

# Wiedereinstieg in den Beruf

Gründe, Motive, Hindernisse –  
eine Untersuchung zu Vorarlberg





### Wiedereinstieg in den Beruf – Gründe, Motive, Hindernisse

Bildung, Kinderbetreuung, Arbeitszeit – diese drei Faktoren spielen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach der Kinderpause eine wesentliche Rolle.

Viele Frauen scheitern an mindestens einem dieser Punkte und schaffen den Sprung ins Berufsleben erst nach einer langen Erwerbspause. Die Folgen sind ein geringer Verdienst, der Einstieg ins Berufsleben in niedrigerer Position als vor der Erwerbspause sowie große Lücken in der Pensionsversicherung.

Konkret machten 40 Prozent der nichterfolgreichen Wiedereinsteigerinnen die unzureichende Kinderbetreuung für ihr Scheitern verantwortlich. 30 Prozent gaben ungünstige Arbeitszeiten der Betriebe als Hindernis an. Im Gegensatz dazu war für 42 Prozent das unterstützende soziale Umfeld, wie beispielsweise die Betreuung durch die Großeltern, entscheidend, dass sie den Wiedereinstieg ins Berufsleben geschafft haben.

In diesen Bereichen gilt es die Hebel anzusetzen. Neben gezielten Weiterbildungsangeboten durch das AMS müssen auch die Kinderbetreuungseinrichtungen sowie die Schulen zukünftig flexibler und länger geöffnet bleiben. Auch Themen wie Pensionsplitting und individuelle Angebote von den Unternehmen müssen in den Mittelpunkt gerückt werden.

Hubert Hämmerle  
AK-Präsident

Anton Strini  
AMS Landesgeschäftsführer

**Dr.<sup>in</sup> Eva Häfele**

Nach dem Studium der Ostasienwissenschaften in Wien und Beijing langjährige berufliche Tätigkeit in China, in den USA und im europäischen Ausland. In den vergangenen Jahren selbständige Sozialwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Frauenforschung, Sozial- und Kulturwissenschaft. Mitverfasserin der Studien im Auftrag der AK Vorarlberg: „Schicksal Prekarität – Maßnahmen für Vorarlberg“ (2008) und „Arm trotz Arbeit – Working Poor (Erwerbsarme) in Vorarlberg“ (2010).

**Impressum**

© AK Vorarlberg und AMS Vorarlberg

Feldkirch 2011

Grafische Gestaltung: Christine Branner

Lektorat: Kurt Greussing

Druck: Buchdruckerei Lustenau, 6890 Lustenau

ISBN 978-3-902898-02-9

Abschluss der Literaturrecherchen: Februar 2011

Abschluss der Interviews: April 2011

Abschluss des Manuskripts: Juli 2011

Telefonische Interviews: Sandra Hämmerle, Eva Häfele

Statistische Auswertungen: Martin Häfele

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer großen Zahl von Interviews auf der Basis von mehrseitigen Kurzfragebögen und vertiefenden telefonischen Interviews mit Wiedereinsteigerinnen in das Erwerbsleben aus allen Regionen Vorarlbergs. Ohne jede einzelne von ihnen namentlich zu erwähnen, möchten wir uns sehr nachdrücklich für ihre Bereitschaft bedanken, ihre Erfahrungen zum Nutzen künftiger Wiedereinsteigerinnen weiterzugeben.

Die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice Vorarlberg, namentlich die Frauenreferentin Mag.<sup>a</sup> Kamila Sima-Gaupp-Berghausen sowie Manfred Ritter als Leiter der Statistikabteilung, standen als kompetente Ansprechpartner/innen für methodische und inhaltliche Fragen jederzeit zur Verfügung. Ein großer Dank gilt auch den AMS-Beraterinnen in allen Regionalstellen, die ihr Expertinnenwissen großzügig zur Verfügung gestellt und viele wertvolle und wichtige Inputs gegeben haben.

AK-Vizedirektor Gerhard Ouschan sowie Mag.<sup>a</sup> Martina Podgornik haben die Studie mit engagiertem Rat und Interesse begleitet und eine zentrale Unterstützung durch die Abwicklung des Fragebogenversands geleistet.

Auf Seiten der Expertinnen, die ihr Erfahrungswissen zur Verfügung gestellt haben, möchten wir uns namentlich bei den folgenden Personen (in alphabetischer Reihenfolge) für die ausführlichen Interviews bedanken: Mag.<sup>a</sup> Miriam Bitschnau (Wirtschaftskammer Vorarlberg, Gründerservice), Heidi Feuerstein (BIFO – Beratung für Bildung und Beruf), Marlies Fritsch (Arbeiterkammer Vorarlberg), Verena Gopp (FEMAIL FrauenInformationszentrum) und Mag.<sup>a</sup> Mignon Nagel-Selb (abz\*austria).

Die Personalverantwortlichen Birgit Florineth (Schöller, Bregenz/Hard), Mag.<sup>a</sup> Martina Hagen (SPAR-Zentrale, Dornbirn) und Mag. Mario Hammerer (Sutterlüty Handels GmbH, Zentrale Egg) haben die berufliche Situation der Wiedereinsteigerinnen aus der Sicht von Unternehmen dargestellt und damit die Studie um einen wichtigen Aspekt erweitert – dafür ebenfalls besten Dank.

Die Verantwortung für die vorliegenden Ergebnisse liegt natürlich bei der Autorin. Literatur- und Statistikrecherchen wurden im Februar 2010 abgeschlossen. Die empirische Erhebung mittels Kurzfragebogen und vertiefenden telefonischen Interviews fand im Zeitraum von Februar bis Mitte April 2011 statt.



## Inhalt

1	Einleitung: Neubewertung der Erwerbsarbeit von Frauen	12	6	Achillesferse Kinderbetreuung	64
2	Methodik der Untersuchung	16	7	Frauenerwerbstätigkeit und Wiedereinstieg als Forschungsthema	70
			7.1	Relevante österreichische Untersuchungen zum Wiedereinstieg	70
			7.2	Untersuchungen zu Wiedereinsteigerinnen in Deutschland	76
<b>ERSTER TEIL</b>					
3	Frauenarbeit in Vorarlberg – ein Überblick	22	8	EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern	82
4	Frauen in Vorarlberg – soziodemografische Merkmale	30	<b>ZWEITER TEIL</b>		
4.1	Frauenbildung und Frauenausbildung in Vorarlberg	30	9	Wiedereinsteigerinnen in Vorarlberg: Ergebnisse der empirischen Untersuchung	88
4.2	Familienverhältnisse der Vorarlberger Frauen	36	9.1	Das Untersuchungsfeld	89
4.3	Frauen mit Migrationshintergrund	39	10	Der Überblick: Wiedereinstieg geschafft – nicht geschafft	94
5	Wirtschaftsbranchen, Beschäftigungsformen und Einkommen	44	10.1	Soziodemografische Merkmale der befragten Wiedereinsteigerinnen	95
5.1	Frauenbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen	45	10.2	Die Situation der befragten Wiedereinsteigerinnen vor der Familienpause	101
5.2	Vorarlberger Frauen in atypischen Beschäftigungsformen	47	10.3	AMS-Betreuung und AMS-Unterstützungsleistungen	104
5.2.1	Teilzeitbeschäftigung in Vorarlberg	49			
5.2.2	Frauen als geringfügig Beschäftigte	52			
5.2.3	Leiharbeiterinnen in Vorarlberg	54			
5.3	Fraueneinkommen in Vorarlberg	55			
5.4	Wiedereinstieg in die Selbständigkeit?	60			

11	<b>Wiedereinstieg in den Beruf – fördernde und hemmende Faktoren</b>	<b>110</b>
12	<b>Wiedereinstieg nicht geschafft – die wichtigsten Merkmale</b>	<b>122</b>
12.1	Gründe für den bisher nicht erfolgten Wiedereinstieg	127
12.2	Erwartungen für einen zukünftigen Wiedereinstieg	133
13	<b>Wiedereinstieg geschafft – die wichtigsten Merkmale</b>	<b>138</b>
13.1	Gründe für den erfolgreichen Wiedereinstieg	138
13.2	Der Weg zum Wiedereinstieg	140
14	<b>Vertiefende Interviews</b>	<b>148</b>
14.1	Wiedereinstieg nicht geschafft	149
14.1.1	Erwartungen für den zukünftigen Wiedereinstieg	171
14.1.2	AMS-Betreuung und AMS-Unterstützungsleistungen	175
14.2.	Wiedereinstieg geschafft	178
14.2.1	Gründe für den erfolgreichen Wiedereinstieg	181
14.2.2	AMS-Betreuung und AMS-Unterstützungsleistungen	199

<b>DRITTER TEIL</b>		
15	<b>Interviews mit den Beraterinnen der AMS-Regionalstellen</b>	<b>206</b>
16	<b>Expertinneninterviews mit Systempartnern</b>	<b>220</b>
17	<b>Interviews mit Personalverantwortlichen in Unternehmen</b>	<b>228</b>
<b>VIERTER TEIL</b>		
18	<b>Maßnahmen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg</b>	<b>234</b>
18.1	Generelle Maßnahmen	235
18.2	Maßnahmen zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs	237
18.3	Maßnahmen zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs	241
18.4	Maßnahmen zu den Qualifizierungsdienstleistungen des AMS	244
18.5	Arbeitsmarktrelevante Maßnahmen des AMS	247
18.6	Weitere arbeitsmarktbezogene Maßnahmen	248
18.7	Forderungen und Maßnahmen der AK Vorarlberg	249
19	<b>Literatur</b>	<b>256</b>
20	<b>Anhang</b>	<b>264</b>
	Kurzfragebogen	264



## 1. Einleitung

### Neubewertung der Erwerbsarbeit von Frauen

Die Thematik der Wiedereinsteigerinnen hat mit einem geänderten Verständnis im Hinblick auf Frauenerwerbstätigkeit in entwickelten Industriegesellschaften zu tun. Während noch bis zum Anfang der 1970er Jahre ein Rollenbild vorherrschte, das weibliche Erwerbsarbeit als vorübergehenden Lebensabschnitt bis zur Verheiratung und damit zur Aufnahme von Familienarbeit zwecks Versorgung von Ehemann und Kindern sah, ist dieses Rollenbild inzwischen entweder aufgehoben oder zumindest von der Vorstellung konkurrenziert worden, dass Frauen – nicht anders als Männer – im Prinzip einer erwerbslebenslangen Berufstätigkeit nachgehen sollen. Diese Tätigkeit wird durch Familienarbeit lediglich kürzer oder länger unterbrochen, aber nicht von ihr abgelöst.

Dieses veränderte Rollenverständnis lässt sich übrigens auch am Familienrecht ablesen. Der entscheidende Wandel vollzog sich hier durch die Revision der aus dem Jahre 1811 stammenden Paragraphen 91 und 92 des ABGB, die den Mann als „Haupt der Familie“ und damit in wesentlichen Bereichen als Rechtsvormund der Ehegattin bestimmt hatten.<sup>1</sup> Bis dahin hatte der Ehemann zum Beispiel das Recht gehabt, das Arbeitsverhältnis seiner Gattin unter Berufung auf deren Familienpflichten zu kündigen oder von vornherein nicht zuzulassen. Erst 1975 ist nun die Ehefrau durch die Neufassung der Paragraphen 90 bis 92, die die Gleichberechtigung der Ehepartner in Familienangelegenheiten vorsehen, zu einer selbständigen Rechtspersönlichkeit geworden: Unter anderem verfügt sie jetzt autonom über das Recht zur Aufnahme wie zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses.

Das ist eine qualitative Verschiebung in der Lebensphasengestaltung der Frauen. Während früher Erwerbsarbeit – auch qualifizierte! – als vorbereitende Stufe zur Mitfinanzierung der Familiengründung gewertet wurde und dann als abgeschlossene lebensgeschichtliche Phase zurückblieb, so steht nun Erwerbsarbeit – lebensgeschichtlich betrachtet – als zumindest gleichwertig neben der Familienarbeit. Im Hinblick auf die Altersversorgung hat sie die Familienarbeit sogar den Rang gekostet, denn kaum noch eine Frau kann sich ihre Altersversorgung allein auf der Basis der Witwenpension oder im Scheidungsfall auf Grundlage der Unterhaltszahlungen des Mannes vorstellen.



Diese Überlegungen dürfen nicht suggerieren, dass lebenslange Erwerbsarbeit früher für die meisten Frauen keine Rolle gespielt hätte. Das Gegenteil ist richtig: Viele Frauen waren als lohnabhängige Erwerbstätige oder als mithelfende Familienangehörige im Gewerbe und in der Landwirtschaft gezwungen, zum Erwerb des Haushaltes beizutragen oder ihn gar allein zu bestreiten. Doch das offizielle Rollenbild war ein anderes – nämlich das der Frau, die ihre tägige Erfüllung nicht in einem Produktionsbetrieb, im Büro oder in einer Dienstleistungsbranche wie Erziehung oder Gesundheit findet, sondern die möglichst bald und dann bis zum Lebensende als Hausfrau und Mutter werkt. Ein besonders sprechendes Beispiel für dieses Rollenverständnis, das im Wesentlichen von Staat, Kirche und von konservativen, zeitweise auch von liberalen Parteien getragen wurde, findet sich im Lehrerdienstrecht bis 1938: Lehrerinnen durften ihren Beruf nur unverheiratet ausüben. Sobald sie in den Stand der Ehe traten, mussten sie den Schuldienst quittieren: Das konservative Rollenbild der lediglich Familienarbeit verrichtenden Ehefrau sollte angesichts der Schulkinder nicht mit der realen Erscheinung einer Frau konfrontiert werden, die Beruf und Familie unter ein Dach bringt. In Vorarlberg galt diese Regelung bis 1949.<sup>2</sup>

Erst seit dem grundsätzlichen Wandel dieses Rollenbildes sind Wiedereinsteigerinnen auch zu einem Thema der Arbeitsmarktpolitik geworden. Unter den Bedingungen soziodemografischer Veränderungen – nämlich durch den sich ankündigenden Mangel an (männlicher) Facharbeit – ist das Thema der Wiedereinsteigerinnen noch drängender geworden: jetzt eben nicht mehr nur als gesellschaftspolitisches Anliegen im Sinne einer autonomen Befähigung der Frau zur erwerbsbasierten Existenzsicherung, sondern als ökonomisches Bedürfnis einer gesamten Volkswirtschaft infolge der entsprechenden Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen.

Wir haben also einen Push- und einen Pull-Faktor im Hinblick auf weibliche Erwerbstätigkeit und damit auf Wiedereinsteigerinnen: erstens den Erwerbwunsch und die Arbeitsplatznachfrage der Frauen selbst („Push“), zweitens die Arbeitskräftenachfrage der Betriebe („Pull“).

Wie sich in Vorarlberg die Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg in den Beruf auswirken, wird im empirischen Teil der Untersuchung dargestellt. Er basiert auf einer Fragebogenerhebung einer Gruppe von 423 Frauen, verbunden mit telefonischen Interviews. Dadurch konnten statistisch gut abgesicherte Erkenntnisse zu einer Reihe von Indikatoren gewonnen werden, die im Hinblick auf Maßnahmen des AMS und anderer öffentlicher Träger von Belang sind.

<sup>1</sup> Neufassung durch BGBl. Nr. 412/1975, 31.07.1975, 412. Bundesgesetz: Neuordnung der persönlichen Rechtswirkungen der Ehe. Alter Text (1811) unter: <http://books.google.com/books?id=9o0xAAAAIAAJ&oe=UTF-8>

<sup>2</sup> Nachbaur, Ulrich (2010)



## 2. Methodik der Untersuchung

Der erste Teil der vorliegenden Untersuchung besteht in Recherchen zu publizierten Rahmendaten und zu Forschungsergebnissen bezüglich der Lebens-, Arbeits- und Einkommenssituation der Frauen in Vorarlberg sowie zu relevanten Forschungsfragen zu Wiedereinsteigerinnen in Österreich und Deutschland. Der Abschluss dieser Erhebungen erfolgte mit Februar 2011, das Referenzjahr für diese statistischen Recherchen ist also überwiegend das Jahr 2009.

Den zweiten Teil bildet eine empirische Erhebung auf der Basis von AMS-Adressen von Wiedereinsteigerinnen. Aus diesem Adressenpool ist durch rückgesandte Fragebogen eine Stichprobe entstanden. Diese wurde anhand von Indikatoren der Grundgesamtheit der AMS-Daten auf ihre Repräsentativität überprüft. Diese Indikatoren waren: Herkunft nach Bezirken, Alterskohorten, höchste abgeschlossene Schulbildung und Staatsbürgerschaft.

Die empirische Untersuchung ist – als zentraler Teil der Studie – folgendermaßen angelegt:

<b>Grundgesamtheit</b>	2.699 beim AMS vorgemerkten Frauen, die mit WE (Wiedereinstieg) kodiert waren. Datenbestand aus dem Jahr 2009 und dem ersten Quartal 2010, damals alle wohnhaft in Vorarlberg. An sie wurde ein Kurzfragebogen (siehe Anhang) mit der Bitte um Retournierung ausgesandt.
<b>Ausfallquote</b>	14 % = 387 Fragebogen wurden wegen Unzustellbarkeit (verzogen) retourniert.
<b>Rücklaufquote</b>	18,5 % = 427 Kurzfragebogen (von 2.312 zugestellten), davon 4 nicht verwertbare.
<b>Stichprobenumfang</b>	423 Kurzfragebogen. 136 vertiefende telefonische Interviews.
<b>Stichprobenziehung</b>	Die vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen entschieden selbst, den Kurzfragebogen ausgefüllt zu retournieren beziehungsweise sich für ein telefonisches Interview zur Verfügung zu stellen.
<b>Befragungsart</b>	Kurzfragebogen: standardisiert, papiergebunden mit offenen und geschlossenen Fragen, Rating-Skalen mit skalierten Antworten und Fragen mit Möglichkeit von Mehrfachangaben. Telefoninterviews: standardisierter erweiterter Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragen sowie Rating-Skalen, Möglichkeit von Mehrfachangaben und Schulnotenfragen.
<b>Befragungsform</b>	Kurzfragebogen zur Selbstbeantwortung, Fragebogen-Interview.
<b>Erhebungszeitraum</b>	Februar bis April 2011.
<b>Auswertung der Fragebogen</b>	Auswertung mittels IBM SPSS Statistics (Version 19).

Die beantworteten Kurzfragebogen lieferten wesentliche Informationen zu Strukturmerkmalen der Gruppe der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen als auch jener der Nichteinsteigerinnen. Beim Kurzfragebogen hatten die Frauen die Möglichkeit, ihre Bereitschaft zu einem telefonischen Interview zu bekunden. Daraus haben sich zusätzliche Telefoninterviews mit 136 Frauen ergeben. In den Fragebogen der zusätzlich am Telefon interviewten Frauen finden sich detailliertere Angaben zu weiteren Variablen.



Die Fragebeantwortungen und die Interviews auf der Basis der AMS-Adressen liefern insofern ein nicht ganz vollständiges Bild, als nur die beim AMS vorgemerkten arbeitslosen Frauen erfasst sind, nicht aber jene, die den Weg zurück in den Beruf selbst gefunden haben oder ohne AMS-Hilfe finden wollten.

Überblick zum Fragebogen-Rücklauf

Ausgewertete Kurzfragebogen: 423	
Wiedereinstieg gelungen: 237	Wiedereinstieg nicht gelungen: 186
davon mit zusätzlichem Telefoninterview: 57 (= 24 %)	davon mit zusätzlichem Telefoninterview: 79 (= 42 %)

Die Auswertung aller Fragebogen erfolgte in fünf Schritten:

- ▶ Kodierung und Auswertung der 423 retournierten Kurzfragebogen, davon
  - 237 mit gelungenem Wiedereinstieg
  - 186 mit nicht gelungenem Wiedereinstieg
- ▶ Kodierung und Auswertung der 136 telefonischen Interviews, davon:
  - 57 mit gelungenem Wiedereinstieg
  - 79 mit nicht gelungenem Wiedereinstieg.

In einigen Fällen ist es möglich, dass Selbstauskünfte Daten ergeben, die von objektiven Sachverhalten abweichen: etwa bei der Auskunft über die Dauer der bisherigen Arbeitssuche, die Dauer der Meldung beim AMS oder das Einkommen. Allerdings ist unklar, in welche Richtung diese subjektiven Auskünfte von der Realität abgewichen sein könnten und ob am Schluss nicht doch Über- und Unterbewertungen durch die verschiedenen befragten Frauen einander ausgeglichen haben.

In einem dritten Teil der Studie werden Interviews mit AMS-Beraterinnen in den Vorarlberger Regionalstellen (mit Ausnahme des Kleinen Walsertals) ausgewertet.

Anschließend folgen die Ergebnisse von Expertinnen-Interviews mit folgenden Systempartnern:

- ▶ abz\*austria, Bregenz
- ▶ Arbeiterkammer Vorarlberg, Feldkirch
- ▶ BIFO – Beratung für Bildung und Beruf, Dornbirn
- ▶ FEMAIL FrauenInformationszentrum, Feldkirch
- ▶ Wirtschaftskammer Vorarlberg, Feldkirch

sowie mit den Unternehmen:

- ▶ Spar, Dornbirn
- ▶ Sutterlüty, Egg
- ▶ Schöller Textil, Bregenz – Hard

Im vierten Teil der Studie werden Maßnahmen vorgeschlagen, die sich aus der empirischen Erhebung und aus den Interviews ergeben.





### 3. Frauenarbeit in Vorarlberg – ein Überblick

Die vorliegende Untersuchung beschäftigt sich mit den Gründen für den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben, aber auch mit Ursachen und Beweggründen, weshalb ein Wiedereinstieg nicht – oder nicht wie gewünscht – gelingt. Da sich die Untersuchung auf Vorarlberg bezieht, ist es sinnvoll, zuerst einmal den quantitativen Rahmen des Themas abzustecken.

In einem ersten Schritt der Untersuchung werden die verschiedenen soziodemografischen und sozialstrukturellen Besonderheiten dargestellt, durch die sich das Segment der weiblichen Erwerbspersonen differenzieren lässt: Bildung und Ausbildung, Familienform, Verdienersposition, Haushaltsgröße und Kinderzahl, Migrationshintergrund, Beschäftigungsformen und Wirtschaftsbranchen sowie Einkommen. Das ergibt insgesamt Rahmenbedingungen, die mit unterschiedlichem Gewicht auf die Möglichkeit des Wiedereinstiegs in den Beruf nach einer Familienpause wirken. Dazu kommen die institutionellen Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit die Chancen des beruflichen Wiedereinstiegs mitbestimmen: nämlich die Zugänglichkeit zu Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten sowie die Möglichkeit zu eigenständiger Wahl der Arbeitszeit. Der Bevölkerungsanteil der Frauen in Vorarlberg liegt im Jahre 2009 mit 50,75 % geringfügig über dem der Männer. Insgesamt wurden im Jahresdurchschnitt 187.112 Frauen und Mädchen gezählt.<sup>3</sup> Die für die Wiedereinsteigerinnen relevante Altersgruppe sind die Frauen zwischen 20 und 54 Jahren. Schauen wir uns die weibliche Bevölkerung nach Alterskohorten an, so stellen wir fest, dass von den 184.500 Frauen und Mädchen in Vorarlberg ca. 91.800 Personen, das ist rund die Hälfte, den für Wiedereinsteigerinnen relevanten Altersgruppen angehören.<sup>4</sup>

#### Weibliche Erwerbspersonen

Wenn man von der Gesamtzahl der weiblichen Bevölkerung im Erwerbsfähigenalter von 15 bis 64 Jahren ausgeht, dann sind in einem ersten Schritt jene zu identifizieren, die sich noch in Ausbildung befinden, sowie jene, die sich zu keiner Aufnahme einer Erwerbstätigkeit entschlossen haben – die also weder als arbeitssuchend noch als arbeitend (nach dem Labour-Force-Konzept<sup>5</sup>) erfasst sind.



Die Differenz zum Gesamt der weiblichen Bevölkerung im Erwerbsalter ergibt dann die sogenannten weiblichen Erwerbspersonen: Das sind alle jene Frauen, die dem Arbeitsmarkt (als Beschäftigte oder Arbeitssuchende) zur Verfügung stehen. Ihr Anteil an der weiblichen Gesamtbevölkerung des entsprechenden Alterssegmentes wird als Erwerbsquote bezeichnet.

Die Gesamtzahl der weiblichen Erwerbspersonen im Alter von 15+ liegt in Vorarlberg bei 87.600. Im für Wiedereinsteigerinnen relevanten Alterssegment der 20- bis 54-Jährigen sind 75.400 Frauen Erwerbspersonen (nach dem Labour-Force-Konzept).<sup>6</sup>

Durch die Verlängerung der Ausbildungsphase kam es in den vergangenen Jahrzehnten bei den 15- bis 19-jährigen Frauen generell zu einer starken Verringerung der Erwerbsquote: Lag diese österreichweit 1961 noch bei 75 %, so betrug sie 1971 nur mehr ungefähr 60 % und sank bis zum Jahre 2003 auf 32 %.<sup>7</sup> Der Trend gilt selbstverständlich auch für Vorarlberg, wo sich die Erwerbsquote der 15- bis 19-Jährigen ebenfalls zugunsten schulischer Ausbildungen reduziert hat.

Im Folgenden geben wir einen Gesamtüberblick über die Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) nach Geschlecht in Vorarlberg. Im Jahre 2009 betrug die Erwerbsquote der Männer (15- bis 64-Jährige) 84,4 %, die der Frauen 70,2 %.<sup>8</sup> Der Unterschied ist im Wesentlichen – wie in der anschließenden Statistik deutlich wird – auf die größere Zahl der weiblichen Nichterwerbspersonen in der Altersgruppe zwischen 29 und 45 Jahren sowie auf das Regelpensionsantrittsalter mit 60 Jahren zurückzuführen.

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die männlichen und weiblichen Erwerbspersonen nach Altersgruppen.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> Landesstelle für Statistik – Download: <http://apps.vorarlberg.at/bevoelkerungsstatistik/Default.aspx>

<sup>4</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 264 (Jahresdurchschnitt über alle Wochen. Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst)

<sup>5</sup> Nach diesem für EU-Statistiken üblichen Konzept ist erwerbstätig, wer in der Referenzwoche mindestens eine Stunde beschäftigt war. Zu weiteren Kriterien im Rahmen einer systematischen Darstellung des Konzepts siehe zum Beispiel Statistik Austria (2011), Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2010, S. 91-93.

