zuvor, kontinuierlich angestiegen ist. Im Vergleich dazu sank die Arbeitslosenquote der Frauen von 5,4% 1960 auf 2,3% 1980, um in der Folge permanent anzusteigen (auf 7,5% 1998). Erst im Betrachtungsjahr 2000 konnte bei allgemeinem Rückgang der Arbeitslosigkeit ein deutlicher Rückgang der Frauenarbeitslosenquote auf 5,9% festgestellt und damit eine Annäherung an jene der Männer (5,8%) erreicht werden.

Die Erwerbsquote der Männer sank, abgesehen von einem leichten Anstieg 1981, seit 1951. Nach einem Ansteigen seit 1980 sank auch die Arbeitslosenquote der Männer 2000 wieder, diese lag jedoch in allen Betrachtungsjahren unter jener der Frauen. (siehe Anhang: Tabelle 1 und 2)

Abbildung 1: Geschlechtsspezifische Erwerbs- und Arbeitslosenquoten 1951 bis 2000



Quelle: Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 1996, 2002¹¹.

*) Arbeitslosenquoten beziehen sich auf die Jahre 1960, 1970 und 1980

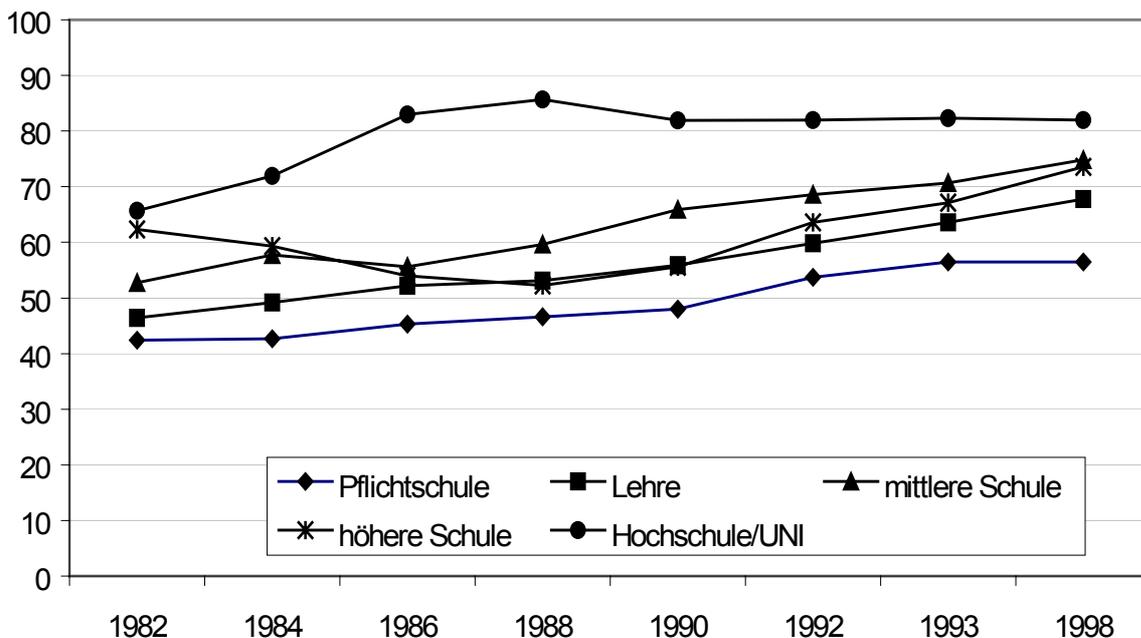
In der Folge wird die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen differenziert nach höchster abgeschlossener Ausbildung betrachtet. Berücksichtigt wurden dabei die Erwerbsquoten der Frauen im Alter über 15 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren. Diese Frauengruppe erscheint am stärksten von der Doppelbelastung Familie - Beruf betroffen zu sein.

¹¹ Erwerbsquoten 1951 bis 1991: Volkszählungsergebnisse, spätere Jahre Ergebnisse des Mikrozensus nach Labour-Force-Konzept, Arbeitslosenquoten: AMS, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger.

Mit dem Ausbildungsniveau der Frauen steigt auch ihre Erwerbsbeteiligung. So weisen im gesamten Vergleichszeitraum Akademikerinnen die höchsten und Pflichtschulabsolventinnen die niedrigsten Erwerbsquoten auf. Innerhalb der Bildungsstufen kann ein kontinuierlicher Anstieg verzeichnet werden. Eine Ausnahme bilden die Absolventinnen höherer Schulen, deren Erwerbsbeteiligung bis 1988 auf 52% sank, um dann bis 1998 wieder auf 74% anzusteigen. Damit lag sie unter jener der Absolventinnen mittlerer Schulen.

Der größte Anstieg der Erwerbsquote im Betrachtungszeitraum ist mit 46% (von 46,4% 1982 auf 67,8% 1998) bei Frauen mit abgeschlossener Lehrausbildung zu verzeichnen, gefolgt von Absolventinnen mittlerer Schulen mit einem Zuwachs von 42% (von 52,7% 1982 auf 74,8% 1998) und Pflichtschulabsolventinnen mit 33% (von 42,4% 1982 auf 56,5% 1998). Die Erwerbsquote von Akademikerinnen war immer überdurchschnittlich hoch, veränderte sich in den letzten 10 Jahren aber nur geringfügig. Die stärkste Veränderung wies, wie oben dargestellt, die Erwerbsquote von Frauen mit abgeschlossener höherer Schule auf. (siehe Anhang: Tabelle 3)

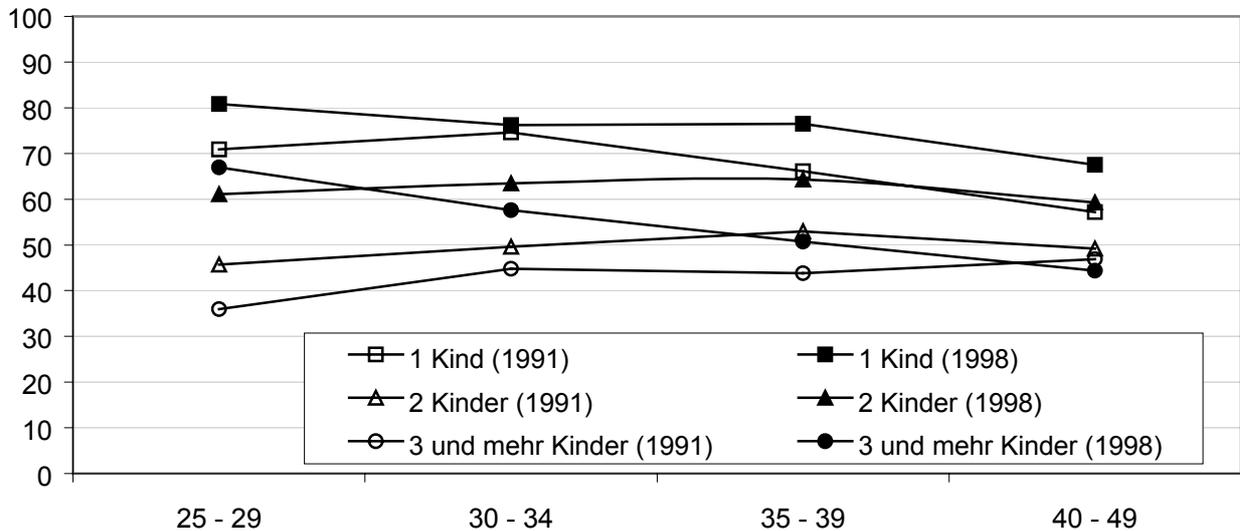
Abbildung 2: Erwerbsquoten von Frauen über 15 Jahren mit Kindern unter 15 Jahren nach höchster abgeschlossener Ausbildung, 1982 bis 1998



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird wesentlich beeinflusst vom Vorhandensein von Kindern. Mit einem Anstieg der Kinderzahl kann ein Rückgang der Erwerbsquote beobachtet werden. So lag 1998 die Erwerbsquote von Frauen zwischen 15 und 59 Jahren mit einem Kind unter 15 Jahren bei 74%, mit zwei Kindern unter 15 Jahren bei 63% und mit drei oder mehr Kindern unter 15 Jahren bei 54,6%. Zwischen 1991 und 1998 ist ein deutlicher Anstieg in der Erwerbsbeteiligung sowohl von Müttern mit einem als auch mit mehreren Kindern zu verzeichnen. 1991 lag die Erwerbsquote bei Frauen dieser Altersgruppe mit einem Kind bei 66,2%, mit zwei Kindern bei 48,5% und mit drei oder mehr Kindern bei 43,5%.

Abbildung 3: Erwerbsquote von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren nach Altersgruppen und Kinderzahl, Vergleich 1991 und 1998



Quelle: Mikrozensus Jahresergebnisse 1991 und 1998

Die Erwerbsquote der Frauen mit einem Kind lag in den einzelnen Altersgruppen der Frauen 1998 um 14% bis 18% über jener von 1991, mit Ausnahme der 30- bis 34jährigen, wo der Unterschied nur 2% betrug. Während 1998 die Erwerbsbeteiligung dieser Frauengruppen mit steigendem Alter zurückging, wurde 1991 die höchste Beteiligung in der Altersgruppe der 30- bis 34jährigen erreicht.

In der Gruppe der Frauen mit zwei Kindern lag die Erwerbsquote 1998 in allen Altersgruppen deutlich höher als 1991. Die größten Unterschiede sind bei den jüngeren Frauen festzustellen: Bei den 25- bis 29jährigen ist ein Ansteigen von 34% zu errechnen, bei den 40- bis 49jährigen liegt der Unterschied bei 21%. Die höchste Erwerbsbeteiligung wurde jeweils in der Gruppe der 35- bis 39jährigen Frauen ausgewiesen.

Der Beteiligung der Frauen mit drei Kindern und mehr am außerhäuslichen Erwerbsleben zeigt eine starke Veränderung. 1991 zeigte einen Trend zu steigender Erwerbstätigkeit mit steigendem Alter der Frau. 1998 war die Erwerbsbeteiligung dieser Frauen in der Altersgruppe der 25- bis 29jährigen am höchsten und lag bei den Frauen zwischen 40- und 49 Jahren unter dem Niveau von 1991. (siehe Anhang: Tabelle 4)

Alleinerzieherinnen sind zu einem deutlich höheren Anteil auswärts erwerbstätig als verheiratete Frauen mit Kindern. Die Erwerbsquote alleinerziehender Mütter mit Kindern unter 15 Jahren stieg kontinuierlich von 82% 1991 auf 87% 1998. Die Erwerbsquote von verheirateten Frauen mit Kindern unter 15 Jahren liegt deutlich darunter, stieg jedoch im betrachteten Zeitraum ebenfalls von 54% auf 65% an.

Verwunderlich ist dazu die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung der 15- bis 59jährigen Frauen ohne Kinder. Seit 1991 ging die Beteiligung dieser Frauen am außerhäuslichen Erwerbsleben konstant leicht zurück (von 65,2% 1991 auf 61,8% 1998) und liegt 1996 und 1998 bereits unter der Quote verheirateter Frauen mit Kindern. (siehe Anhang: Tabelle 5)

4 Unterbrechung der Berufstätigkeit

40% der zum Erhebungszeitpunkt Erwerbstätigen oder zwischen 1970 und 1990 jemals erwerbstätigen Frauen können eine kontinuierliche Berufslaufbahn vorweisen, 60% haben diese einmal oder mehrmals über einen kürzeren oder längeren Zeitraum unterbrochen. Das verallgemeinernde Bild, dass Frauen über eine unstete, Männer jedoch über eine kontinuierliche Berufslaufbahn verfügen, ist offensichtlich falsch – nur rund 51% der Männer können eine Berufslaufbahn ohne Unterbrechung vorweisen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind also geringer als gemeinhin erwartet. Sie bestehen jedoch hinsichtlich der Gründe der Unterbrechung, des altersspezifischen Timings und ev. der Länge der Unterbrechung.¹²

4.1 Gründe für Berufsunterbrechungen bei Frauen

Familienbedingte Unterbrechungsgründe haben für Frauen, die sich gerade in einer Unterbrechungsphase befinden bzw. nicht mehr erwerbstätig sind, eine größere Bedeutung, als für erwerbstätige Frauen, bei denen die Unterbrechung schon zurück liegt.

45% der Frauen zwischen 18 und 60 Jahren haben ihre Berufstätigkeit schon einmal wegen Karenzurlaub und/oder der Betreuung von Kindern unterbrochen. Diesen Anlass für eine Unterbrechung gaben 39% der zum Erhebungszeitpunkt erwerbstätigen Frauen und 61% der früher Erwerbstätigen an. Karenzurlaub und/oder die Betreuung von Kindern stellt somit den mit Abstand häufigsten Unterbrechungsgrund für Frauen dar. Im Vergleich dazu ist die Bedeutung des Karenzurlaubes und/oder der Kinderbetreuung als Unterbrechungsgrund für Männer mit 0,1% marginal. Für die Betreuung alter und kranker Menschen unterbrechen 1,5% der Frauen (1% der zum Erhebungszeitpunkt Erwerbstätigen und 3% der nicht Erwerbstätigen) ihre Berufstätigkeit und 4% (2% der Erwerbstätigen und 10% der nicht Erwerbstätigen) aufgrund einer Heirat. Auch diese Gründe sind für Männer mit 0,2% und 0,3% nebensächlich.

Naturgemäß unterbrechen vor allem Frauen der Altersgruppen der 25- bis 34jährigen und 35- bis 49jährigen ihre Berufstätigkeit aufgrund eines Karenzurlaubes und/oder der Betreuung von Kindern. 86% der Frauen zwischen 25- und 34 Jahren und 71% der 35- bis 49jährigen, die nicht erwerbstätig sind, haben ihre Berufstätigkeit aus diesem Grund unterbrochen. Erwerbstätige Frauen dieser Altersgruppen haben in der Vergangenheit zu je 50% ihren Beruf auf Grund eines Karenzurlaubes und/oder der Betreuung von Kindern unterbrochen. Bei einer differenzierten Betrachtung nach Familienstand zeigt sich, dass mit 57% verheiratete Frauen deutlich häufiger aus dem genannten Anlass ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben als unverheiratete (23%).

Die Betreuung alter oder kranker Menschen stellt ebenfalls für die nicht erwerbstätigen Frauen einen sehr wichtigen Unterbrechungsgrund dar. Von der Pflege zumeist älter werdender Eltern und Schwiegereltern sind vor allem Frauen der Altersgruppen zwischen 35- und 60 Jahren betroffen (zwischen 4% und 5%). „Vielfach muss die Erwerbstätigkeit aus diesem Grund aufgegeben werden, was sich bis zum Tod des Betreuten nicht mehr ändert; daher ist der Anteil bei

¹² Vgl. Faßmann, H.: Belastende Lebensabschnitte, Rückkehr von Müttern ins Berufsleben, in: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Frauenbericht 1995, Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hrsg.), Wien: Bundesministerium für Frauenangelegenheiten/-Bundeskanzleramt 1995, S.69f.

nicht Erwerbstätigen deutlich höher.“¹³ Verheiratete Frauen beenden zwischenzeitlich ihre Berufstätigkeit eher zur Betreuung Älterer und Kranker als unverheiratete Frauen.

Neben diesen im weitesten Sinne familienbedingten Gründen mussten 3% der Frauen schon einmal aufgrund einer Saisonarbeitslosigkeit und 11% aufgrund einer anders bedingten Arbeitslosigkeit unterbrechen. 2% unterbrachen aufgrund einer Aus- oder Weiterbildung, 4% krankheitsbedingt und 5% aus sonstigen Gründen.¹⁴ (siehe Anhang: Tabelle 6)

Bei Frauen, die ihre Berufstätigkeit wegen familiärer Verpflichtungen (vorübergehend) aufgeben, ist die Geburt des ersten Kindes der mit Abstand häufigste Anlass. Ein nicht unwesentlicher Teil der Frauen unterbricht die Berufstätigkeit erst bei der Geburt weiterer Kinder. Eine geringe Rolle als Grund für eine berufliche Unterbrechung spielt die Versorgung von Enkelkindern, Umzug oder Scheidung. Frauen mit höherer beruflicher Qualifikation unterbrechen ihre Berufstätigkeit seltener aus familiären Gründen als Frauen mit einer niedrigeren beruflichen Qualifikation.¹⁵

4.2 Dauer und Häufigkeit der Unterbrechung, Wiedereinstiegszeitpunkt bzw. -anlässe

Der maßgebliche Zeitpunkt für die tatsächliche Rückkehr ins Berufsleben wird häufig von nicht vorhersehbaren, plötzlichen Veränderungen in der familiären Situation bestimmt. Durch Trennung, Scheidung oder Tod des Ehepartners stehen Frauen vor der Notwendigkeit, ihre Lebensplanung ad hoc zu ändern und anders als beabsichtigt, meist aufgrund finanzieller Erfordernisse, früher als geplant oder entgegen der ursprünglichen Perspektive überhaupt wieder in das Berufsleben zurückzukehren.

Steht der berufliche Wiedereinstieg nicht in Zusammenhang mit einem konkreten Ereignis, lässt sich der Zeitpunkt vor dem Hintergrund des Erlebens der Familienphase definieren. Wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung hat das subjektiv empfundene richtige Alter des Kindes, in dem es nicht mehr auf die ständige Betreuung durch die Mutter angewiesen ist. Die Vorstellungen darüber, wann ein Kind das „richtige“ Alter erreicht hat, sind sehr unterschiedlich und vage und werden von den eigenen Erziehungsidealen beeinflusst. Der Besuch des Kindergartens oder der Schuleintritt des Kindes wird häufig als ein Kriterium für die Wahl des richtigen Zeitpunktes für den Berufseinstieg genannt.

Qualifikations- bzw. berufsbezogene Aspekte dürften nicht ohne Einfluss auf die Wahl des Rückkehrzeitpunktes bleiben. Frauen in höheren beruflichen Positionen und/oder mit Freude an ihrer Berufstätigkeit wollten überdurchschnittlich häufig schon vor Erreichen des schulpflichtigen Alters ihrer Kinder wieder ins Erwerbsleben zurückkehren: Die durchschnittliche Unterbre-

¹³ Bartunek, E.: Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Ergebnisse des Mikrozensus September 1990, in: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 5, Wien 1991, S.435

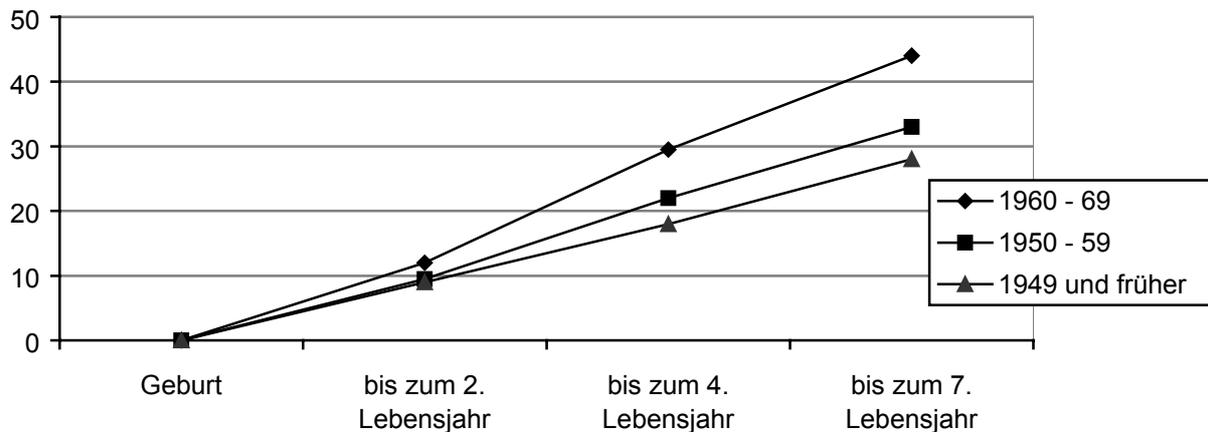
¹⁴ Vgl. Bartunek, E.: 1991, S.431ff
Faßmann, H.: 1995, S.70

¹⁵ Vgl. Ambos, I Gertner S., Schiersmann, Ch., Wunn, Ch.: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1990, S. 25
Bujok, E.: Die Bedeutung von Weiterbildung für Frauen beim zweiten Berufseinstieg, Schriftreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 64, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1988, S. 35ff
Schiersmann, Ch.: Berufliche und allgemeine Weiterbildung von Frauen, Kurseinheit 2: Frauen in der beruflichen Weiterbildung, Hagen: Fernuniversität Gesamthochschule Hagen 1991, S.11 und 49

chungsdauer von hochqualifizierten und leitenden Angestellten bzw. Beamtinnen beträgt 2,1 Jahre. Facharbeiterinnen, angelernte Arbeiterinnen und Hilfsarbeiterinnen unterbrechen dagegen im Mittel 3, 3,5 bzw. 3,8 Jahre. Mittlere Angestellte bleiben im Schnitt 3,2 Jahre und niedrige Angestellte 3,8 Jahre zu Hause.¹⁶

Das Erwerbsverhalten hat sich wie auch schon in Kapitel 3 angeführt im Laufe der Zeit stark verändert. Die Dauer zwischen der Geburt des jüngsten Kindes und Wiedereintritt in das Berufsleben hat sich wesentlich verkürzt.

Abbildung 4: gewählter Zeitpunkt des Erwerbseintrittes nach Geburtskohorte der Mutter und Alter des jüngsten Kindes, in %



Quelle: Nowak, V., Pfeiffer, Ch.: Erwerbseinstieg von Frauen nach Geburt des jüngsten Kindes, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung 1998, S.4

Die Geburtskohorten 1960-69, 1950-59 und 1949 und früher umfassten zum Befragungszeitpunkt (1996) Frauen im Alter von 27- bis 36 Jahren, 37- bis 46 Jahren und 47 Jahre und älter.

12% der Frauen aus der jüngsten Geburtenkohorte sind bis zum 2. Lebensjahr ihres jüngsten Kindes wieder in den Beruf eingestiegen. Bei den beiden älteren Kohorten können keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. 10% der Frauen dieser Geburtsjahrgänge sind in diesem Zeitraum wieder eingestiegen. Nach 4 Jahren zeigen sich schon deutlichere Unterschiede: Von den zum Erhebungszeitpunkt 27- bis 36jährigen Frauen sind knapp 30% bis zum 4. Lebensjahr des jüngsten Kindes in das Erwerbsleben zurück gekehrt, von den 37- bis 46jährigen Frauen 22% und von jenen Frauen, die 47 Jahre und älter waren, 18%. 7 Jahre nach der Geburt des jüngsten Kindes liegen die Wiedereintrittsquoten bei 44% (Frauen zwischen 27 und 36 Jahren), 33% (Frauen zwischen 37 und 46 Jahren) und 28% (Frauen mit 47 Jahren und mehr). Es muss jedoch beachtet werden, dass die Phase der Familiengründung in der jüngsten Kohorte teilweise noch nicht abgeschlossen sein wird und sich daraus noch Veränderungen ergeben können. Jedoch bestätigt auch die Geburtskohorte der 37- bis 46jährigen den Trend, dass der Eintritt in das Erwerbsleben nach der letzten Geburt umso früher stattfindet, je jünger die Frau ist.

¹⁶ Vgl. Ambos, I., Gernter, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S. 34f und S.54f
Faßmann, H.: 1995 S.71

Der Zeitpunkt nach der Geburt des jüngsten Kindes, der für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben gewählt wird, ist in den einzelnen Bundesländern sehr unterschiedlich. Steigen in Wien fast 15% der Mütter bis zum 2. Lebensjahr (Ende der Karenzzeit) des Kindes wieder in den Beruf ein, so sind es in Salzburg nicht einmal 7%. Bis zum 4. Lebensjahr des Kindes (Eintritt in den Kindergarten) kehren in Wien 33% der Mütter in den Beruf zurück, in Salzburg nur 17%. Mit Beginn der Schulpflicht (bis zum 7. Lebensjahr des jüngsten Kindes) steigen 46% der Wienerinnen und nur 25% der Salzburgerinnen wieder in das Erwerbsleben ein. (siehe Anhang: Tabelle 7)¹⁷

Vier von fünf Frauen (78%), die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund eines Karenzurlaubes bzw. der Betreuung von Kindern unterbrochen haben, haben als Grund für die Dauer der Unterbrechung angegeben, dass sie sich der Betreuung ihrer Kinder bzw. ihres Kindes widmen wollen. Alle anderen Gründe, die „von außen“ diese Entscheidung beeinflussten, waren von geringer Bedeutung. Es handelt sich dabei um Motive, die entweder arbeitsplatzbezogen sind oder die Beaufsichtigung des Kindes betreffen.

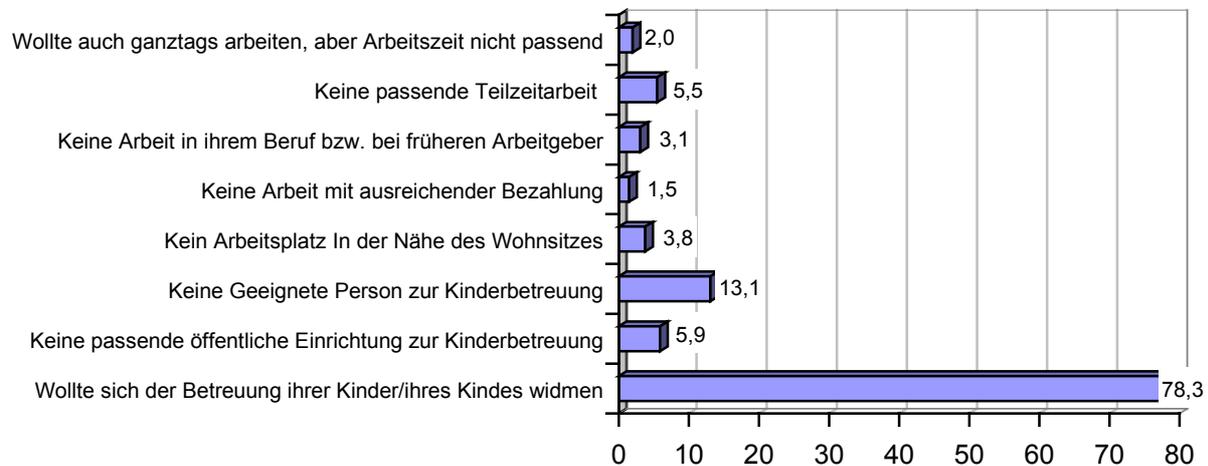
13% der Frauen begründeten die Dauer ihrer Unterbrechung damit, dass keine geeignete Person zur Kinderbetreuung gefunden werden konnte, 6% damit, dass keine passende öffentliche Einrichtung zur Kinderbetreuung zur Verfügung stand. Weitere 6% der Frauen hätten gerne eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen, mussten aber aus Mangel einer solchen die Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrechen. Das Fehlen eines Arbeitsplatzes in der Nähe des Wohnsitzes war für 4% ausschlaggebend. 3% der Befragten konnten keine Arbeit bei ihrem früheren Arbeitgeber bzw. in ihrem Beruf finden. 2% begründeten die Dauer ihrer Unterbrechung damit, dass sie trotz der Bereitschaft auch ganztags zu arbeiten keine Stelle mit passender Arbeitszeit fanden und 1,5% damit, dass sie keine Arbeit mit ausreichender Bezahlung ausfindig machen konnten.¹⁸

¹⁷ Vgl. Nowak, V., Pfeiffer, Ch.: Erwerbseinstieg von Frauen nach Geburt des jüngsten Kindes, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung 1998, S.4ff.

¹⁸ Vgl. Bartunek, E.: Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von Frauen wegen Kinderbetreuung – Dauer und Verlauf, Ergebnisse des Mikrozensus September 1990, in: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 7, Wien 1991, S.676ff.

Wörister, K.: Thema Wiedereinsteiger/innen, in „Der Ausstieg ist leichter als der Einstieg“, Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben in Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.), Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1994, o.S.

Abbildung 5: Gründe für die Dauer der Erwerbsunterbrechung in %, (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Mikrozensus, Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 8

Die Rückkehr von Frauen auf den Arbeitsmarkt ist auch von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängig. Je aufnahmefähiger der Arbeitsmarkt war, desto kürzer war in der Vergangenheit die Unterbrechungsdauer. In der ersten Hälfte der 70er Jahre betrug die durchschnittliche Dauer weniger als 2 Jahre, stieg Anfang der 80er Jahre auf knapp drei Jahre und verblieb seither auf diesem Niveau.¹⁹

Jene Frauen, die ihre Berufstätigkeit mehr als einmal unterbrochen haben, unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht von den Frauen mit nur einer Berufsunterbrechung. Sie sind im Durchschnitt älter und nennen häufiger Gründe für die Unterbrechung wie: Geburt eines weiteren Kindes, zu große Doppelbelastung, Umzug, Scheidung, zweite Ehe, fehlende Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen. Die Berufsverläufe dieser Frauen sind relativ komplex und diskontinuierlich.

Bei den Frauen mit bisher einer Berufsunterbrechung ist aufgrund des geringeren Alters mitunter noch mit einer weiteren Unterbrechung zu rechnen. Die Gründe der diskontinuierlichen Berufsverläufe „...hängen weniger mit einer mangelnden Erwerbsorientierung von Frauen als mit Doppel- und Dreifachbelastungen zusammen.“²⁰

¹⁹ Vgl. Faßmann, H.: 1995, S.71

²⁰ Bujok, E.: 1988, S.37

5 Motive für den beruflichen Wiedereinstieg von Familienfrauen

5.1 Immaterielle Gründe

In unterschiedlichen Befragungen hat sich gezeigt, dass in erster Linie subjektive Bedürfnisse die Motivation für einen beruflichen Wiedereinstieg bestimmen. Ein Großteil der betroffenen Frauen befindet sich in einer persönlichen Umbruchsituation und hat den Wunsch nach einer Veränderung ihrer persönlichen Lebenssituation. Nach längeren Zeiten, in denen die Frauen hauptsächlich für die Familientätigkeiten zuständig waren, wächst der Wunsch, endlich einmal etwas für sich selbst zu tun.

Die Berufsunterbrechung erfolgt zwar in erster Linie aufgrund der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ist jedoch „.....häufig doch auch mit der positiven Vorstellung verbunden, in der Familientätigkeit ein großes Maß an Freiraum und Selbstbestimmung ausleben zu können, insbesondere dann, wenn die vorausgegangene Berufsausübung als weitgehend unbefriedigend erlebt wurde.“²¹ Hausarbeit ist jedoch fast immer auch mit einer - zumindest zeitweisen – Einschränkung der persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten verbunden, wie ständige Verfügbarkeit, um die Bedürfnisse anderer zu befriedigen, fehlende Anerkennung, finanzielle Abhängigkeit und private Isolation.

Die Mutterrolle stellt mit ihrem als vorübergehend empfundenen Charakter, eine unzureichend identitätsstiftende Kraft dar. Dies bedingt den Wunsch der Frauen, nach der Familienphase etwas Neues zu machen und sich Anerkennung und Selbstbestätigung außerhalb der Familie zu suchen. Mit dem Heranwachsen der Kinder gerät die Bedeutung der aktiven Mutterschaft in den Hintergrund und es entstehen neue Freiräume.

Der Wunsch nach Integration in die öffentliche Berufswelt hat daher für einen Großteil der Frauen eine soziale Bedeutung. Sie wollen der häuslichen Isolation entkommen und soziale Kontakte unabhängig von ihrer Familie knüpfen. Dazu kommt der Wunsch ihre Fähigkeiten außerhalb der Familie weiter zu entwickeln und unter Beweis zu stellen. Was den Frauen bei ihrer Arbeit in den Familien besonders fehlt, ist „.....die Anerkennung und Bestätigung dessen, was sie Wert sind, der Einsatz relevanter Qualifikationen und Qualitäten, das Gespräche mit Erwachsenen.“²²

Nach einer Phase der ausschließlichen Familienarbeit haben viele der betroffenen Frauen das Gefühl durch die Hausarbeit nicht ausgefüllt zu werden. Es besteht eine Mischung aus Unzufriedenheit mit dem Arbeitsalltag zu Hause und mit der traditionellen Arbeitsteilung, verbunden mit dem Wunsch nach einem eigenen Einkommen. Das Bedürfnis nach persönlichen und beruflichen Herausforderungen führt zu einer Suche nach neuen Aufgaben und geistiger Forderung. Versuche, die intellektuelle Leere des Haushaltseinerleis mit Volkshochschulkursen u.ä. bzw. die Anerkennungsleere durch ehrenamtliche Tätigkeiten zu kompensieren, haben sich als langfristig nicht befriedigend herausgestellt.²³

²¹ Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.30

²² Güttlinger, E.: Wiedereinsteigerinnen, Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen, in: AK WISO Vol.21, Nr.1/1998, Wien 1998, S.150

²³ Vgl. Ochel, A.: Arbeitsplatz Familie: Selbstbild, Bewältigungsstrategien und Zukunftsperspektiven nicht-erwerbstätiger Hausfrauen, in Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.183

Neben den genannten kompensatorischen Gründen, aus denen hervorgeht, dass die Frauen die Familienarbeit alleine als unbefriedigend empfinden, stellen auch berufsimmanente Gründe, in denen das Interesse am Beruf selbst zum Ausdruck kommt, immaterielle Motive für einen Wiedereinstieg dar. Im Vergleich zu den Kontaktbedürfnissen der Familienfrauen sind diese vergleichsweise gering ausgeprägt. Kompensatorische Bedeutungselemente der Arbeit, wie z.B. Kontakte, nette Kollegen, Solidarität, Kollegialität, das Herauskommen aus dem Haushaltsalltag steigern das Selbstbewusstsein und stehen bei den Familienfrauen im Vordergrund.

Als berufsbezogene Gründe werden Freude und Interesse an der Berufstätigkeit und berufliches Engagement am häufigsten genannt. Frauen wollen ihre berufliche Ausbildung nicht ungenützt lassen oder auch eine begonnene Ausbildung abschließen. Eine Weiterentwicklung ihrer eigenen Fähigkeiten durch die Berufstätigkeit und das Bestreben, den beruflichen Anschluss nicht zu verlieren, sind ebenfalls Motive, wie die Befürchtung vor beruflicher Dequalifizierung bei einem Wiedereinstieg zu einem späteren Zeitpunkt. Daneben besteht der Wunsch nach Erfolg im Beruf, dem Übernehmen von beruflicher Verantwortung, Karrierebestrebungen und einem möglichst ungebrochenen beruflichen Aufstieg.²⁴

Die Bedeutung berufsimmanenter Wiedereinstiegs motive wird in den bestehenden Untersuchungen relativ unterschiedlich bewertet. So werden diese beispielsweise von Bujok²⁵ als großteils sekundäre Motive eingeschätzt, wogegen in der Untersuchung von Behringer et al.²⁶ berufsimmanente Gründe als die von den Frauen am häufigsten genannten angeführt werden.

5.2 Materielle Gründe

Neben den immateriellen Gründen kommt auch den finanziellen bzw. materiellen Rückkehrmotiven eine wichtige Bedeutung für den beruflichen Wiedereinstieg zu. Materielle Gründe werden relativ selten als ausschlaggebend für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben genannt. Dies liegt jedoch möglicherweise auch daran, dass „.....Frauen, deren Verdienst existentiell notwendig zur Sicherung des Familieneinkommens ist, ihre Erwerbstätigkeit erst gar nicht unterbrechen.“²⁷

Es gibt jedoch auch Gruppen von Frauen, für die ökonomische Gründe für den Wiedereinstieg in den Beruf zentral sind. Hier muss jedoch unterschieden werden zwischen der unbedingten Notwendigkeit, zum Lebensunterhalt beizutragen, und dem Wunsch, das Familieneinkommen zu erhöhen. Zu den materiellen Gründen wird auch die Sicherung einer eigenen Altersversorgung

²⁴ Vgl. Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.29ff.,
Bujok, E.: 1988, S.39ff.,

Gensior, S., Hagemann-White C., Hohenberger, L., Schicke, H.: Frauen in der Lebensmitte, Weiterbildung zwischen Familie und Beruf, Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft 1990, S.97ff.,
Faccinelli, A., Zennebe, R.: Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach?, Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1996, S.71ff.

Schröder, A.: Berufstätige Mütter – zur Vereinbarkeit von Ideal und Wirklichkeit, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.96ff.

²⁵ Vgl. Bujok, E.: 1988, S.42

²⁶ Vgl. Behringer, F., Kirner, E., Schulz, E.: Betriebliche Einarbeitung als Instrument zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1998, S. 56

²⁷ Gütlinger, E.: 1998, S.151

bzw. der Erwerb eigener Pensionsansprüche oder der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit gezählt.

Die soziale und finanzielle Abhängigkeit vom Ehemann ist für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit jedoch ein Faktor, der besonders bei Veränderungen in der Partnerschaft an Wichtigkeit gewinnt. Durch Trennungen und Ehekrisen zeigt sich den Frauen die Unsicherheit ihrer Situation. Eine angespannte Situation in ihrer ehelichen Beziehung veranlasst Frauen wieder in den Beruf zurückzukehren, einerseits um im Falle einer Scheidung materiell abgesichert zu sein, andererseits um über eine Flucht ins Berufsleben den ehelichen Konflikten aus dem Weg zu gehen.

Zwingende finanzielle Gründe für einen Wiedereinstieg bestehen, wenn das Familieneinkommen ohne Erwerbstätigkeit der Frau nicht ausreicht. Das gilt in besonderem Maße für Frauen nach einer Scheidung oder für Alleinerzieherinnen.²⁸

Aber auch der Wegfall der materiellen Sicherheit aufgrund einer Erwerbslosigkeit des Ehemannes kann Auslöser für den Wiedereinstieg der Frauen ins Berufsleben sein. Durch die Erwerbstätigkeit der bisherigen Familienfrauen wird die ökonomische und soziale Lage der Familie erst gesichert.

Möglichst geradliniges Fortkommen und Karrierepläne stellen kaum Gründe für einen beruflichen Wiedereinstieg von Frauen dar, ebenso wenig wie das Erreichen eines maximalen Gehaltes und die optimale Hervorhebung ihres beruflichen Leistungsvermögens. „Dass sie (die Wiedereinsteigerinnen – Anmerkung) mit der beruflichen Tätigkeit Geld verdienen möchten, ist einer Mehrheit der Frauen wichtig, aber bei weitem nicht am wichtigsten.“²⁹

Die Tragweite materieller Wiedereinstiegsgründe wird in den bestehenden Untersuchungen recht unterschiedlich eingeschätzt. Man ist sich jedoch einig, dass diese nur für einen sehr geringen Teil der Wiedereinsteigerinnen völlig unbedeutend sind. Meist führt eine Kombination materieller/finanzieller und immaterieller Gründe zur Wiederaufnahme der Berufstätigkeit.

Die Faktoren Familienstand und Einkommenssituation in der Familie dürften in erster Linie Einfluss darauf haben, ob die Wiedereinstiegs motive der Frauen eher von materiellen oder immateriellen Gründen dominiert werden. Qualifikation und Berufsposition der Frau vor der Unterbrechung sind für die Wiedereinstiegs motivation ebenfalls relevante Einflussgrößen. So wächst beispielsweise mit sinkendem Haushaltseinkommen bzw. Einkommen des Ehemannes der Stellenwert materieller Wiedereinstiegs motive von Ehefrauen durch die Notwendigkeit zum Lebensunterhalt beizutragen. Dagegen steigt die Bedeutung immaterieller Gründe mit steigender Qualifikation oder beruflicher Position der Wiedereinsteigerin.³⁰

²⁸ Vgl. Azizi-Burkart, V.: „Arbeitslosigkeit von Frauen in Wien – Beitrag der AMV zur Verbesserung der Wiedereinstiegschancen von Frauen ins Erwerbsleben“, in: „Der Ausstieg ist leichter als der Einstieg“, Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben in Wien, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hrsg.), Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1994, „o.S.“
Papastefanou, Ch.: Mütterliche Berufstätigkeit in der Übergangsphase zur „Nach-Elternschaft“, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.216ff

²⁹ Bujok, E.: 1988, S.42

³⁰ Vgl. Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.33f.
Walper, S., Heinritz, S.: Mütter nach der Kleinkindphase: Zur Gestaltung der Berufsbiographie in unterschiedlichen Bildungsgruppen, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.51

Der Beruf bringt „.....Kontakte ‚nach außen‘; er bringt Anregungen, Bestätigung und Anerkennung. Letzteres wird durch materielle Entlohnung sichtbar gemacht. All dies macht den Beruf als Äquivalent für die Familienarbeit für viele Frauen so wichtig.“³¹

6 Schwierigkeiten und Barrieren für den Wiedereinstieg

Der Prozess der Arbeitsplatzsuche ist in der Regel langwierig und mit Rückschlägen, Unklarheiten, Unzulänglichkeiten und mit dem Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit verbunden. Frauen müssen nach einer längerfristigen Abwesenheit vom öffentlichen Arbeitsmarkt erst wieder lernen, sich darin sicher und erfolgreich zu bewegen. Neben den individuellen inneren Barrieren, die sich während der Familienphase aufgebaut haben, kommt es zu Abweisungs-, Ausgrenzungs- und Diskriminierungserfahrungen, die als äußere Barriere eine Reintegration ins Berufsleben erheblich erschweren.

6.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen, sind mit gesellschaftlichen Bedingungen konfrontiert, die der Frau die alleinige Verantwortung für Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege von Familienangehörigen überlassen. Die Mehrzahl der Frauen versucht diesen gesellschaftlichen Erwartungen und Anforderungen gerecht zu werden.

6.1.1 Kinderbetreuung

Die Betreuung von Kindern stellt den maßgeblichen Grund für die Berufsunterbrechung von Frauen dar. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, dass eine wichtige außerberufliche Voraussetzung für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben die Versorgung der Kinder darstellt, d.h. die Kinder dürfen nach Einschätzung der Mütter durch die erneute Berufstätigkeit keine Nachteile erleiden. Dieser Anspruch erweist sich jedoch als nur sehr schwer einlösbar. „Die meisten Mütter äußerten den Vorsatz, die Berufstätigkeit unabhängig von der finanziellen Situation sofort zu beenden, wenn das Kind durch die Berufstätigkeit Schaden nehmen sollte.“³² Die Notwendigkeit und der Wunsch, die Kinder gut zu betreuen, ist wohl auch die wichtigste Ursache für die aus Zeitknappheit resultierenden Probleme berufstätiger Frauen mit Familie.

Viele Frauen können nicht auf eine Betreuungsmöglichkeit der Kinder innerhalb der Familie zurückgreifen und stoßen bei der Organisation einer Alternative auf Hindernisse. Kinderbetreuungsarrangements stellen an Kinder und Eltern oft hohe Anforderungen im Hinblick auf ihre Disziplin und sind mit erheblichen Belastungen verbunden. Krankheiten der Kinder, verspätete Babysitter, Ferienzeiten, usw. stellen die Frauen immer wieder vor neue organisatorische Probleme.

³¹ Bujok, E.: 1988, S.44

³² Oberbichler, E., Oberbichler, P.: Familien und Arbeitswelt. „Trotz arbeiten möchte man auch ein Mensch sein“, Wien: Bundesministerium für Soziale Verwaltung 1987, S. 32

me. Für eine dauerhafte und auch in Notfällen tragfähige Kinderbetreuung sollte jedoch gesorgt werden, da die Toleranzschwelle der Arbeitgeber gegenüber kinderbedingten Fehlzeiten eher gering ist. Die Abwesenheit von der Berufswelt bewirkt, dass die Belastungen, die durch eine neuerliche Erwerbstätigkeit zusätzlich zu erwarten sind, nicht realistisch eingeschätzt werden. Bei nahezu unveränderter Alleinzuständigkeit für die Kinderbetreuung und sonstige Familienaufgaben besteht die Gefahr, dass sich die Frauen zwischen den verschiedenen Anforderungen zerreiben (lassen), so dass ihnen häufig ein schlechtes Gewissen und kaum noch Zeit für sich selbst bleibt.³³

Die Beanspruchung eines Kindergartenplatzes für Kinder ab dem 3. Lebensjahr stellt sich, außer in Wien, als problematisch dar. Auch aufgrund der starren Öffnungszeiten sind Familien teilweise auf private Kinderbetreuung angewiesen. Die Kosten der Kinderbetreuung werden in Form einer Kosten-Nutzen-Bilanz dem Gehalt der Frauen gegenübergestellt und haben häufig eine demotivierende Wirkung auf Wiedereinstiegsüberlegungen der Frauen.³⁴

6.1.2 Familiäres und soziales Umfeld

Neben der Kinderbetreuung muss auch die Hausarbeit unter zeitlichen und arbeitsökonomischen Aspekten neu organisiert werden. Die familiären Arbeits- und Verantwortungsgebiete müssen an die aktuelle Situation angepasst werden, wobei oft erstmals die eigenen Interessen der Hausfrauen und Mütter Berücksichtigung finden. Gleichzeitig zu einem Wiedereinstieg in den Beruf müssen die Frauen eine teilweise „Wiederausgliederung“ aus den Familienpflichten bewerkstelligen. Diese Aufgabe kann kaum von der Frau alleine bewältigt werden. Es verlangt, dass sich die übrigen Familienmitglieder auf die geänderte Situation einstellen.

Dabei fällt es in der Regel den Frauen selbst zu, die übrigen Familienmitglieder stärker als zu meist bis dahin üblich zur praktischen Mitarbeit im Haushalt heranzuziehen, Arbeiten zu delegieren sowie gleichzeitig – auch subjektive - Ansprüche an eine gute Haushaltsführung herabzusetzen. Dies stößt vielfach auf erheblichen Widerstand der Familienmitglieder und benötigt einen großen Energieaufwand, insbesondere wenn die Rückkehr ins Berufsleben von den Familienmitgliedern kaum unterstützt bzw. nur akzeptiert wird. Durch diese Konfliktsituation wird häufig das „typische schlechte Gewissen“ der Frauen verursacht. „Hier kollidiert das internalisierte traditionelle Leitbild der Frau als Mutter und Ehefrau mit dem neuen Leitbild der weiblichen Eigen-

³³ Vgl. Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.54

Hellmich, A.: Frauen zwischen Familie und Beruf. Eine Untersuchung über Voraussetzungen und Nutzen einer Berufskontaktpflege von Frauen in der Familienphase, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1986, S. 98

Oberbichler, E., Oberbichler, P.: 1987, S. 33ff.

Meggeneder, O. Ranftl, E.: Betriebliche Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1992, S.191ff.

Richter, G.: Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesrepublik Deutschland – Bestandsaufnahme, Bewertung, Durchsetzungsbedingungen, in: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung, Oubaid, M. (Hrsg.), Soest: Soester Verlagskontor 1989, S. 144

³⁴ Vgl. Kapeller, D., Kreimer, M., Leitner, A.: Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1999, S.199ff

ständigkeit.“³⁵ Noch dazu fällt das Delegieren den Frauen oft schwer, ist doch die Verantwortung für Haushalt und Kinder einer ihrer traditionellen Bereiche, in dem sie sich sicher fühlen.

Die positive Einstellung des Partners zur Berufstätigkeit der Frau hat großen Einfluss auf deren Wiedereinstieg ins Berufsleben. Mangelnde partnerschaftliche Akzeptanz ist eine wichtige Quelle im Konflikt zwischen Beruf und Familie. Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Mitarbeit des Partners im Haushalt und dem Problem der Doppelbelastung durch Beruf und Hausarbeit der Wiedereinsteigerinnen. Dies zeigt sich darin, dass Frauen bei zunehmender praktischer Unterstützung entsprechend seltener dieses Problem äußern.

Auffallend ist jedoch die deutliche Diskrepanz zwischen theoretisch vorgegebener partnerschaftlicher Einstellung und dem praktischen Verhalten. Tatkräftige Unterstützung beschränkt sich häufig auf jene Situationen, wo „Not am Mann“ ist, wie z.B. bei längerer durchgängiger häuslicher Abwesenheit der Frau.³⁶ „Betrachtet man die verschiedenen sozialen Schichten, so gibt es einen gegenläufigen Trend zwischen Hilfe des Partners und Mithilfe der Kinder. Während die Hilfe der Kinder von Unter- zu Oberschicht hin deutlich abfällt, ist dies bei Ehemännern genau umgekehrt.“³⁷

Kinderbetreuung und Hausarbeit sind - auch wenn beide Eltern berufstätig sind - fast immer ungleich verteilt. So zeigt sich auch bei sogenannten „Zwei-Karriere-Paaren“, „.....dass selbst Frauen, die selber in hohen Positionen Karriere machten, den größten Teil der Haushaltsführung und den Löwenanteil bei der Betreuung oder Kinder übernahmen.“³⁸

Die Frauen geraten in einen widersprüchlichen und belastenden Intrarollenkonflikt, d.h. sie verzweifeln an ihren eigenen hohen Ansprüchen, allen Anforderungen auch jeweils voll genügen zu wollen. Um beide Zielvorgaben – Familie und Beruf – optimal zu erfüllen, zahlen die Frauen den Preis der individuellen Überforderung und Selbstaufopferung. Um dies zu vermeiden muss das eigene Anspruchsniveau als Mutter, Hausfrau und Berufstätige auf ein realisierbares Maß heruntergeschraubt werden.³⁹

Folgt man in diesem Zusammenhang der Einschätzung von Gertrud Backes und Doris Lucke, so fällt die berufliche Wiedereingliederung insbesondere solchen Frauen schwer, die „konservativen Ehe- und patriarchalischen Erziehungsleitbildern“ verhaftet sind, sowie während ihrer Familienphase den Ehrgeiz entwickelt haben, eine perfekte Hausfrau zu sein und die übrigen Familienmitglieder weitgehend von familiären Aufgaben entlastet haben. Umgekehrt wirken sich nach

³⁵ Krüger, H.: Privatsache Kind – Privatsache Beruf, „... und dann hab` ich ja noch Haushalt, Mann und Wäsche“, Zur Lebenssituation von Frauen mit kleinen Kindern in unserer Gesellschaft, Opladen: Leske und Budrich 1987, S.22

³⁶ Vgl.: Axhausen, S.: Auswirkung der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen, Teilgutachten 1, in: Frauen und Bildung, Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien, Krüger, H. (Hrsg.), Bielefeld: KT-Verlag 1992, S.67ff.

³⁷ Bischof, S.: Elternberufstätigkeit und Kinderentwicklung, Studienreihe zum Internationalen Jahr der Familie 1994, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1994, S.14

³⁸ Strehmel, P.: Mutterschaft und Berufsbiographieverlauf: Entwicklungskonsequenzen bei jungen Akademikerinnen, in: Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Brüderl, L., Paetzold, B. (Hrsg.), Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.73

³⁹ Vgl. Schröder, A.: 1992, S.95ff
Macha, H., Paetzold, B.: 1992, S.134ff.

dem Urteil der Autorinnen folgende Gegebenheiten erleichternd auf die Berufsrückkehr aus: eine ausgeprägte Berufsorientierung, die Möglichkeit, sich allmählich auf die neue Situation einstellen zu können, eine Höherbewertung der innerfamiliären Beziehungen gegenüber einer ordentlichen Haushaltsführung, eine relativ gute Durchorganisation der Hausarbeit, die Existenz arbeits- und zeitsparender Haushaltsgeräte und die praktische Unterstützung durch die übrigen Familienmitglieder.⁴⁰

6.2 Psychologische Barrieren

Psychologischen Barrieren sind häufig darin begründet, dass die Erziehungs- und Hausarbeit in der Gesellschaft nicht als „richtige“ Arbeit anerkannt wird. Aufgrund der Isolation am „Arbeitsplatz Haushalt“ und die mangelnde Anerkennung von Familienarbeit entstehen Unsicherheiten in der realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, verbunden mit einem Abbau des Selbstbewusstseins und Befürchtungen um die eigene Lern- und Konzentrationsfähigkeit.

Die Angst, dem beruflichen Arbeitsalltag nicht bzw. nicht mehr gewachsen zu sein, führt zu einem Mangel an Durchsetzungsvermögen und Bereitschaft zu eigenverantwortlichem Arbeiten. Die Vorstellung, neben Mutter und Hausfrau auch noch erwerbstätig zu sein, ist teilweise mit starken Versagensängsten sowie mit Schuld- und Überlastungsgefühlen verbunden. Die erneute Aufnahme der Erwerbstätigkeit wirkt dadurch, insbesondere für Frauen mit einer starken Familienorientierung bedrohlich.⁴¹ Die Frauen fühlen sich zwar im Haushalt unterfordert, haben aber gleichzeitig „..... auch eine enorme Angst, dem Arbeitsmarkt nicht mehr gewachsen zu sein. Wer jahrelang nur Kinder und Haushalt erlebt, traut sich einen qualifizierten Einstieg oft gar nicht mehr zu.“⁴²

Durch die Entscheidung, Beruf und Familie zu vereinen, setzten sich die Frauen jedoch auch den Ambivalenzen und Widersprüchlichkeiten aus, die sich aus dem ihnen ständig abverlangten Wechsel zwischen der Erwerbs- und Familienarbeit mit ihren jeweils verschiedenen Anforderungen ergeben. Diese innere Zerrissenheit scheint im Laufe der erneuten Berufstätigkeit fortzubestehen, was sich insbesondere in Form des häufig anzutreffenden schlechten Gewissens erwerbstätiger Mütter ihren Kindern gegenüber äußert. Wenn zwar der Haushalt mit weniger Aufwand erledigt werden kann, mangelt es trotzdem an Möglichkeiten, mit den Kindern intensive Freizeiterfahrungen zu teilen. Die Zeit und Energie für die Pflege von Beziehungen fehlt, dies belastet und ruft Schuldgefühle hervor.⁴³

Es zeigt sich deutlich, dass die Frauen nach wie vor die Alleinverantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung tragen und kaum mit Unterstützung rechnen können. Insbesondere vollzeitbe-

⁴⁰ Vgl. Backes, G., Lucke, D.: Alternative: „Männerberuf“? Beschäftigung und Rückkehrperspektiven für Frauen, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesellschaft, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1987, S. 153ff

⁴¹ Vgl. Herlyn, I. et al.: Begrenzte Freiheit – Familienfrauen nach ihrer aktiven Mutterschaft, Eine Untersuchung von Individualisierungschancen in biographischer Perspektive, Bielefeld: Kleine Verlag 1993, S.144

⁴² Hildebrandt-Woeckel, S.: Karrierefalle Erziehungsurlaub, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt 1999, S.73

⁴³ Vgl. Faccinelli, A., Zennebe, R.: 1996, S.198
Hellmich, A.: 1986, S.116

schäftigte Wiedereinsteigerinnen können den Anforderungen beider Bereiche häufig nicht ohne Überforderung und Frustration gerecht werden. Zusätzlich verfügen sie kaum über Möglichkeiten der Regeneration der eigenen Arbeitskraft.

6.3 Qualifikationsbarrieren

Wiedereinsteigerinnen verfügen teilweise über fehlende, unzureichende, nicht abgeschlossene oder veraltete Berufsausbildungen. Mit der Unterbrechungsdauer steigt durch die Veränderungen der beruflichen Anforderungen im Zeitverlauf das Risiko der Veralterung erworbener Qualifikationen. Aufgrund der Entfernung zum Arbeitsmarkt werden Qualifikationsdefizite nicht als solche wahrgenommen. „Mangel an Informationen über das tatsächliche Ausmaß der Veränderungen im Beruf erschweren die Einschätzung der Verwertbarkeit vorhandener Qualifikationen und des Ausmaßes von Defiziten, es besteht Unsicherheit darüber, welche Ansprüche an das Qualifikationsniveau eines neuen Arbeitsplatzes gestellt werden können.“⁴⁴

Schwierig gestaltet sich der Wiedereinstieg bei Frauen mit Ausbildungen in Bereichen, in denen es gesamt gesehen kaum Stellen gibt. Dies ist häufig bei Hochschulausbildungen ohne Praxisbezug, oder aber auch bei manchen Lehramtsstudien der Fall, wo ohne zusätzlich erworbene Kenntnisse kaum mit einer Anstellung zu rechnen ist.

Mangelnde bzw. sehr lange zurückliegende Berufserfahrung erschweren ebenfalls die Rückkehr an einen qualifizierten Arbeitsplatz. Dies stellt insbesondere für Akademikerinnen mit einem sehr hohen theoretischen Ausbildungsniveau ein Problem dar, deren Phase der Berufstätigkeit aufgrund der langen Ausbildungsdauer bis zur familienbedingten Berufsunterbrechung eher kurz war.

6.4 Arbeitsmarkt

Der Arbeitsmarkt ist primär an Arbeitszeitregelungen gebunden, die Koordinationsprobleme von Erwerbs- mit Familienarbeit nicht berücksichtigen. Das Angebot an Arbeitsplätzen geht vom „Idealtypus“ der alleinstehenden ArbeitnehmerInnen oder der verheirateten Arbeitnehmer aus. Es ist daher nicht überraschend, dass Frauen auf Probleme stoßen, wenn sie für ihre individuellen Lebenszusammenhänge günstige Arbeitszeitregelungen beanspruchen wollen. Die meisten Frauen streben einen Wiedereinstieg in Form eines Teilzeit-Arbeitsplatzes an, da dieser mit den Erfordernissen der Familie am ehesten koordiniert werden kann. Ein Mangel besteht besonders an qualifizierten Teilzeitstellen. (siehe Kapitel Teilzeit)

Wiedereinsteigerinnen müssen sich häufig mit niedrigem Einkommen zufrieden geben, da vor allem Frauen in den Niedrigstlohnbranchen tätig sind und selbst bei gleicher Qualifikation im Durchschnitt um ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen. Das angebotene Gehalt steht damit häufig im Missverhältnis zum Anforderungsprofil.

⁴⁴ Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.105

Innerhalb kurzer Zeit kam es besonders in innovativen Branchen zu einer rasanten Umgestaltung der Arbeitsplätze durch den Einsatz neuer Technologien. Daneben wurde zusätzlich durch die zunehmenden Rationalisierungsmaßnahmen in den traditionellen Frauenarbeitsbereichen die Arbeitsmarktsituation für Frauen mit traditionellen Frauenberufen verschärft und somit die Konkurrenz am Beschäftigungsmarkt verstärkt.

Die Mobilität der Wiedereinsteigerinnen ist eingeschränkt, da sie aufgrund ihrer Familienpflichten standortgebunden sind. Zusätzlich dazu sind sie auf einen Arbeitsplatz in relativ geringer Entfernung vom Wohnort angewiesen, da lange Anfahrtswege und somit auch Anfahrtszeiten die Organisation der Kinderbetreuung während der beruflichen Abwesenheit erschweren. Der geringe finanzielle Spielraum schränkt die Mobilität der Frauen noch weiter ein.

Für die Arbeitgeber stellt die familiäre Bindung der Wiedereinsteigerinnen mitunter ein Problem dar. Sie unterstellen, dass Frauen mit Familien bei aktuellen Notwendigkeiten dem Betrieb nicht über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus und nicht mit der nötigen Energie zur Verfügung stehen würden. Daneben werden Zweifel und Bedenken im Hinblick auf mangelndes Fachwissen, geringere Stress- und Angstbewältigung, mindere kognitive und emotionale Flexibilität, instabile Gesundheit und erhöhte Lohnkosten geäußert.⁴⁵

Eine Rückkehr in den ursprünglich erlernten bzw. ausgeübten Beruf ist für einen beträchtlichen Teil der Wiedereinsteigerinnen nicht möglich, weil „.....diese Berufe mit Attributen der Jugendlichkeit und Schönheit gekoppelt sind – wie bei der Frisörin – oder aufgrund der Ausbildungs- und Beschäftigungsstruktur keinen Wiedereinstieg erlauben, wie z.B. bei den Helferinnen-Berufen im medizinischen Bereich.“⁴⁶ Frauen mit derartigen „Sackgassenberufen“ haben trotz qualifizierter Erstausbildung kaum eine reelle Chance auf eine Rückkehr und müssen im Zuge der beruflichen Reintegration einen intensiven Prozess der beruflichen Neuorientierung durchlaufen.

Aufgrund der längeren Abwesenheit kämpfen viele Wiedereinsteigerinnen mit den Problemen älterer Arbeitsuchender. Das Alter steht kaum in Beziehung zur objektiven Leistungsfähigkeit einer Bewerberin, wird jedoch als unverrückbares Faktum als schier zwingendes Argument für eine Absage von Betrieben mit großer Selbstverständlichkeit vorgebracht.

In der Literatur wird weiters angeführt, dass Wiedereinsteigerinnen, sei es aufgrund ihrer Unsicherheiten, unklarer Berufsvorstellungen, etc., ihre Jobsuche teilweise mit mangelnder Intensität und unzureichenden Bewerbungsstrategien betreiben.

Aufgrund ihrer Ängste und Unsicherheiten, aber auch aufgrund ihres Abstandes zum Arbeitsmarkt haben Wiedereinsteigerinnen oft Schwierigkeiten, ihre Jobsuche und Bewerbungen strategisch anzugehen und sich selbst am Arbeitsmarkt gut und selbstsicher zu präsentieren.⁴⁷

⁴⁵ Vgl. Bujok, E.: 1988, S.15ff

Carle, U. et al.: Zurück in die berufliche Zukunft, Vom beschwerlichen und dennoch geglückten Wiedereinstieg von Akademikerinnen, Bielefeld: Kleine Verlag 1995, S.21

Faccinelli, A., Zennebe, R.: 1996, S.141ff.

⁴⁶ Schiersmann, Ch.: 1991, S. 50

⁴⁷ Vgl. Bujok, E.: 1988), S.15ff

Carle, U. et al.: 1995, S.21

Faccinelli, A., Zennebe, R.: 1996, S.141ff.

6.5 Anforderungsunterschiede zwischen Familie und Berufswelt

Familie und Arbeitswelt entwickelten sich unter den heute bestehenden Produktionsbedingungen zu zwei vollkommen getrennten und eigenständigen Teilbereichen der Gesellschaft. Dadurch stehen Frauen, die sich während einer Lebensphase ganz den Familien widmen, der Berufswelt in subjektiver sowie in objektiver Hinsicht fern.

In Familie und Haushalt ist es notwendig, flexibel und spontan auf Anforderungen zu reagieren, langfristige Problemlösungsstrategien sind in der Familie weniger von Bedeutung. Dieses Verhalten wird häufig auch bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg angewendet. Die berufliche Planung der Frauen geht selten über die erste Phase der Berufstätigkeit hinaus. „Es ist nicht in gleichem Maße und ebenso selbstverständlich wie eine Familienbiographie auch eine Berufsbiographie eingeplant.“⁴⁸

Jene Anforderungen, die an die Frauen in der Familienarbeit gestellt wurden bzw. werden sind in der Arbeitswelt weder anerkannt noch erwünscht. „Für den beruflichen Wiedereingliederungsprozess sind die in der Familien erworbenen Verhaltensmuster eher hinderlich.“⁴⁹ Ist die Familiensphäre eher geprägt durch spontanes und gefühlsmäßiges Handeln, so werden in der Berufssphäre geradezu gegensätzliche Anforderungen gestellt, nämlich rationale und instrumentelle Verhaltensweisen. Dadurch entsteht nicht nur ein fachlich berufsbezogenes Wissensdefizit, sondern – über alle Berufe hinweg - ein Verlust sogenannter extrafunktionaler Qualifikationen. Dies sind z.B. organisationsrelevante Verhaltensweisen wie geistige Flexibilität, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, Fachsprache, differenziertes Ausdrucksvermögen etc., Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen. Zwar steht dem ein Zugewinn an anderen extrafunktionalen Qualifikationen gegenüber, den sich Frauen durch ihre Familientätigkeit erworben haben. Es ist unbestritten, dass diese Frauen im kommunikativen Bereich, im Bereich von Beziehungs- und natürlich Erziehungsarbeit Fähigkeiten dazu gewonnen haben, jedoch sind diese beruflich kaum verwertbar. Während solche Verhaltensweisen in Führungspositionen - in der Regel Männerarbeitsplätze – zunehmend gefordert und in entsprechenden Seminaren auch trainiert werden, sind sie als typische Fraueneigenschaften am Arbeitsmarkt wenig beachtet, weder von den Arbeitgebern noch von den Frauen selbst.⁵⁰

Mit der Dauer der Berufsunterbrechung wird auch die Umstellung der Frauen auf die Arbeitswelt schwieriger. Sie fühlen sich von der Berufswelt ausgegrenzt und sind von arbeitsweltbezogenen Informationen und Entwicklungen weitgehend abgeschnitten. Die fehlenden Informationen über Entwicklungen im Beschäftigungssystem werden ersetzt durch subjektive Bilder, Vorstellungen und Interpretationen. Diese gehen nicht selten an der Realität vorbei. In einem Fall führen sie zu Ängsten und Minderwertigkeitsgefühlen und münden oft in eine resignative Haltung, im anderen Fall ist das Selbstbewusstsein stärker, die Frauen überschätzen sich und möchten in einem Beruf tätig werden, für den ihnen sowohl die allgemeinen als auch berufsbildenden Voraussetzungen fehlen.

⁴⁸ Bujok, E.: 1988, S.19

⁴⁹ Bujok, E.: 1988, S.15

⁵⁰ Vgl. Gaugler, E., Schach, E., Vollmer, M.: Wiedereingliederung von Frauen in qualifizierte Berufstätigkeit nach längerer Berufsunterbrechung, Forschungsbericht der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis, Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis 1984, S. 35ff.
Bujok, E.: 1988, S. 16ff.