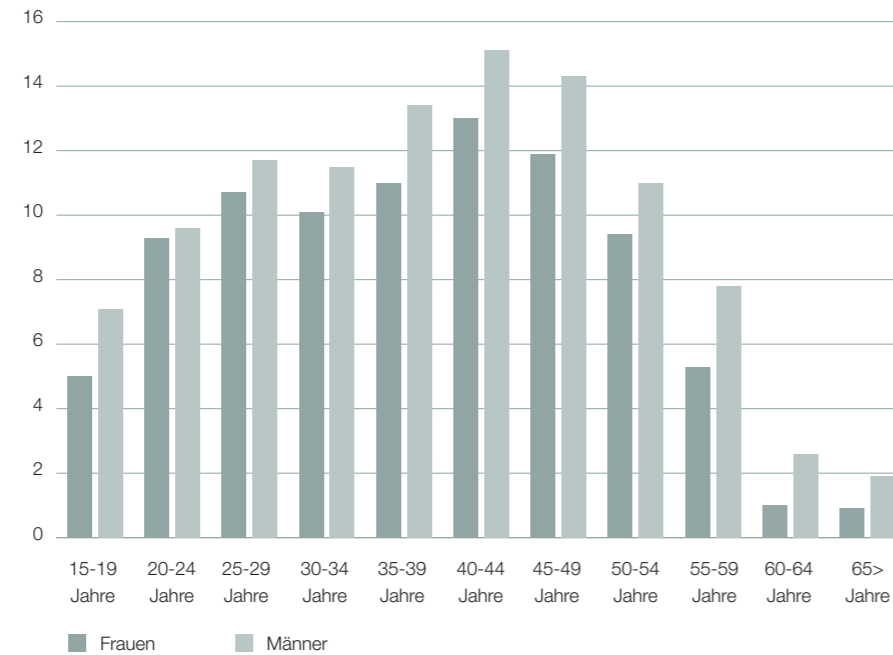
<sup>6</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 269

<sup>7</sup> Wernhart, Georg (2007/Nr.63), S. 9

<sup>8</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 263

<sup>9</sup> Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (Durchschnitt aller Wochen des Jahres 2009). [www.statistik.at/web\\_de/static/erwerbspersonen\\_nach\\_internationaler\\_definition\\_labour\\_force-konzept\\_dem\\_b\\_019584.xlsx](http://www.statistik.at/web_de/static/erwerbspersonen_nach_internationaler_definition_labour_force-konzept_dem_b_019584.xlsx) – Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. Werte mit weniger als 2000 Personen für Vorarlberg sind sehr stark zufallsbehaftet. Werte mit weniger als 1.000 Personen für Vorarlberg sind statistisch nicht interpretierbar.

Erwerbspersonen (entsprechend Labour-Force-Konzept) nach Geschlecht und Alter in Vorarlberg 2009 – in 1.000



### Unterschiedliche Erwerbsquoten von Frauen und Männern in den Alterskohorten

Wenn man davon ausgeht, dass in den Alterskohorten die Geschlechterverteilung in etwa gleich ist, dann sind die Differenzen zwischen den Zahlen der männlichen und der weiblichen Erwerbspersonen je nach Alterskohorte durchaus aussagekräftig.

In der jüngsten Alterskohorte der 15- bis 19-Jährigen sehen wir einen Überhang männlicher Erwerbspersonen gegenüber Frauen von 2.100, das entspricht 17 % der gesamten Altersgruppe. Dieser Unterschied kann sowohl auf einen vermehrten Besuch weiterführender Schulen durch Mädchen als auch auf frühe Arbeitsmarktferte zurückzuführen sein. Interessant ist die fast gleiche Beschäftigung von Männern

und Frauen in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen. Hier macht die Differenz zugunsten der Männer nur 300 Personen oder 2 % der gesamten Alterskohorte aus. In den nächstfolgenden Kohorten der 25- bis 34-Jährigen steigt diese Differenz von 4 und dann auf 6 % kontinuierlich an und erreicht schließlich bei den 35- bis 39-Jährigen einen ersten Höchstwert von 2.400 Personen zugunsten der Männer oder 10 % der gesamten Altersgruppe. Es ist also dieser Lebensabschnitt, bei dem sich ein signifikanter Anteil der Frauen aus dem Erwerbsleben zurückgezogen hat. Dieser Anteil sinkt dann leicht, das heißt, es treten Frauen zwischen 35 und 49 Jahren wieder in das Erwerbsleben ein. Bei den 50- bis 64-Jährigen ist dann eine massive Steigerung der Frauen-Männer-Differenz zu verzeichnen, was aber bereits mit unterschiedlichen Übergängen in die Langzeitarbeitslosigkeit und in die Pension zu tun hat. Bei Frauen beträgt das Regelpensionsalter derzeit 60 Jahre.

Vorarlberg: Zahl der Erwerbspersonen – Frauen und Männer nach Alterskohorten 2009<sup>10</sup>

Alterskohorten	Gesamtanzahl Erwerbspersonen – Männer und Frauen	Frauen	Männer	Differenz Männer – Frauen	Differenz in Prozent der gesamten Alterskohorte
Zusammen	193.600	87.600	106.000		
15-19 Jahre	12.100	5.000	7.100	2.100	17 %
20-24 Jahre	18.900	9.300	9.600	300	2 %
25-29 Jahre	22.400	10.700	11.700	1.000	4 %
30-34 Jahre	21.600	10.100	11.500	1.400	6 %
35-39 Jahre	24.500	11.000	13.400	2.400	10 %
40-44 Jahre	28.200	13.000	15.100	2.100	7 %
45-49 Jahre	26.100	11.900	14.300	2.400	9 %
50-54 Jahre	20.400	9.400	11.000	1.600	8 %
55-59 Jahre	13.100	5.300	7.800	2.500	19 %
60-64 Jahre	3.700	1.000	2.600	1.600	43 %
65 Jahre und älter	2.800	900	1.900	1.000	36 %

Gelegentliche Summenfehler entstehen durch Auf- und Abrundungen auf ganze Hundert.

<sup>10</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 269-270 (Durchschnitt aller Wochen des Jahres 2009). Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. Werte mit weniger als 2000 Personen für Vorarlberg sind sehr stark zufallsbehaftet. Werte mit weniger als 1.000 Personen für Vorarlberg sind statistisch nicht interpretierbar.

Vorarlberg: Unterschiedliche Erwerbsquoten von Frauen und Männern nach Alterskohorten<sup>11</sup>

Alterskohorten	Bevölkerung 15-64 Jahre Frauen	Erwerbspersonen Frauen	Erwerbsquote Frauen	Bevölkerung 15-64 Jahre Männer	Erwerbspersonen Männer	Erwerbsquote Männer
Zusammen	123.500	86.700	70 %	125.413	104.100	83 %
15-19 Jahre	11.800	5.000	42 %	12.629	7.100	56 %
20-24 Jahre	11.500	9.300	81 %	11.911	9.600	81 %
25-29 Jahre	12.600	10.700	85 %	12.434	11.700	94 %
30-34 Jahre	12.100	10.100	83 %	12.106	11.500	95 %
35-39 Jahre	13.900	11.000	79 %	13.777	13.400	97 %
40-44 Jahre	15.300	13.000	85 %	16.015	15.100	94 %
45-49 Jahre	14.400	11.900	83 %	14.899	14.300	96 %
50-54 Jahre	12.000	9.400	78 %	12.145	11.000	91 %
55-59 Jahre	10.600	5.300	50 %	10.248	7.800	76 %
60-64 Jahre	9.300	1.000	11 %	9.249	2.600	28 %

#### Veränderungen der Erwerbsquoten bei Frauen

Betrachtet man Erwerbsquoten – also den Anteil der Erwerbspersonen an der jeweiligen altersentsprechenden Gesamtbevölkerung – nach Alterskohorten im Vergleich von Frauen und Männern, so fällt bei Frauen auf, dass nach einem Maximum von 85 % in der Altersgruppe 25-29 Jahre ein Rückgang auf 79 % in der Altersgruppe von 35-39 Jahren stattfindet. Sodann zeigt sich wieder ein Anstieg auf 85 %, der nun aber in erheblichem Maße mit einem Rückgang von Vollzeitarbeitsplätzen einhergeht.

In der folgenden Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen haben wir einen schwachen Abfall der Quote auf 83 %, die sich in den nächsten beiden Alterskohorten der 50- bis 54- und der 55- bis 59-Jährigen massiv auf 78 % beziehungsweise auf 50 % reduziert.

Bei den Männern sieht dieser Verlauf der Erwerbsquoten ganz anders aus. Während bei den 20- bis 24-Jährigen die Erwerbsquote mit 81 % noch genau jener der Frauen entspricht, steigt sie anschließend scharf an und bleibt im Wesentlichen bis zur Altersgruppe der 45- bis 50-Jährigen mit rund 95 % sehr stabil. Erst ab der Altersgruppe der 50- bis 54-Jährigen stellen wir die zu erwartenden altersbedingten Rückgänge fest.

Diese Zahlen vermitteln den Eindruck, dass sich der Eintritt in die Mutterschaft nicht sehr deutlich und nicht sehr nachhaltig auf die Erwerbsquote der Frauen auswirkt. Das hat mit der statistischen Definition von Erwerbstätigkeit nach dem in der EU gebräuchlichen Labour-Force-Konzept zu tun, weil hierbei jemand bereits als erwerbstätig gilt, dessen Wochenarbeitszeit nur eine Stunde beträgt. Das unterscheidet dieses statistische Konzept vom so genannten „Lebensunterhaltskonzept“, das für eine Erwerbsperson eine Wochenarbeitszeit von mindestens 12 Stunden ansetzt.

Wir müssen davon ausgehen, dass sich die Phase der Kinderbetreuung bei Frauen nicht in erster Linie auf die bloße Erwerbstätigkeit (die eben schon gegeben ist, wenn mindestens eine Stunde pro Woche gearbeitet wird), sondern auf die Form der Beschäftigung – Vollzeit und Teilzeit verschiedener Ausmaße – auswirkt.

<sup>11</sup> Bevölkerungszahlen: Statistik Austria (2010), Demografisches Jahrbuch 2009, S. 336; zu Erwerbspersonen siehe Fußnote 10 in diesem Text.



## 4. Frauen in Vorarlberg – soziodemografische Merkmale

Die soziodemografischen Merkmale der Beschäftigung beziehen sich auf differenzierende Faktoren wie Bildung und Ausbildung, Familienformen und Haushaltsgröße (inklusive Kinderzahl), Migrationshintergrund, Beschäftigungsform (Vollzeit, Teilzeit und andere atypische Formen), Einkommenssituation und Wirtschaftsbranchen.

Diese Faktoren werden im Zusammenhang dieser Studie in einem vorarlberg- und frauenbezogenen Überblick dargestellt, damit die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen deutlich werden, unter denen Chancen und Herausforderungen des Wiedereinstiegs in den Beruf geformt werden.

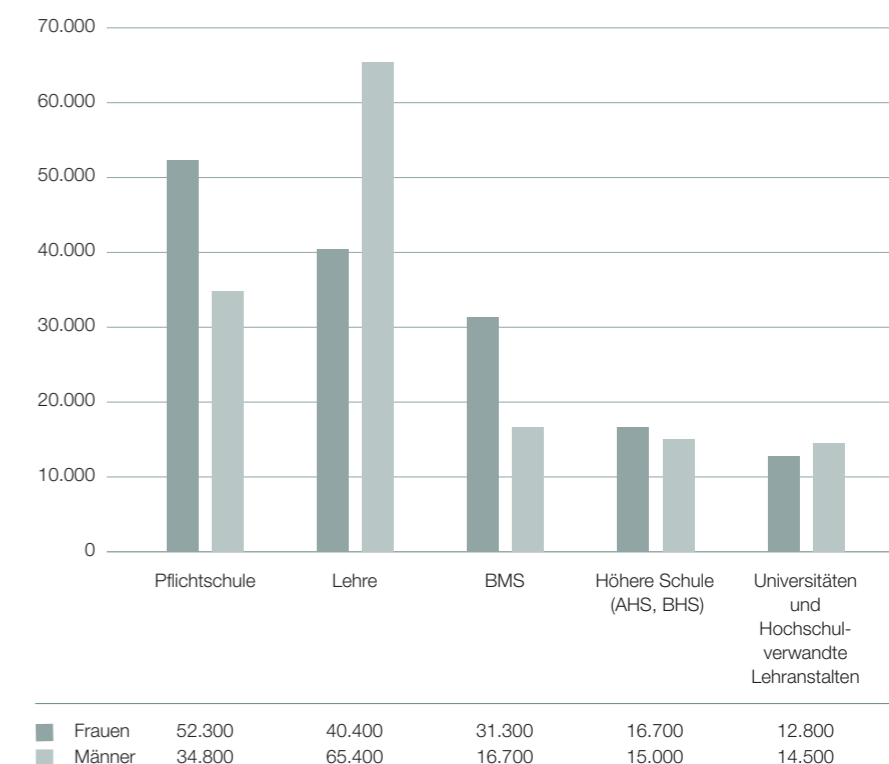


### 4.1 Frauenbildung und Frauenausbildung in Vorarlberg

Das Ausbildungsniveau der Frauen in Vorarlberg ist in den vergangenen Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen. Das liegt im österreichischen Trend. Besonders spektakulär ist die Veränderung im höchsten Ausbildungssegment – nämlich auf dem Niveau der Hochschulen und hochschulverwandter Einrichtungen. Dort haben auch in Vorarlberg Frauen die Männer inzwischen klar überholt. Sie halten bei maturawertigen Ausbildungen einen Anteil von 58 % und beim Studium an Hochschulen sowie hochschulverwandten Einrichtungen einen von 54 %. Auch bei tertiären Studienabschlüssen liegen die Frauen mit 54 % inzwischen vor den Männern.<sup>12</sup>

Das spiegelt allerdings nur den aktuellen Stand wider, nicht aber die gesamten Bildungsverläufe der heute erwerbsaktiven Bevölkerung während der letzten 45 Jahre. Wirft man einen Blick auf die Bildungssituation der Gesamtbevölkerung inklusive der Pensionisten über alle Altersgruppen hinweg (15+), so erhält man folgendes Bild:<sup>13</sup>

Höchste abgeschlossene Schulbildung von Frauen und Männern in Vorarlberg 15+ (2009)



Es gibt, wie zu sehen ist, erheblich mehr Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss als Männer. Das hat im Wesentlichen damit zu tun, dass wir bei Personen mit Lehrabschluss eine deutliche Überzahl der Männer vorfinden. Im Bereich der höheren Bildung ändern sich dann die Verhältnisse: Es gibt eine klare Überzahl der Frauen mit Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (Handelsschule und andere dreijährige Schulen ohne maturawertigen Abschluss) und einen de-facto-Gleichstand der Geschlechter bei Abschlüssen an höheren Schulen und Hochschulen.

<sup>12</sup> Feigl, Susanne (2010), S. 50-53

<sup>13</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 267-268 (mit Rundungsdifferenzen)

Unterscheidet man die Erwerbstätigen nach höchster abgeschlossener Ausbildung, so wird Folgendes deutlich:

Erwerbstätige in Vorarlberg nach höchster abgeschlossener Ausbildung 2010 <sup>14</sup>

	Vorarlberg		Österreich
	absolut	Prozent	Prozent
Erwerbstätige	187.000		
... davon max. Pflichtschulabschluss	37.900	20,3 %	16,1 %
... Lehrabschluss oder mittlere/höhere Schule	120.500	64,4 %	64,3 %
... Fachhochschul-, Akademie- oder Universitätsabschluss	28.600	15,3 %	19,6 %

Von den 187.000 Erwerbstätigen (selbständige und unselbständige im Jahr 2010) verfügten also

- ▶ über maximal einen Pflichtschulabschluss 20,3 %
- ▶ über eine abgeschlossene Lehre oder einen Abschluss einer mittleren/höheren Schule 64,4 %
- ▶ über einen Fachhochschul-, Akademie- oder Universitätsabschluss 15,3 %.

Im Vergleich mit dem österreichischen Durchschnitt ist der höhere Anteil von „frühen Bildungsabbrechern“, also von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, und der geringere Anteil von (Fach-)Hochschulabsolventinnen und -absolventen auffällig.

Die höchste abgeschlossene Schulbildung ist ein bestimmender Faktor für eine Reihe anderer arbeitsmarktrelevanter Indikatoren: Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten nach Einkommen und Branchen, Wahrscheinlichkeit und Dauer von Arbeitslosigkeit sowie Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen (d.h. Auflösung von Normalarbeitsverhältnissen).

<sup>14</sup> Statistik Austria (2011), Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2010, S. 70

Neben beruflichen Fehl- und Dequalifizierungen ist es vor allem das Fehlen einer abgeschlossenen Ausbildung, also der sogenannte frühe Bildungsabbruch mit lediglich maximal Pflichtschulabschluss, der klar erkennbare negative Auswirkungen auf Beschäftigungsmöglichkeiten hat. So stellen, nicht anders als bei Männern, Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss, also so genannte frühe Bildungsabbrecherinnen, die Hälfte der Arbeitslosen ihrer Geschlechtergruppe im Jahresdurchschnitt 2009.

Arbeitslose Frauen in Vorarlberg nach Ausbildung 2009 (Jahresdurchschnitt) <sup>15</sup>

Ausbildung	Arbeitslose Frauen	Anteil in %
Maximal Pflichtschule	2.615	51 %
Lehre	1.572	30 %
Mittlere Schule, Meisterprüfung	490	9 %
Höhere Schule	315	6 %
Hochschule, Universität	109	2 %
Keine Angabe	59	1 %
<b>Gesamt</b>	<b>5.160</b>	<b>100 %</b>

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer/innen mit lediglich Pflichtschulabschluss ein überproportional großes Risiko haben, arbeitslos zu werden. Sie stellen rund 50 % der weiblichen Arbeitslosen, aber nur knapp über 20 % der weiblichen Erwerbstätigen Vorarlbergs. Bei den Frauen mit Lehrabschlüssen oder mittlerer Schule liegt in Vorarlberg der Anteil an den Arbeitslosen mit ca. 40 % bereits erheblich unter dem Anteil dieser Bildungsgruppe an den weiblichen Erwerbstätigen mit 66 % Prozent. Bei den höheren Schulen und Universitätsabschlüssen sinkt die Arbeitslosenrate im Verhältnis zur weiblichen Erwerbsbevölkerung markant (8 % Arbeitslose gegenüber 12 % Anteil an den weiblichen Erwerbstätigen).<sup>16</sup>

Damit sehen wir deutlich, dass Bildungsqualifikation ein wichtiger Faktor für den Zugang zum Arbeitsmarkt ist. Das gilt auch für den Arbeitsmarktzugang von Wiedereinsteigerinnen.

<sup>15</sup> Freie Abfrage: [www.dnet.at/bali](http://www.dnet.at/bali) (eigene Berechnungen)

<sup>16</sup> Zu Erwerbstätigen in Vorarlberg nach höchster abgeschlossener Schulbildung (Stand 2010) siehe Statistik Austria (2011), Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2010, S. 70-72



Lehrberufswahl von Mädchen in Vorarlberg

Nicht nur eine fehlende Berufsqualifikation, auch eine Qualifikation in personell stark besetzten und einkommenschwachen Wirtschaftsbranchen erhöht das Risiko beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Wo jüngere, zum Teil noch in Ausbildung befindliche Arbeitskräfte zahlreich vorhanden sind, wird nach Wiedereinsteigerinnen, die eine längere Berufspause hinter sich haben und dadurch unter Umständen nicht aktuell qualifiziert sind, keine große Nachfrage bestehen. Ein Grund für die Schwierigkeit des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen sind somit die ursprüngliche Berufswahl und die Qualifikation in typischen „Frauenberufen“. Hier bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen in der Wahl von Lehrberufen. Während sich 45 % aller Mädchen auf die drei Lehrberufe Einzelhandel (26 %), Bürokauffrau und Friseurin konzentrieren, sind nur 6 % der Burschen in diesen drei Branchen zu finden. Selbst in der stärksten Burschenbranche, der Elektrotechnik, finden sich nur 11 % der männlichen Lehrlinge.



Die häufigsten Lehrberufe in Vorarlberg (Stand 2010)<sup>17</sup>

Lehrberuf	Gesamt	Männlich	Weiblich
Einzelhandel	918	227	691
Bürokaufmann/kauffrau	322	57	265
Friseur/in	277	16	261
Elektrotechnik	613	590	23
Kraftfahrzeugtechnik	345	337	8
Tischlerei	317	288	29
Koch/Köchin	300	214	86
Andere Lehrberufe	4.909	3.576	1.333
<b>GESAMT alle Branchen</b>	<b>8.001</b>	<b>5.305</b>	<b>2.696</b>

<sup>17</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2011), Vorarlberger Arbeitsmarkt, S. 40

Schulabschlüsse und Arbeitsmarktintegration der 15- bis 34-Jährigen

Entscheidend für die kommende wirtschaftliche und soziale Entwicklung ist der Bildungsstand – und daraus folgend die Arbeitsmarktintegration – der jüngeren Menschen.

2009 lebten in Vorarlberg 97.000 Personen mit einem Alter zwischen 15 und 34 Jahren. 68.000 von ihnen befanden sich nicht (mehr) in Ausbildung, standen also dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung. Von diesen 68.000 waren rund 6.200 (9 %) jedoch noch nie in den formalen Arbeitsmarkt eingetreten. Diese Gruppe der rund 6.200 erwerbsfernen Personen bestand aus ca. 3.400 Männern und ca. 2.900 Frauen.<sup>18</sup>

Gliedert man jene 15- bis 34-Jährigen, die nicht mehr in Ausbildung waren und folglich dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung standen, nach höchster abgeschlossener Schulbildung, so ergibt sich folgendes Bild:

15- bis 34-Jährige (nicht mehr in Ausbildung), nach höchster abgeschlossener Schulbildung 2009<sup>19</sup>

	Vorarlberg		Österreich
	absolut	Prozent	Prozent
15- bis 34-Jährige, nicht mehr in Ausbildung	68.000		
... davon max. Pflichtschulabschluss	9.700	14,3 %	13,0 %
... Lehrabschluss oder mittlere/höhere Schule	51.400	75,6 %	75,1 %
... Fachhochschul-, Akademie- oder Universitätsabschluss	6.900	10,1 %	11,9 %

Im Hinblick auf Niedrigqualifizierte sehen wir also, dass bei jenen 15- bis 34-Jährigen, die nicht mehr in Ausbildung sind, jede/r Siebte (14,3 %) nur über maximal Pflichtschulabschluss verfügt – und das heißt: manchmal nicht einmal über diesen.

<sup>18</sup> Statistik Austria (2011), Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009 (2. korrigierte Version), S. 111-112; Achtung: Rundungsdifferenzen.

<sup>19</sup> Statistik Austria (2011), Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009 (2. korrigierte Version), S. 127

#### 4.2 Familienverhältnisse der Vorarlberger Frauen

Insgesamt leben in Vorarlberg im Jahre 2009 rund 104.100 Familien. In zwei Dritteln dieser Familien leben Kinder. 46 % aller Familien sind Ehepaare mit Kind/ern, 14 % sind AlleinerzieherInnen und 6 % Lebensgemeinschaften mit Kind/ern.<sup>20</sup>

Im Vergleich mit der Kinderbetreuung spielt die Pflege von Angehörigen für eine Erwerbsunterbrechung von Frauen eine geringe Rolle, jedenfalls auf der Basis der für diese Untersuchung erhobenen Primärdaten. Deswegen wird die Rolle von zu pflegenden Erwachsenen hier nicht weiter berücksichtigt. Es sei aber darauf hingewiesen, dass der Sachverhalt in den Mikrozensusserhebungen der Statistik Austria routinemäßig abgefragt wird.

##### Alleinerziehende Mütter

Ein-Eltern-Familien mit zu erhaltenden Kindern unter 27 Jahren (nicht erwerbstätig oder Lehrlinge) machen in Vorarlberg 8.100 Haushalte aus, davon sind 7.300 von Frauen geführt. Rund die Hälfte dieser Frauen ist geschieden.<sup>21</sup> Die hier verwendete Definition von Familie entspricht dem Kernfamilien-Konzept. Dieser Familienbegriff umfasst damit grundsätzlich nur im selben Haushalt lebende Personen. Von den 7.300 alleinerziehenden Müttern hatten 5.200 ein oder mehrere Kinder unter 15 Jahren.<sup>22</sup>

Es ist bekannt, dass Alleinerzieher/innen auf Grund ihrer Betreuungspflichten einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben beziehungsweise zu atypischen Erwerbsformen greifen müssen.

<sup>20</sup> Feigl, Susanne (2010), S. 21

<sup>21</sup> Statistik Austria (2010), Familien- und Haushaltsstatistik 2009, S. 77

<sup>22</sup> Familien nach Familientyp und Zahl der Kinder unter 15 Jahren und Bundesländern – Jahresdurchschnitt 2009, Quelle: [www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte\\_familien\\_lebensformen/familien/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/haushalte_familien_lebensformen/familien/index.html)

##### Familienarbeit ist Frauenarbeit

Kinder wirken sich unmittelbar auf die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben aus – nicht jedoch auf die Erwerbsbeteiligung der Väter. Die Beschäftigungsquote von Frauen ohne Kinder liegt österreichweit mit 84,9 % (2008) deutlich höher als jene von Frauen mit Kindern. Frauen mit zwei Kindern haben bereits eine um 10 Prozentpunkte geringere Erwerbsquote als kinderlose Frauen.<sup>23</sup>

Die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Auswirkung von Kindern auf die Erwerbstätigkeit der jeweiligen Elternteile zeigt sich auch bei der Inanspruchnahme der Elternkarenz – also bei der Frage, welcher Elternteil nach einer Geburt vorzugsweise auf die Präsenz im Erwerbsleben verzichtet, um sich der Familienarbeit zu widmen. Das Ergebnis ist wenig überraschend, aber statistisch signifikant: Es sind fast ausschließlich die Frauen, die die Karenz in Anspruch nehmen.

In einer Untersuchung des Forschungsinstitutes Synthesis zu Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Vorarlberg in den Jahren 2000-2009 wurde auch die Teilhabe an der Elternkarenz erhoben. Die Frage bezog sich auf den Anteil von erwerbsaktiven Frauen und Männern der Altersgruppe 20-39 Jahre, die sich im Laufe des einjährigen Beobachtungszeitraumes an der Elternkarenz beteiligten.