6.6 Berufsspektrum der Frauen

Nach wie vor zeigen sich bei der Berufswahl deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede, die bei der Verteilung der Lehrberufe besonders sichtbar werden. Mehr als zwei Drittel der weiblichen Lehrlinge konzentrieren sich auf 5 Lehrberufe. Im Vergleich dazu entscheiden sich 52% der Männer für immerhin 10 Lehrberufe.

Dieses enge Berufsspektrum erhöht das Risiko, nach einer Unterbrechung keinen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Noch dazu sind gerade diese Lehrberufe jene mit den geringsten Zukunftschancen. Dementsprechend kommen drei Viertel aller arbeitslosen Frauen mit Lehrabschluss aus nur fünf Berufen: Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau, Kellnerin, Köchin und Friseurin.

Bei der Schul- bzw. Studienwahl zeigen sich ähnliche Muster. Frauen konzentrieren sich auf kaufmännische, frauenberufliche und sozialberufliche Schulen und besuchen kaum technische Bildungsmöglichkeiten. An den österreichischen Universitäten wählen Frauen überproportional traditionelle „weibliche“ Studienrichtungen. Während der Frauenanteil bei Studienrichtungen wie Pädagogik, Pharmazie, Kunstgeschichte und in den meisten Sprachen zwischen 70% und 85% liegt, sind unter den Studierenden technischer Studienrichtungen wie Elektrotechnik und Maschinenbau weniger als 10% Frauen zu finden.⁵¹

In den Berufen rückkehrwilliger Frauen spiegelt sich das Spektrum der Berufe wider, in dem Frauen insgesamt überdurchschnittlich häufig vertreten sind, d.h. vor allem die Verkaufsberufe, Bürofach- und Bürohilfstätigkeiten, Gesundheitsberufe und das Friseurgewerbe sind gefragt.⁵²

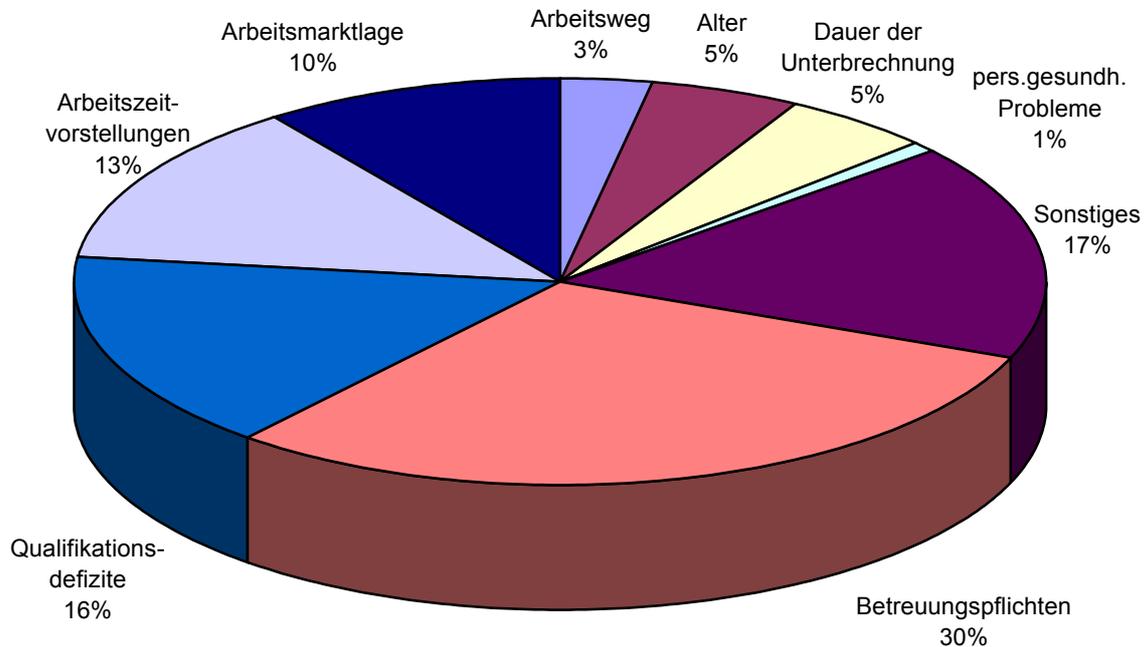
6.7 Einschätzung der Probleme beim Wiedereinstieg durch die Betroffenen

Im Rahmen der Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen- Initiative des AMS durch das IHS (Institut für Höhere Studien) wurden Frauen um eine Bewertung ihrer Probleme in Verbindung mit ihrem beruflichen Wiedereinstieg gebeten. Dabei wurde die davor bereits bestehende Einschätzung der ExpertInnen bestätigt, dass die bestehenden Betreuungspflichten das größte Problem für Frauen bei einem Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung darstellen. 30% der Befragten gaben Betreuungspflichten als größte Schwierigkeit beim Wiedereinstieg an, insgesamt ist für 60% der Frauen die Kinderbetreuung ein Problem. Für 16% der Frauen ist das Fehlen notwendiger Qualifikationen das größte Erschwernis für den Wiedereinstieg. Insgesamt sehen 34% der Frauen Qualifikationsdefizite als Problem an. Zwar geben nur 5% der Frauen ihr Alter als größtes Wiedereinstiegsproblem an, 40% empfinden das Alter jedoch als Erschwernis. Für 31% der Befragten stellt die Dauer der Berufsunterbrechung ein Problem dar, aber nur für 5% das bedeutendste. (siehe Anhang: Tabelle 8)

⁵¹ Vgl. Kreimer, M.: Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich, in: Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hrsg.): Wirtschaft und Gesellschaft, 21. Jahrgang, Heft 4, Wien: Verlag Orac 1995, S.582f.

⁵² Vgl. Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.23f.
Hellmich, A.: 1986, S.43

Abbildung 6: Wichtigstes Problem beim Wiedereinstieg



Quelle: Lassnigg, Lorenz, et al.: Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen-Initiative 1999

Es ist festzustellen, dass der Wiedereinstieg um so schwieriger wird, je kürzer die Berufserfahrung, je länger die Familienpause und je niedriger die Ausgangsqualifikation der Frau sind, aber auch je schneller der technische Wandel im Berufsfeld vonstatten geht und je starrer sich die üblichen Arbeitszeitstrukturen im jeweiligen Bereich darstellen.⁵³

7 Arbeitsplatzwünsche und -vorstellungen

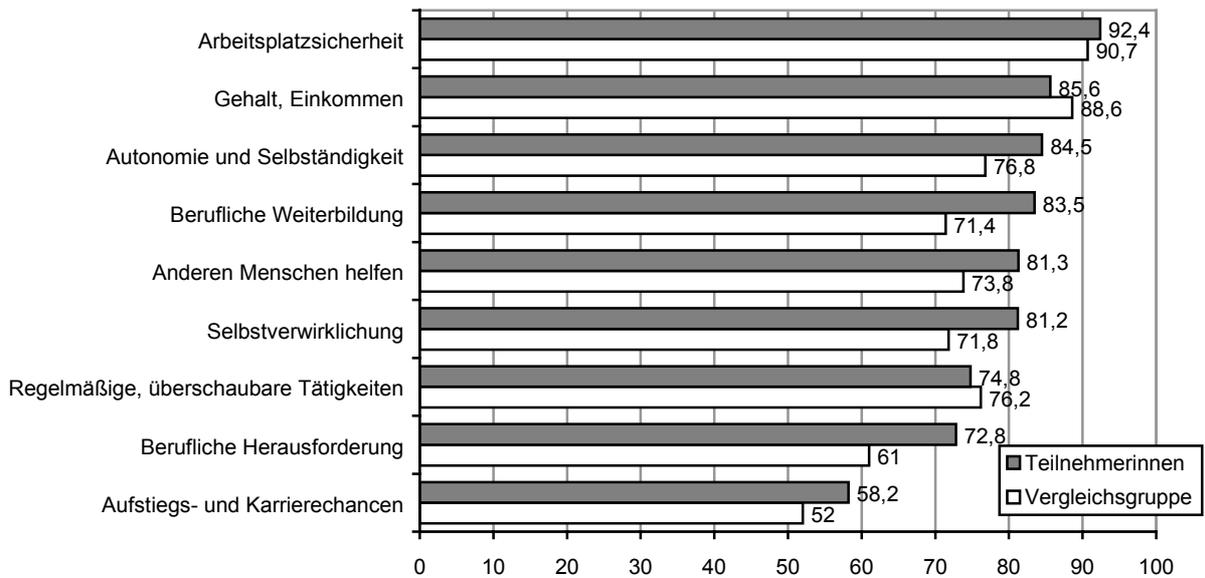
Im Rahmen der Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS wurden Frauen bezüglich ihrer Vorstellungen über einen idealen Arbeitsplatz befragt. Dabei zeigte sich ganz deutlich, dass besonders die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowohl von den Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen als auch von Frauen der Vergleichsgruppe (jeweils von mehr als 90% der Frauen) als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzt wurde, gefolgt von Gehalt bzw. Einkommen.

Sehr große Bedeutung wird auch den Aspekten Autonomie und Selbständigkeit, Berufliche Weiterbildung, anderen Menschen zu helfen und der Selbstverwirklichung beigemessen. Es zeigt

⁵³ Vgl. Carle, U. et al.: 1995, S.3f.

sich, dass diese Merkmale von den Teilnehmerinnen einer Weiterbildungsmaßnahme signifikant wichtiger beurteilt wurden, als von Frauen der Vergleichsgruppe. Berufliche Herausforderungen und Aufstiegs- bzw. Karrierechancen wurden ebenfalls von den Teilnehmerinnen höher bewertet. (siehe Anhang: Tabelle 9)⁵⁴

Abbildung 7: Sehr wichtige oder eher wichtige Merkmale eines idealen Arbeitsplatzes in %



Quelle: Lassnigg, Lorenz et al.: Evaluation der Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS, eigene Berechnungen 1999

Neben den oben genannten Aspekten werden in den bestehenden Untersuchungen auch andere Faktoren für einen optimalen Arbeitsplatz genannt. Sozialversicherungsrechtliche Einbindung, flexible Arbeitszeitgestaltung und ein möglichst kurzer Anfahrtsweg zum Arbeitsort stellen wesentliche Momente dar.

Nach Möglichkeit sollte sich die Arbeitszeitgestaltung nach den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungsmöglichkeiten richten. Nacht-, Schicht- oder Wochenendarbeit wird daher von vielen Frauen abgelehnt. In den meisten Fällen wird explizit nach einer Teilzeitstelle gesucht. Besonders Frauen mit kleinen Kindern können sich unter keinen Umständen eine Ganztagsarbeit vorstellen, weil zum einen die Belastung zu groß wäre und zum anderen die Angst besteht, die Kinder würden unter der langen Abwesenheit der Mutter leiden. Besonders geschätzt wäre eine Möglichkeit der „Vormittagsarbeit“, da hier die Koordination von Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung am besten zu bewerkstelligen erscheint. „Denkbar ist auch, dass Berufsunterbrecherinnen fester umrissene Vorstellungen hinsichtlich der angestrebten Erwerbstätigkeit haben als kontinuierlich erwerbstätige Mütter, indem sie etwa eine nur geringe Entfernung, günstig gelege-

⁵⁴ Vgl. Lassnigg, L. et al.: Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS, IHS Projektbericht, Wien: IHS 1999 a, S. 45ff.

ne Teilzeitbeschäftigung etc. zur Voraussetzung für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben machen, und deshalb mit stärkeren Realisierungsproblemen konfrontiert sind.“⁵⁵

Die fachliche und inhaltliche Komponente darf ebenfalls nicht vernachlässigt werden. Die Tätigkeit sollte der Ausbildung und den Kenntnissen der Frauen entsprechen, interessant sein und die Möglichkeit zu kreativem, eigenständigen Arbeiten geben. Eine qualifikationsgerechte Beschäftigung ist jedoch für einen geglückten Wiedereinstieg nicht unbedingt ausschlaggebend. Insbesondere vor dem Hintergrund der Belastungen durch Aufgaben in der Familie ist es denkbar, dass Frauen einfachere Tätigkeiten durchaus akzeptieren. Bezüglich des Wunsches, wieder in ihr altes Berufsfeld einzusteigen, bestehen große Unterschiede in Abhängigkeit von der regionalen Arbeitsmarktsituation.

Ein gutes Betriebsklima wurde häufig als eine der wichtigsten Bedingungen für einen guten Arbeitsplatz genannt (z.B. bei den Befragungsergebnissen von Behringer et al. war dies die zweit wichtigste Bedingung). Dies verwundert nicht, wenn man bedenkt, dass das Bedürfnis nach sozialen Kontakten außerhalb der Familie mit zu den Hauptgründen für einen beruflichen Wiedereinstieg zählt (siehe Kapitel 9).⁵⁶ „Ein gutes Betriebsklima, Eigenverantwortung und Selbstentfaltung sind jene Ansprüche an Arbeitsbedingungen, die Frauen häufiger stellen als Männer“.⁵⁷

8 Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen

8.1 Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen - Initiative des AMS wurde unter anderem untersucht, wie sich die Gruppe der Teilnehmerinnen von jenen Frauen unterscheidet, die ebenfalls zur Zielgruppe (Frauen nach familienbedingter Berufsunterbrechung und/oder mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsaufnahme wegen Betreuungspflichten) gehören, jedoch nicht an einer Maßnahme teilgenommen haben.

Hinsichtlich Altersstruktur und Familienstand gibt es kaum Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und der Vergleichsgruppe.⁵⁸ Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. 38% der Frauen der Vergleichsgruppe, jedoch nur 30% der Teilnehmerinnen haben eine Lehre abgeschlossen. Dagegen ist bei den Teilnehmerinnen der Anteil der Absolventinnen berufsbildender mittlerer Schulen größer (19% vs. 11%). Die Anteile der Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss oder einem Abschluss an einer höheren

⁵⁵ Walper, S., Heinritz, S.: 1992, S.64

⁵⁶ Vgl. Behringer, F., Kirner, E., Schulz, E.: 1998, S.227ff., Kapeller, D., Kreimer, M., Leitner, A.:1999, S.192ff.

⁵⁷ Wiederschwinger, M.: Qualifikation, berufliche Tätigkeiten und Berufslaufbahnen, in: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Frauenbericht 1995, Bundesministerium für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hrsg.), Wien: BM für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt 1995, S.243

⁵⁸ Die Vergleichsgruppe beinhaltet eine Stichprobe von 2.000 Frauen im Alter von 20 bis 45 Jahren, die im Jahr 1996 arbeitslos gemeldet waren, aufgrund von Mobilitätseinschränkungen als schwer vermittelbar galten und keine Wiedereinsteigerinnen waren.

Schule unterscheiden sich nur geringfügig. 2% der Teilnehmerinnen sind Akademikerinnen, in der Vergleichsgruppe finden sich keine Absolventinnen einer Akademie oder Universität.

Fast ein Drittel der Lehrabsolventinnen in der Vergleichsgruppe verfügt über einen Lehrabschluss als Köchin oder Kellnerin, jedoch nur 14% der Teilnehmerinnen. Dagegen liegt der Anteil der kaufmännischen Lehrabschlüsse bei den Teilnehmerinnen mit 23% deutlich über jenem der Vergleichsgruppe (17%). Unter jenen Frauen, die eine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben, ist auch der Anteil der Friseurinnen größer als bei den Nicht-Teilnehmerinnen (21% vs. 12%). Hinsichtlich der zuletzt ausgeübten Berufe dominieren unter den Teilnehmerinnen ebenso jene aus dem kaufmännischen Bereich bzw. Büroberufe, während im Vergleich zu den Nicht-Teilnehmerinnen der Bereich Gastgewerbe unterrepräsentiert ist.

Hinsichtlich des Alters der Kinder und der damit verbundenen Betreuungspflichten unterscheiden sich die Frauen, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben deutlich von den Nicht-Teilnehmerinnen. Die Kinder der Teilnehmerinnen sind tendenziell älter als jene der Vergleichsgruppe. Während 6% der Teilnehmerinnen Kinder unter 3 Jahren und 25% Kinder unter 7 Jahren haben, liegen diese Anteile bei den nicht teilnehmenden Frauen bei 7% (unter 3 Jahren) bzw. 36% (unter 7 Jahren). (siehe Anhang: Tabelle 10)

Mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen war vor dem Besuch der Weiterbildungsmaßnahme im Haushalt tätig, wogegen dies nur für 11% der Frauen der Vergleichsgruppe zutrifft. Andererseits liegt der Anteil der Frauen in Karenz in der Vergleichsgruppe mit 28% deutlich über dem der Teilnehmerinnen mit 12%. „Insgesamt lässt sich daraus schließen, dass bei einem zyklischen Prozess des Ausstiegs und Wiedereinstiegs die Teilnehmerinnen bereits „näher“ am Wiedereinstieg sind als die Frauen der Vergleichsgruppe“⁵⁹. Frauen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sind meist aufgrund von Haushalts- und Betreuungsaufgaben oder Arbeitslosigkeit bereits längere Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden und haben schon eine mehr oder weniger aktive Phase der Jobsuche hinter sich.

Durch die Information und die Intensität der Beratung durch BeraterInnen des AMS erfolgt bereits eine Vorselektion der Teilnehmerinnen, da sich die Beratung mehr oder weniger auf jene Frauen konzentriert, für die eine Teilnahme geeignet erscheint. Weitere wesentliche Informationsquellen stellen Medien, Freunde oder Bekannte dar, für 15% der Teilnehmerinnen waren diese ausschlaggebend. Durch öffentliche Bekanntmachung der Weiterbildungsprogramme konnten auch zusätzliche Reserven von Wiedereinsteigerinnen mobilisiert werden. Dies zeigt sich daran, dass ein Teil der Teilnehmerinnen nicht aus dem Kreis der Vorgemerkten am AMS stammt, sondern sich speziell für die Förderungsmaßnahme an das AMS gewendet hat, ohne vorher (laufend) Kontakt gehabt zu haben.⁶⁰

8.2 Teilnahmemotivation

Mehr als 90% der Frauen, die im Rahmen der Evaluierung der Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen des AMS befragt wurden, gaben als sehr wichtiges oder wichtiges Teilnahmemotiv inhaltliches Interesse an. Auch in anderen Untersuchungen wird auf die Bedeutung

⁵⁹ Lassnigg, L. et al.: Unterstützung beim Wiedereinstieg, Möglichkeiten und Wirkung frauenspezifischer Maßnahmen, AMS Report 10, Wien 1999 b, S.23f

⁶⁰ Vgl. Lassnigg, L. et al.: 1999 a, S.140f.

der Vermittlung von Informationen und Kenntnissen aller Art, auf den Wunsch der Frauen nach Erweiterung ihres Wissensschatzes und damit ihres geistigen Horizontes hingewiesen. Durch die Vermittlung von Qualifikationen erwarten die Wiedereinsteigerinnen eine Erweiterung ihrer eigenen Handlungskompetenz. Eine Reihe von Frauen steht vor der beruflichen Neuorientierung. Die Notwendigkeit eines geleiteten Berufsfindungsprozesses, in dem noch unklare und undifferenzierte Berufsvorstellungen geklärt werden, stellt für diese ein wichtiges Motiv für die Teilnahme dar.

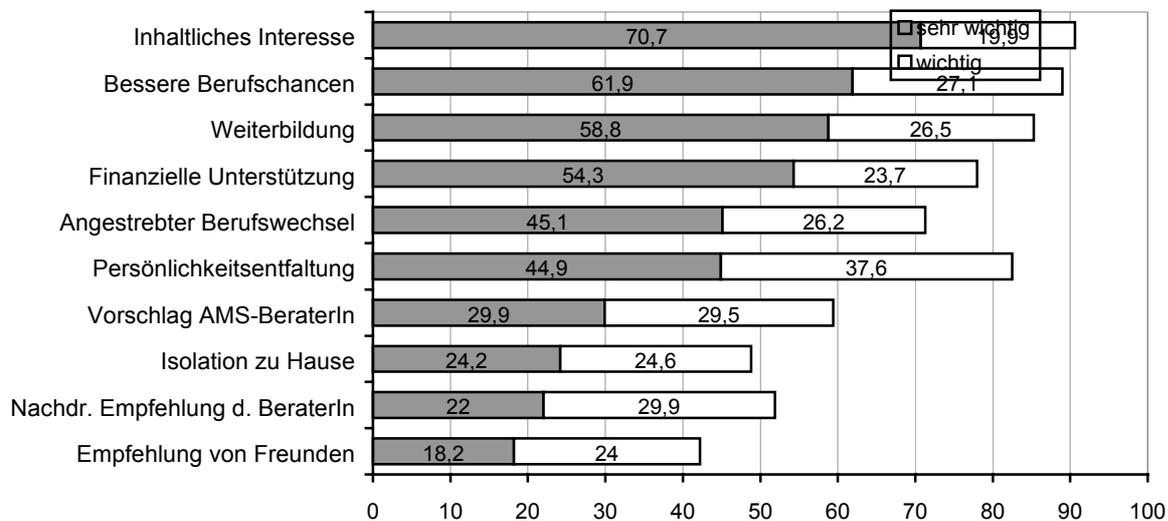
Die Motive der einzelnen Frauen, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, stehen generell in Abhängigkeit zur jeweils spezifischen Lebenssituation. Für Frauen in einer unmittelbaren materiellen Zwangslage steht vor allem die Erleichterung eines möglichst raschen Berufseinstiegs im Vordergrund. Daneben darf der finanzielle Aspekt einer Weiterbildungsteilnahme nicht unterschätzt werden. Insgesamt erhielten mehr als 70% der Teilnehmerinnen am Förderangebot des AMS eine Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU). Bei mehr als der Hälfte der Teilnehmerinnen machte diese Beihilfe mehr aus, als sie zuvor an Transferleistungen und anderen Unterstützungen erhalten hatten. Rund 40% der Teilnehmerinnen erhielten erst aufgrund der Teilnahme wieder eine finanzielle Unterstützung. Jene Frauen, die keine Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhalts erhalten haben, besuchten zu zwei Drittel eine Maßnahme, die kürzer als drei Monate dauerte. Daher wurde ihnen, bei entsprechendem Anspruch, ohne Unterbrechung das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe weiterhin ausbezahlt. Gesamt gesehen erhielten nur 10% der Teilnehmerinnen keine finanziellen Zuwendungen während des Maßnahmenbesuchs⁶¹.

Im Vergleich dazu spielen zwar die Empfehlungen der AMS-BeraterInnen und FreundInnen eine geringere, aber nicht zu vernachlässigende Rolle. Weiterbildungsmaßnahmen werden auch als Chance gesehen, der durch die Arbeit im Haushalt entstandenen Isolation zu entrinnen, sich eigene Freiräume zu schaffen und dadurch einen Gegenpol zum Alltag zu schaffen. Viele der Frauen stehen in einer persönlichen Umbruchsituation. Sie kommen zu den Maßnahmen mit dem Wunsch nach Veränderung und Reflexion ihrer persönlichen Lebenssituation. Ein weiteres Zugangsmotiv stellt die Suche nach persönlicher Stabilität dar. Unterstützung wird in Form von Hilfe bei der Zerstreung von Selbstzweifeln und Minderwertigkeitsgefühlen gesucht.⁶²

⁶¹ Vgl. Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.29ff,
Lassnigg, L. et al.: 1999 a, S.67

⁶² Vgl. Gensior, S. et al.: 1990, S 97ff.,
Meckl, U.: 1996, S.89ff.;
Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.29f.

Abbildung 8: Motive für die Weiterbildungsteilnahme in %



Quelle: Lassnigg, Lorenz, et al.: Unterstützung beim Wiedereinstieg 1999

Frauen, die ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen unterbrochen haben, weisen ein überdurchschnittlich hohes Weiterbildungsinteresse auf. Diese Frauen haben überwiegend das Bedürfnis ihre Kenntnisse aufzufrischen, den veränderten Anforderungen anzupassen und mehr Flexibilität in den beruflichen Möglichkeiten zu erlangen. Das Nachholen eines beruflichen Abschlusses stellt für die Frauen ohne bzw. mit einer nicht verwertbaren beruflichen Ausbildung eine Verbesserung ihrer Wiedereinstiegschancen am Arbeitsmarkt dar. Interesse an einem beruflichen Aufstieg ist im Vergleich zu anderen WeiterbildungsteilnehmerInnen eine unbedeutendes Motiv. Der Wunsch nach Reintegration ins Berufsleben durch Erwerb von Auffrischungs- und Zusatzqualifikationen überwiegt.⁶³

8.3 Weiterbildungsbarrieren / Hindernisse für die Teilnahme

Trotz der großen Bedeutung von Weiterbildungsmaßnahmen beim zweiten Berufseinstieg und dem großen Weiterbildungsinteresse der Frauen bestehen objektive und subjektive Hindernisse, die die Teilnahme der Wiedereinsteigerinnen verhindern oder erschweren.

Bei der Teilnehmerinnenbefragung im Rahmen der Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen - Initiative des AMS gaben 40% der Frauen an, dass sie mehr oder weniger große Schwierigkeiten vor der Teilnahme bewältigen mussten.

⁶³ Vgl. Bujok, E.: 1988, S 65ff.

Schiersmann, Ch.: Berufliche Weiterbildung im Interesse von Frauen, in: Erwachsenenbildung als Frauenbildung, Gieseke, W. et al. (Hrsg.), Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag 1995, S.80f.

Tabelle 1: Probleme im Zusammenhang mit der Teilnahme (Mehrfachnennungen)

Mangelnde Information	22,4%
Keine Betreuungsmöglichkeit für Kind(er)	11,2%
Zu geringe finanzielle Unterstützung	9,2%
Anderes Angebot war gewünscht	8,8%
Wartezeit zu lang	6,8%
Zu spät vom Angebot erfahren	4,8%
Zu wenige freie Plätze	2,8%
Ablehnung durch den Partner	2,4%
Terminschwierigkeiten	2,0%

Quelle: Lassnigg, Lorenz, et al.: Unterstützung beim Wiedereinstieg, 1999

Am häufigsten wurden Informationsdefizite über das Förderungsangebot als Erschwernis für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme genannt. Die mangelnde Transparenz des Weiterbildungsangebotes führt dazu, dass viele Frauen nicht ausreichend über das Maßnahmenangebot informiert sind. Hier soll noch einmal auf die „Gate-keeper-Rolle“ der AMS BeraterInnen hingewiesen werden, welche durch ihre Informationstätigkeit bereits eine Vorselektion der Teilnehmerinnen (an vom AMS geförderten Maßnahmen) vornehmen.

Für viele Frauen, die aufgrund von Versorgungspflichten ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, stellen familiäre Hindernisse eine Hauptbarriere bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen dar. Die Betreuung von Kindern während der Schulungszeit und häuslicher Lernpflichten gestaltet sich schwierig. Viele Maßnahmen werden in Vollzeitform angeboten und bieten keine Kinderbetreuungsmöglichkeit an.

Von den ExpertInnen wird immer wieder betont, wie wichtig die Unterstützung der Partner für eine erfolgreiche Weiterbildungsteilnahme ist. Die Unterstützung, die die Frauen von ihren Männern erfahren, beschränkt sich meist auf die Ermutigung zur Teilnahme und Bestärkung darin, dass die Frauen die gestellte Aufgabe bewältigen können. Nur sehr wenige Männer zeigen offene Zweifel. Neben der psychisch-motivierenden Unterstützung hängt natürlich auch sehr viel von der tatsächlichen alltäglichen Hilfe in Haushalt und Familie ab. Zwar geben die Hälfte der Frauen an, dass ihre Männer im Haushalt mithelfen und 2/3 der Frauen teilen sich die Kinderbetreuung mit ihren Männern. Dies sagt jedoch nichts über den Umfang der tatsächlich geleisteten Hilfe aus. Der Bereich der Reproduktionsarbeiten liegt nach wie vor im Hauptverantwortungsbereich der Frauen.

Jedoch stellt nicht nur die mangelnde Unterstützung durch den Partner eine Weiterbildungsbarriere dar. Eine negative Einstellung im sozialen und familiären Umfeld, also der Kinder, Freunde, Bekannten, etc. wirkt auf eine Teilnahme hemmend, insbesondere dann, wenn die Frage der Kinderbetreuung noch nicht ausreichend geklärt ist. Bei der Befragung der Teilnehmerinnen im Rahmen der Evaluierung der AMS - Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen gaben 40% der Frauen an, Bekannte und Verwandte hätten ihnen von einer Teilnahme abgeraten.

Eine weitere Barriere, die von den Frauen einerseits subjektiv wahrgenommen, andererseits vom Arbeitsmarkt suggeriert wird, stellt das Alter der Frauen dar. Nach längerer Zeit des „Daseins für andere“ und der Zurücknahme eigener Ansprüche sind die Autonomie- und Individualisierungspotentiale der Frauen eher gering entwickelt. Die Angst vor neuen Situationen, gekoppelt mit Lernhemmnissen stellt eine Barriere für die Weiterbildungsteilnahme dar. Besonders

Frauen ohne Bildungs- oder Berufsabschluss kämpfen mit der Erinnerung an negative Lernerfahrungen. Die Ansicht, dass sie auch ohne Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gute Wiedereinstiegschancen haben, vertraten jedoch auch Frauen, die über keinerlei Aufstiegsorientierung verfügen oder bisher unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau beschäftigt waren.

In einigen Fällen wurde auch das Fehlen bzw. die Höhe der finanziellen Unterstützung als Problem für die Teilnahme angeführt. Daneben werden organisatorische Gründe genannt. Längere Wartezeiten vor dem Maßnahmenbesuch, Teilnahmemöglichkeit bei einer anderen Maßnahme, als die primär angestrebte, zu wenige freie Maßnahmenkapazitäten etc. werden von den Frauen als Hindernisse für eine Teilnahme angeführt.

Schlechte Verkehrsbedingungen können ebenfalls zu einem Teilnahmehemmnis werden. Überraschenderweise geben Frauen unabhängig von ihrer Wohnregion ungünstige Verkehrsverbindungen als Schwierigkeit bei der Teilnahme an. Frauen aus ländlichen Regionen mit schlechter Verkehrsanbindung sprechen in ähnlichem Ausmaß von problematischen Verkehrsverbindungen wie Frauen, die in einer Großstadt wohnen. Grund dafür könnte sein, dass im ländlichen oder kleinstädtischen Raum die Verfügungsmöglichkeit über einen eigenen PKW, in der Großstadt die öffentlichen Verkehrsmittel ausschlaggebend sind.

Hinsichtlich der Reaktion der Frauen auf die Teilnahmemöglichkeit zeigen sich Unterschiede je nach Bildungsstand. Persönliche Hinderungsgründe wie Zweifel an der Sinnhaftigkeit der Maßnahme oder lange Überlegungsphasen bis zum Teilnahmeentschluss sind bei Pflichtschulabsolventinnen häufiger zu finden. Bei den Wiedereinsteigerinnen, die sich selbst um eine Teilnahme bemüht haben, handelt es sich vergleichsweise oft um Absolventinnen weiterführender Schulen. Lehrabsolventinnen zeigen sich vom Vorschlag der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme zumeist gleich begeistert (siehe Anhang: Tabelle 11).⁶⁴

9 Bewertung der Weiterbildungsmaßnahmen

9.1 Bewertung der Maßnahmen durch die Teilnehmerinnen

Ein Großteil der Teilnehmerinnen bewertet die besuchten Maßnahmen sehr positiv. „Zwei von drei Teilnehmerinnen geben an, dass ihre Erwartungen an die Teilnahme vollständig bzw. eher erfüllt wurden. Dies äußert sich darin, dass rund 87% der Teilnehmerinnen angeben, sie würden jemandem in einer ähnlichen Situation die Teilnahme empfehlen.“⁶⁵

Bei einer Bewertung der Kriterien Verständlichkeit, Nützlichkeit, Informationsgehalt und Motivation lagen die Einschätzungen der Teilnehmerinnen im Durchschnitt zwischen 1 und 2 (entsprechend der Schulnotenskala). Die Realitätsnähe und die unbedingte Notwendigkeit der Teilnah-

⁶⁴ Vgl. Bujok, E.: 1988, S 78ff.,
Herlyn, I. et al.: 1993, S 150f.
Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.27ff.,
Schiersmann, Ch.: 1995, S 52.
Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S.66ff.

⁶⁵ Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.33

me wurde jedoch von einigen Teilnehmerinnen bezweifelt (Einschätzungen liegen im Durchschnitt zwischen 2 und 3). Insbesondere von jenen Frauen, die bereits erfolgreich einen Arbeitsplatz gefunden haben, wurden die in der Maßnahme erfolgte Wissensvermittlung und die sich dadurch eröffnenden beruflichen Möglichkeiten als bedeutend bewertet.

Rund 13% der Teilnehmerinnen würden jedoch Frauen in einer ähnlichen Situation eine Teilnahme nicht empfehlen. Das wird einerseits mit mangelndem Erfolg bei der Arbeitsplatzsuche, andererseits mit unzureichend empfundenem Niveau und Praxisbezug der Weiterbildungsmaßnahme bzw. mit Überforderung begründet. Teilweise schätzten die Frauen die von ihnen besuchte Maßnahme als nicht für ihre spezielle Situation passend ein.

Kritisiert wurde weiters, dass zu wenig auf die jeweiligen Betreuungspflichten der Teilnehmerinnen Rücksicht genommen wurde. Dies betrifft vor allem die Gestaltung der Kurszeiten bzw. die fehlende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen während der Maßnahmen. Andererseits geben Frauen auch an, dass die gewährten Unterstützungen nicht unbedingt für eine Teilnahme notwendig gewesen wären.

Entsprechend den Ergebnissen der Evaluierung der Weiterbildungsmaßnahmen des AMS glauben drei Viertel der Teilnehmerinnen, dass sich ihre Situation gegenüber dem Vorjahr verbessert hat. Sie blicken optimistischer in ihre Zukunft und betreiben die Suche nach einem Arbeitsplatz mit einer positiveren Grundeinstellung.

Bei einem Vergleich der verschiedenen Angebote - Aktivgruppen/Bewerbungstraining, Berufsorientierungsmaßnahmen, Fachkurse - zeigt sich eine deutlich positivere Bewertung der Fachkurse. Die berufliche Relevanz und Verwertbarkeit des neu erworbenen Wissens wird von den Teilnehmerinnen als weitgehend gegeben angesehen. (siehe Anhang: Abbildung 1) ⁶⁶

9.2 Nutzen der Weiterbildung

Einziges Erfolgskriterium bei der Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen sollte nicht die Beschäftigungswirkung sein. Gerade aus den psychosozialen Komponenten der Maßnahme haben die Teilnehmerinnen den größten Nutzen gezogen.

Das Erlangen eines „neuen Selbstbewusstseins“ wird mitunter als bedeutendster Erfolg einer Weiterbildungsmaßnahme für Wiedereinsteigerinnen beschrieben. Die Teilnehmerinnen erleben, dass sie nicht alleine in dieser Situation sind. Sie arbeiten gemeinsam mit Frauen, die mit den gleichen Problemen kämpfen, unterstützen sich dadurch gegenseitig und gewinnen neues Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Dieses „Sich-Wiederfinden“ in den Schilderungen der anderen Teilnehmerinnen wird zum Schlüsselerlebnis und stärkt das Durchhaltevermögen und die Motivation der Wiedereinsteigerinnen.

Durch die Unterstützung der Gruppe fassen sie Mut, den Wiedereinstieg aktiv in Angriff zu nehmen. „Unabhängig vom Kurstyp wird von ehemaligen Kursteilnehmerinnen als sehr wichtiger Aspekt mit Nachdruck in den Vordergrund gerückt, in den Kursen ein Gemeinschaftsgefühl er-

⁶⁶ Vgl. Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.33ff.,
Lassnigg, L. et al.: 1999 a, S.86ff.

lebt zu haben, das zum einen die häusliche Isolation überwindet und zum anderen ‚psychische Aufbauarbeit‘ leistet.“⁶⁷

Im Kurs treffen die Frauen jedoch nicht nur auf „Gleichgesinnte“. Die Teilnehmerinnen gehen gleichzeitig auch regelmäßige Kontakte ein, die nicht im Zusammenhang mit der Familie stehen. Sie werden als eigenständige Personen wahrgenommen und nicht über ihre Familientätigkeit oder -stellung definiert. „Im Kurs verlieren familiäre Konstellationen ihre Selbstverständlichkeit.“⁶⁸ Die Isolation durch die Tätigkeit im Haushalt wird aufgebrochen und es bilden sich eigene Netzwerke, die oft nach Beendigung der Maßnahme bestehen bleiben. Neben dem Knüpfen sozialer Kontakte kann im Rahmen der Maßnahme durch den Umgang mit den anderen Teilnehmerinnen soziales Verhalten und Teamarbeit gelernt und geübt werden. Diese Effekte dürfen nicht unterschätzt werden, da diese Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen heute vielfach als sehr wichtig eingeschätzt werden.

Nach einer längeren Phase des „Daseins für andere“ und der Zurückstellung eigener Interessen bestehen zu Beginn der Maßnahmen häufig diffuse Interessen, unkonkrete Vorstellungen und Entschluslosigkeit. „Gerade die Entschluslosigkeit hinsichtlich persönlicher Belange ist eine Folge der Beschränkung auf die Familie und jahrelangen Trainings des Bedürfnisaufschubs.“⁶⁹ In einer offenen und verständnisvollen Kursatmosphäre werden die Teilnehmerinnen zu einer Reflexion der eigenen Lebenssituation angeregt. Dies stellt eine Voraussetzung für die Formulierung eigener Wünsche und Vorstellungen und in der Folge auch einer konkreten Verhaltensänderung insbesondere bezüglich der Familie dar. Nach einer Phase der Verknüpfung von familiären und individuellen Interessen kommt es zu einer individuellen Erweiterung des Interessens- und Handlungsspektrums der Teilnehmerinnen. „Mit dieser, in einer solidarischen Gruppe forcierten und bewusst getroffenen Entscheidung wurde für eine Reihe von Teilnehmerinnen eine Phase isolierten und unproduktiven Grübelns zuhause beendet.“⁷⁰

In den Weiterbildungsmaßnahmen herrschen offene Entscheidungssituationen, in denen die Teilnehmerinnen nicht in eine bestimmte Richtung geführt werden und so ihre Eigenständigkeit konkret erleben und erproben können. Die Klärung der zunächst teilweise diffusen Veränderungswünsche führt jedoch häufig einen schmerzhaften Prozess mit sich. Die Teilnehmerinnen müssen erkennen, dass Vorstellungen nur eingeschränkt umgesetzt werden können. Andererseits werden durch vielseitige Informationen nicht nur unrealistische (Berufs-)Vorstellungen und Schwellenängste abgebaut, sondern vielmehr auch die „Machbarkeiten“ aufgezeigt.

Während der Stellensuche spielt die aktive und kooperative Unterstützung der Gruppe eine wesentliche Rolle für die Erhaltung der Motivation und auch nach Beendigung der Maßnahme als Informationsquelle und Stütze. Den Erfolg ihrer Bewerbung führen viele Frauen darauf zurück, dass sie gelernt haben, ihre Kenntnisse und Qualifikationen selbstbewusst potentiellen Arbeitgebern anzubieten. „Sie gehen davon aus, dass sie aufgrund ihrer nunmehr zeitgemäßen Qualifikation und den Kenntnissen in bezug auf Bewerbungstechniken den Wiedereinstieg schaffen werden.“⁷¹

⁶⁷ Gensior, S. et al.: 1990, S.113

⁶⁸ Gensior, S. et al.: 1990, S.114

⁶⁹ Freund, M.: „Und was hab´ ich davon?“, Frauenstudien an der Universität – Weiterbildung für Frauen in und nach der Familienphase, Bielefeld: Kleine Verlag 1997, S.141

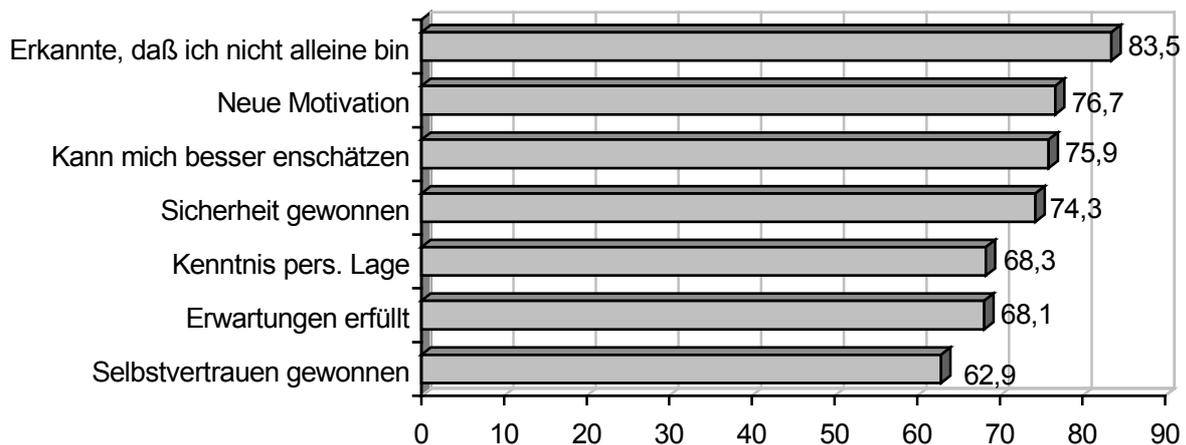
⁷⁰ Gensior, S. et al.: 1990, S.117

⁷¹ Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.34

Durch das dazu gewonnene Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten fassen Teilnehmerinnen den Mut, persönliche Probleme in Angriff zu nehmen. Vor dem Hintergrund des durch die Maßnahme gewonnenen Selbstbewusstseins kommt es zu Veränderungen in der familiären Kommunikation, dem eigenen Durchsetzungsvermögen oder einer neuen Anerkennung der eigenen Person – gerade in der Familie. Durch das Bewusstwerden der eigenen Bedürfnisse und Wünsche lernen die Teilnehmerinnen Ansprüche ihrer Familien zurückzuweisen und eigene Aktivitäten zu verfolgen.

Der Besuch einer Weiterbildungsmaßnahme wird von den Frauen als eine Art Testlauf für die angestrebte Berufstätigkeit gesehen. Es stellt sich bereits zu Beginn der Maßnahme die Frage, wie die Hausarbeit organisiert oder gegebenenfalls reduziert werden kann, und welche Möglichkeiten der Kinderbetreuung bestehen. Umstellungsprobleme können auf diese Weise schon vor dem tatsächlichen Wiedereinstieg gemeistert werden.⁷²

Abbildung 9: Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit den einzelnen Aspekten der Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen (in %)



Quelle: Lassnigg, Lorenz, et al.: Unterstützung beim Wiedereinstieg, 1999

⁷² Vgl. Faccinelli, A., Zennebe, R.: 1996, S.77ff.,
 Freund, M.: 1997, S.137ff.,
 Gensior, S. et al.: 1990, S.113ff.,
 Lassnigg, L. et al.: 1999 b, S.33ff.

10 Anforderungen an die Weiterbildung

Insbesondere bei längerer Abwesenheit von der Berufswelt entstehen, wie bereits in den vorhergehenden Kapiteln beschrieben, Qualifikationsdefizite in praktischer wie theoretischer Hinsicht und bedingen Wiedereinstiegsprozesse, die mit wiederholten Phasen der Arbeitslosigkeit und Dequalifizierung verbunden sind. Um diese negativen Entwicklungen zu vermeiden, sollten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen zum einen Qualifikationsdefizite beseitigt und zusätzliche, am Arbeitsmarkt nachgefragte Kenntnisse vermittelt werden. Zum anderen muss jedoch auch auf eine psychosoziale Destabilisierung bedacht genommen werden, welche mit einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt verbunden sein kann.

Generell scheint der Verlust an bestimmten extrafunktionalen Qualifikationen (siehe Kapitel 6.5: Anforderungsunterschiede zwischen Familie und Berufswelt) der Grund dafür zu sein, weshalb rein lernorientierte Weiterbildungsprogramme ohne sozialpädagogische oder psychologische Begleitung beim zweiten Berufseinstieg von Frauen nicht ausreichen. Gerade auf die Stabilisierung der extrafunktionalen Qualifikationen müssen die einzelnen Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen abzielen, wobei eine unterschiedliche Dominanz verlorengangener Fähigkeiten in den verschiedenen Berufsfeldern bzw. Wirtschaftszweigen zu berücksichtigen ist.

Frauen, welche ohne laufende sozialpädagogische Betreuung an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, neigen wesentlich schneller dazu eine Maßnahme aufgrund der bereits in den vorangehenden Kapiteln genannten Schwierigkeiten abzubrechen. „Denn nur wenn es gelingt, die psychische und soziale Situation der Teilnehmerinnen in der Umbruchsituation des Wiedereinstieges zu stabilisieren, können die Anforderungen von Erwerbsarbeit in den weiblichen Lebenszusammenhang integriert werden.“⁷³ Ganzheitliche und Zusammenhänge aufzeigende Bildungsangebote kommen einerseits den Lernbedürfnissen der Frauen und andererseits den sich verändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt entgegen. Es sollten daher nicht nur Ausschnitte der Lebensrealität der Frauen in der Planung und Durchführung von Weiterbildungseinheiten berücksichtigt, sondern der gesamte Lebenszusammenhang mit einbezogen und unterschiedliche Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmechanismen angesprochen werden.⁷⁴

Berufliche Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen muss daher neben den Qualifikationszielen und -inhalten die darüber hinausgehenden Interessen der Frauen nach Selbsterfahrung, ganzheitlichem Lernen, allgemeiner Bildung und Regeneration berücksichtigen und im Curriculum integrieren. „Bildung im diesem Sinne ist weder ein einseitig auf formale Qualifikation ausgerichteter Prozess, noch ein verwertungsfreies Lernen um des Lernens willen, sondern ein differenzierter, den gesellschaftlichen Erfordernissen angemessener Hergang, der den Lebenszusammenhang der Frauen zum Ausgangspunkt und ihre Stärkung sowie eine Veränderung des hegemonalen Geschlechterverhältnisses zum Ziel hat.“⁷⁵

⁷³ Hausegger, T., Lechner, F., Reiter, W., Schrems, I.: Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen, Das Modellprojekt ABZ Meidling, Forschungsbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, Wien: AMS Wien 1995, S. 33

⁷⁴ Vgl. Axhausen, S.: 1992, S. 76ff. und S. 84ff
Bujok, E.: 1988, S. 16ff.

⁷⁵ Freund, M.: 1997, S. 136

Aufgrund der verschiedenen Erfahrungen und Situationen der Frauen in den Weiterbildungsmaßnahmen bedarf es eines breiten Spektrums vielgestaltiger Bildungsangebote um den individuell sehr verschiedenen Bildungsbedürfnissen der Familienfrauen gerecht zu werden. Die in den individuellen Lebenswelten bedingten Erfahrungen, Verhaltensweisen, Interessen und die typischen Persönlichkeitsmerkmale von Familienfrauen müssen berücksichtigt werden. Die ernst genommenen Erfahrungen von Familienfrauen als Hausfrau und Mutter bilden das Fundament für eine Erweiterung ihres Lebenshorizontes.

Folgende Grundsätze zur Erreichung eines ganzheitlich integrativen Lernens können genannt werden:

- Frauenspezifische Bildungsveranstaltungen sollten von Frauen für Frauen geplant und durchgeführt werden um frauenspezifische Zugänge mehrdimensional zu gewährleisten.
- Die spezifischen Lebensbedingungen von Frauen sollten in allen Phasen der Ausbildungsplanung, -gestaltung und -nachbereitung berücksichtigt werden
- Inhaltlich und methodisch ist auf die Erfahrungen der Frauen Bezug zu nehmen
- Theorie und Praxis sollten stets in Verbindung gebracht werden
- Weiterbildung für Wiedereinsteigerinnen sollte mit sozialpädagogischer Begleitung kombiniert werden.⁷⁶

In einem überwiegend männlich dominierten gesellschaftlichen Bereich wie der Berufsarbeit ist eine besondere Berücksichtigung weiblicher Zielsetzungen, Wünsche und Erfahrungen notwendig. „Das gesellschaftliche Leitbild vom autonomen berufstätigen Erwachsenen darf nicht als Maßstab und alleinige Norm für Frauen hingestellt werden, es muss vielmehr hinterfragt, kritisiert und erweitert werden.“⁷⁷

Folgt man Astrid Kaiser, so muss eine Neudimensionierung von Bildung, die die weibliche Sozialwelt mit berücksichtigt, sowohl traditionell erwartete Bildungsangebote als auch bislang eher ausgegrenzte umfassen: Berufsarbeit und Hausarbeit, äußere Sachwelt und innere Gefühlswelt, öffentliches Leben und private Existenz, individuelle Autonomie und soziales Bezogensein, expansive Weltaneignung und Natursein, Rationalität und introspektive oder empathische Emotionalität. Methodisch lässt sich daraus folgern, dass neben einem inhaltlich anspruchsvollen Angebot Raum für Gefühle, Reflexion und eigene ganzheitliche Aufgabenstellungen gegeben werden sollte.⁷⁸

⁷⁶ Vgl. Hausegger, T. et al.: 1995, S. 101

⁷⁷ Meckl, U.: 1996, S. 102

⁷⁸ Vgl. Kaiser, Astrid: Geschlechtsneutrale Bildungstheorie und Didaktik, in: Diskurs Bildungstheorie I: Systematische Markierungen, Hansmann, O., Marotzki, W. (Hrsg.), Weinheim: Beltz 1988, S. 374
Hausegger, T. et al.: 1995, S. 100 ff.

Winter, B.: Schulabschlussbezogene Bildungsangebote für Familienfrauen als Bausteine für Wiedereingliederung, in: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung, Oubaid, M.(Hrsg.), Soest: Soester Verlagskontor 1989, S.176ff
Carle, U. et al.: 1995, S.7f.

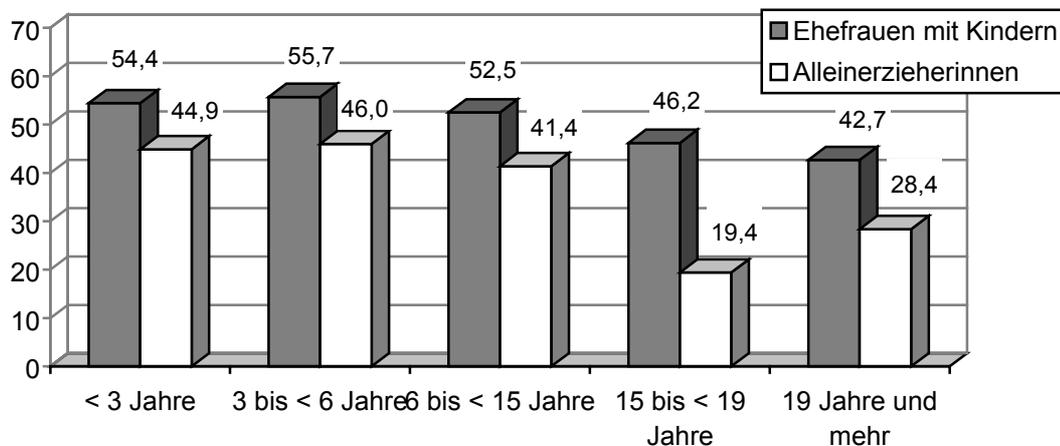
11 Exkurs: Atypische Beschäftigungsverhältnisse

11.1 Teilzeit

Der berufliche Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Berufsunterbrechung ist gekennzeichnet durch die Bemühungen der Frauen, neben einer außerhäuslichen Beschäftigung auch weiterhin den häuslichen Aufgaben gerecht zu werden. Dies führt, wie in vielen Untersuchungen nachgewiesen, zu einer hohen Präferenz von Teilzeitarbeitsplätzen.

Die Teilzeitquote von Frauen mit Kindern liegt insgesamt bei 47,6%. Teilzeitarbeitsplätze werden vor allem von verheirateten Frauen mit Kindern präferiert. Die niedrigere Teilzeitquote alleinerziehender Frauen dürfte vor allem auf materielle Notwendigkeiten zurückzuführen sein. Dies wird auch bestätigt durch den deutlichen Rückgang dieser mit Älterwerden der Kinder. Aufgrund der Betreuungspflichten liegt die Teilzeitquote vor allem bei Frauen mit Kindern unter 6 Jahren hoch. Die etwas geringere Teilzeitquote bei Frauen mit Kindern unter 3 Jahren kann auf den in diese Zeit fallenden Karenzurlaub zurückgeführt werden.

Abbildung 10: Teilzeitquote von Frauen nach Alter des jüngsten Kindes in %⁷⁹



Quelle: Mikrozensus Jahresdurchschnitt 1998

Überlegungen, die zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung führen, sind der Wunsch der Mütter, sich weiterhin selbst möglichst intensiv um die Betreuung ihrer Kinder kümmern, aber auch die gesellschaftlichen Erwartungen an die Mutterrolle erfüllen zu können. Dazu kommt der Mangel an ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen, vor allem für schulpflichtige Kinder.

65% der teilzeitbeschäftigten Frauen geben für die Wahl ihrer Arbeitszeit familiäre Gründe an (Frauen der Altersgruppe von 25 bis 39 Jahren zwischen 68% und 78%). Nur für 17% der teilzeitbeschäftigten Männer sind familiäre Gründe ausschlaggebend.⁸⁰

⁷⁹ Bezogen auf unselbständig Erwerbstätige ohne Karenzurlauberinnen

So verständlich der Wunsch nach Teilzeitarbeit von Frauen, die in das Erwerbsleben zurückkehren möchten, aus deren Perspektive auch sein mag, so problematisch erweist sich dieser doch bei objektiver Betrachtung.

Teilzeitarbeit wird derzeit hauptsächlich für unqualifizierte, wenig anspruchsvolle und schlecht bezahlte Tätigkeiten ohne Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten angeboten. Mit Führungspositionen gilt sie, bis auf wenige Ausnahmen, noch unvereinbar. Insbesondere geringfügige Beschäftigungen unterhalb der Sozialversicherungsgrenze bergen die Gefahr des Wegfalls sozialer Absicherung, wie z.B. eine ausreichende eigene Altersversorgung, in sich.

„Somit trägt Teilzeitarbeit – zumindest solange sie fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wird – nicht zum Abbau der beruflichen Benachteiligung und Doppelbelastung von Frauen bei.“⁸¹ Positiv kann Teilzeitarbeit erst dann bewertet werden, wenn sie für beide Geschlechter gleichermaßen eine Alternative darstellt, auch mit qualifizierten und verantwortungsvollen Positionen vereinbart werden kann, Männer ihre Hälfte der Familienarbeit übernehmen und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein frauenspezifisches Problem mehr ist.⁸²

11.2 Heimarbeit

Ebenso wie bei der Teilzeitarbeit verleitet auch die Heimarbeit dazu, die Zuständigkeit der Frauen für Haushalt und Kinder trotz Beruf nicht zu verringern. Im Unterschied zu Frauen mit Kindern, die einer außerhäuslichen Erwerbsarbeit nachgehen, kommt es bei Heimarbeiterinnen zu einer Verschränkung von Berufs- und Familienarbeit. Während die außer Haus berufstätigen Frauen ihre Familienarbeit an die Berufsarbeit anhängen müssen, fordert die Heimarbeit eine Bewältigung der unterschiedlichen Aufgaben im ständigen Wechsel.

Dieser ständige Wechsel bzw. die gleichzeitige Bearbeitung von familiären und beruflichen Aufgaben verlangt erhebliche Organisationsleistungen. Die Hoffnung dieser Frauen, sich durch diese Verbindung der Arbeitsbereiche mehr Freiräume schaffen zu können, erfüllt sich kaum. Vielmehr werden ihre Arbeitszeiten von den Familienmitgliedern häufig nicht ernst genommen. Frauen, die Heimarbeit leisten, fühlen sich häufig noch stärker in ihren sozialen Kontakten beeinträchtigt und haben noch weniger Zeit für sich selbst als andere Berufstätige.

Durch die häusliche Anwesenheit der Heimarbeiterinnen besteht die Möglichkeit, sich Zeit für Kinder und Familie nehmen zu können, wenn aktuelle Fragen und Probleme auftauchen (z.B. bei Krankheit eines Kindes, etc.). Es wird jedoch leicht übersehen, dass das einen Abzug der Arbeitszeit für den Beruf mit sich bringt.⁸³

⁸⁰ Mikrozensus 1997

⁸¹ Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S. 37

⁸² Vgl. Ambos, I., Gertner, S., Schiersmann, Ch.: 1990, S. 35ff

⁸³ Vgl. Axhausen, S.: 1992, S.69

Ergebnisse der empirischen Untersuchungen

Im Zeitraum von Mai bis Juli 2000 habe ich qualitative und quantitative Erhebungen zur Situation von Wiedereinsteigerinnen durchgeführt. Unter Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe dieser Erhebungen wurden jene Frauen verstanden, die unmittelbar nach einer unterschiedlich langen, familienbedingten Erwerbsunterbrechung einen neuen Einstieg in das Berufsleben anstreben.

Um die Situation von Frauen bei einem beruflichen Neuanfang nach der Kinderpause noch umfassender betrachten zu können, wurden in leitfadengestützten Interviews dreizehn TrainerInnen und BeraterInnen zu ihren Erfahrungen befragt und um eine Einschätzung der Situation von Wiedereinsteigerinnen gebeten.

Da sich ein Zugang zu Wiedereinsteigerinnen äußerst schwierig gestaltet, beschränkten sich die quantitativen Erhebungen auf Frauen, die zum Erhebungszeitpunkt bereits an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen teilnahmen. Die Untersuchung bezog sich auf Wien und wurde durch die Unterstützung der LeiterInnen verschiedener Weiterbildungsträger ermöglicht.

118 Teilnehmerinnen an Weiterbildungsveranstaltungen erklärten sich bereit, standardisierte Fragebögen mit Fragen zu ihrer derzeitigen Situation auszufüllen. Aufgrund der oben angeführten Definition wurden in der Folge 22 Fragebögen ausgeschieden, die von Frauen außerhalb dieser Zielgruppe beantwortet wurden. Die dargestellten Ergebnisse der quantitativen Erhebung beziehen sich also auf die Antworten von 96 Wiedereinsteigerinnen.

12 ExpertInneninterviews

Wie bereits angeführt wurden im genannten Zeitraum dreizehn TrainerInnen, die in Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen unterschiedlicher Bildungsträger in Wien tätig waren, dahingehend befragt, wie sie die Situation von Frauen bei der Rückkehr in das Berufsleben einschätzen und welche Erfahrungen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit gemacht haben. Die befragten Personen waren teilweise auch in der Beratung von Wiedereinsteigerinnen tätig und konnten dadurch zusätzliche Erfahrungen aus dieser Tätigkeit in die Interviews einfließen lassen.

12.1 Teilnehmerinnen an den Maßnahmen

Motiv für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme ist großteils, so die InterviewpartnerInnen, der Wunsch der Frauen nach Unterstützung, Informationen und Beratung beim geplanten beruflichen Wiedereinstieg. Geht es bei Teilnehmerinnen an Qualifizierungskursen vor allem darum, durch einen Erwerb konkreter fachlicher Wissensinhalte und Fertigkeiten ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu verbessern, so befinden sich jene in Berufsorientierungsmaßnahmen, wie der Begriff schon sagt, in einer Orientierungsphase, welche einerseits berufliche Möglichkeiten klären soll, aber andererseits auch Raum für die Bearbeitung persönlicher und sozialer Probleme lässt (zu einer genaueren Definition der Inhalte von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen siehe Anhang).

Frauen in Berufsorientierungsmaßnahmen haben oft das Bedürfnis, in ihren Bemühungen um einen beruflichen Wiedereinstieg nicht alleine zu sein. Daneben sehen die Frauen in der Teilnahme an einer Weiterbildungsteilnahme oft die letzte Chance für einen Wiedereinstieg, nach dem Motto: „Wenn ich jetzt nichts anfangen kann, wird nichts mehr draus.“ (Zitat aus einem Interview)

Die Teilnehmerinnen in den Berufsorientierungsmaßnahmen kommen aus den unterschiedlichsten Altersstufen, beruflichen Bereichen sowie Ausbildungsebenen und bringen daher sehr unterschiedliche Erfahrungen in die Gruppe mit. Es wird bewusst versucht, die einzelnen Gruppen möglichst heterogen zusammenzusetzen.

In reinen Qualifikationsmaßnahmen werden je nach Zielsetzung des Kurses unterschiedliche Mindestqualifikationen festgesetzt, anhand derer die Teilnehmerinnen im Rahmen eines Einzelgesprächs mit einem/r TrainerIn ausgewählt werden. Neben theoretischen Bildungsabschlüssen werden persönliche Voraussetzungen für den jeweiligen Beruf berücksichtigt (z.B.: für Berufe mit regem Kundenkontakt ist eine gewisse Kommunikationsfähigkeit Voraussetzung etc.). Die Homogenität der Teilnehmerinnen innerhalb einer Maßnahme ist daher größer als in Berufsorientierungsmaßnahmen.

Der Wunsch nach einem beruflichen Wiedereinstieg der Frauen liegt, so die TrainerInnen, oft nicht in der momentanen finanziellen Notwendigkeit begründet, sondern in Zukunftsüberlegungen. Auf die Frage, warum sie wieder erwerbstätig werden wollen, äußern viele Frauen den Wunsch finanziell von ihrem Partner unabhängig zu sein. Wenn auch keine wirtschaftliche Notwendigkeit einer Berufstätigkeit besteht, so wollen viele Frauen doch über eigenes, selbst verdientes Geld verfügen. Materielle Unabhängigkeit steigert zum einen das Selbstwertgefühl der Frauen und stellt zum anderen eine finanzielle Absicherung bei Beziehungsproblemen bzw. bei Zerbrechen der Familie dar.

Aus den Erfahrungen der InterviewpartnerInnen zeigt sich, ebenso wie anhand der Literatur (bereits unter Kapitel 5 dargestellt), dass nicht nur materielle Gründe für eine Rückkehr in das Berufsleben ausschlaggebend sind. Eine große Zahl der Wiedereinsteigerinnen denkt an später, daran, eine Aufgabe zu haben und ihre Chancen in einem eigenständigen Berufsleben nützen zu können, wenn ihre Kinder eigene Wege gehen. Viele der Frauen äußern den Wunsch, etwas für sich selbst tun, sich eine neue Perspektive schaffen zu wollen, damit ihnen zu Hause nicht die „Decke auf den Kopf fällt“. (Zitat aus einem Interview)

Teilweise stellt sich heraus, dass Frauen in erster Linie Hilfe zur Klärung ihrer privaten Situation suchen und erst in zweiter Linie Unterstützung bei einem beruflichen Neustart. Gefühle wie Frustration, Verzweiflung und Hoffnungslosigkeit müssen vorab geklärt werden, um einen erfolgreichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Nicht alle Teilnehmerinnen verfügen über einen festen Berufswunsch. Teilweise werden Frauen von ihren BetreuerInnen in den AMS - Bezirksstellen geschickt und nehmen nicht ganz freiwillig an der Maßnahme teil. Kommen Frauen nicht aus eigenem Antrieb zu den Maßnahmen, muss zu Beginn oft die Stellung zwischen Arbeitsmarktservice und Anbieter der Maßnahmen geklärt werden, um eine Atmosphäre zu schaffen, die offene Gespräche erlaubt und auch für Probleme Platz lässt.

Unter den Interessentinnen an Weiterbildungsmaßnahmen gibt es jedoch eine nicht zu unterschätzende Gruppe von Frauen, deren Qualifikationen keine Barriere für einen unmittelbaren Wiedereinstieg darstellen. Der Wunsch nach einer Rückkehr in die Berufstätigkeit ist begleitet von der Angst diesen nicht schaffen zu können. Oftmals reichen wenige Beratungsgespräche als Impuls im Vorfeld einer Maßnahme, um das Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl soweit zu stärken, dass die Frauen den Mut fassen, ihre Situation in die Hand zu nehmen und sich er-

folgreich auf Jobsuche begeben. So wurde schon des öfteren ein Maßnahmenbesuch nicht mehr gebraucht, da der Wiedereinstieg schon davor geschafft werden konnte. Von einer Beraterin wurde betont, dass somit widerlegt werden kann, dass nur lange und teure Maßnahmen zum Erfolg führen.

12.2 Schwierigkeiten der Wiedereinsteigerinnen

Vor allem für Mütter mit relativ kleinen Kindern stellt die Organisation geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein Hauptproblem im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg dar. Von keinem der Weiterbildungsträger, in denen InterviewpartnerInnen tätig waren (siehe Anhang), wird gemeinsam mit der Weiterbildungsmaßnahme eine Kinderbetreuungsmöglichkeit angeboten. Wie bereits in Kapitel 9.1 dargestellt, wurde auch in der Untersuchung von Lassnigg et al.⁸⁴ das Fehlen bereitgestellter Kinderbetreuungsmöglichkeiten und die mangelnde Anpassung der Kurszeiten an Betreuungspflichten von den Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen kritisiert. Den befragten TrainerInnen war durchaus bewusst, dass eine fehlende Kinderbetreuung für die Frauen ein Teilnahmehindernis darstellen kann. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass die eigenständige Organisation einer Betreuungsmöglichkeit einen ersten Schritt in Richtung Wiedereinstieg darstellt und die Chance birgt, die Umstellung und Organisation der Betreuung in einem geschützten Raum zu erleben und auszuprobieren. Damit ist die Veränderung der Lebenswelt der Frauen schon vor dem erfolgten Wiedereinstieg im Gange. Eine funktionierende Kinderbetreuung ist für die angestrebte Berufstätigkeit unbedingte Voraussetzung.