Beteiligung an der Elternkarenz (bezogen auf die Zahl der Erwerbspersonen 20-39 Jahre) 2000-2009 in Vorarlberg<sup>24</sup>

Jahr	Frauenquote	Männerquote
2000	15,3 %	0,1 %
2002	15,9 %	0,1 %
2004	21,7 %	0,2 %
2006	21,9 %	0,2 %
2008	20,1 %	0,2 %
2009	18,9 %	0,2 %

<sup>23</sup> Mayrhuber, Christine (2010), S. 5

<sup>24</sup> Kalmár, Monika et al. (2010), S. 20



Mann oder Frau: Wer bezieht das Kinderbetreuungsgeld?

Grundsätzlich besteht aktuell die Möglichkeit, zwischen vier unterschiedlich langen Modellen von Pauschalvarianten sowie einer einkommensabhängigen Variante des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen.<sup>25</sup> Die übergroße Mehrzahl der Frauen in Vorarlberg, nämlich 78 %, wählt die längst mögliche Variante des Bezuges von 30 + 6 Monaten, entscheidet sich also auf jeden Fall für eine mindestens zweieinhalbjährige Unterbrechung oder entsprechende Reduzierung des Erwerbslebens (Dazuverdienstgrenze bis zu 60 Prozent der Letzteinkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt bei den vier Pauschalvarianten).

Das ist für das Gelingen oder Nicht-Gelingen eines späteren Wiedereinstieges in den Beruf durchaus erheblich. Denn die Gestaltung der Karenzphase durch beide Elternteile und die Dauer der Karenz sind entscheidende Faktoren für einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben.

Auch österreichweit wählen etwa drei Viertel der Frauen, die Kinderbetreuungsgeld beziehen – 95 % aller Kinderbetreuungsgeld-Bezieher/innen sind Frauen – die längste Variante mit einer Bezugsdauer von 30 + 6 Monaten (Stichmonat: Dezember 2009).<sup>26</sup>

Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen im Vergleich (Juli 2010)<sup>27</sup>

	15 + 3 Monate	20 + 4 Monate	30 + 6 Monate
Österreich	5,1 %	19,5 %	75,4 %
Vorarlberg	4,5 %	17,1 %	78,0 %

<sup>25</sup> Quelle: [www.bmwfj.gv.at/FAMILIE/FINANZIELLEUNTERSTUETZUNGEN/KINDERBETREUUNGSGELD/Seiten/default.aspx](http://www.bmwfj.gv.at/FAMILIE/FINANZIELLEUNTERSTUETZUNGEN/KINDERBETREUUNGSGELD/Seiten/default.aspx). Aktuelle Varianten des KBG sind: die Pauschalvarianten (30+6, 20+4, 15+3, 12+2) sowie die einkommensabhängige Variante (12+2).

<sup>26</sup> Rabl, Edith (2010), S. 9

<sup>27</sup> Rabl, Edith (2010), S. 9

Der Anteil der Väter an den Karenzierten ist in Vorarlberg am geringsten. Im Juli 2010 gab es laut Statistik des Familienministeriums in Vorarlberg insgesamt 7.500 Bezieher/innen von Kinderbetreuungsgeld, der Anteil der Väter lag bei 2,1 %. Österreichweit gab es im Juli 2010 149.000 Kinderbetreuungsgeldbezieher/innen, 7.330 davon waren Männer, das sind 4,9 % aller Bezieher/innen.<sup>28</sup>

4.3 Frauen mit Migrationshintergrund

Ein so genannter Migrationshintergrund – also die Zuwanderung aus einem anderen Staat oder die Abstammung von dergestalt zugewanderten Eltern – gilt als ein wesentliches Merkmal bei der soziodemografischen Darstellung der Bevölkerung, zumal der Erwerbsbevölkerung.

Es ist allerdings nicht von vornherein einsichtig, warum ein wie immer gearteter Migrationshintergrund als soziodemografisches Merkmal bei der Positionierung auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle spielen soll. Denn man könnte argumentieren, dass auf einem freien Arbeitsmarkt, der lediglich durch den produktiven Wert der Arbeitskraft gesteuert wird, Herkunft erst einmal keine Rolle spielt. In der Tat wird österreichischen Binnenmigrant/inn/en arbeitsmarktpolitisch und arbeitsmarktstatistisch längst keine Aufmerksamkeit mehr gewidmet. Auch die steigende Zahl der Arbeitsmigrant/inn/en aus dem deutschsprachigen Ausland wird in der Regel nicht als Problem gesehen, wenngleich sie statistisch erhoben wird.

Unter Menschen mit Migrationshintergrund versteht man in der Regel Arbeitszuwanderer/innen aus der Türkei und aus Ex-Jugoslawien sowie deren unmittelbare Nachkommen (zweite Generation). In der öffentlichen Debatte wird mit Migrationshintergrund ein Faktorenbündel konnotiert, von dem aber nur einzelne Elemente statistisch erfasst werden. Dieses Faktorenbündel setzt sich zusammen aus: Ausbildung, Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit sowie sozialer und Bildungsmobilität der zweiten Generation. Das sind auch die klassischen Integrationsindikatoren der Statistik – etwa in der detaillierten Sondererhebung der Statistik Austria zu diesem Thema mit Datenmaterial aus dem Jahre 2008.<sup>29</sup>



<sup>28</sup> Quelle: <http://vorarlberg.orf.at/stories/461315/> [Stand: Februar 2011]

<sup>29</sup> Statistik Austria (2009), Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008

Dazu kommen – von der Statistik Austria nicht laufend erhoben, aber als Themen in der öffentlichen Debatte stets präsent – weitere Indikatoren wie die Deutschkompetenz beziehungsweise die Beherrschung von Deutsch als Bildungssprache, weiters Religionszugehörigkeit, soweit eine Auswirkung auf das Alltagsverhalten (durch Gebet, Fasten, Kleidung etc.) vermutet wird, sowie soziales Kapital im Sinne einer Beteiligung am sozialen und politischen Leben der Mehrheitsgesellschaft.

### Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Für die Statistik (wie sie in EU-Ländern gehandhabt wird) gelten als Personen mit Migrationshintergrund solche, die entweder selbst oder deren beide Elternteile im Ausland geboren sind. Als Angehörige der ersten Generation werden die im Ausland Geborenen bezeichnet, als Angehörige der zweiten Generation jene, die im Inland geboren sind, deren beide Elternteile jedoch im Ausland zur Welt gekommen sind. Die Staatsangehörigkeit spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. In der folgenden Statistik sind sämtliche Herkunftsgruppen zusammengefasst.

Vorarlberger Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2009<sup>30</sup>

	Bevölkerung in Privathaushalten	Migrationshintergrund			
		zusammen	Zuwanderer der 1. Generation	Zuwanderer der 2. Generation	zusammen in %
Österreich	8.262.100	1.468.100	1.082.600	385.500	17,8 %
Vorarlberg	364.600	76.600	52.500	24.100	21,0 %

Im Hinblick auf die Erwerbstätigenquote<sup>31</sup> sind Migrationshintergrund und Staatsbürgerschaft ein stark differenzierendes Merkmal, besonders bei Frauen.

<sup>30</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009 (Durchschnitt aller Wochen eines Jahres). Bevölkerung in Privathaushalten. Jahresdurchschnitt 2009, S. 265

<sup>31</sup> Die Erwerbstätigenquote bezeichnet den Anteil der in Arbeit befindlichen Personen an der jeweiligen Gesamtbevölkerung. Sie ist also etwas niedriger als die so genannte Erwerbsquote. Denn diese umfasst alle dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehenden Personen, also auch die arbeitslosen.

In Vorarlberg leben 24.000 Frauen mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit, davon rund 6.500 Türkinnen (4 %) und 5.300 Frauen aus Ex-Jugoslawien (3 %).<sup>32</sup>

Wie die folgende Statistik zeigt, weisen Männer mit türkischer und ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft in Vorarlberg eine ungefähr gleich hohe Erwerbstätigenquote auf. Sie liegt allerdings um 13 bis 15 Prozentpunkte unter jener der österreichischen Männer.

Bei Frauen mit ex-jugoslawischer Staatsbürgerschaft ist der Abstand zu den österreichischen Frauen (68,4 %) ähnlich groß wie bei ex-jugoslawischen Männern. Bei den Frauen mit türkischer Staatsangehörigkeit ist jedoch eine auffällig geringe Erwerbstätigenquote von nur 37,0 % festzustellen.<sup>33</sup>

Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen in Vorarlberg nach Staatsangehörigkeit und Geschlecht 2009<sup>34</sup>

Staatsangehörigkeit	Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen		
	Gesamt	Männer	Frauen
Österreich	75 %	81,5 %	68,4 %
Nicht-Österreich	65,3 %	73,7 %	57,1 %
EU-27	79,9 %	86,3 %	74,7 %
EU-15	79,3 %	85,6 %	73,5 %
Ex-Jugoslawien (ohne Slowenien)	60,7 %	66,1 %	54,7 %
Türkei	53,7 %	68,9 %	37,0 %
Andere	64,1 %	73,3 %	56,5 %

<sup>32</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 265

<sup>33</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 270-271

<sup>34</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 270-271



## 5. Wirtschaftsbranchen, Beschäftigungsformen und Einkommen

Die Steigerung der Erwerbstätigkeit der Frauen steht, wie eingangs erwähnt, in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem heutigen Verständnis unserer Gesellschaft, dass die Erwerbsarbeit und die damit verbundenen Einkommen die Grundlage für soziale und gesellschaftliche Teilhabe darstellen. Auch das Sozialversicherungssystem ist erwerbszentriert, und die Erwerbsbeschäftigung stellt damit die grundlegende ökonomische Absicherung für Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter dar.

### Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Kindern

Durch die Verlängerung der Ausbildungsphase kam es in Österreich bei den 15- bis 19-jährigen Frauen zu einer starken Verringerung der Erwerbstätigenquote: Im Jahre 2003 lag sie bei 32 % (1961: 75 %). Dafür zeigt sich ein starkes Wachstum der Erwerbstätigenquote bei Frauen ab 25 Jahren. Diese Entwicklung wurde zum großen Teil von Müttern getragen: 1971 waren nur 44 % der Frauen zwischen 15 und 59 Jahren mit Kindern erwerbstätig, im Jahre 2003 lag diese Zahl österreichweit bereits bei 76 %.<sup>35</sup> Ein deutlicher Unterschied zeigt sich je nach Familienstand: Alleinerziehende Mütter waren zu 75 % erwerbstätig, während in Partnerschaft lebende Mütter nur zu 71,8 % erwerbstätig waren. Vergleicht man nun die Zahlen für Vorarlberg mit den gesamtösterreichischen, so zeigt sich folgendes Bild:<sup>36</sup>

Vorarlberg: Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern nach Familienform (2008)

Jahres- durchschnitt 2008	Erwerbstätige Frauen (absolut)			Erwerbstätigenquote		
	Frauen 15-64 Jahre mit Kindern	in Partnerschaft	allein- erziehend	Frauen 15-64 Jahre mit Kindern	in Partnerschaft	allein- erziehend
Österreich	930.000	779.200	151.700	72,3 %	71,8 %	75,0 %
Vorarlberg	41.200	33.400	7.800	67,9 %	66,0 %	77,2 %

<sup>35</sup> Wernhart, Georg (2007/Nr.63), S. 9-10

<sup>36</sup> Österreichisches Institut für Familienforschung (2010), S. 23

### 5.1 Frauenbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen

Wenngleich die internationale Einteilung der Wirtschaftsklassen (ÖNACE) in ihrer Grobgliederung einige ganz erhebliche Unschärfen mit sich bringt – vor allem in den Bereichen C (Herstellung von Waren, verarbeitendes Gewerbe) und G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ) –, so gibt die Verteilung der Arbeitskräfte nach Wirtschaftsklassen doch einigen Aufschluss über geschlechtsspezifische Tendenzen der Berufswahl.

Auffällig ist die deutliche Ungleichverteilung der Geschlechter in den Bereichen verarbeitendes Gewerbe – dort beträgt die Mann-Frau-Relation 3:1 – und im Bereich Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ, wo trotz der Einbeziehung der überwiegend männlichen Domäne der KFZ-Reparatur das Mann-Frau-Verhältnis bei 2:3 liegt; bei Beherbergung und Gastronomie beträgt das Mann-Frau-Verhältnis ebenfalls 2:3. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt das Verhältnis von Männern zu Frauen bei 1:3.

Vorarlberg: unselbständig beschäftigte Frauen und Männer nach Wirtschaftsklassen – Jahresdurchschnitt 2008<sup>37</sup> (Branchen mit hohem Frauenanteil sind hervorgehoben)

Wirtschaftsklasse	Frauen	in % aller Frauen	Männer	in % aller Männer
	59.991		77.566	
A Land- und Forstwirtschaft; Fischerei	180	0,3 %	275	0,4 %
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	15	0,0 %	169	0,2 %
<b>C Herstellung von Waren, verarbeitendes Gewerbe</b>	9.268	<b>15,4 %</b>	27.004	34,8 %
D Energieversorgung	254	0,4 %	1.448	1,9 %
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	83	0,1 %	500	0,6 %
F Bau	1.433	2,4 %	9.122	11,8 %
<b>G Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ</b>	11.516	<b>19,2 %</b>	8.350	10,8 %
H Verkehr und Lagerei	1.634	2,7 %	5.989	7,7 %
<b>I Beherbergung und Gastronomie</b>	5.874	<b>9,8 %</b>	3.608	4,7 %
J Information und Kommunikation	484	0,8 %	960	1,2 %
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	2.642	4,4 %	2.282	2,9 %
L Grundstücks- und Wohnungswesen	501	0,8 %	461	0,6 %
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2.282	3,8 %	1.797	2,3 %
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2.224	3,7 %	2.884	3,7 %
<b>O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung</b>	9.170	<b>15,3 %</b>	7.481	9,6 %
P Erziehung und Unterricht	890	1,5 %	535	0,7 %
<b>Q Gesundheits- und Sozialwesen</b>	8.884	<b>14,8 %</b>	3.117	4,0 %
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	516	0,9 %	709	0,9 %
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	2.008	3,3 %	850	1,1 %
T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalt	133	0,2 %	25	0,0 %
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	0	0,0 %	0	0,0 %

<sup>37</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2011), Vorarlberger Arbeitsmarkt, S. 20

Ein tiefgreifender Strukturwandel – nämlich eine Verlagerung vom sekundären zum tertiären Sektor, verbunden mit zahlreichen neuen (atypischen) Beschäftigungsformen – leistete einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit bei den Frauen. Dies führte einerseits zu neuen Beschäftigungsfeldern, andererseits aber auch zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt in sogenannte „typische Frauenberufe“.<sup>38</sup> Die vier Dienstleistungs-Branchen mit einem hohen Frauenanteil sind Gesundheit und Soziales, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Unterrichtswesen sowie sonstige Dienstleistungen.

## 5.2 Vorarlberger Frauen in atypischen Beschäftigungsformen

Eine der auffälligsten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt während der vergangenen Jahrzehnte liegt in der österreichweiten Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze. Parallel dazu gehen Vollzeitarbeitsplätze verloren. Der Rückgang der Vollzeitbeschäftigung konzentriert sich in erster Linie auf die Frauen.<sup>39</sup> Das bedeutet natürlich nicht, dass dadurch das gesamte Beschäftigungsvolumen für Frauen geringer geworden ist; es hat jedoch für Frauen eine signifikante Verschiebung in den Beschäftigungsformen (zum Beispiel Vollzeit/Teilzeit) gegeben.

Die Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen geschah durch eine überproportionale Präsenz von Frauen in bestimmten Wirtschaftsklassen und durch gleichzeitige Zunahme atypischer Erwerbsverhältnisse, insbesondere der Teilzeitarbeit. Zu den atypischen Erwerbsformen gehören aber auch geringfügige Beschäftigung, freie Dienstverträge, Leiharbeit und neue Selbständigkeit. Diese Erwerbsformen lassen sich weiter nach atypischen Arbeitszeitmodellen differenzieren, also vor allem Arbeit auf Abruf, neue Heimarbeit (Telearbeit) usw.

<sup>38</sup> Wernhart, Georg (2007/Nr.63), S. 17

<sup>39</sup> Mayrhuber, Christine (2010), S. 3

Atypische Beschäftigungsformen in Vorarlberg 2009<sup>40</sup>

Beschäftigungsform	Beschäftigte in Teilzeit			
	Gesamtzahl (m + w)	Frauen	Anteil der Frauen an der Gesamtzahl – Vorarlberg	Anteil der Frauen an der Gesamtzahl – Österreich
Teilzeitbeschäftigte	48.100	40.600	84 %	80 %
... davon unter				
20 Wochenstunden	20.300	17.400	86 %	76 %
Geringfügig Beschäftigte	16.341	11.781	72 %	66 %
Freie Dienstverträge	358	243	68 %	53 %
Leiharbeitskräfte	1.460	210	14 %	23 %
Neue Selbständige	1.830	663	36 %	42 %

Mit Ausnahme der Leiharbeit und der neuen Selbständigkeit lässt sich also in allen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse ein deutliches Übergewicht von Frauen feststellen, das in Vorarlberg durchgehend noch ausgeprägter ist als im österreichischen Durchschnitt.

<sup>40</sup> Feigl, Susanne (2010), S. 81. Die Erfassung der Beschäftigten nach dem so genannten Lebensunterhaltskonzept bezieht sich auf Wochenarbeitszeiten von mindestens 12 Stunden.

## 5.2.1 Teilzeitbeschäftigung in Vorarlberg

Die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen in Vorarlberg während der vergangenen Jahre ist, wie schon erwähnt, in erster Linie auf die wachsende Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen und weniger auf die Zunahme der Vollzeitarbeitsplätze.

Weibliche und männliche Teilzeitbeschäftigte (nach Lebensunterhaltskonzept) 1999–2009<sup>41</sup>

Jahr	Teilzeitbeschäftigte			Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen in %		
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	gesamt
1999	2.400	15.100	17.500	2,8	29,3	12,7
2000	2.200	16.100	18.300	2,6	30,4	13,3
2001	2.200	18.500	20.700	2,6	34,0	14,8
2002	2.100	19.100	21.200	2,5	34,7	15,1
2003	2.100	19.400	21.500	2,5	36,0	15,6
2004	1.500	23.600	25.100	1,8	40,6	18,0
2005	1.700	21.800	23.500	2,1	39,0	16,9
2006	2.200	24.800	27.000	2,6	40,9	18,7
2007	2.600	26.400	29.100	3,1	42,1	19,8
2008	2.800	26.300	29.100	3,3	40,8	19,4
2009	2.900	27.800	30.700	3,5	42,2	20,5

Hier ist Folgendes zu sehen: Während bei Männern die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in den Jahren von 1999 bis 2009 konstant niedrig zwischen 1.500 und 2.900 Personen geblieben ist (das waren maximal 3,5 %), hat sich bei den Frauen die Zahl absolut fast verdoppelt – von 15.100 auf 27.800 – und ist der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen an den erwerbstätigen Frauen insgesamt von 29,3 % auf 42,2 % gestiegen. Zwei von fünf erwerbstätigen Frauen sind also inzwischen teilzeitbeschäftigt.

<sup>41</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung (2011), Vorarlberger Arbeitsmarkt, S. 24

Zur Erklärung der vorangehenden Statistik, die von der Vorarlberger Landesregierung veröffentlicht wird, muss darauf hingewiesen werden, dass sie die teilzeiterwerbstätigen Frauen nach dem sogenannten Lebensunterhaltskonzept erfasst – das heißt nur solche Erwerbstätige einbezieht, die mindestens 12 Stunden pro Woche arbeiten.

Damit ist in diesen Zahlenangaben jenes Segment nicht erfasst, das im Wesentlichen den heute so genannten geringfügig Beschäftigten entspricht und das rund ein Viertel der gesamten Teilzeitbeschäftigten umfasst. Entsprechend liegt die hier für 2009 wiedergegebene Zahl um rund 10.000 Personen unter jener Gesamtzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen, die nach dem Labour-Force-Konzept (ab einer Stunde wöchentlicher Arbeitszeit) als Erwerbstätige erfasst werden. Für die Darstellung der wachsenden Teilzeitquote der Frauen im Vergleich zu den Männern ist die Statistik freilich genügend aussagekräftig.

Wie viele Stunden arbeiten die erwerbstätigen Vorarlbergerinnen?

Die teilzeitbeschäftigten Frauen dürfen auf keinen Fall als homogene Gruppen angesehen werden: Denn ein Viertel arbeitet weniger als 12 Stunden pro Woche, während rund 56 % mindestens einer Halbtagsbeschäftigung von 20 Wochenstunden oder mehr nachgehen.



Teilzeitbeschäftigte Frauen in Vorarlberg (selbständig und unselbständig, 15+ Jahre) nach Wochenarbeitszeit (Jahresdurchschnitt 2009) <sup>42</sup>

Gesamtzahl	83.200	Anteil an den erwerbstätigen Frauen gesamt (15+ Jahre) nach Labour-Force-Konzept
Stunden	Anzahl	
<b>Bis 35</b>	<b>40.600</b>	<b>48,8 %</b>
davon bis 11	10.100	12,1 %
12–14	2.400	2,9 %
15–19	4.900	5,9 %
20–24	10.600	12,7 %
25–29	4.300	5,2 %
30–35	8.200	9,9 %
<b>36 und mehr</b>	<b>42.400</b>	<b>51 %</b>

Summenfehler durch Rundung auf ganze Hundert.

Aus den Befragungen des Mikrozensus der Statistik Austria für Vorarlberg wird deutlich, dass ein knappes Viertel aller Teilzeitbeschäftigten gar keine Vollzeitätigkeit wünscht. Alle anderen haben sonstige Gründe für eine Teilzeittätigkeit: Am entscheidendsten sind die Betreuungspflichten gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen (37 %), gefolgt von anderen persönlichen oder familiären Gründen (16 %). 8 % arbeiten in Vorarlberg Teilzeit, weil sie keine Vollbeschäftigung finden konnten. <sup>43</sup>

17 % der Vorarlberger Teilzeitbeschäftigten würden – auch trotz vorhandener anderer Verpflichtungen – in irgendeiner Form gerne mehr Stunden arbeiten, entweder in einem neuen Beschäftigungsverhältnis oder durch Erhöhung der Stundenzahl in der bisherigen Tätigkeit (9 %). Man spricht in diesem Zusammenhang von „arbeitsbezogener Unterbeschäftigung“. <sup>44</sup>

<sup>42</sup> Statistik Austria (2010), Arbeitskräfteerhebung 2009, S. 290 (Rundungsdifferenzen)

<sup>43</sup> Statistik Austria, Mikrozensus 2009, 4. Quartal – eigene Auswertung (Fallzahl: 648)

<sup>44</sup> Statistik Austria, Mikrozensus 2009, 4. Quartal – eigene Auswertung (Fallzahl: 648)



### 5.2.2 Frauen als geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte sind nicht unbedingt Arbeitnehmer/innen, die wenig arbeiten, sondern solche, die nur wenig verdienen: Ab 1. Jänner 2010 betrug die Geringfügigkeitsgrenze 366,33 Euro, im Jahr 2011 liegt sie bei 374,02 Euro. Auch wenn es keine statistische Aufschlüsselung der geringfügig beschäftigten Frauen (und Männer) nach geleisteter Arbeitszeit gibt, so können wir doch davon ausgehen, dass sie ungefähr jenem Segment der Teilzeitbeschäftigten entsprechen, die bis zu maximal 11 Wochenstunden arbeiten. Folglich machen die geringfügig beschäftigten Frauen rund ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten aus.

In Vorarlberg sind von insgesamt 16.337 geringfügig Beschäftigten 11.770 Frauen (72 %) und 4.567 Männer (28 %). Vergleicht man die beiden folgenden Tabellen, so fällt auf, dass ein erheblicher Teil der geringfügig beschäftigten Männer – nämlich 34,4 % – älter als 55 Jahre ist. Bei den Frauen hingegen beträgt der Anteil der über 55-Jährigen nur 19,8 %.

Der Großteil der Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist zwischen 30 und 49 Jahren alt, das sind 51,5 %. Bei den Männern beträgt der Anteil dieses Alterssegmentes hingegen nur 31,2 %.<sup>45</sup> In den besten Erwerbsjahren ist die Anzahl der geringfügig beschäftigten Frauen also sehr hoch, bei den Männern hingegen wächst die Zahl erst im Vorruhestand und im Ruhestand leicht an.

<sup>45</sup> www.dnet.at/bali/User2008.aspx (freie Abfrage) [Stand: Mai 2011]

Geringfügig beschäftigte Frauen und Männer in Vorarlberg  
(Jahresdurchschnitt 2009)<sup>46</sup>

	Männer	Frauen
bis 19 Jahre	312	482
20-24 Jahre	502	795
25-29 Jahre	446	979
30-34 Jahre	343	1.192
35-39 Jahre	327	1.599
40-44 Jahre	391	1.766
45-49 Jahre	363	1.505
50-54 Jahre	313	1.121
55-59 Jahre	288	1.041
60-64 Jahre	585	694
65 Jahre und älter	697	596
<b>Gesamtzahl</b>	<b>4.567</b>	<b>11.770</b>

Eine wesentliche Konsequenz geringfügiger Beschäftigung betrifft später die Pension der Frauen. Denn üblicherweise ist eine solche Beschäftigung mit keiner pensionswirksamen Sozialversicherung verbunden. Zwar können sich gegenwärtig auch „Geringfügige“ mit einem monatlichen Pauschale von rund € 50 versichern, aber bei Löhnen von beispielsweise € 250 oder 370 pro Monat ist für viele selbst dieser Betrag zu viel.

<sup>46</sup> www.dnet.at/bali/Default.aspx (freie Abfrage) [Stand: Mai 2011]



### 5.2.3 Leiharbeiterinnen in Vorarlberg

Auch wenn der Anteil der Leiharbeitskräfte an den insgesamt unselbständig Beschäftigten in Vorarlberg 2010 nicht einmal 2 % betrug, ist ein Blick auf diese Beschäftigungsform notwendig, weil sie, wie auch die Teilzeitarbeit, zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsformen zählt. In Vorarlberg ist Leiharbeit eine Männerdomäne, allerdings war der Frauenanteil nach der Krise von 2009 deutlich im Steigen begriffen (2010 betrug er 20 %).