Falls keine zufriedenstellende Kinderbetreuung – auch mit Unterstützung durch Beratungsstellen wie etwa die „Kinderdrehscheibe“ in Wien – bewerkstelligt werden kann, wird versucht, den Frauen durch individuelle Beratung weiter zu helfen.

Für Frauen mit längeren Unterbrechungszeiten ist die Kinderbetreuung in der Regel kein Thema mehr. Dieses Problem ist für jene Frauen am größten, die gleich nach der Karenzzeit in den Beruf zurückkehren wollen oder müssen. Nach einer längeren Berufspause wird dagegen vor allem die lange Abwesenheit von der Arbeitswelt und das Alter der Frauen zu einem Problem.

Oft haben die Frauen, die eine Weiterbildungsmaßnahme besuchen, schon selber negative Erfahrungen bei der Jobsuche gemacht oder können solche von Betroffenen aus dem Freundes- und Bekanntenkreis berichten. Es ist daher besonders wichtig, das Selbstbewusstsein der Betroffenen zu stärken um ihnen das Vertrauen zu geben, es trotzdem schaffen zu können. Durch das Bewusstmachen ihrer Stärken werden die Frauen sicherer und können diese auch besser nach außen kommunizieren, beispielsweise in Bewerbungssituationen. Daher wird in allen Maßnahmen zu Beginn herausgearbeitet, über welche Qualifikationen die Frauen durch ihre Familienarbeit bereits verfügen. (siehe Kapitel 12.7 Familienqualifikationen)

Wenn Frauen nach einer längeren Zeit, in der sie vor allem für Haushalt und Familie zuständig waren, eigene berufliche Wünsche und Vorstellungen entwickeln, ist das für ihre Partner oft nicht zu verstehen. Mangelnde Unterstützung durch Partner und Familie, aber auch massive Beziehungsprobleme können die Folge sein. Die meisten Frauen neigen dazu, diese Konflikte so weit irgend möglich zu minimieren bzw. zu vermeiden. Darin bestätigen die Interviewpartne-

⁸⁴ Lassnigg, L. et al., 1999 b, S.33ff.

rInnen die in Kapitel 6.1.2 dargestellten Ergebnisse vorhergehender Untersuchungen: Die Zuständigkeit und Verantwortung für Haushalt und Familie bleibt daher auch nach einem beruflichen Wiedereinstieg bei den Frauen liegen.

In den Gesprächen wurde immer wieder betont wie wichtig es ist, dass die Frauen ihre Pläne mit ihrem Umfeld, insbesondere mit ihren Partnern und Kindern, klären. Oft muss in der eigenen Familie enorme Überzeugungsarbeit geleistet werden. Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ist dies aber unabdingbar, „...weil es nichts bringt, wenn sich die Frau bemüht einen Job zu finden, und dann muss sie nach einem Monat wieder aufhören, weil zu Hause das Chaos ausbricht“ (Zitat aus einem Interview). Dabei kommt es oft zu ziemlichen Umwälzungen in der Familie, aber auch zu positiven Überraschungen: „Mein Mann hilft mir plötzlich und ist sogar stolz auf mich!“ (Trainerin zitiert Teilnehmerin)

Das Delegieren von Aufgaben muss häufig erst gelernt werden. Die Teilnehmerinnen müssen sich auf die neue Situation einstellen, nicht mehr immer zu Hause zu sein und nicht mehr alle bisherigen Aufgaben selber erledigen zu können. Waren sie es gewöhnt alles zu sehen und über alles informiert zu sein, so ist dies aufgrund der Vollzeitform der meisten Maßnahmen nicht mehr der Fall. Damit müssen die Frauen lernen, auch in Hinblick auf eine anschließende Berufstätigkeit, Aufgaben in der Familie an andere Mitglieder abzugeben.

Als Wiedereinstiegszeitpunkt wird häufig der Kindergarteneintritt oder Schulbeginn des jüngsten Kindes gewählt. Dies ist jedoch eine schwierige Lebensphase für das Kind, welches in der Prioritätenliste der Mütter deutlich über dem Berufseinstieg liegt. Bei Schwierigkeiten wird ein Berufseinstieg zugunsten des Kindes hintan gestellt.

Die Belastungen aufgrund eines Maßnahmenbesuches mit Anwesenheitspflicht bei 30 Wochenstunden und mehr darf nicht unterschätzt werden. Nach längeren Unterbrechungen müssen sich die Frauen erst wieder an einen sieben- bis achtstündigen Arbeitstag gewöhnen. Sie haben Schwierigkeiten sich in den Maßnahmen länger zu konzentrieren und Informationen aufzunehmen. Bei Frauen, die sich noch nicht klar für einen beruflichen Wiedereinstieg entschieden haben, ist daher mit erhöhten Ausfallraten zu rechnen.

Neben diesen durch die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt bedingten Problemen ist ein steigender Anteil der Frauen zusätzlich mit massiven privaten Problemen konfrontiert. Zwei Drittel der Teilnehmerinnen - Tendenz steigend - sind Alleinerzieherinnen. Oft befinden sie sich aufgrund von Trennungen oder Tod des Partners erst kurz in dieser Situation und müssen neu lernen, mit einem Leben alleine mit Kindern fertig zu werden und stehen häufig unter starkem finanziellen Druck.

Wiedereinsteigerinnen kämpfen daneben mit vielen Problemen, die auch Langzeitarbeitslose zu bewältigen haben, wie psychische Probleme, Depression, Isolation, wenig soziale Kontakte, Schuldnerprobleme, etc.

Je höher die Barrieren für einen Wiedereinstieg sind, z.B. bei mehreren Kindern in der Familie, etc. desto wichtiger ist es, dass die Frau von der Richtigkeit dieses Schrittes überzeugt ist und es unbedingt schaffen will, und dadurch auch diese Entschlossenheit bei Bewerbungen ausstrahlt.

12.3 Ängste der Frauen

Die Möglichkeit, Ablehnungserfahrungen könnten sich wiederholen und eine geeignete Stelle könnte trotz Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme nicht gefunden werden, ängstigt die Teilnehmerinnen. Aufgrund der vorhergehenden Erfahrungen ist die Frustrationsschwelle der Frauen relativ gering. Ängste und Zusammenbrüche müssen in der Gruppe oder im Zweiergespräch mit dem/r TrainerIn aufgefangen werden. Ebenso verursacht die Möglichkeit, die gestellten Anforderungen und Erwartungen im Betrieb nicht erfüllen zu können, Besorgnis bei den Frauen, wie bereits unter Kapitel 6.2 erläuterte frühere Untersuchungen zeigen.

Alle Maßnahmen der kontaktierten Weiterbildungsträger beinhalten Betriebspraktika. Besonders bei Frauen, die längere Zeit zu Hause waren, rufen diese Bewährungsängste hervor. Zusätzlicher Druck entsteht durch die geforderte selbständige Suche eines geeigneten Praktikumsplatzes. Seit Beginn des Maßnahmenbesuches bedeutet dies den ersten Kontakt zur Berufswelt, zu Firmen und deren Personalabteilungen, und es gilt das Gelernte umzusetzen. Diese ersten Kontaktaufnahmen und darauffolgende Bewerbungssituationen werden als wichtiges Training für die Jobsuche nach Ende der Maßnahme gesehen.

Je näher das Praktikum rückt umso deutlicher werden Ängste angesprochen oder nonverbal, beispielsweise in Form von Nervosität und Gereiztheit geäußert. Die Befürchtungen werden nach Möglichkeit im Kurs thematisiert und es wird ihnen durch systematische Vorbereitung der Frauen, durch Entspannungstechniken und mentales Training begegnet.

Unsicherheiten bestehen hinsichtlich der im Berufsleben tatsächlich geforderten Kenntnisse und Qualifikationen. Durch den Technologieschub der letzten Jahre ergeben sich große Informationslücken. Neben der Angst, diesen Anforderungen nicht gerecht zu werden, müssen die Teilnehmerinnen akzeptieren, dass die Aneignung von neuem Wissen ein langwieriger Prozess ist. Sie sind aufgefordert zu überlegen, ob dieser Prozess für sie aus finanziellen Gesichtspunkten überhaupt möglich ist. Der Besuch weiterer Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen muss von jeder Frau selbst entschieden werden. Möglichkeiten werden v.a. im Rahmen der Berufsorientierung vorgeschlagen, Unterstützung wird angeboten, aber kein Druck auf die Frauen ausgeübt.

Für Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen stellt das Praktikum zusätzlich eine Probe dar, ob sie erlernte Wissensinhalte in die Praxis umsetzen können. Umso größer ist die Angst, den gestellten Anforderungen nicht gewachsen zu sein und trotz fachlicher Weiterbildung am Arbeitsplatz zu versagen. Qualifizierungsmaßnahmen werden in der Regel mit Abschlussprüfungen und -zertifikaten beendet. Kurz vor dem Ende geraten die Frauen in Panik es doch nicht zu schaffen, zu versagen und alle Bemühungen wären damit umsonst gewesen.

Verunsicherung entsteht v.a. auch dann, wenn das Berufsziel nicht oder nur sehr schwer erreichbar erscheint. Stellt sich im Laufe der Maßnahme heraus, dass das gewünschte Ziel nicht zu verwirklichen ist und die Frauen ihre berufliche Realität erkennen müssen, kommt es häufig zu Krisen. Selbstvorwürfe in Bezug auf verpasste Chancen, Mutlosigkeit und Resignation sind die Folge.

12.4 Frauen in den Maßnahmen

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme bedeutet für viele Frauen eine erste Gruppenerfahrung nach langer Zeit. Häufig müssen sie wieder neu lernen sich in Gruppen zu bewegen (Fragen wie: Was erzähle ich anderen bzw. was geht niemanden etwas an? Wie rede ich über mich selber? Wie werde ich von anderen gesehen? etc. entstehen). Da der angestrebte Wiedereinstieg in das Berufsleben vergleichbare Gruppenerfahrungen mit sich bringt, ist dies nach Meinung der GesprächspartnerInnen eine sehr gute Vorbereitung und beinhaltet die Chance zur Verbesserung der soziale Kompetenzen, Konflikt- und Teamfähigkeit.

Aufgrund der Neuheit der Situation bestehen bei den betroffenen Frauen oft große Hemmungen davor, sich selbst zu präsentieren und dadurch im Mittelpunkt zu stehen. In der Gruppe lernen sie diese Hürde zu überwinden. Vor allem Berufsorientierungsmaßnahmen bieten die Möglichkeit, neben Kommunikation- und Präsentationstechniken, auch Methoden der Stressbewältigung zu trainieren.

Im Rahmen der Wiedereinsteigerinnen-Maßnahmen hätten, nach Meinung mehrerer InterviewpartnerInnen, die Frauen oft erstmals die Chance, Themen und Aspekte ihrer Persönlichkeit zu erfahren, die sie sonst weder kennen gelernt noch durchdacht hätten. Die Erfahrung zeige, dass sich höher gebildete Frauen innerhalb der Maßnahme eher auf einen Selbstfindungsprozess einlassen, sich selber kennen lernen wollen und daraus Energie für die weitere Gestaltung ihres Lebensplanes schöpfen, als Frauen mit einem niedrigeren Bildungsstand. Insbesondere in Berufsorientierungsmaßnahmen werden persönlichkeitsentwickelnde Übungen durchgeführt, wobei jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen wurde, dass diese immer in Bezug zur angestrebten künftigen Berufstätigkeit gesetzt werden müssen. Durch den ständigen Bezug zur Arbeit soll der Angst der Frauen, sich zu entblößen und nicht das richtige Maß der Offenheit zu finden, begegnet werden.

Eine große Bedeutung kommt den gruppendynamischen Prozessen zu. Die Wirkung dieser wird recht positiv beurteilt und sollte lt. Aussage der TrainerInnen nicht unterschätzt werden. Je besser die Gruppenmitglieder zusammenarbeiten würden, umso besser seien auch die Ergebnisse am Ende der Maßnahme. Die Frauen erfahren Unterstützung durch die übrigen Teilnehmerinnen. In der Gruppe werden persönliche und soziale Probleme thematisiert. Durch diesen Austausch haben Wiedereinsteigerinnen oft erstmals die Chance zu einem Gespräch mit Frauen in gleicher Situation. Sie können deren Erfahrungshintergründe nutzen, lernen die Lösungsstrategien der anderen kennen und sehen, dass sie mit ihren Problemen nicht alleine stehen. „Oft zählt das, was andere Teilnehmerinnen erzählen mehr als die Inputs von uns TrainerInnen. Wir müssen jedoch darauf achten, dass diszipliniert mit den eigenen Problemen und jener der anderen Teilnehmerinnen umgegangen wird und diese nicht zerredet werden.“ (Zitat aus einem Interview). Die Frauen werden durch die Unterstützung gleichgestellter Frauen gestärkt. Das Erleben, dass auch scheinbar sehr gut qualifizierte Frauen mit Problemen beim Wiedereinstieg kämpfen, wirkt dem Minderwertigkeitsgefühl der gering qualifizierten Frauen entgegen.

Insbesondere bei Rückschlägen ist die Unterstützung durch andere Frauen in gleicher Situation besonders wichtig. Für die Durchhaltekraft der Frauen ist die Bestärkung und Rückmeldung durch die Gruppe bedeutend. Es kommt zwischen den Teilnehmerinnen zu einer Bildung von Netzwerken, die teilweise auch nach Ende der Maßnahme bestehen bleiben.

Innerhalb der Gruppe müssen die Frauen jedoch auch lernen Konflikte zu lösen und zusammen zu arbeiten. Durch ihr Einzelkämpferdasein in der Familie sind sie nicht in Teamarbeit und Teamfähigkeit trainiert. Die Maßnahme bietet einen geschützten Rahmen um diese Fähigkeiten zu erlernen und einzuüben. Konkurrenz und Reibereien können als Potential für Lösungsmög-

lichkeiten genutzt werden. Der Umgang mit Problemen und Konflikten ist eine wichtige Vorbereitung für den zukünftigen Arbeitsplatz. Die Gruppe wirkt somit nicht nur als Kollektiv, sondern auch als Korrektiv.

Die Frauen gehen sehr unterschiedlich mit der neuen, ungewohnten Gruppensituation um. Am Beginn einer Maßnahme stehen daher meist Übungen zur Förderung der Gruppendynamik. Natürlich bestehen auch Schwierigkeiten und Widerstände, die Offenheit des Gruppenprozesses anzunehmen. Ungewohnte gruppendynamische Prozesse können Teilnehmerinnen überfordern und führen in seltenen Fällen zu einem frühzeitigen Ausstieg. Probleme können weiters aufgrund zu hoher Teilnehmerinnenzahlen in den Maßnahmen entstehen. Kontinuierliche positive Unterstützung erfolgt dann vor allem in den sich bildenden Untergruppen.

12.5 Veränderungen der Teilnehmerinnen durch die Maßnahme

Bei fast allen Frauen, so die InterviewpartnerInnen, können im Verlauf der Maßnahme Veränderungen in unterschiedlichem Ausmaß beobachtet werden. Ebenso wie in vorhergehenden Untersuchungen unter Kapitel 9.2 erwähnt, stellen auch sie ein neues Bewusstsein der Frauen fest.

Diese zeigen mehr Initiative und nehmen vermehrt ihr Leben selbst in die Hand. Mit einem Ziel vor Augen gehen die Teilnehmerinnen meist sehr selbstbewusst und gestärkt aus der Maßnahme. Dies kann bereits äußerlich durch eine aufrechtere Haltung, besseres Auftreten, strahlende Augen, in einer neuen Art sich zu kleiden, andere Sprechweise etc. beobachtet werden. Der Besuch einer Maßnahme durchbricht die Isolation der Frauen, Netzwerke werden geschaffen und dauerhafte Freundschaften geschlossen.

Insbesondere der Besuch von Berufsorientierungsmaßnahmen bildet einen „fruchtbaren Boden“ für eine weitere Entwicklung der Frauen, die ihr eigenes Potential erkannt und ihre Ängste thematisiert haben. In den Maßnahmen wird nicht nur nach einer kurzfristigen, sondern nach einer mittel- bzw. langfristigen Perspektive gesucht. Bei starker Familienorientierung der Frauen wird die Umsetzung der individuellen Wiedereinstiegspläne in einigen Fällen nicht sofort in vollem Umfang betrieben, sondern mittelfristig gezielt angestrebt und vorbereitet. Beispielsweise können Teilzeitjobs, die den konkreten Vorstellungen zwar nicht entsprechen, aber Zeit für Familienaufgaben lassen, für die Frauen eine Übergangslösung zu einer mittelfristig angestrebten Jobveränderung darstellen. Durch das neu gewonnene Vertrauen in ihre Fähigkeiten finden die Frauen den Mut, nicht mehr jede angebotene Stelle anzunehmen, sondern auch Angebote, die ihren Interessen, Vorstellungen und finanziellen Erwartungen nicht entsprechen, abzulehnen.

In Qualifikationsmaßnahmen kann bereits zu Beginn ein Unterschied zwischen jenen Teilnehmerinnen, die davor eine Berufsorientierungsmaßnahme besucht haben, und jenen, bei denen dies nicht der Fall war, hinsichtlich Zielstrebigkeit und Eigenverantwortlichkeit festgestellt werden.

Während der Maßnahme kommt es häufig zu Veränderungen im privaten und sozialen Umfeld. Die Arbeit in der Gruppe beeinflusst auch in diesen Bereichen maßgeblich die Art und Weise der Problemlösung. „Familiäre und soziale Probleme werden durch die Entfaltung der Teilnehmerinnen während der Maßnahme anders gelöst, als dies sonst der Fall wäre. Die Frauen ziehen andere Konsequenzen“ (Zitat aus einem Interview). Durch ihr gestärktes Selbstbewusstsein wagen Frauen eine Veränderung unbefriedigender privater Situationen in Angriff zu nehmen. Leben

Frauen in schlechten Paarbeziehungen, kommt es häufig während oder kurz nach Ende des Maßnahmenbesuches zu einer Versöhnung oder zu einer Trennung. Durch einen erfolgreichen Wiedereinstieg werden die Frauen finanziell unabhängig und stehen somit auch nach einer Trennung vor keinem wirtschaftlichen Desaster.

Andererseits kann es auch aufgrund einer Trennung während der Maßnahme zu Überbelastungen kommen, die ein Erreichen des angestrebten Berufszieles unter den neuen Bedingungen unmöglich machen. Beispielsweise kann die unmittelbare Notwendigkeit eines eigenen Einkommens den Besuch einer weiteren Qualifizierungsmaßnahme verhindern.

12.6 Veränderung für die betroffene Frauengruppe im Zeitverlauf

Veränderungen sind lt. einer Gesprächspartnerin insofern festzustellen, als früher für die meisten Frauen nach Ablauf der Karenzzeit, auch über die Behaltefrist hinaus, eine Beschäftigung an ihrer früheren Arbeitsstelle möglich war. Sie konnten mit sicherem Gefühl die Karenzzeit genießen, weil das „danach“ geklärt war. Derzeit müssen Frauen während der Karenzzeit konkrete Überlegungen über ihr berufliches Nachher anstellen bzw. sollten dies tun. Oft werden sie nach der Behaltefrist gekündigt und stehen dann vor der schwierigen Situation, sich ohne finanzielle Absicherung gleichzeitig auf die Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeit und einer neuen Arbeitsstelle begeben zu müssen.

Vor allem in der jüngeren Vergangenheit kann, so eine Gesprächspartnerin, festgestellt werden, dass auch Frauen über fünfzig und solche mit sehr kleinen Kindern durch das Arbeitsmarktservice zu Beratungsstellen und Weiterbildungsmaßnahmen geschickt werden, was zuvor kaum der Fall gewesen war.

Der Anteil ausländischer Frauen in den Beratungen steigt deutlich, in Weiterbildungsmaßnahmen sind sie jedoch nur sehr gering vertreten. Hier müssen Wiedereinstiegsprobleme in Kombination mit Migrationsproblemen gelöst werden. Die Verschiedenartigkeit der Kulturen und Religionen erschwert den Berufseinstieg zusätzlich (z.B.: durch das Tragen eines Kopftuches). Eine Chance für diese Frauengruppe wird in der Zweisprachigkeit und Kenntnis zweier Kulturen gesehen.

12.7 Familienqualifikationen

Durch ihre Familienarbeit erwerben die Frauen vielfältige Qualifikationen wie Flexibilität, Anpassungsfähigkeit, Stressresistenz und Kommunikationsfähigkeit sowie in den Bereichen Zeitmanagement, Organisation, Verwaltung, Haushaltsmanagement, Krisenmanagement etc., die im Berufsleben eingesetzt werden können. Die Stärke der Ausprägung dieser Fähigkeiten unterscheidet sich naturgemäß stark von Frau zu Frau.

Im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen werden in der sogenannten „Ressourcenarbeit“ die durch die Familie beeinflussten Lebensbereiche aufgegriffen und der Blick der Frauen auf diese Leistungen gerichtet. Durch das Aufzeigen von Parallelitäten zwischen Managementaufgaben in der Familie und der Wirtschaft, beispielsweise durch Verwendung der gleichen Terminologie, wird versucht diese Fähigkeiten den Frauen bewusst zu machen, um sie zu befähigen, ihre Stärken und ihr Wissen am Arbeitsmarkt anzubieten und besser verkaufen zu können. Durch die

Erkenntnis, dass geforderte Fähigkeiten schon vorhanden sind und in anderen Zusammenhängen genutzt werden können, wird der Angst vor Überforderung begegnet und das Selbstvertrauen der Frauen gestärkt.

Die Einschätzung der Verwertbarkeit von sogenannten Familienqualifikationen am Arbeitsmarkt ist recht verschieden. Es sei jedoch, so die GesprächspartnerInnen, eine utopische Vorstellung, Firmen würden jene Fähigkeiten, die Frauen in ihrer Familienphase erworben haben, bewusst als Potentiale nutzen. Zum Großteil hängt es von der jeweiligen Persönlichkeit der Frau, aber auch von der angestrebten Tätigkeit ab, ob diese teilweise großen Stärken genutzt werden können. Da diese sogenannten soft-skills nicht überprüfbar sind, dürfte es kaum zu einer darin begründeten Einstellung kommen.

Auf längere Sicht könnte dies jedoch durch eine Sensibilisierung der Gesellschaft ein Ziel darstellen. Durch ein neues Selbstbewusstsein der Frauen als Familienmanagerin und ein entsprechendes Auftreten in der Öffentlichkeit als solche könnte eine Veränderung möglich sein. Ein Erfolg derartiger Bemühungen wird jedoch immer auch von einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung abhängen.

12.8 Berufliche Wünsche und Vorstellungen

Trotz der verschiedenen Ursprungsberufe kann ein deutlicher Trend in Richtung Büroberufe festgestellt werden. Zum einen hat die Arbeit in einem Büro ein gutes Image und suggeriert Sicherheit. Zum anderen kann dieser Trend mit der Annahme erklärt werden, dass diese Arbeitsplätze geregelte Arbeitszeiten, wenige Überstunden sowie keine Wochenend- und Nachtarbeitszeiten aufweisen, wodurch die Organisation der Kinderbetreuung wesentlich vereinfacht wird. Im Gegensatz dazu können Berufe im Einzelhandel aufgrund der Ladenöffnungszeiten nur sehr schwer mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen in Einklang gebracht werden.

Neben Büroberufen interessieren sich viele Wiedereinsteigerinnen vor allem für soziale Berufe wie Ordinations- oder Kindergartenhelferin, Tätigkeiten als Heimhilfe oder Pflegeberufe. Jedoch müssen diese Ziele mit den verfügbaren Ausbildungsplätzen und den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes abgestimmt werden. Die ihren bisherigen Aufgaben sehr ähnelnde Berufstätigkeit als Tagesmutter ist für die Frauen nicht sehr attraktiv. Sie haben großteils den Wunsch etwas Neues zu machen und von ihrem bisherigen Arbeitsplatz in Haushalt und Familie weg zu kommen.

Von einer Interviewpartnerin wurden Bedenken dahingehend geäußert, dass Frauen bei ihrer zweiten Berufswahl sehr stark dazu neigen, diese von der möglichen Kinderbetreuung und nicht von ihren vorwiegenden Interessen abhängig zu machen, ohne dabei zu bedenken, dass sich ihre Situation mit dem Älterwerden der Kinder innerhalb weniger Jahre ändern wird.

Der Großteil der Wiedereinsteigerinnen ist, auch wenn keine unmittelbaren Kinderbetreuungspflichten mehr bestehen, auf der Suche nach einem Teilzeitarbeitsplatz, um ihre Aufgaben in Haushalt und Familie auch weiterhin so gut wie möglich erfüllen zu können.

Für höher qualifizierte Frauen ist es oft schwer nach einer Unterbrechung ihr altes „Berufslevel“ wieder zu erreichen. Es fällt ihnen nicht leicht zu akzeptieren, dass sie den Arbeitsmarkt nicht verändern können und sich in einem gewissen Maße an die gegebene Situation anpassen müssen. Die Arbeitsmarktchancen können nur bedingt durch sicheres und selbstbewusstes Auftre-

ten beeinflusst werden. Es ist Aufgabe der Beratung und der Weiterbildungsmaßnahmen den Frauen zu helfen ihre Situation realistisch einzuschätzen.

12.9 Maßnahmengestaltung - Didaktik

Um Erfolg zu haben müssen Weiterbildungsmaßnahmen im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes aufgebaut werden, wie auch unter Kapitel 10 angeführt von anderen Autoren gefordert wird. Es gilt Lerntechniken sowie die Lernpsychologie nicht zu vernachlässigen und das entsprechende theoretische Verständnis zu stärken. Große Transparenz ist notwendig um Hintergründe aufzuzeigen und damit Widerstände der Frauen zu verringern. In der Regel herrscht zu Beginn große Vorsicht und Unsicherheit unter den Teilnehmerinnen. Um Veränderungen zu ermöglichen ist von den TrainerInnen ein geschützter Raum mit vertrauensvoller und wohlwollender Atmosphäre zu schaffen. Das Ziel liegt darin, Potenziale der Frauen zu entdecken und zu fördern, damit diese ihre individuellen Zukunftswege selber finden und gestalten können. Es gilt den Frauen Strategien aufzuzeigen und Maßnahmenpläne für eine erfolgreiche Jobsuche zu erstellen, da diese nach längeren Berufspausen dazu neigen, unstrukturiert an dieses Problem heranzugehen.

Vor einem Wiedereinstieg kommt es häufig zu einer völligen beruflichen Neuorientierung. Für einen positiven Ablauf dieses Prozesses ist es notwendig, Einflüsse auf die erste Berufswahl zu beleuchten. Dies geschieht beispielsweise in Form einer individuellen Berufslebenskurve, welche den Frauen hilft sich die damals wirkenden Einflussfaktoren zu vergegenwärtigen. Die jeweiligen Lösungsmöglichkeiten müssen danach speziell auf die jeweilige Problemlage abgestimmt werden.

Die Möglichkeit einer inhaltlichen Mitgestaltung der Kursinhalte ist bei Berufsorientierungsmaßnahmen meist gegeben. Auf Wunsch der Frauen können einzelne Bereiche verstärkt behandelt bzw., falls dies sinnvoll erscheint, um neue Aspekte ergänzt werden. Es wird versucht so gut wie möglich den Wünschen und Bedürfnissen der Teilnehmerinnen zu entsprechen. Viele sind es jedoch nicht gewöhnt in einer Gruppe eigene Interessen zu vertreten und haben Hemmungen davor. Inwieweit die Chance der Mitgestaltung daher genutzt wird ist gruppenweise sehr verschieden und hängt stark vom Klima in der Gruppe ab. Naturgemäß kann in Qualifizierungsmaßnahmen auf inhaltliche Gestaltungswünsche der Teilnehmerinnen nur sehr beschränkt Rücksicht genommen werden.

Ziel der Maßnahmen ist es nicht, den Frauen alle möglicherweise interessanten Informationen in aufbereiteter Form zur Verfügung zu stellen. Zu Beginn der Maßnahme wird lt. Auskunft der GesprächspartnerInnen daher geklärt, dass es sich um gemeinsames, eigenverantwortliches Erarbeiten von Inhalten, Strategien, etc. handelt und in der Folge kein reiner Frontalvortrag geboten wird. Die Teilnehmerinnen werden zu selbständiger Recherche relevanter Informationen und anschließender Weitergabe dieser an die übrigen Gruppenmitglieder angehalten, da selbst erarbeitetes Wissen erfahrungsgemäß eine größere Bedeutung für die Frauen hat als vorgetragenes, und gleichzeitig die Eigenständigkeit der Frauen gefördert wird.

Selbständige Arbeitsmarktrecherchen der Frauen im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahmen werden in Hinblick auf kurz-, mittel- und langfristige Ziele betrieben. „Sie suchen selber nach Möglichkeiten und Alternativen der Zielerreichung, wir TrainerInnen wirken dabei in erster Linie unterstützend“ (Zitat aus einem Interview). Durch den Vergleich von Anforderungs- und Qualifikationsprofilen werden individuelle Möglichkeiten geklärt. Nach Meinung der Interviewpartner

neigen Wiedereinsteigerinnen eher dazu ihre Möglichkeiten zu unterschätzen und „ihr Licht unter den Scheffel zu stellen“. Durch eine eigenständige aktive Arbeitsmarktbeobachtung wird es den Frauen ermöglicht weitgehend realistische Einschätzungen zu treffen.

Von einem Trainerinnenteam wurde besonders betont, wie wichtig sie fänden, dass sowohl bei Qualifizierungs- als auch bei Orientierungsmaßnahmen Frauen mit Frauen arbeiteten. Begründet wurde dies damit, dass sich Frauen untereinander anders verhalten. Sie sind entspannter und unter Umständen ehrlicher bei ihren Aussagen. Persönliche Themen können leichter zur Sprache gebracht werden. Daneben fungieren Trainerinnen als Vorbilder und übernehmen eine Signalwirkung dahingehend, dass man auch als Frau im Beruf erfolgreich sein kann.

Für einen erfolgreichen Maßnahmenverlauf und Wiedereinstiegsprozess ist unbedingt notwendig, dass die TrainerInnen an den Erfolg der Teilnehmerinnen glauben. Die Erfolgsquoten sind nach Gruppe und Motivation der Frauen sehr verschieden, die einzelnen beeinflussenden Faktoren können nur schwer definiert werden. Meist erreichen ungefähr zwei Drittel das Ziel der Arbeitsaufnahme. (Durch das Arbeitsmarktservice geförderte Maßnahmen müssen eine Mindest Erfolgsquote von 60% erreichen.)

12.10 Weitere Hinweise der GesprächspartnerInnen

Neben sehr selbständig agierenden Teilnehmerinnen gibt es Frauen, so eine Interviewpartnerin, die dazu neigen, die Verantwortung für ihr Leben für jene Zeit, in der sie zu Hause arbeiteten, abzugeben. Sie erwarten, dass Ehemann, Sozialamt oder Arbeitsmarktservice diese Aufgabe übernehmen. Zwar fühlen sie sich nach wie vor für ihre Kinder und den Haushalt zuständig, die Verantwortung für ihr eigenes Leben möchten sie jedoch nicht übernehmen. In den Maßnahmen zeigt sich parallel dazu, dass neben sehr eigenverantwortlich agierenden Frauen ein Teil der Gruppe versucht, die Verantwortung über ihre berufliche Zukunft den TrainerInnen zu zuschieben. In diesen Fällen muss versucht werden einen Umdenkprozess zu starten, damit die Eigenverantwortung gestärkt wird und die Frauen beginnen selbst zu entscheiden, was gut für sie ist.

Das Rollenbild Mutter lässt bei manchen Frauen keinen Platz für eine Berufstätigkeit. Dies wird besonders zum Problem, wenn aus finanziellen Gründen eine neuerliche Erwerbstätigkeit der Frau unbedingt notwendig wird. Es kommt zu inneren Konflikten, weil die Betroffene eine gute Mutter sein möchte und hohe Ansprüche an ihr Muttersein stellt, aber diese Erwartungen an sich selbst aufgrund der außerhäuslichen Berufstätigkeit nicht im gewünschten Maß erfüllen kann.