Leiharbeiterinnen in Vorarlberg 2008-2010<sup>47</sup>

Jahr – Stichtag 31.7.	Leiharbeitskräfte gesamt	Frauen- anteil absolut	Veränderung Frauen zum Vorjahr absolut	Veränderung Frauen zum Vorjahr in %	Anteil aller Leiharbeitskräfte an den unselbständig Beschäftigten
2008	1.922	209	- 13	- 5,9 %	1,3 %
2009	1.460	210	+ 1	+ 0,5 %	1,0 %
2010	2.684	525	+ 315	+ 150 %	1,8 %

<sup>47</sup> <https://akupav.cipi.at/akupav> (freie Abfrage) [Stand: Mai 2011], eigene Berechnungen.

### 5.3 Fraueneinkommen in Vorarlberg

Der Rechnungshof der Republik Österreich veröffentlicht alle zwei Jahre einen ausführlichen Bericht über die Einkommen der österreichischen Bevölkerung, und zwar getrennt nach Branchen, Berufsgruppen und Funktionen.

Zieht man das Einkommen als eine der wesentlichen Bestimmungsgrößen weiblicher Erwerbstätigkeit heran, so ist – wie nicht anders zu erwarten – das Durchschnittseinkommen von Frauen allein schon auf Grund der viel höheren Teilzeitquote und des Anteils an Saisonarbeitskräften wesentlich geringer als das der Männer. Das Jahresbrutto für Frauen erreicht in Vorarlberg mit 15.851 EUR nur 47,5 % des mittleren Jahresbruttos der Männer (33.348 EUR). Beim mittleren Jahresnetto – 13.074 EUR für Frauen und 23.506 EUR für Männer – erreichen die Frauen 55,6 % der Männer, weil sich bei den höheren Männereinkommen die Progression bei Steuern und Abgaben differenzmindernd auswirkt.<sup>48</sup> Die Zahlen gelten für das gesamte Segment der weiblichen Arbeitskräfte, also für voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen insgesamt.

Mittlere Jahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) nach Geschlecht (2009)<sup>49</sup>

	Anzahl		Bruttojahreseinkommen			Nettojahreseinkommen		
	Frauen / Männer	Frauen- anteil in %	Frauen / Männer	Frauen	Männer	Frauen / Männer	Frauen	Männer
Österreich	3.752.742	48	24.784	18.277	30.577	18.532	14.769	21.967
Vorarlberg	158.510	48	24.597	15.851	33.348	18.360	13.074	23.506

<sup>48</sup> Rechnungshof (2011), Tab. 55, S. 125

<sup>49</sup> Rechnungshof (2011), Tab. 55, S. 125

Diese Einkommensdifferenzen sind für sich allein genommen im Hinblick auf Verdienstmöglichkeiten von Frauen nicht aussagekräftig, weil sie eben nicht auf Vollzeitäquivalente bezogen sind, wohl aber sind sie relevant im Hinblick auf selbständige Pensionsvorsorge, Arbeitslosenunterstützung sowie wirtschaftliche Autonomie im Scheidungsfall beziehungsweise als Alleinerzieherin.

Ein detaillierteres Bild liefert eine Gliederung der unselbständigen Einkommensempfänger/innen nach Geschlecht und sozialer Stellung. In Vorarlberg weisen die Arbeiterinnen mit 9.482 Euro österreichweit das niedrigste mittlere Einkommen auf. Auf der anderen Seite des Einkommensspektrums weisen männliche Angestellte in Vorarlberg österreichweit das höchste mittlere Einkommen auf.<sup>50</sup> Es muss festgehalten werden, dass auch hier die jährlichen Gesamteinkommen unabhängig von der Erwerbsform (Teilzeit oder Vollzeit) betrachtet werden.

Vorarlberg: mittlere Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) nach sozialer Stellung<sup>51</sup>

	Arbeiter/innen			Angestellte		
	F/M	F	M	F/M	F	M
Österreich	18.264	10.573	24.141	27.835	20.300	40.403
Vorarlberg	17.612	9.482	25.727	29.272	19.046	43.862
% des Männer- einkommens		37 %			43 %	

	Vertragsbedienstete			Beamt/innen		
	F/M	F	M	F/M	F	M
Österreich	28.164	25.307	32.982	47.845	45.742	42.297
Vorarlberg	29.911	27.367	37.621	52.289	45.752	55.949
% des Männer- einkommens		73 %			82 %	

<sup>50</sup> Rechnungshof (2011), S. 130

<sup>51</sup> Rechnungshof (2011), S. 130

Zufrieden schätzen können sich laut Statistik also die Beamtinnen. Hier ist die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern am geringsten, allerdings beträgt sie immer noch rund 20 %. Da hier am wenigsten anzunehmen ist, dass Geschlechterdiskriminierung in der Entlohnung eine Rolle spielt, müssen andere Faktoren, vor allem geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Besetzung von einkommensstarken Leitungspositionen, zur Erklärung herangezogen werden. Doch die Einkommenssituation der Beamtinnen ist für Vorarlberg sowieso nicht typisch. Einerseits ist der Anteil der öffentlichen Bediensteten (Beamt/innen und Vertragsbedienstete) in Vorarlberg mit insgesamt 7 % sehr gering, andererseits verdienen die Beamtinnen im Vergleich zu allen anderen Bundesländern hier am meisten. Das gilt – wen überrascht es – auch für männliche Beamte, die das mit Abstand höchste Bruttojahreseinkommen unter den unselbständig Beschäftigten beziehen.<sup>52</sup>

Lohnpolitisch aussagekräftiger ist der merkbare Unterschied von Männer- und Fraueneinkommen, wenn man, wie in der folgenden Statistik, die Vollzeitäquivalente des Lohnes heranzieht. Da stellt sich nämlich heraus, dass der mittlere Wert bei Frauen mit 28.626 EUR Jahresbrutto in Vorarlberg nur 72 % des mittleren Jahresbruttos von Männern (29.833 EUR) ausmacht. Bei den Nettojahreseinkommen verringert sich der Unterschied naturgemäß auf Grund der Steuer- und Abgabenprogression: 20.683 EUR für Frauen gegenüber 27.205 EUR für Männer. Doch auch hier erreichen Frauen in Vorarlberg nur 76 % des Männer-Nettoeinkommens. Es ist auch wichtig festzuhalten, dass der Frauenanteil bei ganzjährig Vollzeitbeschäftigten (m + w) mit 32 % (gleichauf mit Oberösterreich) österreichweit am niedrigsten liegt, während Wien einen Höchstwert von 44 % erreicht (österreichischer Durchschnitt 36 %).<sup>53</sup>

Diese Einkommensdifferenz bei Vollzeitbeschäftigung ist die eigentliche arbeitsmarktpolitische Herausforderung, da sie eben nicht durch unterschiedliche Arbeitszeiten wie im Falle der allgemeinen Männer-Frauen-Einkommensdifferenz erklärt werden kann.

<sup>52</sup> Rechnungshof (2011), S. 131-132

<sup>53</sup> Rechnungshof (2011), Tab 57, S. 128

Mittlere Jahreseinkommen der ganzjährig vollzeitbeschäftigten unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) nach Geschlecht (2009) <sup>54</sup>

	Anzahl		Bruttojahreseinkommen			Nettojahreseinkommen		
	Frauen / Männer	Frauenanteil in %	Frauen / Männer	Frauen	Männer	Frauen / Männer	Frauen	Männer
Österreich	2.023.906	36 %	35.036	30.259	37.675	24.665	21.831	26.198
Vorarlberg	83.713	32 %	36.219	28.626	39.833	25.151	20.683	27.205

In der vorangehenden Statistik geht es um die Vollzeitbeschäftigten, die das ganze Jahr über in dieser Erwerbsform tätig waren. Wichtig bei statistischen Einkommenserhebungen ist also die Kontinuität dieser Beschäftigungsform im Jahresverlauf. Denn wer zum Beispiel in der Gastronomie zwar vollzeitbeschäftigt ist, aber im Laufe eines Jahres regelmäßig saisonal arbeitslos wird, verfügt natürlich über ein entsprechend geringeres jährliches Erwerbseinkommen als eine ununterbrochen beschäftigte Vollzeiterwerbstätige.

Als Gründe für die Differenz von Frauen- und Männer-Löhnen werden in der Forschung und in der öffentlichen Debatte folgende genannt, ohne dass sie hier bereits gewichtet werden können:

- ▶ ungleicher Lohn für gleiche Arbeit, also Diskriminierung nach Geschlecht
- ▶ ungleicher Aufstieg – entweder durch fehlenden Willen oder wiederum durch Diskriminierung – in besser entlohnte leitende Positionen
- ▶ unterbrochene Erwerbsverläufe, zum Teil verbunden mit Verlust oder Veralterung der Qualifikation
- ▶ wachsender Anteil weiblicher Arbeitskräfte in bestimmten schlecht entlohnenden Wirtschaftszweigen (vor allem im tertiären Sektor).

<sup>54</sup> Rechnungshof (2011), Tab 57, S. 128

Langzeitwirkung: niedrige Frauenpensionen

In Vorarlberg leben 75.241 Pensionistinnen und Pensionisten (Frauenanteil 55 %), das sind 4 % aller in Österreich wohnhaften Pensionsbezieher/innen. Es kommt daher gar nicht überraschend, wenn man die mittleren Brutto- oder Nettoeinkommen der Vorarlbergerinnen betrachtet, dass in Vorarlberg die „ärmsten“ Pensionistinnen Österreichs leben: Ihr mittleres Jahreseinkommen in der Höhe von 11.080 Euro erreicht nur knapp 52 % des Einkommens männlicher Pensionisten, das bei 21.507 Euro im Jahr liegt.<sup>55</sup> Es ist dies eine Widerspiegelung der bisher festgestellten Indikatoren von Frauenbeschäftigung in Vorarlberg:

- ▶ geringe Erwerbsquote der Frauen in zurückliegenden Jahrzehnten
- ▶ geringe Vollerwerbszeiten im Lebenslauf durch Wiedereinstieg in den Beruf als Teilzeitkraft
- ▶ Konzentration der weiblichen Berufsausbildung und Beschäftigung in Niedriglohn-Branchen
- ▶ hoher Frauenanteil bei atypischen Erwerbsverhältnissen, vor allem bei Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung.

<sup>55</sup> Rechnungshof (2011), S. 137-138

#### 5.4 Wiedereinstieg in die Selbständigkeit?

In den vergangenen Jahren ist in der arbeitsmarktpolitischen Debatte der Weg in die Selbständigkeit immer wieder als Alternative zu längerer Arbeitslosigkeit oder als Möglichkeit für Wiedereinsteigerinnen infolge einer angeblich besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf propagiert worden. Solche Lösungsvorschläge in Richtung Ich-AG, die in Deutschland auch mit Existenzgründungsdarlehen unterstützt werden, haben sich allerdings als sehr diskussionswürdig herausgestellt. Denn die Existenz als Selbständige/r führt leicht in prekäre Lebensverhältnisse, da solche Betriebe oft nicht einer tragfähigen Marktnachfrage entsprechen. Zudem verstecken sich in den Gründungszahlen zu einem erheblichen Teil unechte Selbständige.

Bei den selbständig Erwerbstätigen müssen grundsätzlich zwei Gruppen unterschieden werden: solche, die ihr Einkommen aus selbständiger Tätigkeit zusätzlich zu einem Lohneinkommen oder zu einer Pension erwirtschaften, und jene, die ausschließlich selbständig sind – bei denen es sich also um die klassischen „Selbständigen“ handelt. Die Zahl der letzteren ist in Vorarlberg relativ gering, nämlich 15.775: Von diesen 15.775 ausschließlich Selbständigen waren 5.111 Frauen (32 %) und 10.664 Männer.<sup>56</sup>

Die ausschließlich Selbständigen erreichen in Vorarlberg mit 12.959 Euro die höchsten mittleren Jahreseinkünfte im Bundesvergleich.<sup>57</sup> Dieser Wert liegt allerdings unter dem mittleren Bruttojahreseinkommen der Arbeiter und Arbeiterinnen. Die weiblichen ausschließlich selbständigen Erwerbstätigen bilden mit 5.942 Euro Jahresbruttoeinkommen überhaupt das Schlusslicht der Einkommensbezieher: Sie erreichen nur 31 % der Einkünfte der Männer.<sup>58</sup>



Die aktuellen Zahlen zu Betriebsgründungen (EPU) in Vorarlberg sind in den vergangenen zwei Jahren durch die Gewerbeanmeldungen der sogenannten selbständigen Personenbetreuerinnen – also der überwiegend nicht-österreichischen Pflegekräfte – beeinflusst worden. Dabei geht es um die 24-Stunden-Betreuerinnen, die sich aufgrund der gesetzlichen Situation als gewerbliche Selbständige anmelden müssen. Dadurch ergibt sich ein unrealistisches Bild im Hinblick auf die tatsächlichen (weiblichen) Selbständigen. Außerdem bleibt bei diesen Gründungszahlen die Frage unbeantwortet, ob jemand ihr/sein Erwerbseinkommen überwiegend aus der selbständigen Tätigkeit oder doch im Wesentlichen aus unselbständiger Tätigkeit bezieht.

Rechnet man die Personenbetreuerinnen aus der Statistik der Wirtschaftskammer Vorarlberg heraus, so ergibt sich folgendes Bild zu den aktuellen Gründungszahlen:<sup>59</sup>

- ▶ Vorarlberg 2010 gesamt: 1034 Gründungen (ohne Personenbetreuerinnen)
- ▶ Vorarlberg 2009 gesamt: 968 Gründungen (ohne Personenbetreuerinnen)
- ▶ Frauenanteil Vorarlberg 2010: 42,8 % (ohne Personenbetreuerinnen)
- ▶ Frauenanteil Vorarlberg 2009: 44 % (ohne Personenbetreuerinnen)
- ▶ Zum Vergleich: Österreich Frauenanteil 2010: 39,7 % (ohne Personenbetreuerinnen) – 2009: 40,7 %.

Da wir nicht wissen, in welchem Ausmaß es sich hier um ausschließlich Selbständige oder doch nur um „Neben-Selbständige“ handelt, lässt sich wenig darüber sagen, welche Rolle Selbständigkeit für Wiedereinsteigerinnen spielt. Angesichts der insgesamt geringen Einkommenschancen dürfte der Schritt in eine ausschließliche Selbständigkeit jedenfalls nicht besonders häufig sein.

<sup>56</sup> www.dnet.at/bali (freie Abfrage) [Stand: Mai 2011]

<sup>57</sup> Rechnungshof (2011), S. 136

<sup>58</sup> Rechnungshof (2011), S. 136

<sup>59</sup> Daten der Wirtschaftskammer Vorarlberg: schriftliche Mitteilung von Mag.a Miriam Bitschnau vom 22.6.2011



## 6. Achillesferse Kinderbetreuung

Das Thema Wiedereinstieg in das Erwerbsleben ist für die Frauen ganz unmittelbar mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verknüpft. Das Thema hier hat einen Namen: Kinderbetreuung. Trotz des Ausbaus der Kinderbetreuungseinrichtungen in den vergangenen Jahren sind fehlende oder nicht den Arbeitszeiten angepasste Kinderbetreuungseinrichtungen nach wie vor eines der Haupthindernisse für einen glücklichen Wiedereinstieg.

Die Statistik Austria hat eine Sonderauswertung der Kindertagesheimstatistik 2009/2010 vorgenommen und dabei einen Vereinbarkeits-Indikator für Beruf und Familie (VIF-Indikator) entwickelt. Kindergärten und altersgemischte Einrichtungen entsprechen diesem VIF-Indikator, wenn sie folgende Kriterien erfüllen:

- ▶ pro Jahr höchstens 25 Betriebstage, an denen sie geschlossen sind
- ▶ eine Öffnungsdauer von mindestens 45 Stunden pro Woche
- ▶ werktags von Montag bis Freitag geöffnet
- ▶ an vier Tagen pro Woche mindestens 9,5 Stunden täglich geöffnet
- ▶ Angebot eines Mittagessens.

In Vorarlberg entsprechen nur 5 % der Kindergärten diesen Kriterien.<sup>60</sup> Dieses Betreuungsangebot ist also mit einer Vollzeitbeschäftigung und oft auch mit einer Teilzeitbeschäftigung von mehr als 20 Stunden nicht vereinbar.

In diesem Kapitel wird ein Überblick über das Kinderbetreuungsangebot mit Schwerpunkt auf den Kindergärten in Vorarlberg gegeben. Die Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen unterscheidet sich natürlich von Kommune zu Kommune, und es sind auch regionale Unterschiede feststellbar.

<sup>60</sup> Zartler, Ulrike et al. (2011), S. 56

### Kinder in Kindertagesheimen in Vorarlberg 2009

Im Jahr 2009-2010 wurden in Vorarlberg insgesamt 21.115 Kinder in 539 Einrichtungen betreut:

In den Kleinkinderbetreuungseinrichtungen (71 in gesamt Vorarlberg) waren das insgesamt 2.528 Kleinkinder, darunter 1.254 Knaben und 1.274 Mädchen.<sup>61</sup>

In den Spielgruppeninitiativen wurden in 76 Einrichtungen insgesamt 1.504 Kinder (820 Knaben und 684 Mädchen) gezählt.<sup>62</sup>

In den 242 Kindergärten wurden 9.592 Kinder betreut. 4.914 waren Knaben und 4.678 waren Mädchen.<sup>63</sup>

In den Schülerbetreuungseinrichtungen (insgesamt 150 in ganz Vorarlberg) wurden 3.497 Schülerinnen und 3.697 Schüler (Gesamt: 7.194 Personen) betreut.<sup>64</sup>

297 Kinder wurden im Jahr 2009 von 127 Tageseltern betreut. In den Bezirken Feldkirch und Bregenz waren dies jeweils 42 Tageseltern, im Bezirk Bludenz 20 und im gesamten Bezirk Dornbirn 23 Tageseltern.<sup>65</sup>

Im Jahr 2009/2010 betrug die Betreuungsquote der Dreijährigen 80,9 %, der Vierjährigen 99,4 % und der fünfjährigen Kinder 98,7 %.<sup>66</sup>

### Kinder mit berufstätigen Müttern

Von den 9.548 Kindern in Kindergärten haben 835 Kinder eine Mutter, die einem Vollzeiterwerb nachgeht, 4.089 Kinder haben eine Mutter mit einer Teilzeitbeschäftigung und die Mütter von 4.624 Kindern sind nicht erwerbstätig.<sup>67</sup>

<sup>61</sup> Amt der Vorarlberger Landesregierung, Kindertagesheimstatistik 2009/2010 (2010), S. 10

<sup>62</sup> Ebenda, S. 13

<sup>63</sup> Ebenda, S. 14

<sup>64</sup> Ebenda, S. 31

<sup>65</sup> Ebenda, S. 31

<sup>66</sup> Ebenda, S. 6

<sup>67</sup> Ebenda, S. 42



## Kinder mit alleinerziehenden Müttern in Kindergärten

Wirft man nun einen Blick auf die alleinerziehenden Mütter von Kindergartenkindern, so stellt sich die Situation folgendermaßen dar: 831 Kinder haben eine alleinerziehende Mutter.

- ▶ 157 Kinder haben eine Mutter mit Vollzeitbeschäftigung.
- ▶ 424 Kinder haben eine Mutter, die teilzeitbeschäftigt ist.
- ▶ 250 Kinder haben eine Mutter, die nicht berufstätig ist.

In den allgemeinen Kinderbetreuungseinrichtungen haben insgesamt 271 Kinder eine alleinerziehende Mutter, davon 61 Kinder mit einer Mutter im Vollzeiterwerb. In den Spielgruppen sind das 73 Kinder, nur 8 Kinder haben eine Mutter, die einem Vollzeiterwerb nachgeht.<sup>68</sup>

## Ganztagsbetreuung von Kindern in Vorarlberg

In allen Bundesländern werden Einrichtungen, die mindestens sechs Stunden geöffnet haben, als ganztägig ausgewiesen.

- ▶ Nur vormittags geöffnet haben 125 Einrichtungen (40 Kindergärten, 60 Spielgruppen, 24 allgemeine Kinderbetreuungseinrichtungen und eine Schülerbetreuungseinrichtung)
- ▶ Ganztägig (mindestens sechs Stunden) an vier Tagen (an 4 (allen) geöffneten Tagen oder an 5 geöffneten Halbtagen auch an vier Nachmittagen geöffnet) in der Woche haben 30 Kindergärten, eine Spielgruppe, sieben allgemeine Kinderbetreuungseinrichtungen und eine Schülerbetreuungseinrichtung geöffnet.
- ▶ Ganztägig (mindestens sechs Stunden) an fünf Tagen (ganzwöchige Vor- und Nachmittagsbetreuung) in der Woche haben 59 Kindergärten, 24 allgemeine Kinderbetreuungseinrichtungen sowie 9 Schülerbetreuungseinrichtungen geöffnet.<sup>69</sup>

<sup>68</sup> Ebenda, S. 44

<sup>69</sup> Ebenda, S. 32

## Öffnungszeiten im Jahreslauf

Genauso entscheidend für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie die Tagesöffnungszeiten ist die Anzahl der Wochen im Jahr, die ein Kindergarten oder eine andere Betreuungseinrichtung geöffnet ist. Diese Daten zu Vorarlberg aus dem Berichtsjahr 2009/2010 finden wir in der Kindertagesheimstatistik der Statistik Austria.

Hier zeigt sich das folgende Bild: Genau 50 % (193) der insgesamt 386 Einrichtungen in Vorarlberg hat 39 bis 40 Wochen im Jahr geöffnet. 51 Einrichtungen (13 %) haben nur 38 Wochen und weniger geöffnet. 53 Einrichtungen (14 %) haben zwischen 41 und 46 Wochen geöffnet. Alle diese Einrichtungen entsprechen also nicht dem VIF-Indikator, wonach sie pro Jahr höchstens 25 Betriebstage (ca. 5 Wochen) geschlossen sein sollten, oder anders: mindestens 47 Wochen geöffnet. Nur 89 Einrichtungen (rund 23 %) entsprechen diesem Indikator und sind 49 bis 52 Wochen, also faktisch ganzjährig, geöffnet.<sup>70</sup>



Bezieht man sich nur auf die Kindergärten, so sieht das Bild unter dem Gesichtspunkt der VIF-Indikatoren noch düsterer aus: Von den 240 Kindergärten haben 66 % im Jahr zwischen 39 und 40 Wochen geöffnet, weitere 24 Kindergärten (10 %) haben lediglich bis zu 38 Wochen geöffnet. 36 (15 %) haben zwischen 41 und 46 Wochen geöffnet. Sie alle entsprechen also nicht dem VIF-Indikator. Nur 23 Kindergärten, das sind 10 %, entsprechen mit Öffnungszeiten von mehr als 47 Wochen dem VIF-Indikator. Davon haben nur drei Kindergärten ganzjährig geöffnet.<sup>71</sup>

Die Schließzeiten der Vorarlberger Kindertagesheime insgesamt gelten im Wesentlichen für die diversen Ferienmonate: Von 386 Einrichtungen sind 368 (95 %) in den Sommerferien geschlossen, 384 Einrichtungen (99 %) haben in den Weihnachtsferien geschlossen; in den Semesterferien schließen 273 (70 %) ihre Tore und in den Osterferien 302 (78 %).<sup>72</sup>

In den Kindergärten zeigt sich eine ähnliche Verteilung der Schließstage. Von den 240 Einrichtungen sind 236 (98 %) in den Sommerferien geschlossen, 239 (99,5 %) haben in den Weihnachtsferien geschlossen; in den Semesterferien schließen 204 (85 %) und in den Osterferien 219 (91 %).<sup>73</sup>

<sup>70</sup> Statistik Austria (2010), Kindertagesheimstatistik 2009/2010, S. 65

<sup>71</sup> Ebenda, S. 65

<sup>72</sup> Ebenda, S. 69

<sup>73</sup> Ebenda, S. 69





## 7. Frauenerwerbstätigkeit und Wiedereinstieg als Forschungsthema

Die Erwerbsbeteiligung der Wiedereinsteigerinnen oder Berufsrückkehrerinnen wurde in Deutschland und Österreich einer intensiven Forschung unterzogen. In diesem Abschnitt soll ein cursorischer Überblick über Forschungsthemen in Österreich und Deutschland gegeben werden.

Die Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen in Deutschland sind denen in Österreich durchaus ähnlich. Die Vorstellung, dass der Mann den Lebensunterhalt verdient, die Frau sich um die Kinder und den Haushalt kümmert oder im besten Fall einen „Zuverdienst“ zum Familieneinkommen beisteuert, ist zwar nach wie vor im konservativen Familienbild verankert, wurde aber von der Realität längst überholt.

### 7.1 Relevante österreichische Untersuchungen zum Wiedereinstieg

In Österreich hat sich unter anderen das Österreichische Institut für Familienforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend mit dem Thema auseinandergesetzt. Die Grundlage stellt die Studie „Erwerbsbeteiligung von Müttern in Österreich“ dar. Dazu erschien 2007 eine Reihe von Working Papers, auf die hier näher eingegangen wird.

#### Karenz als Karrierekiller?

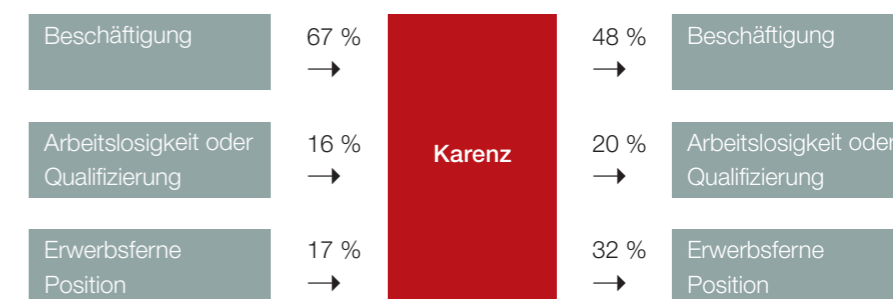
Die Familienpause von Frauen kann in mehrfacher Hinsicht Weichen für die Erwerbskarriere stellen. Sie kann a) die völlige Verabschiedung vom Arbeitsmarkt bedeuten (man spricht in einem solchen Fall von erwerbsfernen Personen), b) den Übergang in die Arbeitslosigkeit bewirken oder c) in einer Fortsetzung der Erwerbstätigkeit münden. Bei einer glückenden Fortsetzung der Erwerbstätigkeit kann diese auf der gleichen, auf einer besseren, aber auch auf einer niedrigeren Position auf dem Arbeitsplatz und in einer neuen, d.h. meist geringer entlohnten Erwerbsform (Teilzeit unterschiedlichen Ausmaßes statt Vollzeit) erfolgen.<sup>74</sup>

<sup>74</sup> Greussing, Kurt; Häfele, Eva (2008), S. 74 f., S. 179

Deswegen sind die Vermeidung wachsender Erwerbsferne während der Familienpause sowie das Management des Übergangs von der Familienpause in den Erwerb besonders wichtig. Zieht man österreichweite Daten heran, so sieht der Einfluss der Karenz auf die Fortsetzung des Erwerbslebens folgendermaßen aus: Während vor der Karenz 67 % der entsprechenden Frauen erwerbstätig und 16 % arbeitslos oder in einer Qualifizierung waren – somit 83 % als Erwerbspersonen galten –, waren nach der Karenz nur mehr 48 % erwerbstätig und 20 % arbeitslos beziehungsweise in einer Qualifizierung. Der Anteil der Erwerbspersonen unter diesen Frauen hatte sich also von 83 % auf 68 % verringert.

Im Gegenzug war der Anteil von „erwerbsfernen“ – also dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehenden – Frauen von 17 % auf 32 % gestiegen. Die Karenz hat sich also als Faktor zur Entfernung einer erheblichen Zahl von Frauen, nämlich 15 %, aus dem Arbeitsmarkt erwiesen.<sup>75</sup>

Im Überblick stellt sich diese Situation folgendermaßen dar:



Das obige Bild gibt freilich nur die quantitativen Folgen der Karenz wieder, nämlich die Verschiebung der Proportionen von Erwerbspersonen und Nicht-Erwerbspersonen.

<sup>75</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008), S. 19-20

Ebenso entscheidend ist nämlich die Wirkung des Wiedereinstiegs auf das Qualifikationsniveau der Beschäftigung und auf die Beschäftigungsformen der Frauen (Vollzeit/Teilzeit). Nur 25 % der Frauen – so eine österreichische Untersuchung von 2007 – können im gleichen Betrieb und an ihrem früheren Arbeitsplatz weiterarbeiten. Wiedereinstieg heißt für viele Frauen Dequalifizierung: Während der Anteil von Frauen in höherqualifizierten Tätigkeiten vor dem Kinderbetreuungsgeldbezug 26 % beträgt, sinkt er nach dem Karenzgeldbezug auf 21 %. Der Anteil von Frauen in angelernten und Hilfstätigkeiten steigt hingegen von 19 % (vor dem Bezug von Kinderbetreuungsgeld) auf 29 %.<sup>76</sup>

### Frauenerwerbstätigkeit und Frauenrolle

Auch in Österreich ist in den vergangenen Jahrzehnten ein Wertewandel im Hinblick auf die geschlechtsspezifischen Rollen und Aufgaben von Männern und Frauen im Familienverband zu erkennen. Diesen Wandel dokumentiert eine umfassende Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung aus dem Jahr 2007. Die für unseren Zusammenhang wesentlichsten Ergebnisse:

Die Berufstätigkeit von Frauen mit jüngeren Kindern wird bis heute generell sehr kritisch betrachtet. Nach wie vor vertreten knapp 45 % der österreichischen Mütter die Ansicht, dass die Mutter eines Kindes im Vorschulalter nicht erwerbstätig sein sollte. An die 50 % erachten eine Teilzeitarbeit von Müttern als angemessen. Doch nur 5 % sehen eine Vollzeitstelle für eine Mutter als erstrebenswert an. Eine Vollerwerbstätigkeit wird erst dann wieder als angemessen gesehen, wenn das Kind das Elternhaus verlassen hat.<sup>77</sup>

### Die Frau als „Dazuverdienerin“ in der Familie

Das Selbst- und Fremdverständnis der Frau als bloßer „Dazuverdienerin“ ist nach wie vor sehr präsent. Es weicht nur langsam einer zunehmenden Sensibilisierung für die Bedeutung der Berufstätigkeit im Hinblick auf die eigene Existenzsicherung und die der Familie sowie für die Altersvorsorge. Ein eigenes Erwerbseinkommen ist der zentrale Beitrag zur Absicherung der zukünftigen Pension. Der Beitrag der Frauen zur Finanzierung und Absicherung des Lebensstandards der Familie gewinnt zudem in einer Zeit, in der ein „Normalarbeitsverhältnis“ mit Vollzeitbeschäftigung auch für Männer immer unsicherer wird, an Bedeutung.

<sup>76</sup> Stockhammer, Hilde: Karenz und Karriere. Wiedereinstieg als Thema der Arbeitsmarktpolitik, Beitrag zur Tagung „Karenzmanagement als Erfolgsfaktor“, 26.-27.04.2007 – [www.karenzundkarriere.at/downloads/abschluss\\_konf\\_Stockhammer\\_Praesentation\\_2007-04-25.pdf](http://www.karenzundkarriere.at/downloads/abschluss_konf_Stockhammer_Praesentation_2007-04-25.pdf).

Zum aktuellen Stand der österreichischen Debatte über Wiedereinstieg nach der Karenz siehe [www.karenzundkarriere.at/Nachlese\\_Abschlusskonferenz.html](http://www.karenzundkarriere.at/Nachlese_Abschlusskonferenz.html).

<sup>77</sup> Wernhart, Georg et al. (2007/Nr.54), S. 15-17



„Weil sie Geld hinzuverdienen möchten, um die Haushaltskasse aufzubessern“ – das ist für Frauen, die länger als drei Jahre in Karenz waren, eines der wichtigsten Motive wieder in das Erwerbsleben einzusteigen. Das Selbstbild der „Dazuverdienerin“ wird in erster Linie von Frauen mit einer längeren Erwerbsunterbrechung gepflegt. Sie erweitern ihre Arbeitszeiten oft nur in kleinen Schritten, weil sie eben nicht von vornherein eine umfangreichere Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Der Wiedereinstieg in eine Teilzeitbeschäftigung wird folglich als optimale Variante betrachtet, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Dabei haben Frauen, die nach einer längeren Erwerbsunterbrechung wieder in das Berufsleben einsteigen, keineswegs geringere Einkommenserwartungen als durchgehend Beschäftigte.<sup>78</sup>

### Einkommensverluste durch Kinderbetreuung

In einer umfangreichen WIFO-Studie aus dem Jahre 2003 wurden die Einkommensverluste von Frauen in und nach der Familienpause erhoben. Die wesentlichen Ergebnisse sind hier zusammengefasst:

- ▶ Von der Reduktion der Erwerbsmöglichkeiten in den ersten Lebensjahren der Kinder sind in erster Linie die Frauen betroffen.
- ▶ Kinderbetreuungsbedingte Berufsunterbrechungen, Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg, Teilzeitarbeit und weniger Mehrleistungsmöglichkeiten sowie geringere Aufstiegschancen beeinträchtigen das Erwerbsleben insgesamt.
- ▶ Einkommenschwächere Frauen haben einen höheren Anreiz, früher ein Kind zu bekommen.
- ▶ Frauen mit höherer Qualifikation sind in stärkerem Maße kinderlos oder bringen ihr erstes Kind später zur Welt.
- ▶ Mütter mit geringeren Erwerbschancen unterbrechen ihre Berufstätigkeit meist ganz.
- ▶ Der Verdienstrückgang reduziert sich zwar mit dem Alter des Kindes, kann aber nie mehr ganz eingeholt werden.
- ▶ Frauen ohne weiterführende Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule und Akademikerinnen verzeichnen in absoluten Werten geringere Verdienstrückgänge als Frauen, die eine Lehre bzw. eine mittlere oder höhere Schule abgeschlossen haben.<sup>79</sup>

<sup>78</sup> Wippermann, Carsten (2011), S. 26-30

<sup>79</sup> Guger, Alois (2003), S. 5-6

## Gründe für die Nicht-Erwerbstätigkeit von Müttern

Wenn man eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen als die gesellschaftlich wünschenswerte Norm akzeptiert, dann ist die Suche nach Gründen konsequent, weshalb sich Frauen, in diesem konkreten Fall Mütter, nicht am Erwerbsleben beteiligen. Für Vorarlberg liegen diesbezüglich noch keine Untersuchungen vor, doch gibt eine österreichweite Analyse einen Einblick in Motive der Nicht-Erwerbsbeteiligung und deren Gewicht.

Die entsprechende Studie „Erwerbsbeteiligung von Müttern in Österreich“ wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vom Österreichischen Institut für Familienforschung erstellt und 2007 veröffentlicht. Die nachfolgenden Motive sind die wichtigsten für Mütter mit Kindern unter sechs Jahren, nicht erwerbstätig zu sein. Dabei wurde zwischen Müttern mit Kindern unter 6 Jahren und solchen unter 15 Jahren unterschieden.

Von Müttern mit Kindern unter 6 Jahren werden die folgenden Gründe für die Nicht-Aufnahme einer Erwerbstätigkeit genannt:<sup>80</sup>

- ▶ Familiäre Gründe (87 %):
  - Will mich der Kinderbetreuung/Haushalt/Pflege widmen (54 %).
  - Zuviel Arbeit mit Haushalt/Kinder/Pflege (15 %).
  - Keine Kinderbetreuung vorhanden (14 %).
  - Wunsch des Gatten/der Familie (9 %).
  - Arbeitszeit ist nicht mit der Zeit der Kinderbetreuung vereinbar (6 %).
  - Keine Betreuungsmöglichkeit für Pflegebedürftige (1 %).
  - Zeit für mich und meine Interessen (1 %).
- ▶ Finanzielle Gründe (3 %):
  - Arbeit würde sich auf Grund der Kosten für externe Kinderbetreuung nicht lohnen (72 %).
  - Arbeit würde sich finanziell durch den Verlust von Beihilfen, Steuervorteilen, Kinderbetreuungsgeld, staatlichen Zuschüssen etc. nicht lohnen (25 %).
  - Arbeit würde sich auf Grund der zusätzlichen Kosten für Pflege nicht lohnen (3 %).

<sup>80</sup> Neuwirth, Norbert (2007/Nr.65), S. 38

- ▶ Arbeitsplatzbezogene Gründe (2 %):
  - Berufstätigkeit liegt schon lange zurück, Arbeitsplatz entspricht nicht der Ausbildung etc.
- ▶ Andere Gründe (8 %).

Von Müttern mit Kindern unter 15 Jahren werden die folgenden Gründe genannt:<sup>81</sup>

- ▶ Familiäre Gründe (84 %):
  - Will mich der Kinderbetreuung/Haushalt/Pflege widmen (53 %).
  - Zuviel Arbeit mit Haushalt/Kinder/Pflege (17 %).
  - Keine Kinderbetreuung vorhanden (11 %).
  - Wunsch des Gatten/der Familie (9 %).
  - Arbeitszeit ist nicht mit der Zeit der Kinderbetreuung vereinbar (7 %).
  - Keine Betreuungsmöglichkeit für Pflegebedürftige (1 %).
  - Zeit für mich und meine Interessen (2 %).
- ▶ Finanzielle Gründe (3 %):
  - Arbeit würde sich auf Grund der Kosten für externe Kinderbetreuung nicht lohnen (57 %).
  - Arbeit würde sich finanziell durch den Verlust von Beihilfen, Steuervorteilen, Kinderbetreuungsgeld, staatlichen Zuschüssen etc. nicht lohnen (38 %).
  - Arbeit würde sich auf Grund der zusätzlichen Kosten für Pflege nicht lohnen (5 %).
- ▶ Arbeitsplatzbezogene Gründe (5 %).
- ▶ Andere Gründe (8 %).

Das jeweilige Gewicht der Motive unterscheidet sich im Hinblick auf das Alter der zu versorgenden Kinder nicht wesentlich. Vor allem in der dominanten Gruppe der familiären Motive ist bei über der Hälfte der Frauen der Wunsch entscheidend, sich der Kinderbetreuung und dem Haushalt zu widmen.

<sup>81</sup> Neuwirth, Norbert (2007/Nr. 65), S. 61

### Erwerbsunterbrechungen von Frauen

Frauen, die ihre Erwerbsarbeit wegen Familienzeit und Kinderbetreuung unterbrechen, koppeln sich de facto von den Entwicklungen des Arbeitsmarktes ab. Durch diese Unterbrechung, sei sie nun kurz oder (sehr) lang, verlieren Frauen den Anschluss an die berufsbasierte Weiterbildung, also an die ständig erfolgenden technologischen, organisatorischen und persönlichkeitsbildenden Lernprozesse. Damit geraten sie gegenüber den Frauen, die keine Erwerbsunterbrechung erfahren, ins Hintertreffen, das auch dauerhaft werden kann.

Die Erwerbsbiografie von Frauen ist generell von häufigeren Unterbrechungen und wechselnden Arbeitsverhältnissen – auch im Hinblick auf Arbeitszeit und Arbeitsintensität – als die von Männern geprägt, und sie steht in einem unmittelbaren Wechselverhältnis mit der jeweiligen Familiensituation.<sup>82</sup>

Eine Untersuchung zum Wiedereintritt in eine Standardbeschäftigung nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes (39 Monate nach der Geburt und keine weitere Geburt folgend) zeigt, dass österreichweit der größte Unterschied in Hinblick auf die Wiedereintrittsquote zwischen Wien und Vorarlberg besteht. Vorarlberg weist eine deutlich unterdurchschnittliche Wiedereinstiegsrate von 35 % bei Bezieherinnen des Kinderbetreuungsgeldes auf, Wien jedoch 57 %.<sup>83</sup>

### 7.2 Relevante Untersuchungen zu Wiedereinsteigerinnen in Deutschland

In Deutschland ist unter den Bundesbehörden in erster Linie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für die Thematik des Wiedereinstiegs zuständig. Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ unterstützt Frauen, die wieder erwerbstätig werden wollen ([www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)). Eine Forschungsreihe unter dem Titel „Perspektive Wiedereinstieg“ liefert wissenschaftliches Material zum Thema.

<sup>82</sup> Allmendinger, Jutta (2010), Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung, S. 5-6

<sup>83</sup> Riesenfelder, Andreas et al. (2006), S.18-19

### Hürden für den Wiedereinstieg von Frauen in das Erwerbsleben

Der Wiedereinstieg in den Beruf wirft für (alle) Frauen die Frage nach der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auf. Für den Wiedereinstieg sind komplexe und zugleich oft fragile organisatorische Weichenstellungen erforderlich, die die (erweiterte) Familie betreffen, aber auch von den institutionellen Rahmenbedingungen abhängig sind. In einer repräsentativen Befragung in Deutschland wurden die folgenden zentralen Hürden für den Wiedereinstieg identifiziert:

- ▶ Hürden seitens des Partners: keine oder nur wenig Unterstützung durch den Partner, fehlende private Unterstützung bei Alleinerzieherinnen, fehlendes familiäres Netzwerk vor Ort.
- ▶ Hürden der Kinderbetreuung: zu wenige Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, hohe Kosten, Ferienzeiten stimmen nicht mit Urlaubstagen überein, Krankheit der Kinder als hoher Risikofaktor.
- ▶ Berufliche Hürden: hohe Anforderungen an Flexibilität und Mobilität sind von Müttern nur bedingt erfüllbar; „schonende“ Behandlung von Wiedereinsteigerinnen kann Karrieresprünge verhindern, fachliche und technische Nichtqualifikation durch lange Jahre der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, Erfordernis einer völligen Neuorientierung und Neuqualifizierung nach einer langen Abwesenheit.
- ▶ Emotionale Hürden: frühe außerhäusliche Betreuung von Kleinkindern, Qualitätsansprüche an die Kinderbetreuung, Entfremdung zwischen Mutter und Kind, Sorge, als Mutter am Arbeitsplatz weniger akzeptiert zu werden, und keine Übertragung von interessanten Aufgaben.
- ▶ Finanzielle Hürden: Reduzierung des Nettolohnes durch die Reduzierung der Arbeitszeit – lohnt sich der Einsatz überhaupt? –, zusätzlich anfallende Sozialversicherungsbeiträge, da Frauen nicht mehr in der Familienversicherung inkludiert sind; hohe Kosten der Kinderbetreuung vor allem bei kleinen Kindern, sodass sich eine Erwerbstätigkeit finanziell gar nicht lohnt.<sup>84</sup>

<sup>84</sup> BM für Familie, Senioren Frauen und Jugend (2008), S. 4-5

## Einfluss des Berufs auf die Erwerbsunterbrechung

Im Rahmen der deutschen Studie „Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen“ (2010) wurde der Einfluss der verschiedenen Berufssparten auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung von Frauen betrachtet. Insgesamt wurden 111 Berufe, die von Frauen stark frequentiert werden, untersucht. Je stärker und häufiger bestimmte Faktoren wirkten, desto länger dauerte die Erwerbsunterbrechung. Die zentralen Faktoren waren:

- ▶ Ungünstige Arbeitsbedingungen: Dies betrifft Frauen im Reinigungswesen und in der Gastronomie. Es handelt sich hier um Branchen mit einem hohen Anteil an Niedrigqualifizierten, Arbeiterinnen mit variablem Leistungslohn und geringfügig Beschäftigten.
- ▶ Ungünstige Arbeitszeitbedingungen: Darunter fallen Berufe wie Gebäudereinigerinnen, Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen und Köchinnen. Das sind ebenfalls Branchen mit einem hohen Anteil an Un- und Angelernten, an Arbeiterinnen (die einen variablen Zeit- oder Leistungslohn anstatt eines festen Gehalts beziehen) und einem hohen Anteil nur geringfügig Beschäftigter. Es zeigen sich jedoch auch signifikante Ausnahmen: Erwerbsunterbrechungen bei niedrigqualifizierten und geringfügig beschäftigten Frauen fallen kürzer aus.<sup>85</sup> Ökonomischer Druck und existenzielle Not führen zu einer raschen Rückkehr in das Erwerbsleben.
- ▶ Zeitliche Vereinbarkeit: Es handelt sich um Berufe, die eine sehr geringe zeitliche Vereinbarkeit mit Familienpflichten aufweisen, wie Friseurinnen und Verkäuferinnen in allen Einzelhandelsbereichen. Je höher der Anteil an Vielarbeiterinnen (mehr als 46 Wochenstunden regelmäßig geleistete Arbeitszeit, die nicht explizit in Verträgen festgehalten ist und auch nicht entlohnt wird), desto länger verbleiben die Frauen in einer erwerbsfreien Phase.

<sup>85</sup> Allmendinger, Jutta et al. (2010), Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, S. 28-29

- ▶ Flexible Beschäftigung: In dieser Kategorie werden Berufe der Akademikerinnen und solche mit vielen befristet Beschäftigten zusammengefasst (Ärztinnen, Sozialarbeiterinnen). Je höher der Anteil der befristet Beschäftigten, desto rascher kehren Frauen in einen Beruf zurück.
- ▶ Zugänglichkeit von Berufen: Dazu werden Berufe ohne bestimmte Ausbildungszertifikate – hier sind kurze Erwerbsunterbrechungen vorrangig – und solche mit einem besonders hohen Frauenanteil gezählt. Sie weisen sehr lange Unterbrechungen auf.<sup>86</sup>
- ▶ Wochenend- und Feiertagsarbeit: Je größer der Anteil der an Wochenenden und an Feiertagen arbeitenden Frauen ist, desto rascher kehren sie in den Beruf zurück. Zu diesen Berufen zählen Krankenschwestern, Restaurantfachleute, Stewardessen und Frauen in Nahrungs- und Genussmittelbranchen.

Dauer der Berufsunterbrechungen in einzelnen Berufen<sup>87</sup>

Die Streuung der Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Alter von 25 bis unter 60 Jahren in Deutschland ergibt das folgende Bild. Differenziert wird nach dem zuletzt ausgeübten Beruf:

- ▶ Friseurinnen: 169 Tage
- ▶ Gymnasiallehrerinnen: 157 Tage
- ▶ Hilfsarbeiterinnen: 137 Tage
- ▶ Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen: 111 Tage
- ▶ Köchinnen: 94 Tage
- ▶ Restaurantfachfrauen, Stewardessen: 75 Tage
- ▶ Gebäudereinigerinnen und Raumpflegerinnen: 74 Tage
- ▶ Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen: 73 Tage
- ▶ Sozialarbeiterinnen: 71 Tage
- ▶ Sonstige Soziale Berufe: 56 Tage.

<sup>86</sup> Ebenda, S. 31-32

<sup>87</sup> Allmendinger, Jutta et al. (2009), S. 40





## 8. EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Im Jahre 2010 formulierte die Europäische Kommission eine „Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern“. Diese Strategie umfasst ein breites Spektrum von Aspekten, auf die – wo angemessen – auch in der vorliegenden Untersuchung eingegangen wird:

### 1. Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer

- ▶ Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen: „Europa 2020“ – Ziel ist eine Beschäftigungsquote von 75 % für Frauen und Männer.
- ▶ Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- ▶ Erhöhung des Anteils weiblicher Unternehmerinnen.
- ▶ Unterstützung von Migrantinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt.
- ▶ Armut und soziale Ausgrenzung von Frauen (Alleinerzieherinnen, ältere Frauen) reduzieren.

### 2. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit

- ▶ Aufhebung des Einkommensunterschiedes zwischen Männern und Frauen in den EU-Staaten.

### 3. Gleichstellung in Entscheidungsprozessen

- ▶ Gezielte Initiativen zur Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts (Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft, öffentliche Verwaltung).
- ▶ 25-Prozent-Ziel für Frauen in Führungspositionen im Forschungsbereich.

### 4. Schutz der Würde und Unversehrtheit

- ▶ Der Gewalt auf Grund des Geschlechtes ein Ende setzen

### 5. Gleichstellung in der Außenpolitik

### 6. Querschnittsfragen

- ▶ Geschlechterrollen
- ▶ Rechtslage
- ▶ Governance und Instrumente der Gleichstellung.<sup>88</sup>

Im Zusammenhang unserer Untersuchung sind im wesentlichen die Punkte 1 und 2 dieser Strategie relevant, die auf eine Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen und die Angleichung des Maßes dieser Unabhängigkeit an jenes der Männer sowie auf einen Ausgleich der Einkommensunterschiede abzielen.

#### zu 1: Gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer

##### Beschäftigungsquote

Das Ziel einer 75-prozentigen Beschäftigungsquote von Frauen ist in Vorarlberg noch nicht erreicht. Diese betrug im Jahr 2009 nur 66,7 % und lag damit ziemlich genau im österreichischen Durchschnitt von 66,4 %. Allerdings ist kritisch darauf hinzuweisen, dass das von der EU favorisierte Beschäftigungskonzept mit dem Labour-Force-Konzept identisch ist und es somit jegliche Beschäftigung von mehr als einer Wochenstunde als relevant auffasst.

Das Problem, dass diese Beschäftigung von Frauen in der (Vorarlberger und österreichischen) Realität in hohem Maße auf Teilzeitarbeit von weniger als 20 Wochenstunden beruht und zu einem erheblichen Teil in Niedriglohnssektoren stattfindet, wird durch den pauschalen Zielparameter einer 75-prozentigen Beschäftigungsquote für Frauen nicht gelöst. Sinnvoller wäre eine Vorgabe in Vollzeitäquivalenten, damit weibliche und männliche Beschäftigungsquoten wirklich vergleichbar würden, weil ja Männer überwiegend Vollzeit arbeiten.

<sup>88</sup> Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, 21.9.2010, Brüssel

Der bloße Sachverhalt einer Beschäftigung, unabhängig von Wochenarbeitszeit, Jahresausmaß und Einkommen, ist unter dem Gesichtspunkt der beabsichtigten Steigerung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit der Frauen nicht ausreichend.

Im Rahmen dieser Studie wird deshalb vor allem auch auf Parameter wie Wochenarbeitszeit und branchenbezogenes Einkommen geachtet.

#### Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das zweite in diesem Zielbereich genannte Unterziel ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die vorliegende Studie widmet sich diesem Aspekt durch eine genaue Analyse der in Vorarlberg bestehenden Betreuungseinrichtungen, durch die Erhebung des Bedarfs bei den befragten Wiedereinsteigerinnen und durch Vorschläge für weitere Maßnahmen.

#### Erhöhung des Anteils weiblicher Unternehmerinnen

Diese Zielsetzung spielt in der vorliegenden Studie keine Rolle. Allerdings ist kritisch anzumerken, dass ein Wechsel in die Selbstständigkeit nicht notwendigerweise eine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit bedeutet. Gerade Ein-Personen-Unternehmen können sehr prekäre Existenzen führen, weil es sich bei solchen Existenzgründungen de facto oft um eine Flucht aus der Arbeitslosigkeit ohne messbare wirtschaftliche Verbesserung handelt. Die von der Statistik Austria erhobene Einkommenssituation selbständiger Einkommensbezieherinnen, auf die in dieser Studie eingegangen wird (Kapitel 5.4), ist ein Signal, dass formale Selbstständigkeit allein noch keine größere wirtschaftliche Unabhängigkeit bedeutet.

#### Unterstützung von Migrantinnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt

Im Rahmen dieser Untersuchung wird, wie in anderen Studien der Autorin, deutlich, dass das grundlegende Problem der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in einem Bildungs- und Ausbildungsdefizit besteht. Vor allem in Bezug auf jüngere Migrantinnen ist das eine Frage der Leistungsfähigkeit des Bildungssystems und weniger von arbeitsmarktspezifischen Förderungsmaßnahmen.



#### Armut und soziale Ausgrenzung von Frauen (ältere Frauen und Alleinerzieherinnen)

Dieser Aspekt wurde im Rahmen dieser Studie nicht weiter untersucht. Bei Alleinerzieherinnen steht, keineswegs überraschend, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund.

#### zu 2: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

##### Aufhebung des Einkommensunterschiedes zwischen Männern und Frauen in den EU-Staaten

Die Einkommenssituation der Wiedereinsteigerinnen wurde zwar im Rahmen der empirischen Erhebungen abgefragt, doch nicht einem Vergleich mit Männereinkommen unterzogen. Dieser Aspekt muss einer eigenen Vorarlberg-bezogenen Einkommensuntersuchung vorbehalten bleiben.

In Vorarlberg sind, unabhängig von der hohen Teilzeitbeschäftigtenquote der Frauen, Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auf der Grundlage von Vollzeitäquivalenten überdeutlich. Darauf wird in dieser Studie im Kapitel 5.3 „Fraueneinkommen in Vorarlberg“ Bezug genommen.

Alle anderen Ziele der EU-Strategie sind für die vorliegende Untersuchung nicht relevant.