Werden Frauen von ihren Betreuern der zuständigen AMS-Bezirksstelle zu Weiterbildungsmaßnahmen geschickt, zeigt sich eine scheinbar, nach Meinung einer Gesprächspartnerin, typisch weibliche Eigenschaft: Die Frauen wollen Konflikte vermeiden und wecken den Anschein des Interesses, obwohl sie weder an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, noch in den Beruf zurückkehren möchten. Teilweise haben sich Frauen mit ihrer Lage arrangiert und wollen nicht mehr außerhäuslich arbeiten. Die Angst vor einer neuen, nicht abschätzbaren Situation verleitet sie dazu, Argumente zur Bestätigung ihres derzeitigen Lebensarrangements zu finden. Von diesen Frauen wird sehr rasch die Sinnhaftigkeit des Kurses hinterfragt. Hier liegt die Aufgabe der TrainerInnen vor allem in der Motivation der Teilnehmerinnen, die Verbesserung ihrer Situation aktiv in ihre Hände zu nehmen.

Probleme für die Wiedereinsteigerinnen entstehen auch dadurch, dass Arbeitgeber von vornherein eine enge Familienbindung der Frauen voraussetzen und somit geringeres Engagement für das Unternehmen erwarten.

Die Häufigkeit des Kontaktes zu Arbeitsmarkt und Arbeitgeber ist für die Rückkehr in das Berufsleben von großer Bedeutung. Jedoch muss darauf geachtet werden, dass eine Tätigkeit als geringfügig Beschäftigte nicht zum Fluch anstatt zum Segen wird. Geringfügige Beschäftigungen sind großteils im Bereich der niedrig qualifizierten Tätigkeiten angesiedelt. Es besteht keinerlei soziale Absicherung für die Beschäftigten. Frauen lassen sich oft dazu verleiten anstatt in den Beruf voll einzusteigen, ihre finanzielle Situation durch geringfügige Beschäftigungen, neben einem allfälligen Sozialhilfebezug, finanziell aufzubessern. Dies erweist sich aber als ein kurz-sichtiger Trugschluss, da im Falle einer Streichung der Sozialhilfe keinerlei finanzielle Ansprüche und Absicherungen bestehen.

Nicht übersehen werden darf das Imageproblem der Frauen: Hausfrauen, so heißt es, „haben eh nichts zu tun und können sich die ganze Zeit selbst verwirklichen“. Durch dieses negative Bild in der Öffentlichkeit haben Frauen teilweise Hemmungen zu sagen, dass sie Hausfrauen sind. Junge Frauen, die gerne länger bei ihren Kindern zu Hause bleiben möchten und sich das auch finanziell leisten könnten, stoßen auf Unverständnis und Ablehnung in der Gesellschaft. Widmen sich Mütter dagegen ihrem Beruf gelten sie als egoistische Karrierefrauen, die ihre beruflichen Erfolge auf Kosten der Familie erreichen.

Die Medienberichterstattung zum Thema Wiedereinsteigerinnen oder Frauen mit Familie und Beruf beschränkt sich fast ausschließlich auf die Beschreibung von „Vorzeige-Powerfrauen“ wie Unternehmerinnen, Top-Managerinnen und Schauspielerinnen, die scheinbar alles problemlos „unter einen Hut“ bringen, jedoch über einen entsprechenden finanziellen Background, Haushälterin und Kindermädchen verfügen können. Über die große Gruppe der doppelt und dreifach belasteten Frauen, die die Zielgruppe dieser Maßnahmen darstellt, wird kaum berichtet.

Der einseitige gesellschaftliche Zugang zu diesem Thema wird auch an folgendem von einer Interviewpartnerin gebrachten Beispiel deutlich: Wird die Anstellung einer Haushaltshilfe überlegt, werden in der Planung die anfallenden Kosten dem Gehalt der Frau gegenüber gestellt. Wird die Differenz zwischen Gehalt und anfallenden Kosten zu gering beurteilt, rentiert sich eine Anstellung nicht, weil „eh nichts übrig bleibt, da kann die Frau ja zu Hause bleiben“. Es stellt sich jedoch die Frage, warum der Haushalt ein Frauenproblem sein sollte und die Finanzierung nicht auch von den Männern bestritten werden muss.

Das Frauenbild in der Gesellschaft muss, so eine Gesprächspartnerin, unbedingt verändert werden. Dies kann jedoch nur von den Frauen selbst ausgehen, sonst wird keine zufriedenstellende Korrektur passieren. Daher ist es auch Ziel der Kurse, die Teilnehmerinnen zu einem Hinterfragen ihres weiblichen Rollenbildes anzuregen. Eine Interviewpartnerin hatte den Eindruck, dass Frauen in der Maßnahme teilweise das erste Mal dazu in ihrem Leben die Zeit und den Mut aufgebracht haben.

12.11 Qualifikation der TrainerInnen

TrainerInnen in Berufsorientierungsmaßnahmen müssen vor allem selber über genügend Berufserfahrung verfügend. Die theoretische Qualifizierung sei dabei nicht unbedingt ausschlaggebend. Es ist sehr wichtig, dass der/die TrainerIn den Teilnehmerinnen das Gefühl geben kann, eine Ahnung davon zu haben, wovon er/sie spricht. Kann der/die TrainerIn selber entsprechende berufliche Erfahrungen vorweisen, wird er/sie in der Gruppe eher als kompetent akzeptiert.

Da er/sie direkt mit Menschen arbeitet ist seine/ihre Form des Umgangs mit den Frauen besonders wichtig. Es ist hilfreich, wenn TrainerInnen vor ihrer Tätigkeit in Orientierungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen bereits mit Menschen gearbeitet haben. Der/Die TrainerIn muss die Frauen begleiten und stützen können, es ist wichtig ihre „Sprache“ zu sprechen. Im Bereich des Fachwissens kompetent zu sein, jedoch sich in einer Sprache voll Fremdwörter und Fachausdrücke auszudrücken, führt kaum zur Akzeptanz in der Gruppe und damit kaum zu Erfolg. Dies ist oft bei sehr hoch gebildeten und engagierten Personen nach langer Ausbildung auf einem hohen Niveau problematisch, da ihre Sprache für die Teilnehmerinnen nicht verständlich ist.

TrainerInnen in Weiterbildungsmaßnahmen sind häufig SozialarbeiterInnen, PsychologInnen, PsychotherapeutInnen, Lebens- und SozialberaterInnen, die aus verschiedensten Ursprungsberufen kommen, und AbsolventInnen pädagogischer und wirtschaftlicher Ausbildungen, die sich selbständig durch Weiterbildung qualifiziert haben. Seit 1999 wird am WIFI Wien erstmals ein Weiterbildungslehrgang zum/r BerufsorientierungstrainerIn angeboten.

Meist wird es den TrainerInnen innerhalb bestimmter Rahmenvorgaben überlassen, welche Methoden sie anwenden möchten. Vor allem in Orientierungsmaßnahmen wird in Zweierteams gearbeitet. Wie die vorgegebenen Fixpunkte umgesetzt werden, entscheiden die TrainerInnen innerhalb des Teams selbst. Die Stärken der einzelnen TrainerInnen sollen dadurch optimal genutzt und die Möglichkeit gegeben werden, auf spezielle Bedürfnisse der Gruppe zu reagieren.

Neue Situationen ergeben sich für die TrainerInnen und BeraterInnen durch die in letzter Zeit verstärkte Konfrontation mit Migrationsproblemen. Der Umgang mit Vorurteilen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Einschränkungen der Geschlechterrolle, Kopftuchpflicht, etc. erfordert neue Zugänge und Problemlösungsstrategien.

13 Ergebnisse der Fragebogenerhebungen unter den Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen

Wie bereits angeführt erklärten sich 118 Teilnehmerinnen an Weiterbildungsveranstaltungen bereit standardisierte Fragebögen mit Fragen zu ihrer derzeitigen Situation auszufüllen. Aufgrund der weiter oben angeführten Definition wurden in der Folge 22 Fragebögen ausgeschieden, die von Frauen außerhalb dieser Zielgruppe beantwortet wurden. Die dargestellten Ergebnisse der quantitativen Erhebung beziehen sich also auf die Antworten von 96 Wiedereinsteigerinnen.

Die Fragebögen wurden von Teilnehmerinnen dreier verschiedener Maßnahmenarten (siehe Anhang) ausgefüllt: Neben reinen Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wurden auch Maßnahmenbündel angeboten, d.h. Orientierungsmaßnahmen, im Rahmen derer eine entsprechende Qualifizierung sowie Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche realisiert wurden. 24 der befragten Frauen nahmen an einer Berufsorientierungsmaßnahme teil, 28 an einem Maßnahmenbündel mit EDV-Inhalten und 44 der befragten Frauen besuchten Qualifizierungsmaßnahmen.

Aufgrund der hilfreichen Unterstützung durch LeiterInnen und TrainerInnen zielgruppenspezifischer Weiterbildungsangebote konnte eine Beantwortung der Fragebögen im Rahmen der Maßnahmen erfolgen. Daraus ergab sich eine 100%ige Rücklaufquote. Möglicherweise kann jedoch die teilweise wenig sorgfältige Beantwortung der Fragen auf einen sich daraus ergebenden Zeitdruck und fehlende Ruhe zurückgeführt werden.

Schwierigkeiten bei der Auswertung der Fragebögen entstanden durch die teilweise unvollständige und widersprüchliche Beantwortung der Fragen, trotz eines vorab erfolgreich durchgeführten Pre-Tests. Aufgrund dieser teilweise lückenhaften Informationen beziehen sich in der Folge die Ergebnisse teilweise auf eine geringere Gesamtheit (siehe Hinweise in den einzelnen Kapiteln).⁸⁵

13.1 Soziodemographische Daten der befragten Frauen

An Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen nehmen Frauen im Alter von unter 30 Jahren bis über 45 Jahren teil. Daher waren auch die befragten Teilnehmerinnen aus diesen Altersgruppen. Die größte Gruppe bildeten dabei mit knapp über 30% die unter 30jährigen. Mit steigendem Alter sank der Anteil der befragten Teilnehmerinnen, wobei jedoch jener der über 45jährigen Frauen mehr als 10% der Befragten ausmachte. (siehe Anhang: Tabelle 12)

In den verschiedenen Angeboten – Qualifizierungsmaßnahmen, Orientierungsmaßnahmen und Maßnahmenbündel – sind Teilnehmerinnen aller Altersgruppen vertreten. Der Anteil der unter 30jährigen Frauen in Maßnahmenbündeln ist im Vergleich zu den beiden anderen genannten Maßnahmenarten überdurchschnittlich hoch. Auch in den Berufsorientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen bilden Frauen der jüngeren Altersgruppe den größten Anteil, es sind jedoch weniger starke Größenunterschiede der verschiedenen Altersgruppen festzustellen.

Tabelle 2: Altersstruktur der befragten Teilnehmerinnen nach Maßnahmenart

Altersgruppen	Orientierung	Maßnahmenbündel	Qualifizierung	gesamt
30 Jahre und darunter	8	10	12	30
31 - 35 Jahre	8	4	8	20
36 - 40 Jahre	3	3	11	17
41 – 45 Jahre	7	4	7	18
45 Jahre und mehr	2	3	6	11
Summe	28	24	44	96

Quelle: eigene Erhebungen

An den drei angebotenen Maßnahmenarten nahmen Frauen aller Bildungsniveaus teil. Die größten Anteile der befragten Teilnehmerinnen bilden Frauen mit abgeschlossener Pflichtschule und Lehre mit 24% bzw. 23%, dicht gefolgt von Absolventinnen höherer und mittlerer Schulen. Der beachtliche Anteil der Frauen mit Matura und ein Akademikerinnenanteil von immerhin 7% zei-

⁸⁵ Eine Auswertung der Ergebnisse der Frage 10 des Fragebogens erwies sich als nicht sinnvoll, da mehr als die Hälfte der Befragten diese Frage offensichtlich falsch beantwortet haben. Die Inhalte der Fragen 14 bis 17 zeigten sich im Laufe der Arbeit als für die gesetzte Themenstellung nicht relevant.

gen, dass Unterstützung beim Wiedereinstieg auch von höher qualifizierten Frauen nachgefragt wird.

Tabelle 3: Ausbildung der befragten Teilnehmerinnen nach Maßnahmenart

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Orientierung	Maßnahmenbündel	Qualifizierung	ges.
Pflichtschule	8	7	8	23
Lehre	6	3	13	22
BMS	4	7	9	20
Meisterprüfung	0	1	1	2
AHS, BHS	6	4	11	21
Universität / Akademie	3	2	2	7
Sonstige	1	0	0	1
Summe	28	24	44	96

Quelle: Eigene Erhebungen

Betrachtet man die höchste abgeschlossene Ausbildung der befragten Weiterbildungsteilnehmerinnen zusätzlich nach Altersgruppen, so zeigt sich ein Ansteigen des Qualifikationsniveaus mit steigendem Alter der Frauen. Bilden bei den unter 35jährigen Frauen Lehr- und Pflichtschulabsolventinnen den größten Teil, so verfügen über 50% der befragten Teilnehmerinnen zwischen 36 und 40 Jahren über einen Abschluss an einer berufsbildenden mittleren Schule und über 40% der 41- bis 45jährigen über Matura. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Frauen nach längeren Ausbildungen später Mütter werden, als Frauen mit kürzeren Ausbildungszeiten. (siehe Anhang: Tabelle 13)

Fragen bezüglich ihrer Lebensform bzw. Familiensituation ergaben, dass rund 60% der befragten Wiedereinsteigerinnen zusammen mit ihren Partnern leben, 34% der Frauen leben alleine mit Kindern. 6% der Befragten leben in Wohngemeinschaften, bei ihren Eltern oder in Mutter-Kind-Einrichtungen. 47 der befragten Frauen haben zwei Kinder, 30 Frauen haben ein Kind, 12 Frauen haben drei Kinder und 3 Frauen haben 4 Kinder (siehe Anhang: Tabelle 12).

Das Alter des jüngsten Kindes lag zum Erhebungszeitpunkt bei 26% der Frauen unter 3 Jahren und bei 28% zwischen 3 und 5 Jahren. Bei 21% der Frauen waren die Jüngsten im Volksschulalter (6 bis 9 Jahre) und bei 12% zwischen 10 und 14 Jahren. Die jüngsten Kinder waren bei 13% der befragten Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen über 15 Jahre alt.

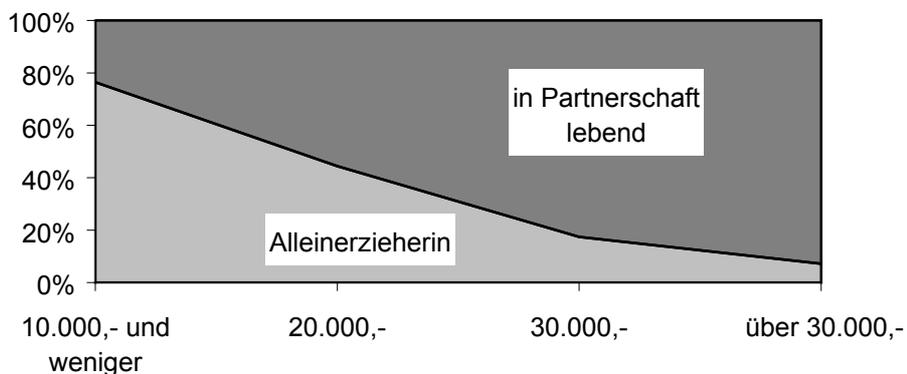
13.2 Einkommenssituation der befragten Frauen

In den Weiterbildungsmaßnahmen sind Frauen aller Einkommensgruppen vertreten. 40% der befragten Frauen können über ein Netto-Familieneinkommen zwischen ATS 10.000,- und 20.000,- verfügen, 25% über 20.000,- bis 30.000,-. Mit einem Einkommen unter 10.000,- müssen 19% der Befragten und deren Familien auskommen und über 30.000,- stehen 15% der befragten Wiedereinsteigerinnen zur Verfügung.

Alleinerzieherinnen haben im Vergleich zu Frauen, die mit ihren Partnern zusammen leben, weniger Geld zur Verfügung. 38% der alleine mit ihren Kindern lebenden Frauen müssen mit einem Einkommen unter ATS 10.000,- auskommen. Aber auch 7% der Befragten, die mit ihrem Partner zusammen leben, gaben an, von einem Netto-Familieneinkommen unter ATS 10.000,- leben zu müssen. In der oberen Einkommensgruppe über ATS 30.000,- fand sich nur eine Alleinerzieherin, aber 23% der in Partnerschaften lebenden Frauen. (siehe Anhang: Tabelle 14)

Innerhalb der einzelnen Einkommensgruppen zeigt sich folgendes Bild: Mit einem Steigen des verfügbaren Netto-Familieneinkommens sinkt der Anteil der Alleinerzieherinnen. Bilden sie in der unteren Gruppe (unter ATS 10.000,-) einen Anteil von 71%, so sind sie in der Einkommensgruppe über 30.000,- nur mit 3% vertreten.

Abbildung 11 Verfügbares Netto-Familieneinkommen der befragten Frauen nach Lebensform, in ATS



Quelle: Eigene Erhebungen

13.3 In Anspruch genommene Unterstützung

Die Situation der Wiedereinsteigerinnen, die in dieser Arbeit dargestellt werden soll, ist durch eine Doppel- bzw. Dreifachbelastung durch Kinderbetreuung, Haushalt und Maßnahmenbesuch bzw. Berufstätigkeit gekennzeichnet. In der Folge wird beleuchtet in welcher Form die Befragten Hilfestellungen in Anspruch nehmen können.

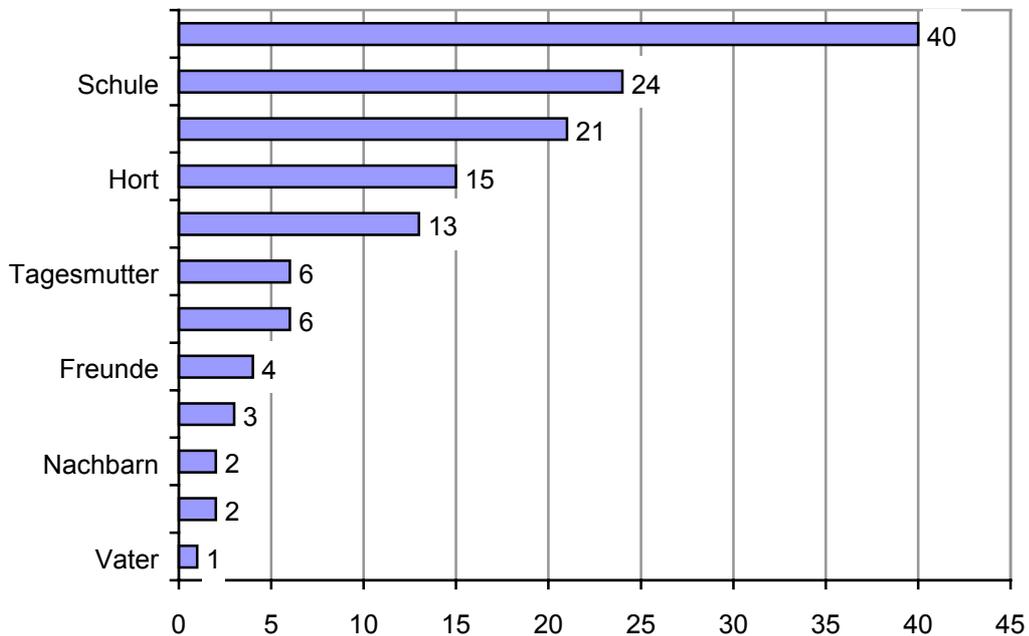
Auf die Frage nach der Aufgabenverteilung im Haushalt gaben 21% jener Frauen, die zum Befragungszeitpunkt in einer Partnerschaft lebten, an, den Haushalt zur Gänze selbst zu erledigen. Bei 65% der Befragten hilft der Partner etwas im Haushalt mit, wobei jedoch das Ausmaß der Hilfe nicht genauer definiert wurde. 14% der Frauen teilen sich die Hausarbeit mit ihren Part-

nern. Eine Frau gab an, dass der Großteil der Hausarbeit von jemand anderem gegen Entgelt erledigt wird.

Nach der Aufgabenverteilung im Bereich der Kinderbetreuung und Erziehung befragt, gaben 15% der Frauen, die mit ihrem Partner zusammen leben, an, dafür alleine zuständig zu sein. 53% der Frauen beantworteten die Frage mit „Mein Partner hilft mir etwas bei der Kinderbetreuung“. Eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuungs- und Erziehungsaufgaben zu gleichen Teilen trifft bei 25% der befragten Frauen zu. Vier Frauen gaben an, dass die Kinderbetreuung zum Großteil von jemand anderem erledigt wird, bei 2 Frauen davon gegen Entgelt. (siehe Anhang: Tabelle 15)

Im Gegensatz zu der in den vorhergehenden Absätzen beschriebenen generellen Hilfestellung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung, ist die von den befragten Teilnehmerinnen am häufigsten genutzte externe Kinderbetreuungsmöglichkeit während der Weiterbildungsmaßnahme bzw. in der Folge während der Berufstätigkeit, mit Abstand der Kindergarten, gefolgt von der Schule. Bei mehr als einem Fünftel der Frauen übernehmen Großeltern regelmäßig Kinderbetreuungsaufgaben. Eine wesentliche Bedeutung haben auch Horte und Kinderkrippen mit 15% bzw. 13%. Jeweils 6% der Frauen nahmen für die Betreuung ihrer Kinder Tagesmütter oder private Kinderbetreuer gegen Bezahlung in Anspruch.

Abbildung 12: Möglichkeiten der Kinderbetreuung während des Maßnahmenbesuches und späteren Arbeitszeiten⁸⁶



Quelle: Eigene Erhebungen

⁸⁶ Mehrere Nennungen waren möglich

13.4 Unterbrechung der Berufstätigkeit

Ein Drittel der befragten Frauen hat ihre Berufstätigkeit bisher einmal unterbrochen. Jeweils 27% der Befragten haben zweimal bzw. 3 bis 5 mal ihr Berufsleben unterbrochen. Bei mehr als 8% der Frauen war dies öfter als 5 mal der Fall. Knapp 5% der befragten Teilnehmerinnen gaben an, nun aufgrund einer familienbedingten Verzögerung erstmals in das Berufsleben einzusteigen.

Leider wurden die Fragen nach Unterbrechungsdauer und -grund von vielen der befragten Frauen nur sehr unvollständig oder widersprüchlich beantwortet. Daher beziehen sich die folgenden Erläuterungen auf 77 beantwortete Fragebögen.

Über die Hälfte der befragten Frauen gaben Unterbrechungszeiten seit ihrer letzten Berufstätigkeit von drei Jahren und weniger an. 16% der Befragten haben 4 bis 6 Jahre und 18% 7 bis 10 Jahre unterbrochen. Eine Unterbrechungsdauer von mehr als 10 Jahren haben 16% der Teilnehmerinnen vorzuweisen, wobei 3% davon vor mehr als 15 Jahren aus dem Berufsleben ausgestiegen sind.

Betrachtet man die Unterbrechungszeiten der befragten Teilnehmerinnen der drei verschiedenen Weiterbildungsarten, so zeigt sich, dass an jeder Maßnahmenart Frauen mit unterschiedlich langen Phasen der Unterbrechung teilnehmen. Tendenziell kann in Berufsorientierungsmaßnahmen eine stärkere Beteiligung von Frauen, die vor längerer Zeit aus dem Berufsleben ausgestiegen sind, festgestellt werden. Der Anteil der Frauen mit Unterbrechungszeiten von mehr als 6 Jahren ist mit 44% in dieser Gruppe am höchsten.

Tabelle 4: Dauer der letzten Berufsunterbrechung der Teilnehmerinnen der verschiedenen Maßnahmenarten

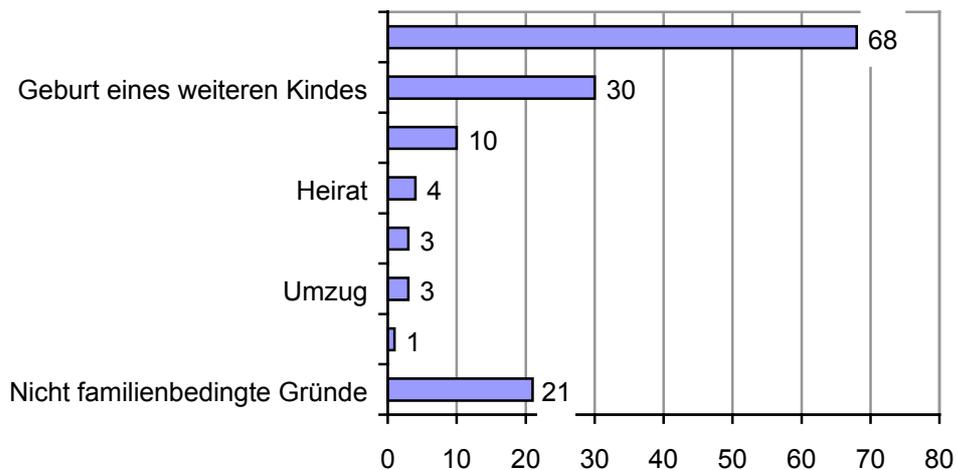
	Orientierung	Maßnahmenbündel	Qualifizierung
1Jahr	0%	9%	3%
2 Jahre	24%	35%	34%
3 Jahre	20%	17%	10%
4 bis 6 Jahre	12%	13%	21%
7 bis 10 Jahre	24%	13%	17%
11 bis 15 Jahre	20%	9%	10%
über 15 Jahre	0%	4%	3%
Summe	100%	100%	100%

Quelle: Eigene Berechnungen

Die Frage nach dem Grund für die Unterbrechungen ihrer beruflichen Tätigkeit beantworteten 81 Frauen. 84% der Auskunftgebenden unterbrachen mit der Geburt ihres ersten Kindes, 37% beendeten mit der Geburt weiterer Kinder erneut ihre Berufstätigkeit. Nur eine der Befragten gab an, dass erst die Geburt des zweiten Kindes zu einer Unterbrechung ihrer beruflichen Karriere führte.

Neben der Geburt eines Kindes führten auch andere familienbedingte Ursachen zu einer Aufgabe des Berufslebens. Aufgrund von Pflegefällen in der Familie unterbrachen 12% der Frauen ihre Berufsarbeit. 5% der Befragten beendeten zwischenzeitlich ihre Berufstätigkeit aufgrund einer Heirat. Eine mangelnde Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit einer gleichzeitig zufriedenstellenden Versorgung der Kinder war für drei der befragten Frauen für eine Unterbrechung ausschlaggebend. Ebenfalls drei der Befragten gaben als Grund einen Umzug an. Aufgrund einer Scheidung sah sich eine der befragten Teilnehmerinnen zu einer zwischenzeitlichen Beendigung ihres Berufslebens gezwungen.

Abbildung 13: Gründe für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit der befragten Frauen⁸⁷



Quelle: Eigene Erhebungen

13.5 Motive für einen beruflichen Wiedereinstieg

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass für einen beruflichen Wiedereinstieg der Frauen sowohl materielle als auch immaterielle Gründe ausschlaggebend sind, und wiederholen somit die in der Literatur - unter Kapitel 5: Motive für einen beruflichen Wiedereinstieg von Familienfrauen - dargestellten Resultate früherer Erhebungen.

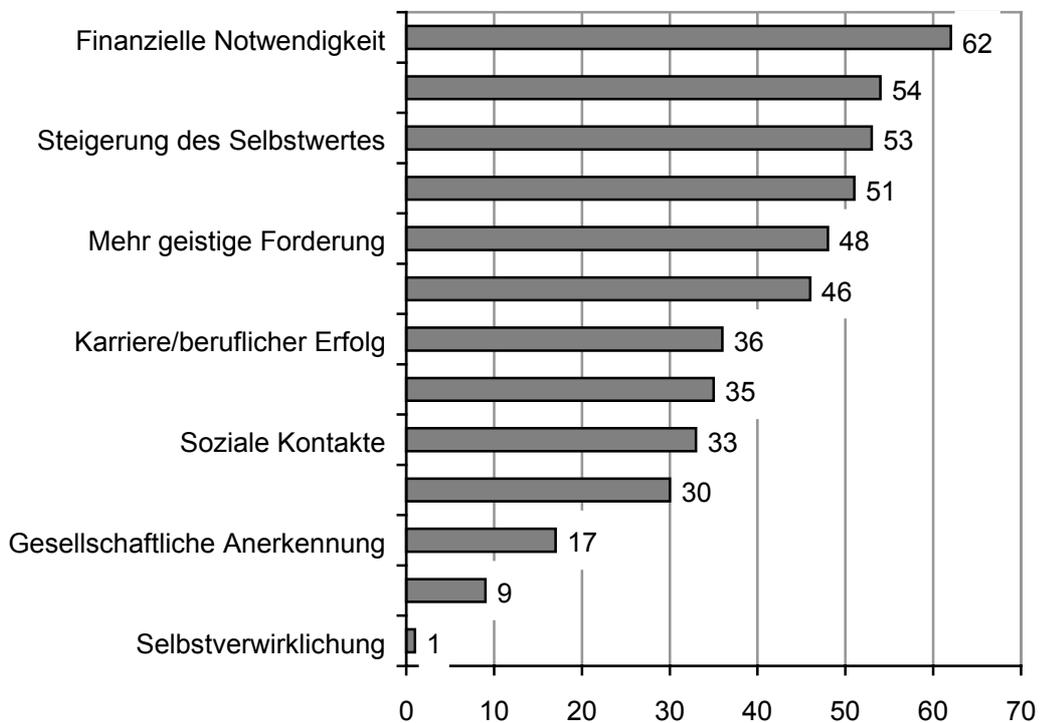
Für knapp zwei Drittel der befragten Frauen war die finanzielle Notwendigkeit eines zusätzlichen Gehalts Grund für einen beruflichen Wiedereinstieg. Daneben wurden drei weitere materielle Motive genannt: Für 53% war der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit und für 48% die Sicherung von Pensionsjahren ein Grund dafür, eine Rückkehr in die Arbeitswelt anzustreben. Der Wunsch, eigenes Geld zu verdienen wurde von 36% der befragten Wiedereinsteigerinnen genannt.

⁸⁷ Die Gründe für die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit wurden von 81 Frauen beantwortet. Da die befragten Frauen größtenteils ihre Berufstätigkeit mehr als einmal unterbrochen haben, ergeben sich mehrere Antworten pro Person. In Summe wurden 140 Gründe für eine Erwerbsunterbrechung genannt.

Berufsimmanente Gründe bilden ebenfalls für mehr als die Hälfte der Frauen ein Argument für eine Rückkehr in das Berufsleben. „Spaß am Beruf“ wurde von 56% der befragten Frauen als Motiv für einen Wiedereinstieg genannt und ist dadurch das am zweit häufigsten genannte. Karriere und beruflicher Erfolg wurden von 38% der Befragten angeführt.

Eine Steigerung des Selbstwertes ist für 55% der Frauen mit einem beruflichen Wiedereinstieg verbunden. Für die Hälfte der Frauen ist die höhere geistige Forderung im Berufsleben mit ein Grund für einen Neustart. Weitere häufig genannte immaterielle Motive für einen beruflichen Wiedereinstieg der befragten Frauen sind die Steigerung der sozialen Kontakte durch die Berufstätigkeit, das als nicht befriedigend empfundene Beschäftigungsfeld Haushalt und die höhere gesellschaftliche Anerkennung Erwerbstätiger.

Abbildung 14: Gründe für einen beruflichen Wiedereinstieg



Quelle: Eigene Erhebungen

Die Gründe für einen beruflichen Wiedereinstieg der befragten Frauen waren meist vielfältig. Nur knapp 10% der Befragten gaben einen einzigen Grund für die Rückkehr in das Berufsleben an - in diesen Fällen wurden nur materielle Gründe genannt. Der Großteil der Frauen nannte eine ganze Reihe von Motiven. Damit kann den bereits in Kapitel 5 dargestellten Ausführungen der Literatur gefolgt werden, wonach materielle Gründe nur für einen kleinen Teil der Frauen völlig unbedeutend sind, und meist eine Kombination materieller und immaterieller Gründe zu einer Wiederaufnahme der Berufstätigkeit führt.

Bei einer Betrachtung der Wiedereinstiegs motive getrennt nach Einkommensgruppen zeigt sich der erwartete Rückgang der finanziellen Notwendigkeiten einer Berufsrückkehr der Frauen mit steigendem Netto-Familieneinkommen. Überraschender erscheint eine ebenfalls rückläufige Nennung einer eigenen Karriere und eigenem beruflichen Erfolg als Motiv für eine Rückkehr in das Berufsleben.

Der Wunsch eigenes Geld zu verdienen steigt dagegen mit höherem verfügbarem Einkommen, ebenso das Bedürfnis nach einer neuen Beschäftigung, da das Betätigungsfeld Haushalt als nicht befriedigend empfunden wird. (siehe Anhang: Tabelle 16)

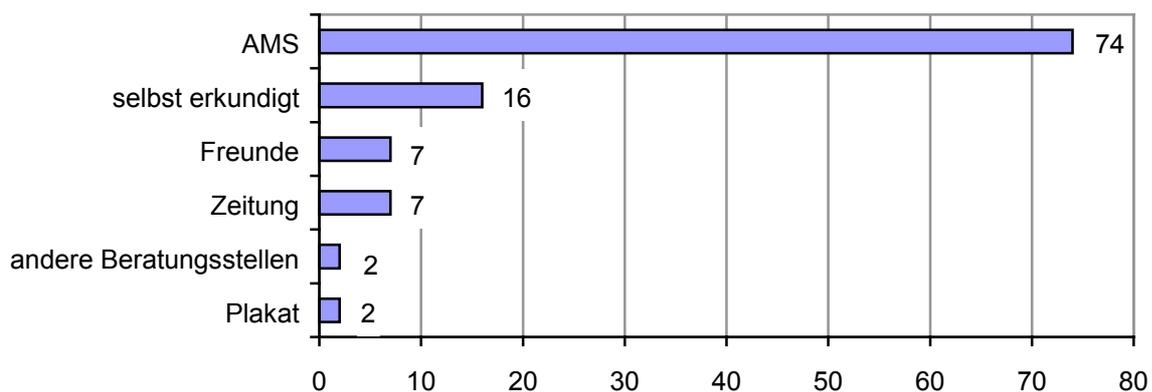
13.6 Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme

Für mehr als zwei Drittel der Frauen war dies der erste Versuch durch den Besuch einer entsprechenden Maßnahme den Wiedereinstieg erfolgreich zu bewerkstelligen. 7% der befragten Teilnehmerinnen haben davor schon einschlägige, durch das Arbeitsmarktservice angebotene Maßnahmen wie Bewerbungstrainings, Job Coachings etc. besucht. Weiterbildungen im EDV-Bereich haben 10% der Frauen vor ihrem jetzigen Maßnahmenbesuch absolviert. Zwei Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen haben zuvor Berufsorientierungsmaßnahmen besucht. 12% der befragten Frauen haben sich zuvor in den unterschiedlichsten Fachbereichen weitergebildet. (siehe Anhang: Abbildung 2)

Die befragten Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen haben über unterschiedliche Informationswege von diesen erfahren. Für eine Teilnahme war jedoch in allen Fällen eine Zuweisung durch die jeweils zuständige AMS - Bezirksstelle Voraussetzung.

Dementsprechend gaben drei Viertel der Frauen an, über das AMS von den Weiterbildungsmaßnahmen erfahren zu haben. 16 Frauen haben von sich aus Informationen zu einer möglichen Weiterbildung recherchiert. Jeweils 7 der befragten Teilnehmerinnen führten an, über Freunde bzw. über Zeitungsberichte und -insetate von dieser Möglichkeit erfahren zu haben, und je zwei wurden von anderen Beratungsstellen auf die Maßnahmen hingewiesen bzw. wurden durch Plakate aufmerksam.

Abbildung 15: Wie haben Teilnehmerinnen von den Maßnahmen erfahren?



Quelle: Eigene Erhebungen

13.7 Zweifel an der Teilnahme

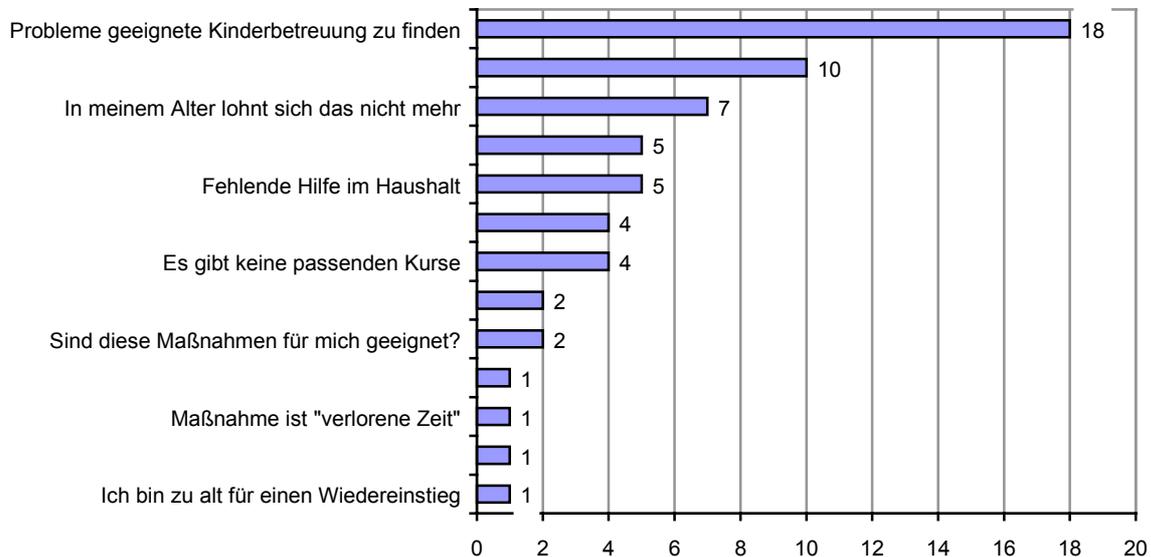
Ein Teil des Fragebogens widmete sich der Frage nach vorhandenen Zweifeln an einer Teilnahme vor Maßnahmenbeginn und der Einschätzung dieser Zweifel etwa im letzten Drittel der Maßnahmendauer.

Rund die Hälfte der befragten Frauen beantwortete die Frage: „Hatten Sie vor Beginn der Maßnahme Zweifel, ob Sie teilnehmen sollten?“ mit „gar keine Zweifel“ und 22% der Befragten antworteten mit „kaum Zweifel“. Aber immerhin fast 10% der Teilnehmerinnen, die Fragebögen beantwortet haben, gaben an, große Zweifel am Maßnahmenbesuch gehabt zu haben.

Jene Frauen, die anführten, vor Beginn großen, einigen oder kaum Zweifel an einem Maßnahmenbesuch gehabt zu haben, wurden nach dem Grund dafür gefragt. Fast 40% dieser Befragten gaben als Grund Schwierigkeiten bei der Suche geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Mehr als 20% zweifelten unter anderem deshalb daran, ob sie an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen sollten, weil sie nicht auf ausreichende Unterstützung durch die übrigen Familienmitglieder zurückgreifen konnten. 7 Frauen gaben an, dass sie unsicher gewesen wären, ob sich eine Teilnahme in ihrem Alter wohl noch lohne. Dabei verwundert jedoch die Tatsache, dass diesen Grund auch eine Teilnehmerin der Altersgruppe 30 Jahre und darunter angab (siehe Anhang: Tabelle 17).

Der hohe Zeitaufwand für den Maßnahmenbesuch führte bei 5 Frauen zu Zweifel bezüglich der Teilnahme. Dies liegt vermutlich darin begründet, dass, wie bereits unter Kapitel 12.2 erwähnt wurde, ein Großteil der Weiterbildungsmaßnahmen über 30 Wochenstunden und mit Anwesenheitspflicht geführt werden. Ebenfalls 5 Frauen führten fehlende Hilfe im Haushalt als Zweifelsgrund an. Jeweils 4 befragte Frauen gingen davon aus, auch ohne Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme einen Arbeitsplatz finden zu können bzw. dass die angebotenen Maßnahmen nicht für ihre individuelle Situation geeignet wären.

Abbildung 16: „Aus welchem Grund hatten Sie vor Beginn der Maßnahme Zweifel ob Sie teilnehmen sollten?“⁸⁸



Quelle: Eigene Erhebungen

Wie bereits erwähnt, befanden sich die befragten Wiedereinsteigerinnen ungefähr im letzten Drittel einer Weiterbildungsmaßnahme. In den Fragebögen wurden sie daher neben einer Stellungnahme zu ihren Zweifeln vor Beginn auch um eine Bewertung ihrer Zweifel zum Befragungszeitpunkt gebeten.

60% der Frauen, die angaben große oder einige Zweifel vor Beginn der Maßnahme gehabt zu haben, bewerteten diese zum Befragungszeitpunkt als teilweise unbegründet und 16% der Frauen als unbegründet. Für 20% haben sich die Zweifel bestätigt, aber nur eine Teilnehmerin gab an, dass sich ihre Zweifel vermehrt haben.

Von jenen Frauen, die Probleme darin sahen, eine geeignete Kinderbetreuung zu finden, gab nur eine Frau an, dass sich dies bestätigt habe. Für 11 Frauen erwiesen sich darin liegende Zweifel als teilweise unbegründet und für 3 als unbegründet. Jedoch wurde von einer Befragten angegeben, dass sich dieses Problem im Zeitverlauf noch vermehrt habe.

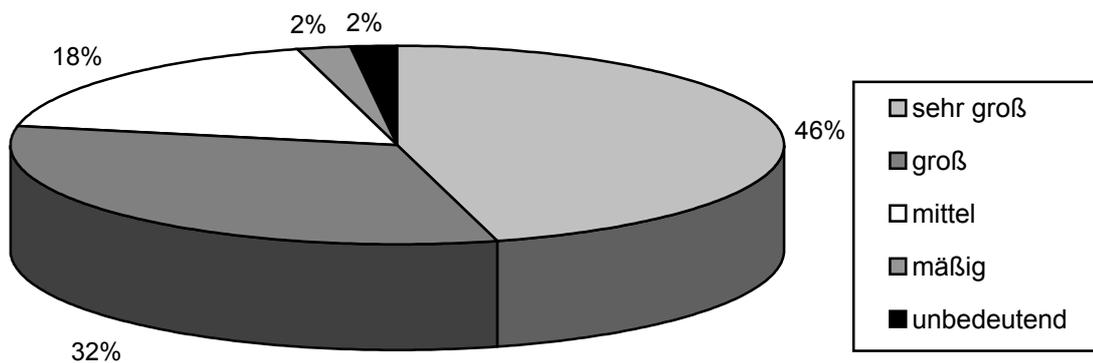
Auch die mangelnde Unterstützung durch die Familie zeigte sich zum Befragungszeitpunkt nur für eine Teilnehmerin bestätigt. 6 Frauen gaben an, dass sich ihre diesbezüglichen Zweifel als teilweise unbegründet herausgestellt haben, für 2 waren sie ganz unbegründet. (siehe Anhang: Tabelle 18)

⁸⁸ Mehrere Nennungen waren möglich

13.8 Nutzen des Maßnahmenbesuches für die Arbeitsuche

Der Nutzen durch die Teilnahme an der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme für die weitere Arbeitsuche wurde von den Frauen als recht gut eingeschätzt. Fast 80% der Teilnehmerinnen erwarten sich einen sehr großen bzw. großen Nutzen durch ihre Teilnahme. Nur 2% der Frauen gehen von keinem positiven Effekt bei ihrer weiteren Jobsuche durch den Maßnahmenbesuch aus.

Abbildung 17: Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme – Einschätzung durch die Teilnehmerinnen



Quelle: Eigene Erhebungen

Die subjektive Einschätzung des Nutzens für die weitere Jobsuche durch die befragten Frauen differiert zum Teil nach besuchter Maßnahmenart. Während die Teilnehmerinnen an Maßnahmenbündeln und Qualifizierungsmaßnahmen den Nutzen durch den Besuch dieser zu 86% bzw. 89% als sehr groß oder groß einschätzen, trifft dies nur für 50% der Teilnehmerinnen an Berufsorientierungsmaßnahmen zu. 46% der Frauen, die an letzt genannter Maßnahmenart teilnahmen, bewerteten den Nutzen des Besuches mit „mittel“. Dies war nur bei 11% der Frauen in den Maßnahmenbündeln und bei 7% in den Qualifizierungsmaßnahmen der Fall.

Tabelle 5: Einschätzung des Nutzens der Maßnahmen durch die Teilnehmerinnen nach Art der Maßnahme

	sehr groß	groß	mittel	mäßig	keine Bedeutung	Σ
Orientierung	5	7	11		1	24
Maßnahmenbündel	13	11	3		1	28
Qualifizierung	26	13	3	2		44
Summe	44	31	17	2	2	96

Quelle: Eigene Erhebungen

Zwischen der subjektiven Nutzeneinschätzung der Frauen und vorhandenen Zweifeln vor dem Maßnahmenbeginn kann kein klarer Zusammenhang festgestellt werden. Zwar bewertete ein höherer Anteil der Frauen, die keinerlei Zweifel an einem Maßnahmenbesuch hatten, den Nutzen dieser Maßnahme mit sehr groß, als dies bei jenen Frauen mit einigen oder großen Zweifeln der Fall war. Der Anteil der Teilnehmerinnen, die den Nutzen der Maßnahme mit sehr groß oder groß beurteilten, schwankt aber scheinbar unabhängig von vorhergehenden Zweifeln zwischen 72% und 83%.

Der Anteil der Frauen, die sich vom Besuch der Maßnahme mittleren Nutzen erwarten, ist jedoch unter jenen, die kaum Zweifel an der Teilnahme hatten mit 29% relativ hoch. Keinen oder nur mäßigen Nutzen bei der folgenden Arbeitsuche erwarten sich tendenziell eher jene Teilnehmerinnen, die vor Beginn einige oder große Zweifel hatten, ob sie an der jeweiligen Maßnahme teilnehmen sollten.

Tabelle 6: Zusammenhang: Einschätzung des Nutzen und Zweifel vor Beginn der Maßnahme

	sehr groß	groß	mittel	mäßig	kein	Σ
keine Zweifel	52%	31%	15%	2%	0%	100%
kaum Zweifel	43%	29%	29%	0%	0%	100%
einige Zweifel	39%	39%	11%	0%	11%	100%
große Zweifel	38%	38%	13%	13%	0%	100%

Quelle: Eigene Erhebungen

13.9 Weitere Pläne und Ziele der Frauen

Mehr als zwei Drittel der befragten Frauen planen nach Ende der Maßnahme einen Wechsel in einen neuen Beruf, nur 22% wollen in ihren alten Beruf zurück kehren. 5% der Frauen nutzten den Maßnahmenbesuch um nach Geburt ihrer Kinder erstmals in das Erwerbsleben einzusteigen. 4% der Befragten gaben an noch keine konkreten Pläne für ihre berufliche Zukunft zu haben.

Ein Berufswechsel wird von 72% der Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen geplant, 18% der Frauen dieser Gruppe streben einen Verbleib in ihrem alten Beruf an. Der Anteil der Frauen in den Berufsorientierungsmaßnahmen, die einen Berufswechsel anstreben ist zwar geringer, liegt jedoch immer noch bei 67%. Im alten Beruf bleiben wollen 22% der Frauen in BO-Maßnahmen. Die Verteilung der Berufswechslerinnen und jener, die in ihren alten Beruf zurückkehren wollen, liegt bei den Teilnehmerinnen an Maßnahmenbündel mit 64% bzw. 27% jeweils etwa dazwischen.

Tabelle 7: Berufliche Pläne der befragten Teilnehmerinnen⁸⁹

	Orientierung	Maßnahmen- bündel	Qualifizierung	Σ
Erster Berufseinstieg	1	1	3	5
Wiedereinstieg in den alten Beruf	6	6	7	19
Berufswechsel	18	14	28	60
noch keine konkreten Pläne	2	1	1	4

Quelle: Eigene Erhebungen

Weiters wurden die Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen dazu befragt, ob sie vor dem Wiedereinstieg in das Berufsleben den Besuch weiterer Maßnahmen bzw. Kurse geplant haben. 43% der Frauen gaben an, keine dahin gehenden Pläne zu haben, sondern einen umgehenden Einstieg anzustreben. 57% der Befragten möchten weitere Kursmaßnahmen besuchen.

Leider wurden nur unzureichende Angaben gemacht, welche Maßnahmenbesuche in weiterer Folge geplant sind. Von jenen Frauen, die derartige Pläne nannten, ließen 44% die Folgefrage, welcher Art diese sein sollten, unbeantwortet. 18% hielten ihre Auskunft sehr allgemein und gaben an sich weiter qualifizieren zu wollen. Diese Antwort wurde vor allem von Teilnehmerinnen an Berufsorientierungsmaßnahmen gegeben.

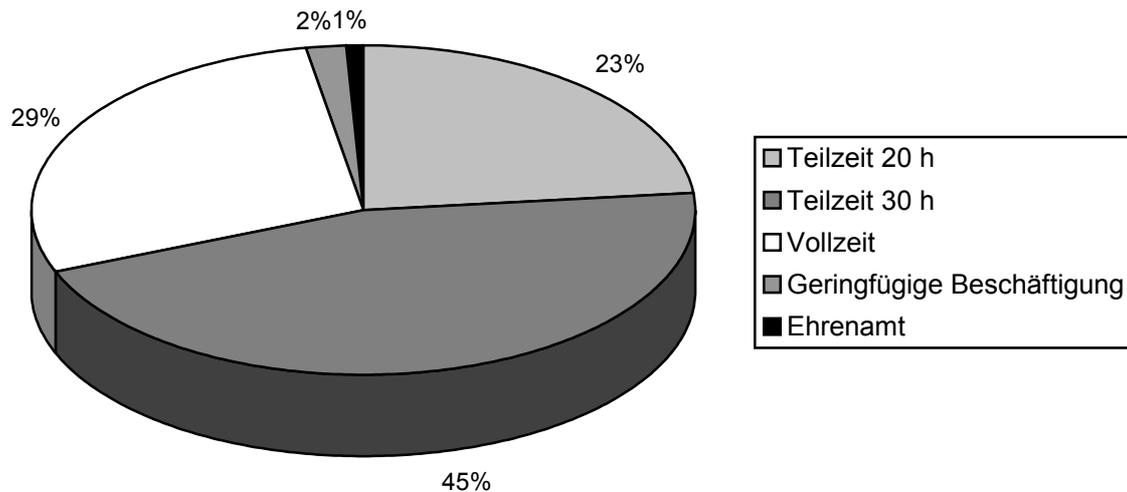
Der Umfang konkreter Angaben fiel sehr gering aus: Rund 20% der Frauen, die weitere Maßnahmen besuchen möchten, planen EDV-Kurse. Dieser Plan wurde im gleichen Ausmaß von Teilnehmerinnen an Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen genannt. Für Teilnehmerinnen an Maßnahmenbündeln dürfte ein Besuch weiterer EDV-Kurse insofern uninteressant sein, als dass ohnehin EDV-Grundinhalte in diesen Maßnahmen vermittelt werden. Knapp 15% der Frauen, vor allem Teilnehmerinnen an konkreten Qualifizierungsmaßnahmen, gaben an, Sprachkurse besuchen zu wollen. (siehe Anhang: Tabelle 19)

13.10 Bevorzugte Arbeitszeiten

Bei der Frage bezüglich der angestrebten Arbeitszeiten bestätigen die Angaben der befragten Teilnehmerinnen die Antworten der TrainerInnen und BeraterInnen (siehe Kapitel 12.8): 68% der befragten Wiedereinsteigerinnen sind auf der Suche nach einem Teilzeitarbeitsplatz, wobei innerhalb dieser Gruppe zwei Drittel eine 30 Stunden-Stelle präferieren würden. Nur 29% der Frauen möchten eine Vollzeitstelle antreten. Ehrenamtliche oder geringfügige Beschäftigung ist für die befragten Wiedereinsteigerinnen kaum eine Alternative.

⁸⁹ Diese Frage wurde von 88 der befragten Frauen beantwortet

Abbildung 18: Bevorzugte Arbeitszeiten der befragten Wiedereinsteigerinnen



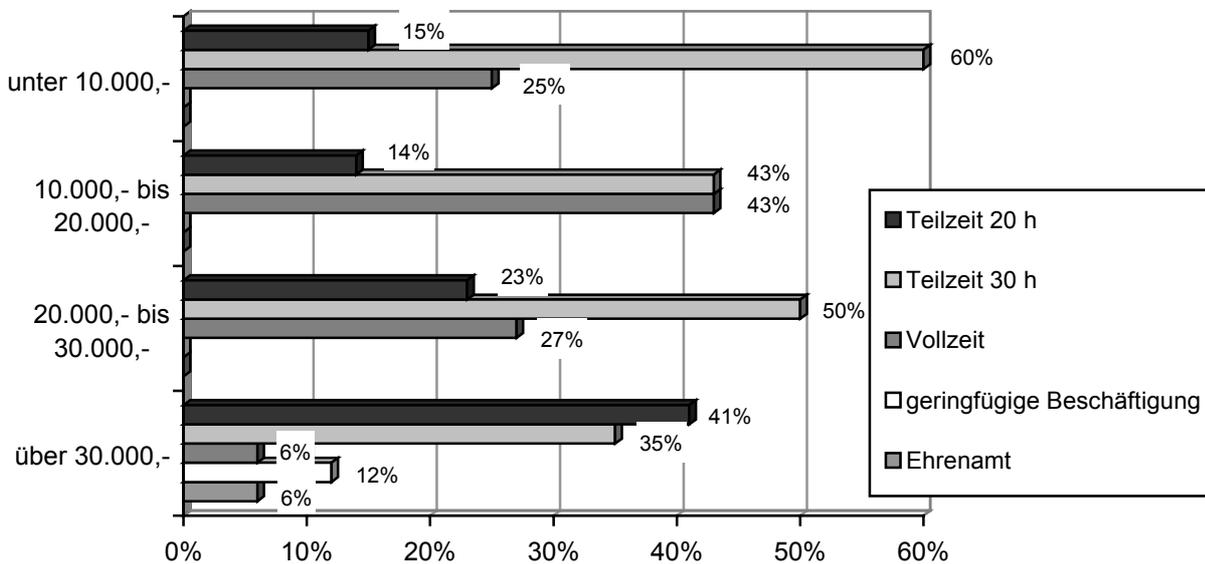
Quelle: Eigene Erhebungen

Interessant erscheint eine Betrachtung der bevorzugten Arbeitszeiten der Frauen unter Berücksichtigung des zum Befragungszeitpunkt zur Verfügung stehenden Netto-Familieneinkommens. Mit steigendem Familieneinkommen kann tendenziell eine Zunahme des Anteils jener Frauen festgestellt werden, die eine 20stündige Beschäftigung anstreben. Da für drei Viertel der befragten Frauen finanzielle Gründe ein Argument für einen beruflichen Wiedereinstieg sind, kann angenommen werden, dass in den unteren Einkommensgruppen eine Teilzeitbeschäftigung in diesem geringen Ausmaß aufgrund des daraus zu schließenden geringeren Einkommens nicht möglich ist (Genauere Erläuterungen zu den Wiedereinstiegsmotiven siehe Kapitel 13.5). Der gleiche Begründungsansatz kann für das tendenzielle Sinken des Anteils jener Frauen, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, mit steigendem Familieneinkommen herangezogen werden, da Familien in den höheren Einkommensgruppen nicht auf ein volles zusätzliches Gehalt angewiesen sein dürften.

Eine Ausnahme bilden dabei Frauen mit einem Netto-Familieneinkommen unter ATS 10.000,-. In dieser Einkommensgruppe überwiegt der Anteil jener, die auf der Suche nach einer 30stündigen Beschäftigung sind, mit 60% deutlich. Nur ein Viertel dieser Frauen strebt eine Vollzeitbeschäftigung an. Ein mögliche Erklärung könnte dabei darin liegen, dass wie oben bereits angeführt, der Anteil der Alleinerzieherinnen in dieser untersten Einkommensgruppe mit über 70% sehr hoch ist. Da Alleinerzieherinnen die volle Belastung von Haushalt, Kindern und Beruf alleine zu tragen haben, kann angenommen werden, dass, eine 30stündige Beschäftigung einen gangbaren Kompromiss für diese Frauengruppe darstellen könnte. (siehe auch Kapitel 10)

Eine geringfügige oder ehrenamtliche Beschäftigung stellt nur für Frauen mit einem Netto – Familieneinkommen über ATS 30.000,- eine erstrebenswerte Alternative dar.

Abbildung 19: Angestrebte Arbeitszeit der befragten Frauen in % der Netto-Einkommensgruppen, in ATS



Quelle: Eigene Erhebungen

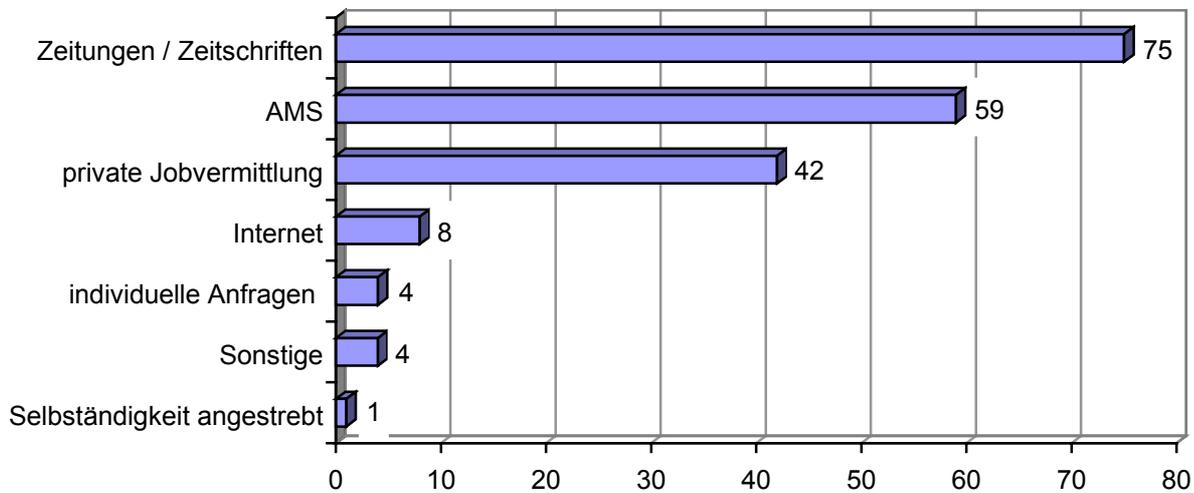
13.11 Wege der Arbeitsuche

Eine weitere Frage an die Wiedereinsteigerinnen beinhaltete die geplanten und teilweise bereits angewandten Wege der Arbeitsuche. Die wichtigsten Medien zur Jobsuche sind mit Abstand Zeitungen und Zeitschriften. 83% der Auskunft gebenden Frauen studieren bei der Suche nach einem Arbeitsplatz Inserate in diesen Printmedien oder planen dies.

66% der Frauen gaben an, mit Hilfe des Arbeitsmarktservices nach einer Stelle zu suchen. Wird aber berücksichtigt, dass für alle befragten Frauen eine Zuweisung des AMS Bedingung für die Teilnahme an der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme war, und dadurch bereits Kontakt zu der zuständigen AMS-Bezirksstelle bestanden hat, erscheint die Tatsache, dass nur zwei Drittel der Befragten deren Dienste für eine weitere Jobsuche nutzen wollen, als nicht besonders hoch.

47% der Befragten wollen die Möglichkeit privater Jobvermittlung durch Gespräche im Bekann-tenkreis etc. für ihren Wiedereinstieg nutzen. Das Internet wird von 9% der Frauen als Medium zur Stellensuche genutzt. Durch individuelle Anfragen bei potentiellen Arbeitgebern versuchen 4 der befragten Frauen einen Arbeitsplatz zu finden. Eine Teilnehmerin an einer Qualifizierungs-maßnahme hat sich dazu entschlossen, sich beruflich selbständig zu machen.

Abbildung 20: Geplante Wege der Arbeitsuche der befragten Frauen⁹⁰



Quelle: Eigene Erhebungen

13.12 Präferenzen der befragten Wiedereinsteigerinnen für politische Maßnahmen

In Anlehnung an die bereits in Kapitel 4.2 erwähnte Untersuchung des österreichischen Institutes für Familienforschung (ÖIF)⁹¹ wurden die befragten Wiedereinsteigerinnen nach ihrer Präferenz zu folgenden politischen Maßnahmen befragt: Mehr Betreuungseinrichtungen für Kinder, großzügigere finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern und flexible Arbeitszeiten o.ä. für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern.

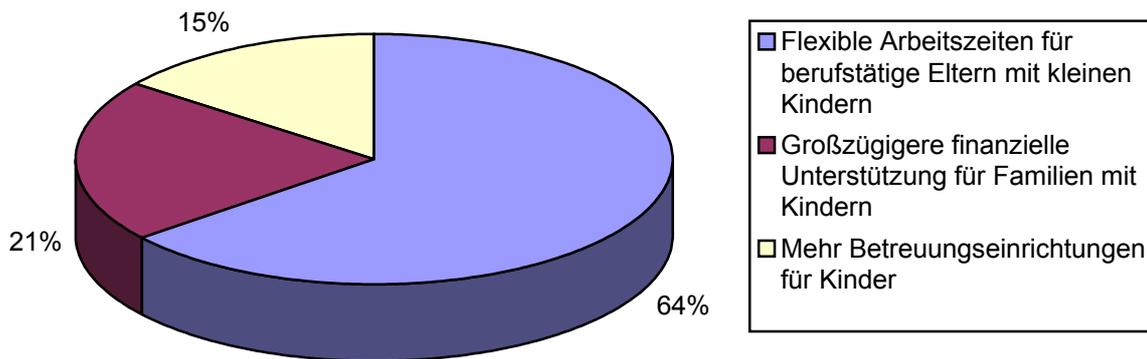
Die Ergebnisse der gegenständlichen Befragung ergaben die gleiche Reihung wie jene der Studie des Institutes für Familienforschung, die sich nicht auf Wiedereinsteigerinnen beschränkte, sondern generell Frauen mit Kindern als Zielgruppe definierte: Der größte Teil der Befragten sprach sich in beiden Umfragen für flexible Arbeitszeiten für berufstätige Eltern kleiner Kinder aus, wobei die Präferenz bei den Erhebungen im Rahmen dieser Arbeit mit 64%, im Vergleich zu 53% in der ÖIF-Studie, noch deutlicher ausfiel.

21% der befragten Wiedereinsteigerinnen würden eine großzügigere finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern bevorzugen, 15% sprachen sich für mehr Betreuungseinrichtungen für Kinder aus. Die Ergebnisse der ÖIF-Studie ergaben je eine Präferenz von rund 23% der befragten Frauen mit Kindern für diese beiden Maßnahmen.

⁹⁰ Mehrere Nennungen waren möglich, die Frage wurde von 90 Frauen beantwortet

⁹¹ Nowak, V., Pfeiffer, Ch.: 1998, S. 8ff

Abbildung 21: Präferierte politische Maßnahmen der befragten Frauen



Quelle: Eigene Erhebungen

13.13 Resümee der Fragebogenerhebung

Wiedereinsteigerinnen aller Altersgruppen und mit unterschiedlichsten Ausbildungsabschlüssen nutzen die Chance der Weiterbildung um ihre Möglichkeiten bei der Rückkehr in das Berufsleben zu verbessern.

Zwar hat, wie bereits in der Einleitung erwähnt, die gesellschaftliche Zuordnung der Aufgabebereiche Haushalt und Kindererziehung zur Frau und Beruf zum Mann an Absolutheit verloren. Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch, dass nur in 14% der Familien die Hausarbeit und nur in 25% die Kindererziehung zwischen beiden Partnern zu ungefähr gleichen Teil aufgeteilt wird⁹². Dabei muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der ca. 30 Wochenstunden umfassenden Weiterbildungsmaßnahmen eine zusätzliche Belastung der Frauen vergleichbar mit einer Vollzeitstelle besteht.

In allen drei genannten Maßnahmenarten – Orientierung, Qualifizierung und Maßnahmenbündel – nehmen Frauen mit unterschiedlich langen Unterbrechungsphasen teil. Tendenziell kann in Berufsorientierungsmaßnahmen eine stärkere Beteiligung von Frauen mit längeren Berufspausen festgestellt werden. Dies könnte auf eine größere Distanz zum Arbeitsmarkt zurückgeführt werden, die eine grundlegende Neuorientierung erfordert.

Zwar bilden finanzielle Notwendigkeiten den am häufigsten genannten Wiedereinstiegsgrund, die wiederholten Nennungen von Gründen wie „Spaß am Beruf“, „Steigerung des Selbstwertes“ und „Unabhängigkeit“ zeigen jedoch die große Bedeutung immaterieller und berufsimmanenter Motive.

Der Nutzen des Maßnahmenbesuches wird sehr hoch eingeschätzt. Auch jene Frauen, die vor Beginn der Teilnahme große Zweifel hatten, schätzen den Nutzen kaum geringer ein, als Frauen die vorab keine Zweifel äußerten.

Mehr als zwei Drittel der befragten Frauen streben einen Berufswechsel an. Dies bestätigt die Aussage der befragten TrainerInnen und BeraterInnen, wonach mit einem Wiedereinstieg häufig

⁹² Unter Familien werden in diesem Fall in Partnerschaft lebende Eltern mit Kindern verstanden. Die Möglichkeit der gleichmäßigen Verteilung der genannten Aufgaben ist naheliegenderweise bei Alleinerzieherinnen nicht gegeben.

eine völlige berufliche Neuorientierung verbunden ist. Die Frage nach den gewünschten Arbeitszeiten zeigt, dass Frauen, soweit dies finanziell möglich ist, nach einem beruflichen Neustart eine Teilzeitstelle vorziehen.