## 9. Wiedereinsteigerinnen in Vorarlberg: Ergebnisse der empirischen Untersuchung

Die vorangehende Darstellung der Frauenarbeit und der soziodemografischen Merkmale von Frauen in Vorarlberg hat eine Reihe von charakteristischen Faktoren verdeutlicht: In der Bildung und Ausbildung hat sich in den letzten Jahrzehnten eine weitgehende Gleichstellung der Frauen mit den Männern vollzogen. Die gravierenden Unterschiede treten erst im Erwerbsleben auf. Während junge Frauen und Männer über 20 noch eine gleich hohe Beteiligung am Erwerbsleben aufweisen, macht sich in späteren Lebensabschnitten bei Frauen eine verringerte Erwerbsbeteiligung infolge der Familienpflichten bemerkbar. Auch wenn die Frauen später wieder in einen Beruf eintreten, erreichen sie im Durchschnitt nicht mehr die früher geleistete Wochenarbeitszeit. Doch nicht nur im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung und zeitliche Erwerbsintensität bleiben Frauen hinter den Männern zurück, sondern auch bei den Einkommen – und das selbst zu Vollzeitäquivalenten.

Familienarbeit und Wiedereinstieg stellen daher in der weiblichen Erwerbsbiografie prägende Phasen dar. Deshalb sind jene Fragen relevant – und ihnen widmet sich der folgende Abschnitt der hier vorliegenden Untersuchung –, die die äußeren gesellschaftlichen Bedingungen und die individuellen Motive für einen solchen Wiedereinstieg in den Blick nehmen.

Das AMS Vorarlberg hat bereits 2004 dem Thema „Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen“ eine Erhebung veranlasst.<sup>89</sup> Die vorliegende Studie stellt nun auf der Basis einer umfangreichen Stichprobe den aktuellen Stand jener Faktoren dar, die aus der Sicht der befragten Frauen in Vorarlberg einen Wiedereinstieg hemmen oder fördern.

### 9.1 Das Untersuchungsfeld

Für die Befragung zum Thema Wiedereinstieg wurden aus dem Datenbestand des AMS insgesamt 2.699 Adressen von Frauen aus allen vier Quartalen 2009 und dem ersten Quartal 2010 herangezogen. Diese Frauen werden in der vorliegenden Untersuchung pauschal als „Wiedereinsteigerinnen“ bezeichnet. Es handelt sich dabei also sowohl um solche Frauen, die inzwischen – nämlich bis zur durchgeführten Befragung von Februar bis April 2011 – bereits wieder einen Arbeitsplatz gefunden und damit einen erfolgreichen Wiedereinstieg geschafft haben, als auch um solche, deren Wiedereinstieg bisher nicht gelang.

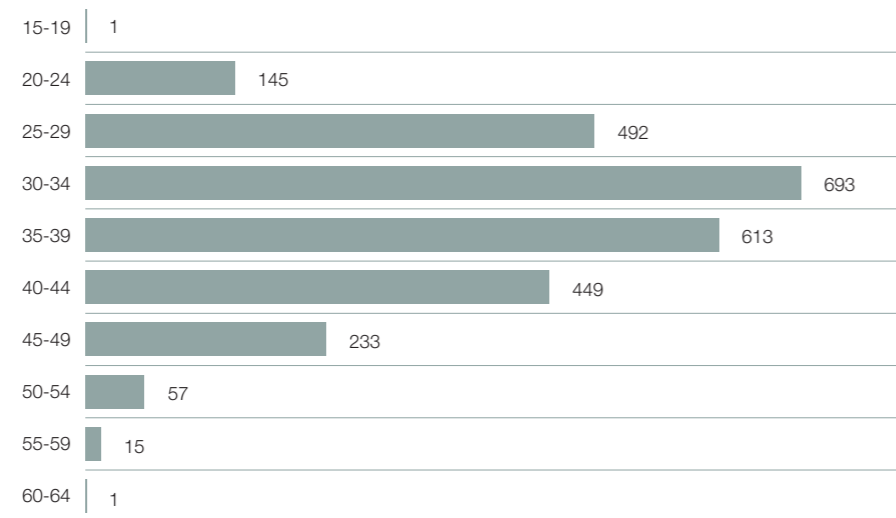
Das Datenmaterial dieser 2.699 beim AMS als Wiedereinsteigerinnen (WE) kodierten Frauen erlaubte eine erste Gliederung der Gruppe nach Alter, Bildungsabschlüssen und Staatsbürgerschaft.

<sup>89</sup> Buchinger, Birgit; Gschwandtner, Ulli (2005)

### Alter der Frauen

Unter den Wiedereinsteigerinnen waren insgesamt 83,2 % in der Altersgruppe zwischen 25 und 44 Jahren. Innerhalb dieser Altersgruppe wiederum war die Hälfte (48,4 %) 30 bis 39 Jahre alt.

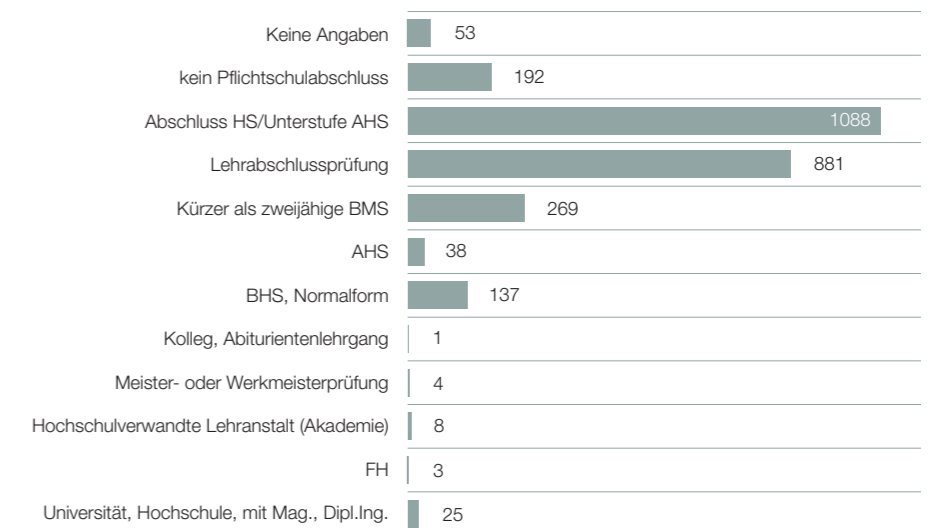
Wiedereinsteigerinnen nach Alterskohorten  
n=2.699



### Bildungsabschlüsse der Frauen

Die Bildungsabschlüsse der Wiedereinsteigerinnen spiegeln das Bild der beim AMS vorgemerkten Personen insgesamt wieder: 47,4 % haben maximal Pflichtschulabschluss – 7,1 % verfügen nicht einmal über diesen –, und 32 % haben eine Lehre abgeschlossen.

Bildungsabschlüsse der Wiedereinsteigerinnen  
n=2.699



### Staatsbürgerschaft der Frauen

Unter den 2.699 Frauen haben 2.108 Frauen oder 78,1 % die österreichische Staatsbürgerschaft. 7,8 % haben die türkische, 4,7 % sind aus Ex-Jugoslawien.



## 10. Der Überblick: Wiedereinstieg geschafft – nicht geschafft

Die beantworteten Kurzfragebogen lieferten wesentliche Informationen zu Strukturmerkmalen der beiden Gruppen der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen und der Nichteinsteigerinnen. Beim Kurzfragebogen hatten die Frauen die Möglichkeit, ihre Bereitschaft zu einem nachfolgenden telefonischen Interview zu bekunden. Daraus haben sich zusätzliche Telefoninterviews mit 136 Frauen ergeben. Die Ergebnisse dieser Interviews wurden, unter Integration der Angaben im Kurzfragebogen, in einem Langfragebogen festgehalten, der detailliertere Angaben zu weiteren Variablen lieferte.

Überblick zum Fragebogen-Rücklauf

Ausgewertete Kurzfragebogen: 423	
Wiedereinstieg gelungen: 237	Wiedereinstieg nicht gelungen: 186
davon mit zusätzlichem Telefoninterview: 57 (= 24 %)	davon mit zusätzlichem Telefoninterview: 79 (= 42 %)

Die Auswertung aller Fragebogen erfolgte in fünf Schritten:

- ▶ Kodierung und Auswertung der 423 retournierten Kurzfragebogen, davon
  - 237 mit gelungenem Wiedereinstieg
  - 186 mit nicht gelungenem Wiedereinstieg
- ▶ Kodierung und Auswertung der 136 telefonischen Interviews, davon:
  - 57 mit gelungenem Wiedereinstieg
  - 79 mit nicht gelungenem Wiedereinstieg.

### 10.1 Soziodemografische Merkmale der befragten Wiedereinsteigerinnen

Mit 18,3 % (423 Personen) Rücklauf bei den Kurzfragebogen konnte ein beachtlicher Erfolg erzielt werden. Im folgenden Überblick werden die wichtigsten Daten (Fragen 1 bis 13 des Kurzfragebogens) ausgewertet. Bei den Vergleichen mit den wesentlichen Strukturelementen der Grundgesamtheit (2.699 Kontaktdaten des AMS) zeigt sich, dass die Verteilung der Merkmale bei den Frauen, die den Kurzfragebogen retourniert haben, nur geringe Abweichungen von der Verteilung bei der Grundgesamtheit aufweist. Wir können also davon ausgehen, dass die Stichprobe die Grundgesamtheit im Wesentlichen repräsentativ abbildet.

Rücklauf der Kurzfragebogen nach Bezirken

Der höchste Rücklauf mit 30 % kam aus dem Bezirk Bregenz, gefolgt von Feldkirch (27 %) Dornbirn (21 %) und Bludenz (21 %). Die Verteilung der Stichprobe auf die Bezirke entspricht ziemlich genau der Verteilung der Grundgesamtheit. Das ist deswegen wichtig, weil anzunehmen ist, dass sich je nach Bezirk unterschiedliche Wiedereinstiegchancen auf Grund der Arbeitsmarktsituation, des Betreuungsangebotes des AMS und des Kinderbetreuungsangebotes ergeben.

Alterskohorten der befragten Wiedereinsteigerinnen

In der Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen befanden sich 10,9 % der befragten Wiedereinsteigerinnen, in den beiden Altersgruppen von 30 bis 34 Jahren (121 oder 28,6 %) und von 35 bis 39 Jahren (104 oder 24,6 %) waren über 50 % der Frauen zu finden. Danach nimmt die Zahl kontinuierlich ab. Sie sinkt auf 18,7 % bei den 40- bis 44-Jährigen (79 Frauen) und auf 12,5 % bei den Frauen über 44 Jahren (53 Personen).

Vergleicht man diese Altersgruppen mit der Gesamtanzahl der vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen (2.699 Personen), dann zeigen sich hier Unterschiede in der Rücklaufquote. In der Alterskohorte der 20- bis 24-Jährigen und der 25- bis 29-Jährigen ist die Rücklaufquote um ca. 8 Prozentpunkte geringer, als es der Alterskohorte in der Grundgesamtheit entsprechen würde. Auch wenn bei dieser Alterskohorte ein erheblicher Repräsentativitätsverlust vorliegt, entspricht die Verteilung in allen höheren Altersgruppen in etwa jener der Grundgesamtheit. Dort liegen die Werte der Stichprobe zwischen 2 und 3 Prozentpunkten über jener der Grundgesamtheit.

### Höchste abgeschlossene Ausbildung

Ein Blick auf die höchste abgeschlossene Ausbildung der in der Stichprobe vertretenen Frauen zeigt folgendes Bild: Am stärksten sind die Frauen mit Lehrabschluss vertreten – 174 Frauen entsprechen 41,1 % –, gefolgt von Wiedereinsteigerinnen, die eine zweijährige oder längere berufsbildende mittlere Schule (in vielen Fällen die Handelsschule) abgeschlossen haben (66 Frauen oder 15,6 %). Knapp 15 % (63 Frauen) verfügen über lediglich Pflichtschulabschluss und 2,4 % (10 Frauen) über keinen Pflichtschulabschluss. Relativ hoch ist der Anteil der befragten Frauen mit AHS-Abschluss (24 Frauen oder 5,7 %).

Vergleicht man die Stichprobe mit den 2.699 gesamten AMS-Kontakten, so fallen folgende Divergenzen ins Auge: In nur 2,4 % der Kurzfragebogen wurde kein Pflichtschulabschluss angegeben – bei den gesamten AMS-Kontakten waren es immerhin 7,1 %. Der größte Unterschied zeigt sich bei den Frauen, die über lediglich Pflichtschulabschluss verfügen: Knapp 15 % haben einen Kurzfragebogen ausgefüllt, während in den Daten des AMS der Anteil der Frauen mit nur Pflichtschulabschluss 40,3 % beträgt. 5,7 % der retournierten Kurzfragebogen stammen von AHS-Absolventinnen, während sie beim AMS nur 1,4 % der vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen ausmachen. 41 % der Frauen, die einen Kurzfragebogen zurückgesandt haben, haben einen Lehrabschluss, während diese Kategorie bei den gesamten AMS-Kontakten nur 32,6 % ausmacht.

Kurz zusammengefasst bedeutet dieses Bild, dass Frauen mit besseren Schulabschlüssen (Lehre oder höher) sich häufiger zurückgemeldet und somit in der Stichprobe stärker vertreten sind, als es ihrem Anteil am AMS-Grundbestand von 2.699 Personen entspricht. Hingegen bestand bei Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss oder gar keinem Abschluss offenbar ein vergleichsweise geringes Interesse an der Beteiligung an dieser Umfrage.

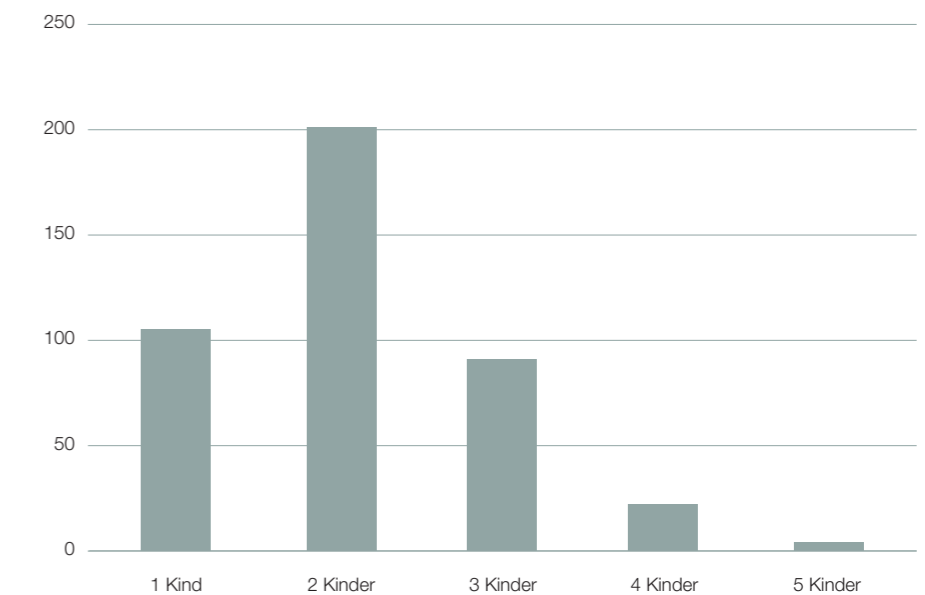
Neben diesen Variablen, die einen Vergleich der Stichprobe mit der Grundgesamtheit ermöglichen, ergeben sich aus der Auswertung des Kurzfragebogens eine Reihe weiterer Daten zur Struktur der Stichprobe.



### Anzahl der Kinder

Knapp die Hälfte aller Frauen – nämlich 47,5 % (201 Personen) – hat zwei Kinder, 24,8 % (105 Frauen) haben ein Kind und 21,5 % (91 Frauen) haben drei Kinder. 22 Frauen (5,2 %) haben vier Kinder und vier Frauen haben fünf Kinder (1 %). 94 % der befragten Frauen haben also maximal drei Kinder. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf die Stichprobe. Sie können mangels Daten nicht mit den Werten der Grundgesamtheit verglichen werden.

Wiedereinsteigerinnen nach Anzahl der Kinder  
n=423



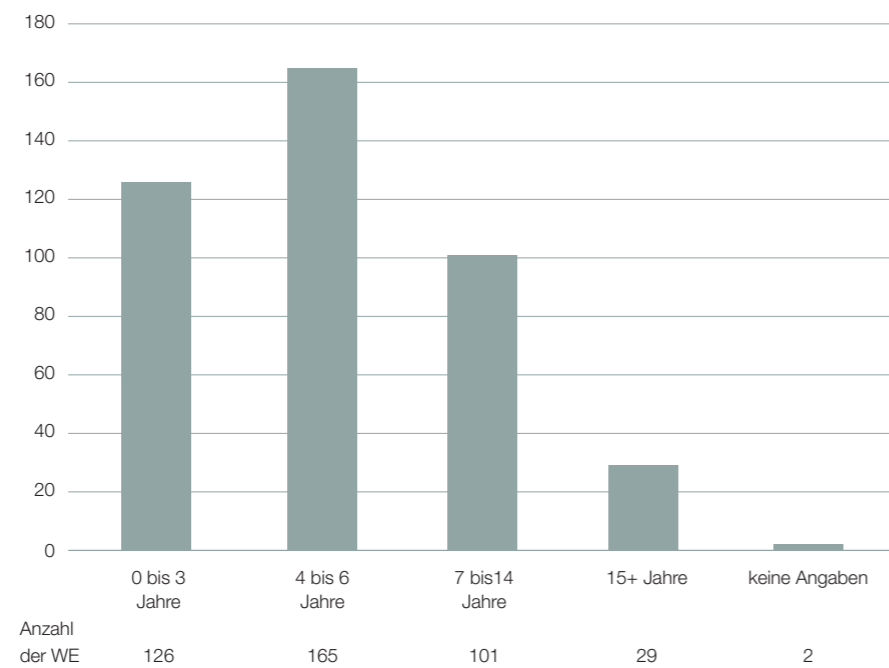
### Wiedereinsteigerinnen nach dem jüngsten Kind

In der Untersuchung sind wir hypothetisch davon ausgegangen, dass ein geglückter Wiedereinstieg auch vom Mindestalter des zu betreuenden Kindes oder der zu betreuenden Kinder abhängig ist.

Um diese Hypothese zu überprüfen, wurden die Frauen der Gesamtstichprobe (n=423) in Kohorten nach dem Mindestalter der zu betreuenden Kinder eingeteilt:

- ▶ 30 % der Frauen haben Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren, für die es in Vorarlberg nur wenig Fremdbetreuungsangebote gibt.
- ▶ Bei rund 40 % ist das (jüngste) Kind zwischen 4 und 6 Jahren alt, sodass hier üblicherweise Kindergartenplätze zur Verfügung stehen.
- ▶ Weitere 30 % haben Kinder, deren jüngstes schon mindestens sieben Jahre alt ist.

Wiedereinsteigerinnen nach dem jüngsten Kind  
n=423



Bei der Frage nach dem Alter des jüngsten Kindes gehen wir davon, dass der hier jeweils auftretende Betreuungsaufwand einer der limitierenden Faktoren für die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit ist. Die Ergebnisse im Hinblick auf geglückten oder nicht geglückten Wiedereintritt in den Beruf finden sich in Kapitel 11 über die Jobeintritte und Jobeintrittsquoten.

### Familienstand der befragten Wiedereinsteigerinnen

Zwei Drittel der Frauen – das sind 278 Personen oder 65,7 % – sind verheiratet, gefolgt von den Alleinerzieherinnen mit 19,4 % (82 Personen). Dieser Anteil der Alleinerzieherinnen in der Stichprobe ist etwas geringer als der Anteil der Alleinerziehenden an allen Vorarlbergerinnen mit Kindern in der Familie (22,3 %) <sup>90</sup>. Dann folgen 49 Frauen (11,6 %), die in einer Lebensgemeinschaft oder Partnerschaft mit gemeinsamem Wohnsitz, und 8 Frauen (1,9 %), die in einer Lebensgemeinschaft oder Partnerschaft mit getrenntem Wohnsitz leben. Vier Frauen leben in einem größeren Familienverband, meist bei ihren Eltern oder nahen Verwandten, und eine Frau lebt in einer Wohngemeinschaft.

### Aktueller Bezug von Transferleistungen

Wie die Frauen ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familien (mit)finanzieren, zeigt die nachfolgende Tabelle. 64 % der befragten Frauen beziehen derzeit Familienbeihilfe, 18 % erhalten eventuell zusätzlich Kinderbetreuungsgeld, 23 % haben einen – meist geringfügigen – Nebenverdienst, und 23 % beziehen Unterhalt für ihre Kinder. Da der gleichzeitige Bezug unterschiedlicher Transferleistungen möglich ist, ergibt die Summe der Prozentwerte hier mehr als 100.

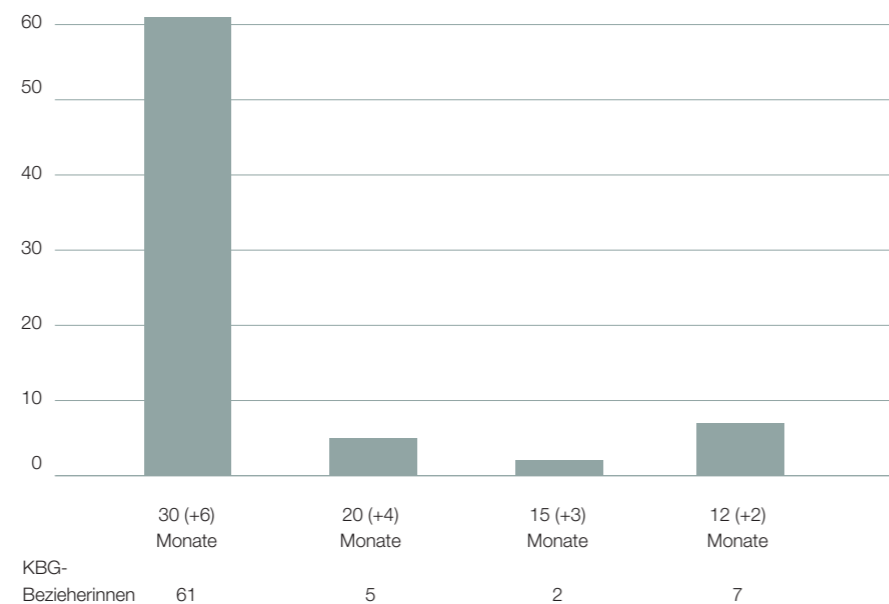
<sup>90</sup> Feigl, Susanne (2010), S. 21-22, eigene Berechnung

Bezug von Transferleistungen  
n=423, Mehrfachantworten möglich

Transferleistung	Anzahl	in Prozent
Familienbeihilfe	272	64 %
Kinderbetreuungsgeld	76	18 %
Arbeitslosengeld	23	5 %
Notstandshilfe	66	16 %
Nebenverdienst	98	23 %
Sozialhilfe/BMS	13	3 %
Unterhalt für Kinder	96	23 %
Ehegattenunterhalt	36	9 %
Mehrkindzuschlag	25	6 %
weiß nicht	10	2 %
Sonstiges	19	4 %

Bei den verschiedenen Modellen des Kinderbetreuungsgeldes zeigt sich, dass rund 80 % die längste Variante des Kindergeldes beziehen:

Kinderbetreuungsgeld-Bezieherinnen  
n=75 (eine Nennung ohne Angabe der Variante)



## 10.2 Die Situation der befragten Wiedereinsteigerinnen vor der Familienpause

Um ein möglichst vollständiges Bild der Lebens- und Arbeitssituation der vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen zu gewinnen, wurde die berufliche Situation vor der Familienpause abgefragt.

Wie war Ihre berufliche Situation vor der Familienpause?

Knapp 55 % (232 Frauen) waren Angestellte, 24 % (101 Frauen) waren als Arbeiterinnen tätig und rund 10 % waren Hausfrauen (41 Personen); 10 Frauen waren vor der Familienpause Vertragsbedienstete, 5 waren Schülerinnen oder Studentinnen, 7 Beamtinnen, und 22 Frauen machten keine Angaben zu ihrer beruflichen Situation vor der Familienpause.

Welche Unterstützungsleistungen haben Sie vor der Familienpause bezogen?

18 % der befragten Frauen haben vor der Familienpause Kinderbetreuungsgeld bezogen, ebenfalls 18 % Arbeitslosengeld und 6 % Notstandshilfe. Nur sechs Frauen gaben an, auch Sozialhilfe bezogen zu haben.

Welche Tätigkeit übten Sie zuletzt aus?

Die Zuordnung der ausgeübten Tätigkeiten erfolgte für die Zwecke dieser Untersuchung nach den drei folgenden Kategorien: niedrige – mittlere – hohe Tätigkeit. Unter niedriger Tätigkeit wurden Hilfs- und Anlern Tätigkeiten zusammengefasst, unter mittleren Tätigkeiten solche mit erhöhtem Qualifikations- und Verantwortungsniveau; hohe Tätigkeiten umfassen solche, die mit Leitungs- und Managementaufgaben verbunden sind.

Wirft man nun einen differenzierten Blick auf die Tätigkeiten vor der Familienpause, dann lässt sich feststellen, dass fast 55 % der Frauen eine niedrige Tätigkeit ausgeführt haben, 38 % eine mittlere und 1,42 %, das sind vier Personen, eine hohe Tätigkeit.

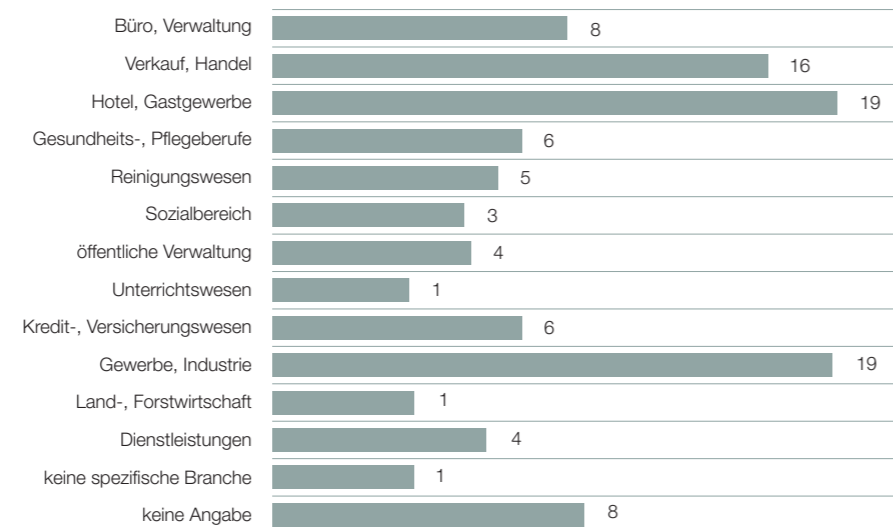


Branche bzw. Berufssparte der letzten Tätigkeit vor der Familienpause

Die Verteilung der befragten Frauen nach Branchen zeigt, dass die klassischen „Frauenbranchen“ entsprechend ihrer allgemeinen Verteilung (siehe dazu auch Kapitel 5.1) repräsentiert sind.

- ▶ Hotel- und Gastgewerbe mit 18,9 %
- ▶ Industrie und Gewerbe mit 18,7 %
- ▶ Verkauf und Handel mit 16,0 %
- ▶ Büro und Verwaltung mit 7,6 %.

Verteilung nach Branchen in Prozent  
n=423



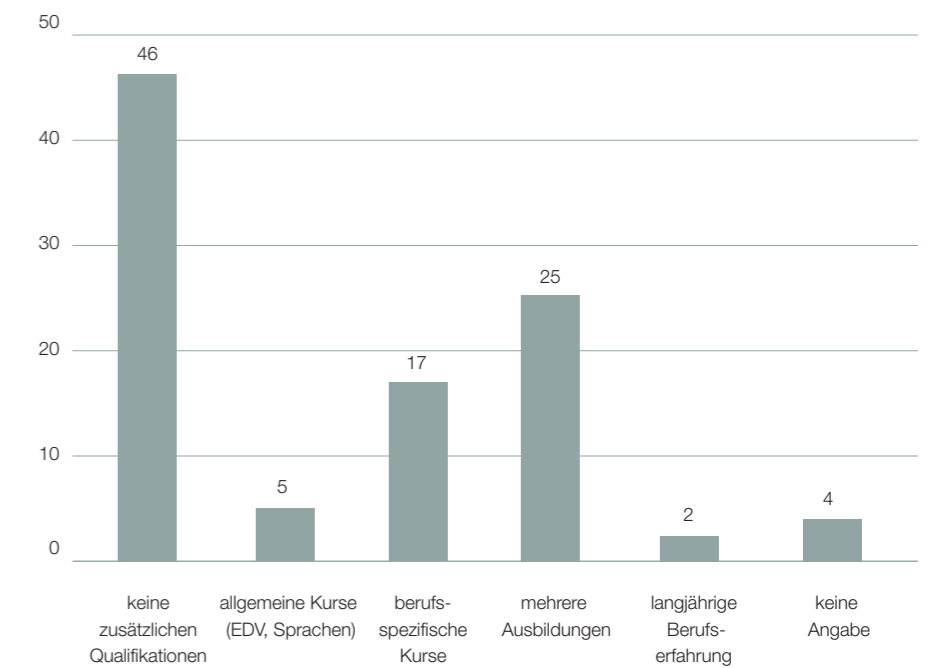
Wie viele Stunden in der Woche haben Sie zuletzt gearbeitet?

Weit mehr als die Hälfte der Frauen, fast 56 %, haben vor der Familienpause mehr als 35 Stunden gearbeitet, waren also auf einer Vollzeitstelle. Rund ein Drittel oder 29,5 % waren teilzeitbeschäftigt, wobei davon knapp die Hälfte zwischen 13 und 20 Wochenstunden arbeitete und die andere Hälfte zwischen 21 und 35 Stunden. 7,3 % der Frauen waren weniger als 12 Stunden pro Woche tätig, und wir können davon ausgehen, dass der Großteil davon einer geringfügigen Beschäftigung nachging. 6,9 % machten keine näheren Angaben zu ihrer Wochenarbeitszeit.

Welche zusätzlichen beruflichen Qualifikationen haben Sie?

Fast die Hälfte der befragten Frauen hat keine zusätzlichen beruflichen Ausbildungen aufzuweisen, immerhin ein Viertel jedoch gleich mehrere, 15 % haben berufsspezifische Kurse absolviert, 5 % haben allgemeine Kurse wie EDV- oder Sprachkurse gemacht.

Zusätzliche berufliche Qualifikationen in Prozent  
n=423



Untersucht man jene Frauen, die zusätzliche berufliche Ausbildungen gemacht haben, nach der jeweils abgeschlossenen höchsten Schulbildung, so ergibt sich ein klares Fazit: Die Bildungsmotivation steigt mit zunehmender Bildung.

Vergleich von höchster abgeschlossener Ausbildung und zusätzlichen beruflichen Qualifikationen

n = 423

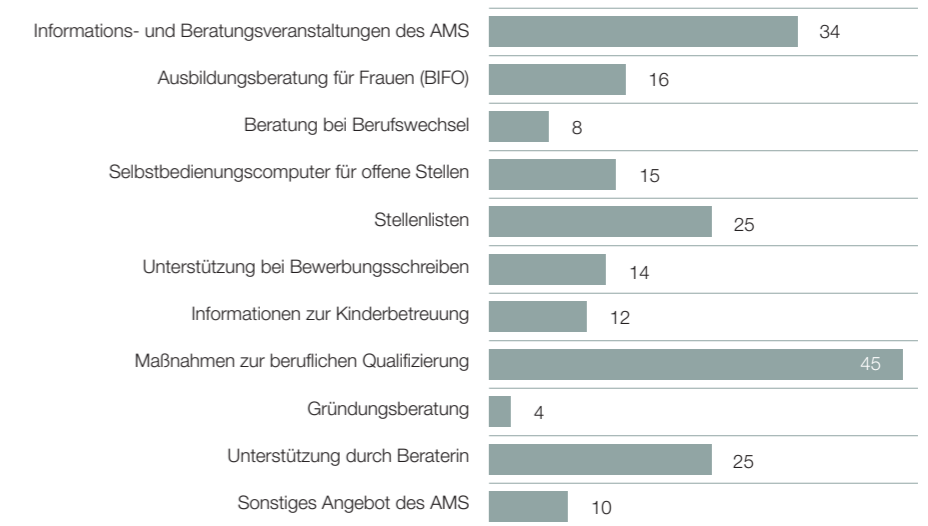
	Keine zusätzliche Qualifikation	Allgemeine Kurse	Berufs-spezifische Kurse	Mehrere Ausbildungen	Lange Erfahrung
Kein Pflichtschulabschluss	90 %			10 %	
Nur Pflichtschulabschluss	86 %	3 %		11 %	
Lehrabschluss	45 %	5 %	15 %	30 %	4 %
AHS	46 %	13 %	13 %	25 %	
BHS	39 %	0 %	22 %	33 %	6 %
Meisterprüfung			50 %	50 %	
Universität, FH			36 %	55 %	

### 10.3 AMS-Betreuung und AMS-Unterstützungsleistungen

Welche Angebote des AMS haben Sie in Anspruch genommen?

Mit 45 % aller Nennungen wurden von den befragten Frauen die Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung am stärksten in Anspruch genommen, gefolgt von den Informations- und Beratungsveranstaltungen des AMS unter dem Titel „Wiedereinstieg mit Zukunft“ (früher: „Wiedereinstieg leicht gemacht“) mit 34 %. Die Stellenlisten und die Unterstützung durch eine Beraterin oder einen Berater bei der Stellensuche wurden jeweils von einem Viertel der Befragten genutzt. 16 % machten eine Ausbildungsberatung beim BIFO, 15 % nutzten den Selbstbedienungscomputer für die Stellensuche. Die Summe der Prozente ergibt hier ebenfalls mehr als 100, da Mehrfachnennungen möglich waren.

Welche AMS-Angebote wurden in Anspruch genommen? – in % der Fälle  
n=423, Mehrfachantworten möglich

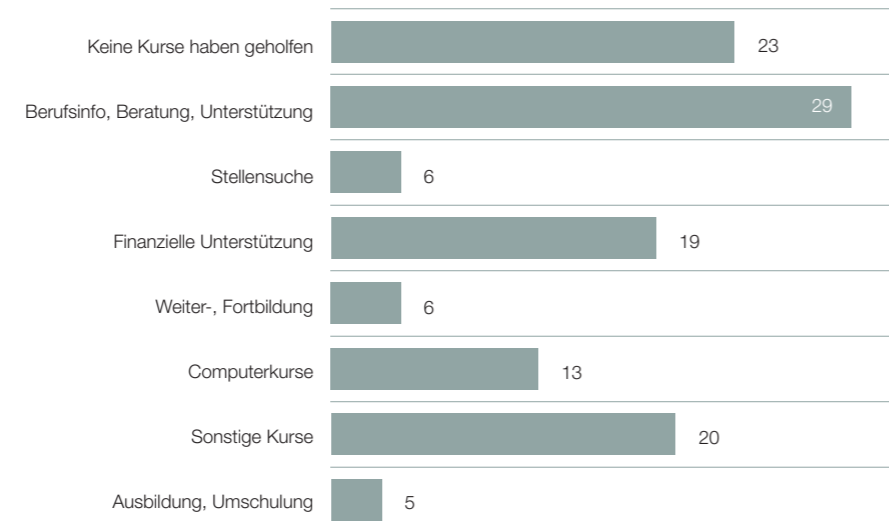


### Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung

Wirft man einen Blick auf die „Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung“ (Berufsorientierung, „Wiedereinstieg mit Zukunft“, F.I.T und andere Kurse) so zeigt sich, dass 189 Frauen (44,7 %) Maßnahmen in diesem Bereich in Anspruch genommen haben und 234 Frauen (55,3 %) keine.

- ▶ 94 Frauen (50 %) haben am Kurs „Wiedereinstieg mit Zukunft“ teilgenommen.
- ▶ 22 Frauen von diesen 189 (das sind 12 %) haben F.I.T. absolviert.
- ▶ Bei „andere Kurse“ waren Mehrfachnennungen möglich:
  - 36 Frauen haben die Berufsinfo und Berufsberatung genannt.
  - 43 Frauen haben an einem EDV/Computerkurs teilgenommen.
  - 16 Frauen eine Ausbildung zur Umschulung.

Welche AMS-Angebote wurden in Anspruch genommen? – in % der Fälle  
n=423, Mehrfachantworten möglich



Welche Unterstützungen vom AMS haben Ihnen geholfen?

Knapp 30 % der Frauen haben die Berufsinformationen und die Beratung durch die AMS-Beraterinnen und -Berater als hilfreich empfunden. 23 % waren der Ansicht, dass keiner der absolvierten Kurse ihnen in der beruflichen Weiterentwicklung geholfen habe. Für 19 % war die finanzielle Hilfe – Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Kursunterstützungen – von Bedeutung. 13 % aller Befragten waren mit den Computerkursen sehr zufrieden.

Wie hätte Ihnen das AMS helfen können?

Die meisten Frauen hatten ziemlich klare Vorstellungen, wie das AMS den Frauen beim Wiedereintritt in das Erwerbsleben zur Seite stehen könnte oder hätte stehen können:

- ▶ An vorderster Stelle stand der häufig geäußerte Wunsch nach einem den individuellen Bedürfnissen angepassten Kursangebot (30 %).
- ▶ An zweiter Stelle stand der Wunsch nach der Vermittlung auf eine passende Stelle (22 %).
- ▶ Mehr Informationen, Beratung und generelle Unterstützung bei der Bewältigung der aktuellen Lebenssituation war für ein Fünftel der Frauen von Bedeutung.
- ▶ Den Wunsch nach einer konkreten Ausbildung äußerten 14 % der Frauen.
- ▶ 12 % hätten mehr Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung gewünscht.



## 11. Wiedereinstieg in den Beruf – fördernde und hemmende Faktoren

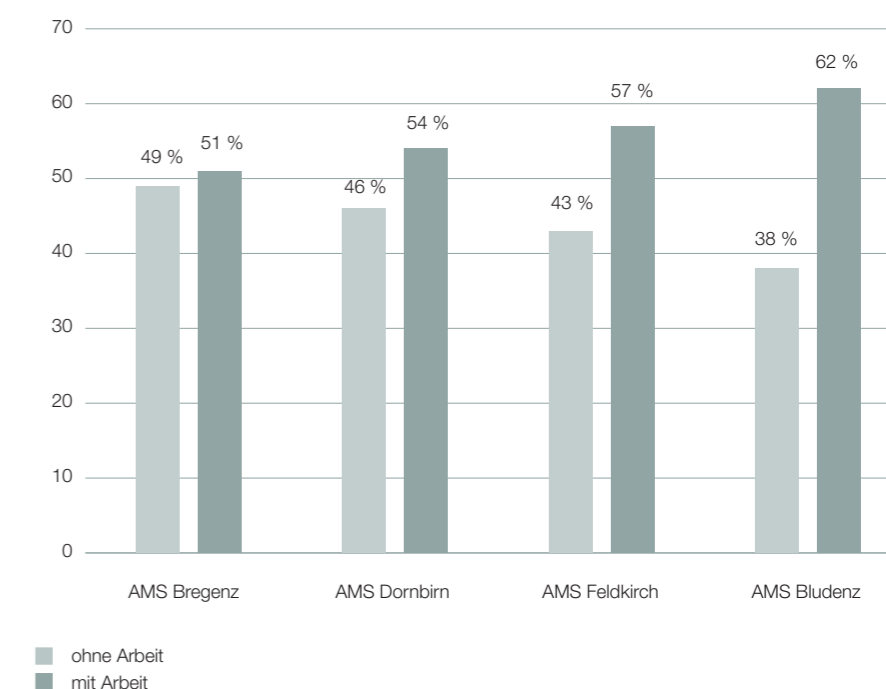
Der Wiedereintritt in das Erwerbsleben hängt von einer Reihe von Faktoren ab. Es stellt sich heraus, dass einzelne Faktoren einen signifikanten Unterschied im Hinblick auf einen gelingenden oder nicht gelingenden Wiedereinstieg herstellen. So spielen das Alter der Frauen, die Ausbildung, das Mindestalter der zu betreuenden Kinder und die jeweilige Wirtschaftsbranche jeweils eine wichtige Rolle.

Die hier so bezeichnete „Jobeintrittsquote“ gibt innerhalb der jeweiligen Indikatorengruppe den Anteil jener Frauen wieder, die den Wiedereinstieg in einen Beruf vollzogen haben und folglich wieder im statistischen Sinne „Erwerbstätige“ geworden sind.

### Jobeintrittsquoten nach AMS-Regionalstellen

Wir haben innerhalb der Stichprobe unterschiedliche Jobeintrittsquoten je nach betreuender AMS-Regionalstelle. Die Gründe für diese Unterschiede wurden im Rahmen dieser Untersuchung nicht eigens eruiert – sie können aber sehr vielfältig sein: von Besonderheiten der unternehmerischen Nachfrage nach Arbeitskräften über die zur Verfügung stehenden Kinderbetreuungseinrichtungen bis zur Intensität der Betreuung durch die Regionalstellen.

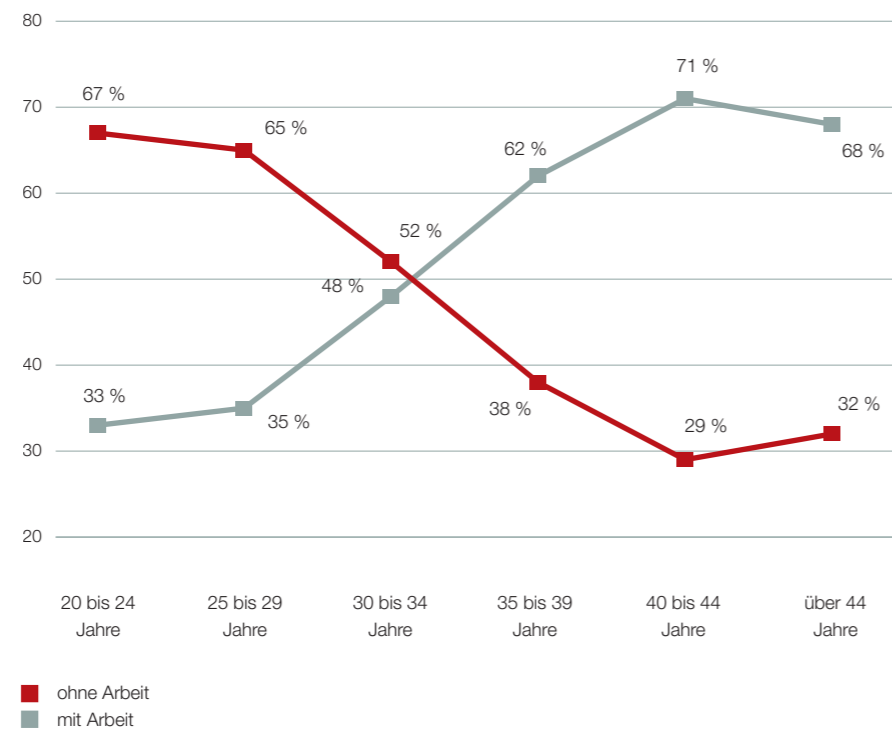
Jobeintrittsquoten nach AMS-Regionalstellen  
n=423



Jobeintrittsquoten nach Alterskohorten

In der Stichprobe befand sich der größte Teil der ursprünglich vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen (2009 und 1. Quartal 2010) zum Zeitpunkt der empirischen Untersuchung in der Altersgruppe 30 bis 44 Jahre (gesamt 72 %). Besonders augenfällig sind dabei die Jobeintrittsquoten nach einzelnen Alterskohorten, also das Verhältnis von nach wie vor Arbeitslosen und bereits Beschäftigten nach dem Alter der befragten Frauen. Hier stellt sich nämlich eine kontinuierliche Steigerung der Jobeintrittsquote mit zunehmendem Alter heraus, wie das folgende Diagramm sehr deutlich macht.

Jobeintrittsquoten nach Alterskohorten  
n=422



Die Unterzwanzigjährigen wurden hier ausgeklammert (n=1), deshalb beträgt die Stichprobengröße hier nur 422.

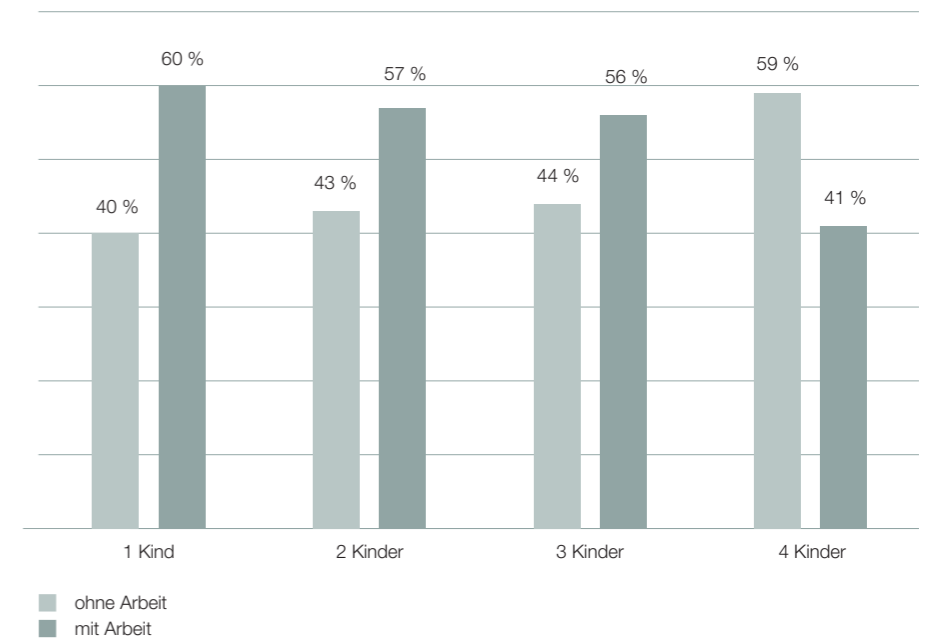
Jobeintrittsquoten nach Anzahl der Kinder

Unter dem Gesichtspunkt der Kinderbetreuung ist für einen glückenden Wiedereintritt in den Beruf wahrscheinlich nicht so sehr die Zahl der Kinder insgesamt, sondern das Alter des jeweils jüngsten Kindes maßgebend, da dieses den größten Betreuungsaufwand und die intensivste Familienpräsenz erfordert. Hier entscheidet sich auch, ob die öffentlichen Betreuungseinrichtungen ausreichen, damit die Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können.

Aus dem nachfolgenden Diagramm wird sehr deutlich, dass die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von der Anzahl der Kinder nur geringfügig beeinflusst wird, jedenfalls bei bis zu drei Kindern.

Hier sieht man, dass sich in der Stichprobe die Zahl der Kinder erst ab dem vierten signifikant auf die Jobeintrittsquote auswirkt. Zwischen dem ersten und dem dritten Kind ist nur ein geringer Unterschied bei den Jobeintrittsquoten feststellbar. Das würde zum Beispiel bedeuten, dass eine passende Kinderbetreuung, die für alle Altersgruppen zur Verfügung steht, einen Jobeintritt unabhängig von der Kinderzahl (1 bis 3) fördert, während umgekehrt ungenügende Betreuungsangebote schon ab einem Kind einer Erwerbsbeteiligung der Frauen im Wege stehen.

Jobeintrittsquoten nach Anzahl der Kinder  
n=419



Jobeintrittsquoten nach dem jüngsten zu betreuenden Kind

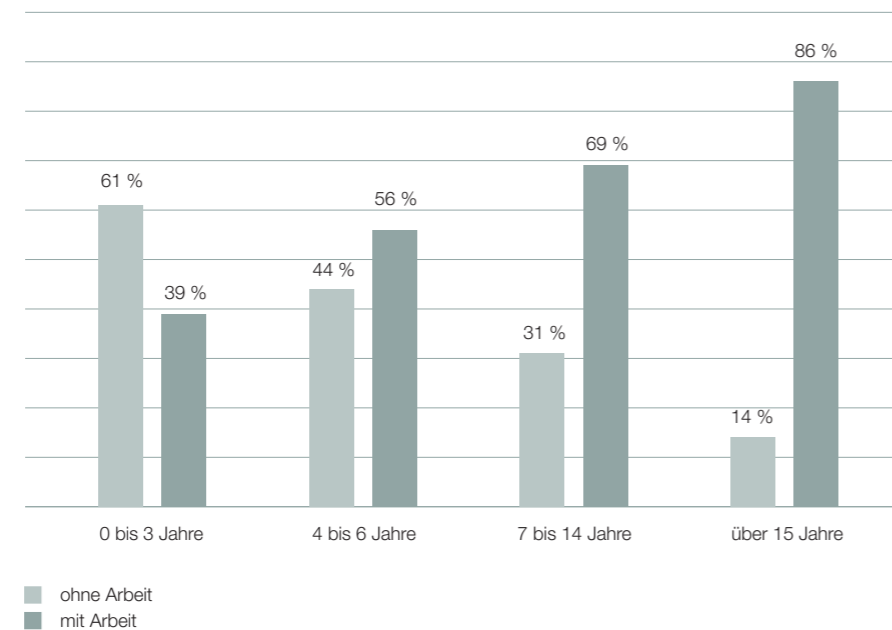
Wir haben oben gesehen, dass die Zahl der Kinder erst ab vier einen signifikanten Unterschied für die Jobeintrittsquote ausmacht. Die andere Frage lautet daher, welche Rolle das Alter des jeweils jüngsten zu betreuenden Kindes (unabhängig von der Gesamtkinderzahl) spielt.



Es wird deutlich, dass Frauen, die ein ein- bis dreijähriges Kind haben, in der Mehrzahl – nämlich zu rund 60 % – nicht wiedereinsteigen (können), während sich die Jobeintrittsquote mit zunehmendem Alter des jeweils jüngsten Kindes deutlich erhöht: Wenn das jüngste zu betreuende Kind vier Jahre oder älter ist, dann sind knapp 60 % der Mütter bereits wieder berufstätig. Das Verhältnis gegenüber jener Gruppe mit Kindern von 0-3 Jahren hat sich also genau umgekehrt.

Ist das jüngste Kind bereits schulpflichtig, arbeiten rund 70 % der Frauen wieder, und ist das jüngste Kind älter als 15 Jahre, steigt die Quote der berufstätigen Frauen in der Stichprobe auf fast 90 %.

Jobeintrittsquoten nach Alter des jüngsten zu betreuenden Kindes  
n=421



Jobeintrittsquoten nach Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Insgesamt 61 Frauen haben die längste Variante (30+6 Monate) des Kinderbetreuungsgeldes bezogen. Von diesen sind 49 Frauen (80 %) zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Arbeit.

Jobeintrittsquoten nach der aktuellen Familiensituation

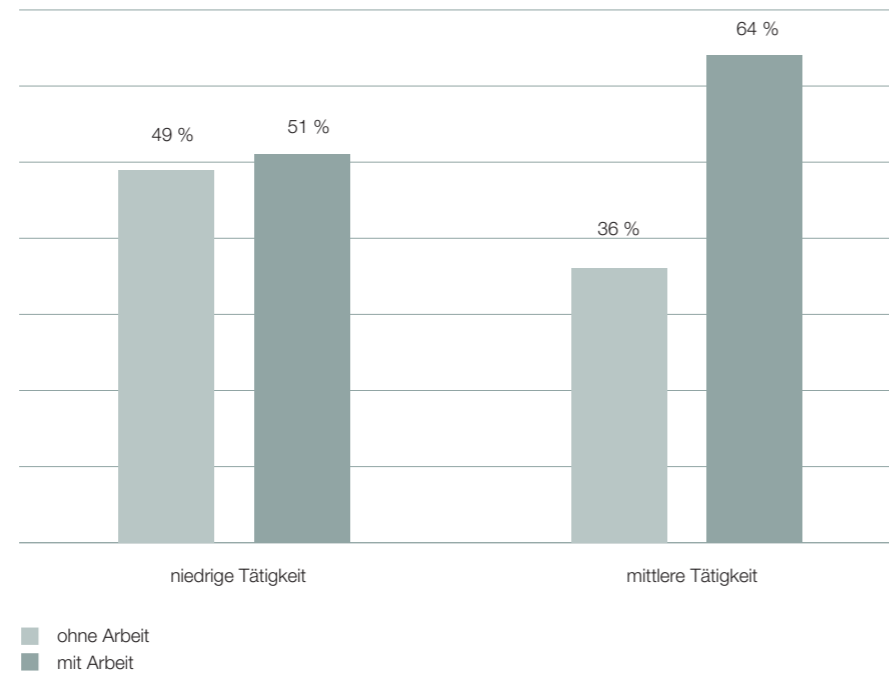
Während die Quoten der Beschäftigungsaufnahmen für Alleinerziehende und Frauen in Lebensgemeinschaften knapp über 50 % liegen, beträgt dieser Wert bei verheirateten Frauen 58 %. Das ist keine sehr große, aber doch eine merkbare Differenz.