Bezüglich politischer Maßnahmen fiel die Präferenz der befragten Wiedereinsteigerinnen für flexiblere Arbeitszeiten für berufstätige Eltern mehr als deutlich aus.

14 Zusammenfassung

Ziel der vorliegenden Arbeit war es die Situation, in der sich Frauen bei einem beruflichen Wiedereinstieg befinden, darzustellen. Im ersten Teil wurde vorhandene Literatur zur Frauenerwerbstätigkeit und zur Situation, den Schwierigkeiten und Wünschen der Wiedereinsteigerinnen im Allgemeinen und im Bezug auf Weiterbildung erläutert. Der zweite Teil der Arbeit hatte eine Darstellung der Ergebnisse empirischer Erhebungen zum Inhalt. In Interviews mit TrainerInnen und BeraterInnen wurde versucht deren Einschätzungen und Erfahrungen zur Situation der Wiedereinsteigerinnen zu erheben. Weiters wurde eine standardisierte Befragung mittels Fragebogen unter den Teilnehmerinnen zielgruppenspezifischer Orientierungs-, Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Maßnahmenbündel mit Fragen zu ihrer persönlichen Situation, Berufsunterbrechung, Weiterbildung und Wiedereinstieg durchgeführt.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist seit den Siebzigerjahren konstant gestiegen. Die Erwerbsquote scheint vor allem von zwei Faktoren beeinflusst zu werden: dem Ausbildungsniveau und der Zahl der Kinder. Mit steigendem Ausbildungsniveau steigt auch die Erwerbsbeteiligung, dagegen wirkt sich eine steigende Kinderzahl negativ auf die Teilnahme der Frauen am Berufsleben aus. Alleinerzieherinnen sind zu einem deutlich höheren Anteil berufstätig als verheiratete Frauen mit Kindern.

Ein Karenzurlaub und/oder die Betreuung von Kindern bildet den wichtigsten Grund für eine Berufsunterbrechung von Frauen im Alter zwischen 18 und 60 Jahre. Weitere familienbedingte Unterbrechungsgründe, wenn auch weniger häufig genannt, sind die Betreuung alter und kranker Menschen, die Versorgung von Enkelkindern, Umzug oder Scheidung. Frauen mit höherer Qualifikation unterbrechen ihre Berufstätigkeit seltener aus diesen Gründen als Frauen mit einer niedrigeren beruflichen Qualifikation.

Wird der Zeitpunkt für die tatsächliche Rückkehr nicht durch unvorhersehbare Ereignisse wie Trennung oder Tod des Partners beeinflusst, so hat das von den Frauen subjektiv empfundene richtige Alter des Kindes, in dem es nicht mehr auf die ständige Betreuung eines Elternteiles angewiesen ist, einen wesentlichen Einfluss auf diese Entscheidung. Dabei hat sich die Dauer zwischen der Geburt des jüngsten Kindes und dem Wiedereintritt in das Erwerbsleben wesentlich verkürzt. Auch qualifikations- bzw. berufsbezogene Aspekte dürften nicht ohne Einfluss auf die Wahl des Rückkehrzeitpunktes bleiben. Frauen in höheren beruflichen Positionen und/oder Freude an ihrer Berufstätigkeit wollen häufig schon vor Erreichen des schulpflichtigen Alters ihrer Kinder wieder ins Erwerbsleben zurückkehren. Als mit Abstand wichtigster Grund für die Dauer der Unterbrechung wird der Wunsch, sich der Kinderbetreuung widmen zu wollen, angeführt.

Die Gründe für den beruflichen Wiedereinstieg sind sowohl immaterieller als auch materieller Natur. Die Rückkehr ins Berufsleben ist mit dem Wunsch nach Integration in die öffentliche Berufswelt, nach geistiger Forderung sowie neuen Aufgaben verbunden, um der privaten Isolation, fehlenden Anerkennung und einer unzureichend identitätsstiftenden Mutterrolle zu entfliehen. Weiters wollen Wiedereinsteigerinnen ihre berufliche Ausbildung nicht ungenützt lassen und eine berufliche Dequalifizierung vermeiden.

Daneben führt der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit, eigener Altersversorgung oder die Notwendigkeit zum Lebensunterhalt beizutragen zu Wiedereinstiegsbemühungen. Die Tragweite materieller Wiedereinstiegsgründe wird unterschiedlich eingeschätzt. Meist führt eine Kombination materieller und immaterieller Gründe zur Wiederaufnahme der Berufstätigkeit.

Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg ergeben sich aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch psychologische Barrieren aufgrund von Unsicherheiten und Ängsten sowie durch fehlende, unzureichende, nicht abgeschlossene oder veraltete Berufsausbildungen. Der Arbeitsmarkt erschwert durch seine Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, geforderte Mobilität der Beschäftigten etc. die Berufstätigkeit von Müttern kleiner Kinder. Die Anforderungen der Berufswelt scheinen zu jenen in der Familie konträr zu sein. Das enge Berufsspektrum der Frauen erhöht zusätzlich das Risiko nach der Unterbrechung keinen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Als größte Probleme beim Wiedereinstieg werden von den Frauen Betreuungspflichten, Qualifikationsdefizite und am Arbeitsmarkt geforderte Arbeitszeiten genannt. Die Rückkehr gestaltet sich umso schwieriger, je geringer die Berufserfahrung, je länger die Familienpause und je niedriger die Ausgangsqualifikation der Frau sind.

Durch ihre Familienarbeit erwerben Frauen vielfältige Qualifikationen wie Flexibilität, Stressresistenz, Organisationsfähigkeit, etc., die im Berufsleben eingesetzt werden können. Die Stärke der Ausprägung dieser Fähigkeiten unterscheidet sich naturgemäß stark von Frau zu Frau. Da diese sogenannten soft-skills nicht überprüfbar sind, ist kaum damit zu rechnen, dass Arbeitgeber diese bewusst als Potentiale erkennen und nutzen.

Bezüglich arbeitsplatzspezifischer Wünsche und Vorstellungen wurde vor allem die Sicherheit des Arbeitsplatzes angeführt. Wichtige Aspekte sind jedoch auch flexible Arbeitszeitgestaltung, gutes Betriebsklima, Autonomie, Selbständigkeit und sozialversicherungsrechtliche Einbindung. Trotz verschiedener Ursprungsberufe kann lt. InterviewpartnerInnen beim Wiedereinstieg ein deutlicher Trend in Richtung Büroberufe festgestellt werden. Dies kann damit erklärt werden, dass diese Arbeitsplätze geregelte Arbeitszeiten, wenig Überstunden sowie keine Wochenend- und Nachtarbeitszeiten aufweisen, wodurch die Organisation der Kinderbetreuung wesentlich vereinfacht wird. Daneben interessieren sich viele Wiedereinsteigerinnen für Berufe im sozialen Bereich. Zwei Drittel der befragten Teilnehmerinnen wollen nach Beendigung der Maßnahmen ihren Job wechseln.

Weiters wurde auf die Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen eingegangen. Teilnehmerinnen an Orientierungs-, Qualifizierungsmaßnahmen bzw. Maßnahmenbündeln unterscheiden sich von Nicht-Teilnehmerinnen kaum hinsichtlich Altersstruktur und Familienstand, sind jedoch tendenziell höher ausgebildet und haben vergleichsweise ältere Kinder. Die Fragebogenerhebung ergab, dass Teilnehmerinnen an Berufsorientierungsmaßnahmen tendenziell längere Berufspausen hinter sich haben als Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmenbündeln. Grund dafür könnte eine größere Entfremdung vom Arbeitsmarkt nach längeren Unterbrechungsphasen sein. Wichtigste Motive für die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme sind inhaltliches Interesse und Verbesserung der Berufschancen. Lt. BeraterInnen und TrainerInnen liegt der Grund für eine Teilnahme häufig im Wunsch nach Unterstützung, Information und Beratung beim geplanten Wiedereinstieg begründet. Geht es bei Teilnehmerinnen an Qualifizierungskursen vor allem darum, durch einen Erwerb konkreter fachlicher Wissensinhalte und Fertigkeiten ihre Möglichkeiten am Arbeitsmarkt zu verbessern, so befinden sich jene in Berufsorientierungsmaßnahmen, wie der Begriff schon sagt, in einer Orientierungsphase, welche einerseits berufliche Möglichkeiten klären soll, aber andererseits auch Raum für die Bearbeitung persönlicher und sozialer Probleme lässt.

Als Weiterbildungsbarriere wurden am häufigsten Informationsdefizite angeführt, aber auch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und zu geringe finanzielle Unterstützung. Mangelnde Unterstützung durch das soziale Umfeld der Frau erschwert ebenfalls eine erfolgreiche Teilnahme. In den Interviews wurde erwähnt wie wichtig es ist, dass die Frauen ihre Pläne insbesondere mit ihren Partnern und Kindern klären, um Widerstände zu vermeiden bzw. zu minimieren. Da eine funktionierende Kinderbetreuung für die angestrebte Berufstätigkeit unbedingte Voraussetzung

ist, soll diese Umstellung und Organisation der Betreuung bereits in der Weiterbildungsphase erlebt und ausprobiert werden. Im Rahmen der Fragebogenerhebung gab ein Großteil der Frauen an, sie würden bei Kinderbetreuung und Haushalt von ihren Partnern etwas unterstützt, das Ausmaß dieser Hilfe wurde jedoch nicht definiert.

Auch die interviewten TrainerInnen gaben an, dass die Organisation geeigneter Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowohl für die Weiterbildungsteilnahme als auch für den geplanten Wiedereinstieg ein Hauptproblem für die Frauen darstellt. Den Kindergärten und Schulen kommt erwartungsgemäß die größte Bedeutung als Kinderbetreuungseinrichtung zu.

Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bedeutet für viele Frauen eine erste Gruppenerfahrung nach langer Zeit. Da der angestrebte Wiedereinstieg vergleichbare Gruppensituationen mit sich bringt, ist dies nach Meinung der Gesprächspartner eine gute Vorbereitung und beinhaltet die Chance zur Verbesserung der sozialen Kompetenz, Konflikt- und Teamfähigkeit.

Ein Großteil der Teilnehmerinnen bewertet die besuchte Maßnahme sehr positiv. Im Rahmen der Fragebogenerhebung schätzten zwei Drittel der Frauen den Nutzen der Weiterbildungsmaßnahme für die weitere Arbeitssuche als sehr groß oder groß ein. Kritisiert wurde jedoch die geringe Rücksichtnahme auf bestehende Betreuungspflichten. Einziges Erfolgskriterium bei der Bewertung von Weiterbildungsmaßnahmen sollte nicht die Beschäftigungswirkung sein. Frauen bilden ein neues Selbstbewusstsein, treffen auf Gleichgesinnte und können so ihre Isolation durchbrechen und Netzwerke aufbauen. Sie definieren ihre Interessen und entscheiden über die weitere Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft. Durch vielseitige Information werden unrealistische (Berufs-)Vorstellungen und Schwellenängste abgebaut, sowie Machbarkeiten aufgezeigt. Die aktive und kooperative Unterstützung der Gruppe spielt eine wesentliche Rolle für die Erhaltung der Motivation während der Stellensuche.

Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen sollen zum einen Qualifikationsdefizite beseitigen und zusätzliche, am Arbeitsmarkt nachgefragte Kenntnisse vermitteln, zum anderen muss auf eine mögliche psychosoziale Destabilisierung der Frauen bedacht genommen werden. Der Verlust extrafunktionaler Qualifikationen scheint der Grund dafür zu sein, weshalb rein lernorientierte Weiterbildungsprogramme ohne sozialpädagogische oder psychosoziale Begleitung beim zweiten Berufseinstieg von Frauen nicht ausreichen. Ganzheitliche und Zusammenhänge aufzeigende Bildungsangebote kommen einerseits den Lernbedürfnissen der Frauen und andererseits den sich verändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt entgegen. In den Maßnahmen soll durch eigenständige Recherche relevanter Informationen, etc. die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit der Frauen gefördert werden.

Teilzeitarbeitsplätze werden vor allem von verheirateten Frauen mit Kindern präferiert. Die niedrigere Teilzeitquote alleinerziehender Frauen dürfte vor allem auf materielle Notwendigkeiten zurückzuführen sein. In der Fragebogenerhebung unter Teilnehmerinnen zielgruppenspezifischer Weiterbildungsmaßnahmen gaben zwei Drittel der Frauen an, auf der Suche nach einem Teilzeitarbeitsplatz zu sein. Atypische Beschäftigungsverhältnisse verleiten jedoch dazu, die Zuständigkeit der Frauen für Haushalt und Kinder trotz Beruf nicht zu verringern. Im Unterschied zu Frauen, die einer außerhäuslichen Erwerbsarbeit nachgehen, kommt es bei Heimarbeiterinnen zu einer Verschränkung von Berufs- und Familienarbeit. Während die außer Haus berufstätigen Frauen ihre Familienarbeit an die Berufsarbeit anhängen müssen, fordert die Heimarbeit eine Bewältigung der unterschiedlichen Aufgaben im ständigen Wechsel.

In Anlehnung an die Studie „Erwerbseinstieg von Frauen nach Geburt des jüngsten Kindes“ des Österreichischen Institutes für Familienforschung⁹³ wurden die befragten Wiedereinsteigerinnen nach ihrer Präferenz zu folgenden politischen Maßnahmen befragt: Mehr Betreuungseinrichtungen für Kinder, großzügigere finanzielle Unterstützung für Familien mit Kindern und flexible Arbeitszeiten o.ä. für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern. Zwei Drittel der befragten Frauen sprachen sich für flexiblere Arbeitszeiten für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern aus.

⁹³ Nowak, V., Pfeiffer, Ch.: 1998, S. 8ff

Anhang

Typologie der Bildungsmaßnahmen

• Berufsorientierungsmaßnahmen

Berufsorientierungsmaßnahmen bieten Personen, die Schwierigkeiten bei der Festlegung beruflicher Perspektiven haben, umfassende Unterstützung an. Sie enthalten folgende Basiselemente:

- Einstieg, Gruppenfindung, Zielorientierung,
- IST - Analyse und Auseinandersetzung mit den bisherigen beruflichen Erfahrungen,
- Ausweitung der beruflichen Möglichkeiten, Interessen und Wünsche,
- Einengung und Überprüfung der individuellen Wünsche, Ideen und Interessen inklusive betrieblicher Praktika oder Praxis in Lehrwerkstätten.
- Entscheidungsfindung und Konkretisierung der weiteren Schritte

Diese Elemente werden um zielgruppenspezifische Bausteine ergänzt. Berufsorientierungsmaßnahmen geben, neben dem praktischen Kennenlernen verschiedener Berufsfelder, im geschützten Rahmen die Möglichkeit, persönliche und soziale Probleme zu bearbeiten und nach Möglichkeit zu lösen. Unmittelbares Ziel ist die Erarbeitung eines umsetzbaren Karriereplanes, abgestimmt auf das gesamte Lebensumfeld der einzelnen Person.

• Qualifizierungsmaßnahmen

Qualifizierungsmaßnahmen sind dadurch charakterisiert, dass sie berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die zu einem anerkannten Schul- oder Berufsabschluss führen. Sie können berufliche Einstiegs- oder Zusatzqualifikationen beinhalten und entweder aus nur einem Unterrichtsgegenstand bestehen oder in lehrgangsähnlicher Form mehrere Unterrichtsfächer behandeln.

• Maßnahmenbündel

Maßnahmenbündel zeichnen sich dadurch aus, dass unterschiedliche Maßnahmenarten miteinander kombiniert werden, um optimal auf die individuelle Situation der Teilnehmerin eingehen zu können. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn im Rahmen einer Orientierungsphase eine berufliche Um- oder Neuorientierung erfolgt und diese dann durch eine entsprechende Qualifizierung sowie eine Unterstützung bei der aktiven Arbeitssuche realisiert werden kann.

Begriffserklärungen

- Labour-Force-Konzept:

Nach dem Labour-Force-Konzept zählen als „erwerbstätig“ jene Personen, die in der Vorwoche eine bezahlte Tätigkeit im Ausmaß von mindestens einer Stunde täglich ausgeübt haben oder als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder einen Arbeitsplatz als Unselbstständige oder Selbständiger oder mithelfende Familienangehörige hatten, aber wegen Karenz, Urlaub, Krankheit und dgl. die Arbeit nicht ausüben konnten. Als erwerbstätig zählen auch alle Präsenz- bzw. Zivildienstler.

Als „arbeitslos“ gelten nach diesen Kriterien, präzisiert durch EUROSTAT (Statistisches Amt der Europäischen Union), jene Personen, die nicht erwerbstätig sind, Arbeit suchen, in den letzten vier Wochen vor der Befragung eine aktive Maßnahme der Arbeitssuche gesetzt haben und innerhalb von zwei Wochen ihre Arbeit antreten können.

Als arbeitslos gelten auch jene, die nicht mehr suchen, weil sie unmittelbar vor Antritt einer neuen Stelle stehen. Durch diese Regelung werden beim Arbeitsamt vorgemerkte Arbeitslose ausgeschlossen, wenn z.B. der/die vorgemerkte Arbeitslose nicht innerhalb von zwei Wochen für eine Arbeit verfügbar ist; allerdings können damit auch Personen als arbeitslos erfasst werden, die keinen Kontakt mit dem Arbeitsamt hatten.

- Lebensunterhaltskonzept:

Dieses Konzept entspricht weitgehend dem seit Beginn der Mikrozensus-Erhebungen gebräuchlichen Konzept. Als „Erwerbstätig“ zählen hier Personen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens 12 Stunden, die sich auf die Frage nach der Teilnahme am Erwerbsleben als „Erwerbstätig“ bezeichnet haben, sowie Präsenz-/Zivildienstler und KarenzurlauberInnen. Als „Arbeitslos“ zählen Personen die sich in der Frage nach der Teilnahme am Erwerbsleben als arbeitslos bezeichnet haben.

Im Vergleich der beiden Konzepte ergeben sich nach dem Labour-Force-Konzept höhere Zahlen für Erwerbstätige wie auch für Erwerbspersonen, hingegen niedrigere Arbeitslosenzahlen. Die höheren Erwerbstätigenzahlen ergeben sich einerseits aus dem „Fallen“ der Stundenuntergrenze und andererseits daraus, dass Teilzeittätigkeiten mit mehr als 12 Stunden vermehrt angegeben werden, die in der Frage zum Lebensunterhalt durch wichtigere Formen des Lebensunterhalts (z.B. Pension) überdeckt werden.⁹⁴

- Arbeitslosenquote: Anteil der Arbeitslosen an den Erwerbspersonen
- Erwerbspersonen: Erwerbstätige und Arbeitslose
- Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung
- BO-Kurse: Berufsorientierungskurse

⁹⁴ Statistik Österreich: Mikrozensus Jahresergebnisse 1998, Heft 1.328, Wien 2000, S.XXXXI f.

Unterstützende Weiterbildungsanbieter

Durch die Unterstützung der LeiterInnen und MitarbeiterInnen folgender Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen wurden die empirischen Erhebungen im Rahmen dieser Arbeit ermöglicht:

- abz - Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum für Frauen
- AQUA – Arbeitsmarkt Qualifizierung für Frauen
- Arbeitsmarktservice Wien
- Die Berater GmbH - Unternehmensberatung, Coaching und Schulung
- INTERCOM Kommunikationszentrum
- MENTOR GmbH – Management-Entwicklung-Organisation
- Start Arbeitsintegrations- GmbH
- Wirtschaftsförderungsinstitut Wien

Literaturverzeichnis

- AMBOS, Ingrid, GERTNER Swantje, SCHIERSMANN, Christiane, WUNN, Christa: Berufliche Wiedereingliederung von Frauen, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1990
- AXHAUSEN, Silke: Auswirkung der Vereinbarkeitsproblematik eines Zusammenlebens mit Kindern und kontinuierlicher Berufstätigkeit für Frauen, Teilgutachten 1, in: KRÜGER, Helga (Hrsg.): Frauen und Bildung, Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien, Bielefeld: KT-Verlag 1992
- AZIZI-BURKART, Veronika: „Arbeitslosigkeit von Frauen in Wien – Beitrag der AMV zur Verbesserung der Wiedereinstiegschancen von Frauen ins Erwerbsleben“, in: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: „Der Ausstieg ist leichter als der Einstieg“, Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben in Wien, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1994
- BACKES, Gertrud, LUCKE, Doris: Alternative: „Männerberuf“? Beschäftigung und Rückkehrperspektiven für Frauen, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesellschaft, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1987
- BARTUNEK, Ewald: Berufsunterbrechung wegen Kinderbetreuung – Gründe für die Dauer, Ergebnisse des Mikrozensus September 1990, in: ÖSTAT: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 8, Wien 1991, S. 676 – 689
- BARTUNEK, Ewald: Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von Frauen wegen Kinderbetreuung – Dauer und Verlauf, Ergebnisse des Mikrozensus September 1990, in: ÖSTAT: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 7, Wien 1991, S. 584 – 500
- BARTUNEK, Ewald: Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Ergebnisse des Mikrozensus September 1990, in: ÖSTAT: Statistische Nachrichten, 46. Jahrgang 1991, Heft 5, Wien 1991, S. 431 – 436
- BEHRINGER, Friederike, KIRNER, Ellen, SCHULZ, Erika: Betriebliche Einarbeitung als Instrument zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1998
- BISCHOF, Sabine: Elternberufstätigkeit und Kinderentwicklung, Studienreihe zum Internationalen Jahr der Familie 1994, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1994
- BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992
- BRÜDERL, Leokadia: Beruf und Familie: Frauen im Spagat zwischen zwei Lebenswelten, in BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.11 - 34
- BUJOK, Eva: Die Bedeutung von Weiterbildung für Frauen beim zweiten Berufseinstieg, Schriftreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 64, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1988
- CARLE; Ursula, BRINKER; Tobina, DANE, Eva, QUENTMEIER; Birgit, STAHL, Sabine: Zurück in die berufliche Zukunft, Vom beschwerlichen und dennoch geglückten Wiedereinstieg von Akademikerinnen, Bielefeld: Kleine Verlag 1995

- EHMER, Josef: „Innen macht alles die Frau, draußen die grobe Arbeit macht der Mann“, Frauenerwerbsarbeit in der industriellen Gesellschaft, in LEUCHTENMÜLLER-BOLOGNESE, Birgit, MITTERAUER, Michael (Hrsg.): Frauen-Arbeitswelten, Wien: Verlag für Gesellschaftskritik 1993, S. 81 – 104
- ENGELBRECH, Gerhard: Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 2/87, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1987
- FACCINELLI, Angelika, ZENNEBE, Renate: Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach?, Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1996
- FASSMANN, Heinz: Belastende Lebensabschnitte, Rückkehr von Müttern ins Berufsleben, in: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt: Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Frauenbericht 1995, Wien: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt 1995, S.69 - 72
- FREUND, Martina: „Und was hab´ ich davon?“, Frauenstudien an der Universität – Weiterbildung für Frauen in und nach der Familienphase, Bielefeld: Kleine Verlag 1997
- GAUGLER, Eduard, SCHACH, Elisabeth, VOLLMER, Marianne: Wiedereingliederung von Frauen in qualifizierte Berufstätigkeit nach längerer Berufsunterbrechung, Forschungsbericht der Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis, Mannheim: Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis 1984
- GENSIOR, Sabine, HAGEMANN-WHITE Carol, HOHENBERGER, Lydia, SCHICKE, Hildegard: Frauen in der Lebensmitte, Weiterbildung zwischen Familie und Beruf, Pfaffenweiler: Centaurus-Verlagsgesellschaft 1990
- GIESEKE, Wiltrud: Erwachsenenbildung als Frauenbildung, Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag 1995
- GÜTLINGER; Eva: Wiedereinsteigerinnen, Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen, in: AK WISO Vol.21, Nr.1/1998, Wien 1998
- HAUSEGGER; Trude, LECHNER, Ferdinand, REITER, Walter, SCHREMS; Irmgard: Qualifizierung und Beschäftigung von Frauen, Das Modellprojekt ABZ Meidling, Forschungsbericht im Auftrag des Arbeitsmarktservice Wien, Wien: AMS Wien 1995
- HELLMICH, Andrea: Frauen zwischen Familie und Beruf. Eine Untersuchung über Voraussetzungen und Nutzen einer Berufskontaktpflege von Frauen in der Familienphase, Stuttgart, Berlin, Köln: Verlag W. Kohlhammer 1986
- HERLYN, Ingrid, VOGEL, Ulrike, KISTNER, Angelika, LANGER, Heike, MANGELS-VOEGT, Birgit, WOLDE, Anja: Begrenzte Freiheit – Familienfrauen nach ihrer aktiven Mutterschaft, Eine Untersuchung von Individualisierungschancen in biographischer Perspektive, Bielefeld: Kleine Verlag 1993
- HILDEBRANDT-WOECKEL, Sabine: Karrierefalle Erziehungsurlaub, Reinbek bei Hamburg: rororo Rowohlt 1999
- KAISER, Astrid: Geschlechtsneutrale Bildungstheorie und Didaktik, in HANSMANN, Otto, MAROTZKI, Winfried (Hrsg.): Diskurs Bildungstheorie I: Systematische Markierung, Weinheim: Beltz 1988, S.364 - 376
- KAPPELLER, Doris, KREIMER, Margarete, LEITNER, Andrea: Gründe der Nichterwerbstätigkeit von Frauen, IHS Projektbericht, Wien: IHS 1999

- KAPELLER; Doris, KREIMER, Margarete, LEITNER, Andrea: Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Wien: Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales 1999
- KREIMER, Margareta: Arbeitsmarktsegregation nach dem Geschlecht in Österreich, in: Kammer für Arbeiter und Angestellte (Hrsg.): Wirtschaft und Gesellschaft, 21. Jahrgang, Heft 4, Wien: Verlag Orac 1995, S. 579 - 608
- KRÜGER, Helga: Frauen und Bildung, Wege der Aneignung und Verwertung von Qualifikationen in weiblichen Erwerbsbiographien, Bielefeld: KT-Verlag 1992
- KRÜGER, Helga: Privatsache Kind – Privatsache Beruf, „... und dann hab` ich ja noch Haushalt, Mann und Wäsche“, Zur Lebenssituation von Frauen mit kleinen Kindern in unserer Gesellschaft, Opladen: Leske und Budrich 1987
- LASSNIGG, Lorenz, LEITNER, Andrea, STEINER, Peter, WROBLEWSKI, Angela: Evaluierung der Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS, IHS Projektbericht, Wien: IHS 1999
- LASSNIGG, Lorenz, LEITNER, Andrea, STEINER, Peter, WROBLEWSKI, Angela: Unterstützung beim Wiedereinstieg, Möglichkeiten und Wirkung frauenspezifischer Maßnahmen, AMS Report 10, Wien 1999
- LAUTERBACH, Wolfgang: Erwerbsmuster von Frauen, in: MAYER, Karl Ulrich, ALLMENDINGER, Jutta, HUININK, Johannes (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/Main: Campus Verlag 1991, S.23 – 56
- LEUCHTENMÜLLER-BOLOGNESE, Birgit, MITTERAUER, Michael (Hrsg.): Frauen-Arbeitswelten, Wien: Verlag für Gesellschaftskritik 1993
- MACHA, Hildegard, PAETZOLD, Bettina: Elemente beruflicher Identität von Wissenschaftlerinnen: Vereinbarkeit von Kind und Beruf?, in: BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.123 - 154
- MAYER, Karl Ulrich, ALLMENDINGER, Jutta, HUININK, Johannes (Hrsg.): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie, Frankfurt/Main: Campus Verlag 1991
- MECKL, Ulrike: Bildungsbedürfnisse von Familienfrauen in der Erwachsenenbildung, Berichte aus der Pädagogik, Aachen: Shaker Verlag 1996
- MEGGENEDER, Oskar, RANFTL, Edeltraud: Betriebliche Arbeitszeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit, Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1992
- MÜNZ, Rainer, NEYER, Gerda, PELZ, Monika (Hrsg.): Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Weiterbildung, Linz: Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik 1986
- MÜNZ, Rainer: Beruf oder Familie?, in: MÜNZ, Rainer, NEYER, Gerda, PELZ, Monika (Hrsg.): Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Weiterbildung, Linz: Österreichisches Institut für Arbeitsmarktpolitik 1986, S.232 – 298
- NOWAK, Vera, PFEIFFER, Christiane: Erwerbseinstieg von Frauen nach Geburt des jüngsten Kindes, Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung 1998
- OBERBICHLER, Eva, OBERBICHLER, Peter: Familien und Arbeitswelt. „Trotz arbeiten möchte man auch ein Mensch sein“, Wien: Bundesministerium für Soziale Verwaltung 1987

OCHEL, Anke: Arbeitsplatz Familie: Selbstbild, Bewältigungsstrategien und Zukunftsperspektiven nichterwerbstätiger Hausfrauen, in BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.171 - 187

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1970

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1972

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1974

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1976

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1978

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1980

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1982

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1984

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1986

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1988

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1990

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1992

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1993

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1994

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1995

ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1996

ÖSTAT: Statistisches Jahrbuch 1996

OUBAID, Monika (Hrsg.): Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung, Dokumentation des XVIII. Soester Weiterbildungsforums, Soest: Soester Verlagskontor 1989

PAPASTEFANOU, Christiane: Mütterliche Berufstätigkeit in der Übergangsphase zur „Nach-Elterschaft“, in BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.210 - 230

PELZ, Monika: Die Sicht der Betroffenen in: MÜNZ, Rainer, NEYER, Gerda, PELZ, Monika: Frauenarbeit, Karenzurlaub und berufliche Weiterbildung, Linz: Österr. Institut für Arbeitsmarktpolitik 1986, S.299 – 375

RICHTER, Gudrun: Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Bundesrepublik Deutschland – Bestandsaufnahme, Bewertung, Durchsetzungsbedingungen, in: OUBAID, Monika (Hrsg.): Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung, Soest: Soester Verlagskontor 1989

SCHIERSMANN, Christiane: Berufliche und allgemeine Weiterbildung von Frauen, Kurseinheit 2: Frauen in der beruflichen Weiterbildung, Hagen: Fernuniversität Gesamthochschule Hagen 1991

SCHIERSMANN, Christiane: Berufliche Weiterbildung im Interesse von Frauen, in: GIESEKE, Wiltrud et al. (Hrsg.): Erwachsenenbildung als Frauenbildung, Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag 1995

- SCHRÖDER, Annette: Berufstätige Mütter – zur Vereinbarkeit von Ideal und Wirklichkeit, in BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S 89 - 103
- STATISTIK ÖSTERREICH: Statistisches Jahrbuch Österreich 2002
- STATISTIK ÖSTERREICH: Mikrozensus Jahresergebnisse 1998, Beiträge zur österreichischen Statistik
- STREHMEL, Petra: Mutterschaft und Berufsbiographieverlauf: Entwicklungskonsequenzen bei jungen Akademikerinnen, in: BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.69 - 87
- TÖLKE, Angelika: Familiengründung, hiermit einhergehende Erwerbsunterbrechungen und normative Rollenvorstellungen, in BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.35 – 48
- WALPER, Sabine, HEINRITZ, Sigrid: Mütter nach der Kleinkindphase: Zur Gestaltung der Berufsbiographie in unterschiedlichen Bildungsgruppen, in BRÜDERL, Leokadia, PAETZOLD, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie. Psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit, Weinheim, München: Juventa-Verlag 1992, S.49 – 68
- WIEDERSCHWINGER, Margit: Qualifikation, berufliche Tätigkeiten und Berufslaufbahnen, in BM für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hrsg.): Bericht über die Situation der Frauen in Österreich, Frauenbericht 1995, Wien: BM für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt 1995, S.237 - 246
- WINTER, Barbara: Schulabschlussbezogene Bildungsangebote für Familienfrauen als Bausteine für Wiedereingliederung, in: OUBAID, Monika (Hrsg.): Berufliche Wiedereingliederung von Frauen als Aufgabe von Gesellschaft und Weiterbildung, Soest: Soester Verlagskontor 1989
- WÖRISTER, Karl: Thema Wiedereinsteiger/innen, in Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: „Der Ausstieg ist leichter als der Einstieg“, Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben in Wien, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien 1994

Diese Arbeit wurde im Institut für Wirtschaftspädagogik der Wirtschaftsuniversität Wien als Diplomarbeit (Betreuerin: Univ. Prof. Dr. Monika Petermandl) vorgelegt und mit dem Stiftungs- und Förderpreis zur Unterstützung von Frauenkarrieren der Dr. Maria Schaumayer – Stiftung ausgezeichnet.

Tabellen- sowie Abbildungsanhang, Fragebogen und Interviewleitfaden können per E-Mail unter schwarzmayr@ibw.at angefordert werden.