Jobeintrittsquoten nach dem Niveau der letzten Tätigkeit vor der Familienpause

Es besteht eine klar positive Korrelation zwischen dem Niveau der vor der Familienpause ausgeübten Tätigkeit und den Chancen eines gelingenden Wiedereintritts. Während bei Frauen, die zuvor eine Hilfs- oder Anlern-tätigkeit ausgeübt hatten, die Jobeintrittsquote nach der Familienpause nur rund 50 % beträgt, steigt sie bei Frauen in Berufen mit erhöhten Qualifikations- und Verantwortungsniveaus auf fast zwei Drittel.

Die Zuordnung der vor der Familienpause ausgeübten Tätigkeiten erfolgte für die Zwecke dieser Untersuchung nach den drei folgenden Kategorien: niedrige – mittlere – hohe Tätigkeit. Unter niedriger Tätigkeit wurden Hilfs- und Anlern-tätigkeiten zusammengefasst, unter mittleren Tätigkeiten solche mit erhöhtem Qualifikations- und Verantwortungsniveau; hohe Tätigkeiten umfassen solche, die mit Leitungs- und Managementaufgaben verbunden sind. Da sich aber im vorliegenden Sample für die höhere Tätigkeit nur die Fallzahl n=6 ergeben hatte, wurde hier auf eine Darstellung verzichtet.

Jobeintrittsquoten nach Niveau der Tätigkeit vor der Familienpause  
n=417

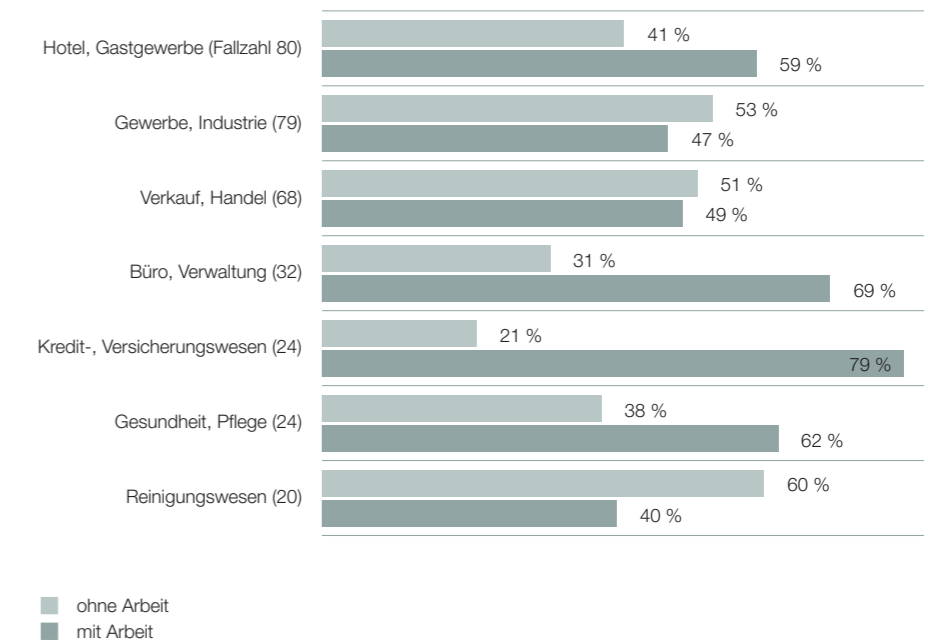


Jobeintrittsquoten nach der Branche vor der Familienpause

Betrachtet man die Branchen der früheren Beschäftigung (mit einer Mindestfallzahl von 20 Personen), so weisen Büro und Verwaltung, Kredit- und Versicherungswesen, Gesundheit- und Pflegeberufe Jobeintritts- beziehungsweise -rückkehrquoten von jeweils über 60 % auf. Frauen hingegen, die vor ihrer Familienpause im Reinigungswesen und in Industrie und Gewerbe gearbeitet hatten, sind zum Zeitpunkt der Befragung zu einem geringeren Teil wieder in einen Beruf eingestiegen.

Eine mögliche Interpretation ergibt sich aus den weiterführenden Interviews und den Gesprächen mit Unternehmen: Beim Reinigungswesen wollen viele Frauen überhaupt nicht wieder in diese Branche zurück, während im Produktionsbereich von Industrie und Gewerbe oft nicht die von den Frauen für einen Wiedereinstieg gewünschten Teilzeitstellen zur Verfügung stehen. Unter dieser Perspektive schwierig zu interpretieren sind die Ergebnisse im Bereich Hotel- und Gastgewerbe, wo 60 % der ehemals dort tätigen Frauen wieder in den Beruf eingestiegen sind – allerdings nicht unbedingt in dieselbe Branche.

Jobeintrittsquoten nach früherer Branche  
n=327



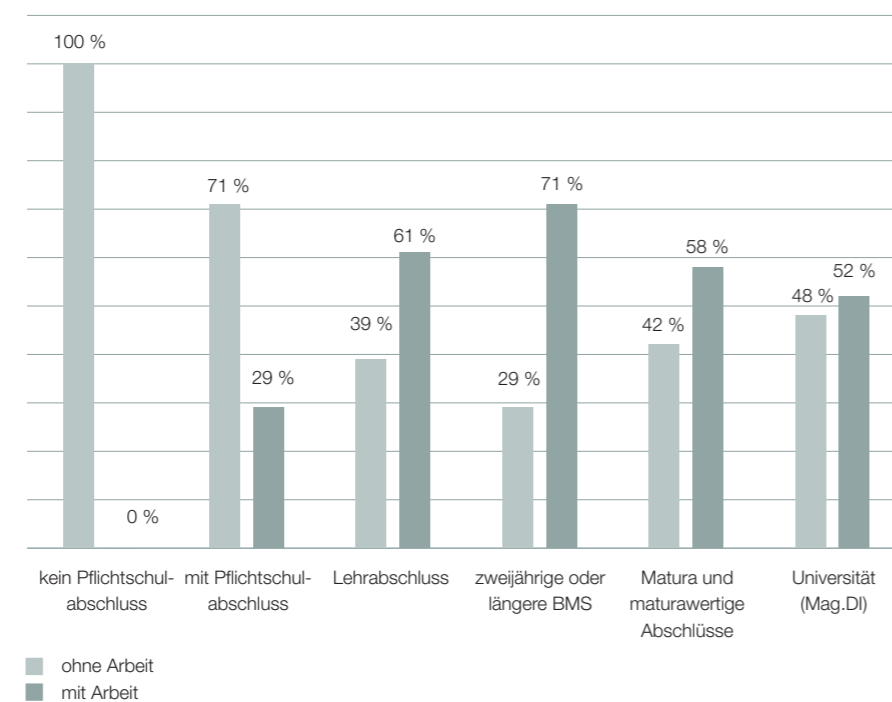


Jobeintrittsquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung

Der größte Teil der in unserer Untersuchung befragten Frauen (83 %) hat Lehrabschluss oder eine über den Pflichtschulabschluss liegende schulische Ausbildung. In diesem Bereich finden deshalb auch die meisten Wiedereintritte in das Erwerbsleben statt. Es ergeben sich allerdings Unterschiede auf Grund der höchsten abgeschlossenen Ausbildung.

Unterscheidet man nämlich den Anteil der erfolgreichen Jobeintritte nach der Ausbildung, so wird deutlich, dass Frauen ohne Pflichtschulabschluss eine sehr geringe Wiedereinstiegsquote haben (in der Stichprobe 0 %), Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluss eine knapp 30-prozentige Quote, und dass sich die Jobeintrittsquote bei Frauen mit Lehrabschluss und Schulabschlüssen oberhalb der Pflichtschule auf rund zwei Drittel und mehr erhöht.

Jobeintrittsquoten nach höchster abgeschlossener Ausbildung  
n=415

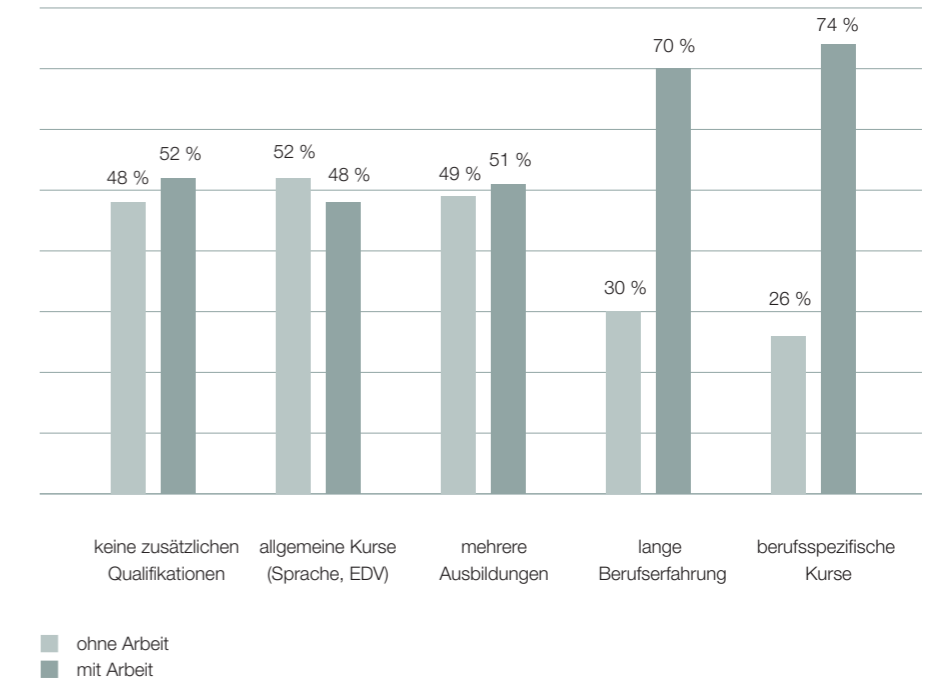


Jobeintrittsquoten nach Art der zusätzlichen beruflichen Qualifikationen

Unter dem Gesichtspunkt zusätzlich erworbener Qualifikationen zeigt sich, dass ausschließlich berufsspezifische Kurse und lange Berufserfahrung einen sichtbaren Einfluss auf den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben haben. Allgemeine Kurse wie EDV und Sprachkurse oder zusätzliche Ausbildungsabschlüsse scheinen nicht besonders zu Buche zu schlagen.



Jobeintrittsquoten nach zusätzlichen beruflichen Qualifikationen  
n=401





## 12. Wiedereinstieg nicht geschafft – die wichtigsten Merkmale

Von den insgesamt 423 Frauen, die einen auswertbaren Fragebogen zurückgeschickt haben, gab es 186, die zum Zeitpunkt des Interviews noch keine Arbeit gefunden hatten, und 237, die sich inzwischen in Arbeit befanden. Allerdings hatten von diesen 237 Frauen fünf nur eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen, die sie gerne zeitlich erweitert hätten. Diese Frauen befanden sich also in Arbeit, waren aber gleichzeitig arbeitssuchend. Da sich diese fünf Frauen auch für telefonische Interviews zurückmeldeten, wurden sie innerhalb dieser Interviewgruppe als arbeitssuchend behandelt.

Bei den folgenden Prozent-Auswertungen können kleine Summenfehler bei Rundungen auf ganze Prozent entstehen.

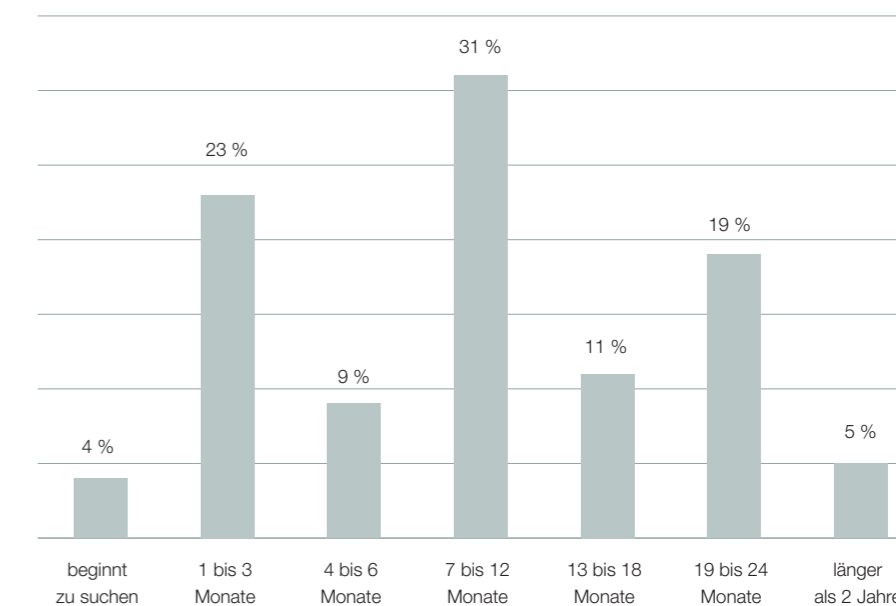
Suchen Sie derzeit einen Arbeitsplatz?

Von den Frauen, denen noch kein Wiedereinstieg in das Erwerbsleben gelungen war, bezeichneten sich 69 als nicht mehr als arbeitssuchend. Die übrigen hingegen waren an einer Arbeitsaufnahme weiterhin interessiert beziehungsweise machten keine Angaben.

Wie lange suchen Sie bereits einen neuen Arbeitsplatz?

Unter den rund 100 Frauen, die sich innerhalb dieser Gruppe aktiv auf Arbeitssuche befanden, stellen die größte Gruppe mit rund einem Drittel (30 %) jene dar, die schon zwischen sieben und zwölf Monaten nach einer Arbeit suchen. Im Übrigen erlaubt die äußerst unregelmäßige Verteilung der Dauer der Arbeitssuche keine schlüssige Interpretation dieses Merkmals. In dieser Gruppe sind die Frauen, die keine Arbeit mehr suchen, und diejenigen, die keine Angabe gemacht haben, nicht enthalten.

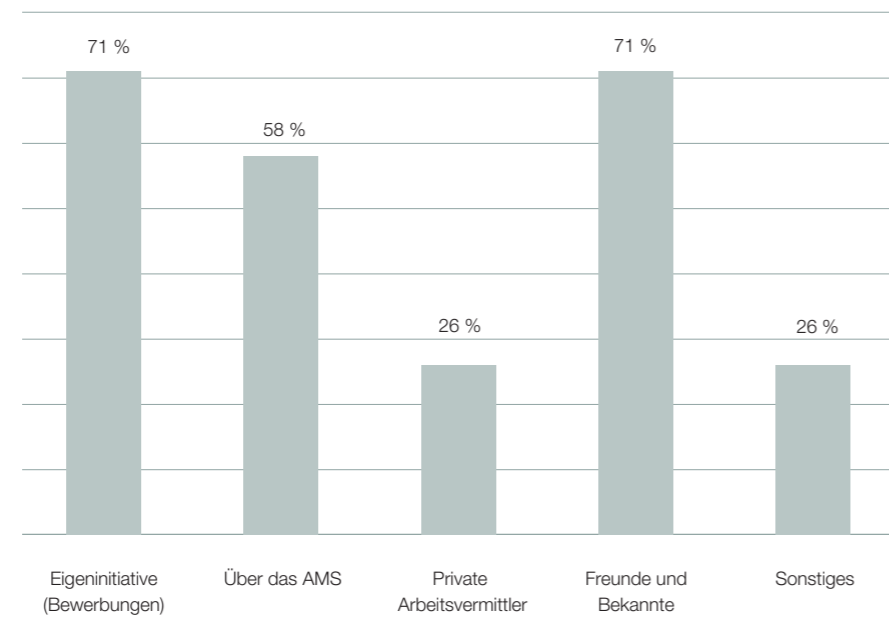
Dauer der Arbeitssuche  
n=102



Wie suchen Sie einen neuen Arbeitsplatz?

Über 70 % der arbeitssuchenden Wiedereinsteigerinnen suchen aus eigener Initiative und/oder über Bekannte. Das AMS wird von zwei Dritteln in Anspruch genommen, private Arbeitsvermittler von rund einem Viertel der Frauen. Insgesamt ergibt sich also das Bild einer starken Eigeninitiative der betroffenen Frauen und einer erheblichen Einbeziehung des AMS. Unter „Sonstiges“ wurden Stelleninserate in den Tageszeitungen oder in Internetplattformen wie „Ländlejob“ etc. genannt.

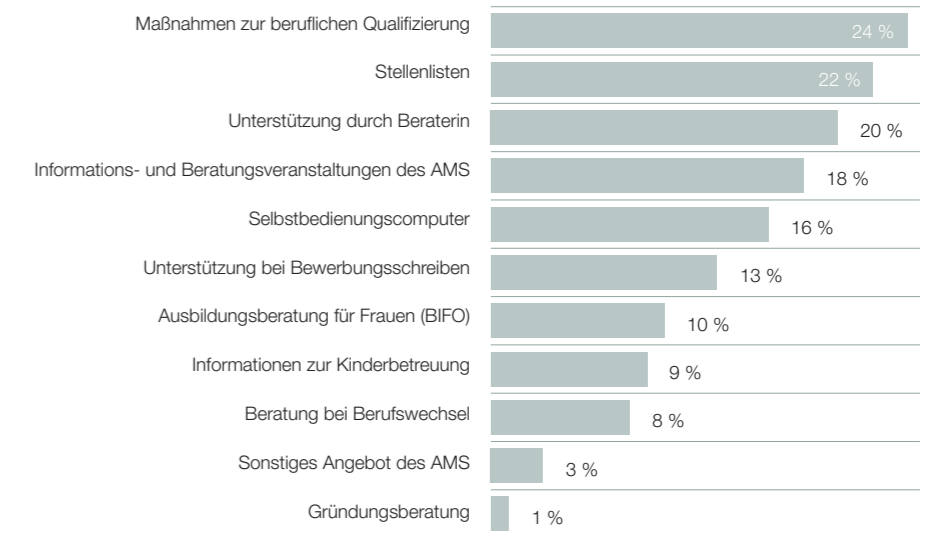
Art der Arbeitssuche  
n=102, Mehrfachantworten möglich



Haben Sie bereits Angebote des AMS in Anspruch genommen, oder haben Sie noch vor, dies zu tun? Wenn ja, welche?

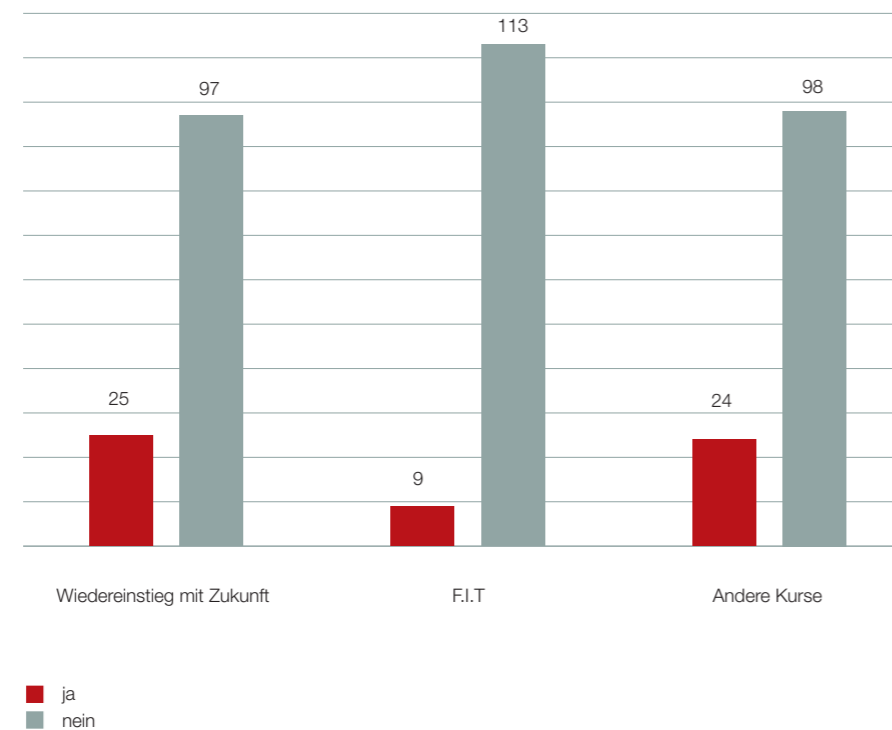
Von den 186 befragten Frauen ohne geglückten Wiedereinstieg haben, da sämtliche beim AMS gemeldet waren, alle eine AMS-Leistung in Anspruch genommen. Eine Aufteilung der genutzten Angebote auf die gesamte Gruppe ergibt das folgende Diagramm:

Angebote des AMS  
n=186, Mehrfachantworten möglich



Bei den Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung zeigt sich bei den noch arbeitssuchenden Frauen folgende Verteilung:

Teilnahme an Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung  
n=122



## 12.1 Gründe für den bisher nicht erfolgten Wiedereinstieg

Was sind die Gründe, weshalb Sie nicht arbeiten gehen?

Für den noch nicht vollzogenen oder nicht mehr gewünschten Wiedereinstieg gibt es materielle und immaterielle Gründe. Immaterielle Gründe sind solche der Lebensgestaltung wie etwa die Bevorzugung der Muttertätigkeit zugunsten der Familie vor einer Erwerbstätigkeit oder das fehlende Vertrauen in die eigene Erwerbsleistungsfähigkeit. Materielle Gründe sind finanzieller Zwang zur Arbeitsaufnahme oder umgekehrt entsprechend hohes Haushaltseinkommen, das eine eigene Arbeitsaufnahme nicht erforderlich macht. Hier war auf einer fünfteiligen Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft nicht zu“ nur eine Antwort möglich oder auch keine.

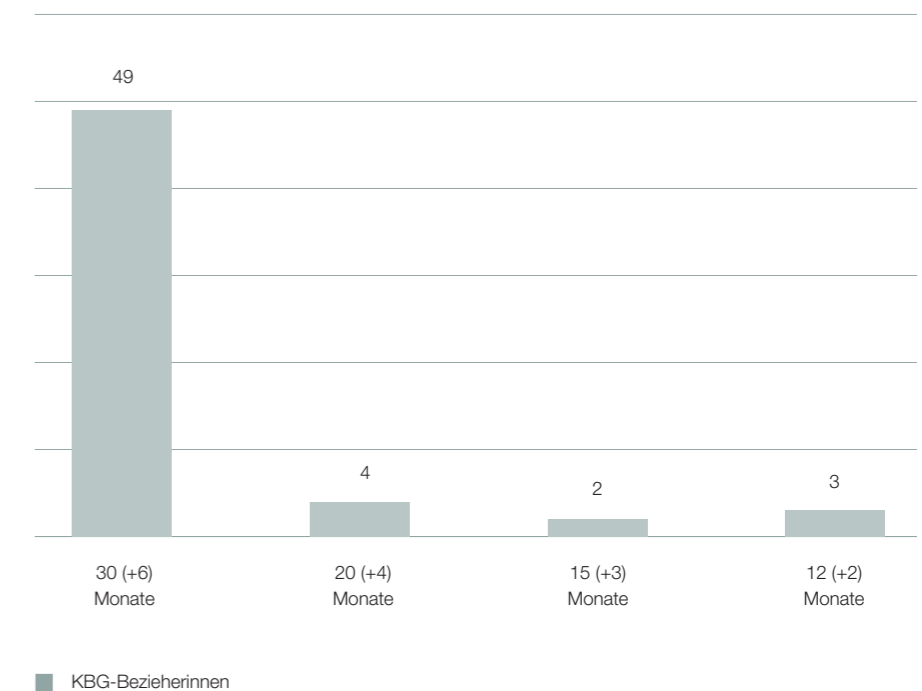
- ▶ Ich wollte mein/e Kind/er nicht in fremde Hände geben:  
59 Prozent – trifft voll bis teils zu  
18 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
23 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Ich bin gerne Mutter und Hausfrau:  
61 Prozent – trifft voll bis teils zu  
15 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
24 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Trotz Arbeitssuche keine Arbeit gefunden:  
58 Prozent – trifft voll bis teils zu  
20 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
21 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Ich traute es mir nicht zu, wieder arbeiten zu gehen:  
14 Prozent – trifft voll bis teils zu  
60 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
25 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Ich wollte nicht an meinen früheren Arbeitsplatz zurück, habe jedoch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden:  
29 Prozent – trifft voll bis teils zu  
42 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
28 Prozent machten keine Angabe.

- ▶ Ich war so lange vom Arbeitsplatz weg, ich müsste mich neu qualifizieren:  
 35 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 40 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
 25 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Mein Partner unterstützt mich nicht beim Wiedereinstieg in das Arbeitsleben:  
 16 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 54 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
 30 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Meine Umgebung findet, eine Frau sollte zuhause bei den Kindern bleiben:  
 18 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 56 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
 26 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Weil sich Arbeitszeit und Kinderbetreuung schwer vereinbaren lassen:  
 66 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 16 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
 18 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Mein Partner hat ein gutes Einkommen:  
 31 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 38 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
 31 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Die Kinderbetreuungskosten sind so hoch, dass es sich rein finanziell nicht mehr lohnt, arbeiten zu gehen:  
 33 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 42 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu  
 24 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ Weil die Transferleistungen gleich hoch oder höher sind als der zu erwartende Lohn:  
 24 Prozent – trifft voll bis teils zu  
 46 Prozent – trifft eher nicht und nicht zu.  
 30 Prozent machen keine Angabe.

### Höhe des Kinderbetreuungsgeldes und geplanter Wiedereinstieg

Von den 186 Frauen, die den Wiedereinstieg noch nicht geschafft haben, haben 128 kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen; 58 Frauen (das sind immerhin 45 %) haben eine der folgenden Kinderbetreuungsgeldvarianten gewählt, davon 49 Frauen oder 84 % die längste Variante von 30 (+ 6) Monaten:

Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld – Wiedereinstieg nicht geschafft  
 n=58



Was denken Sie, warum hat der Wiedereinstieg nicht geklappt? Was waren für Sie die größten Probleme und Hindernisse dabei?

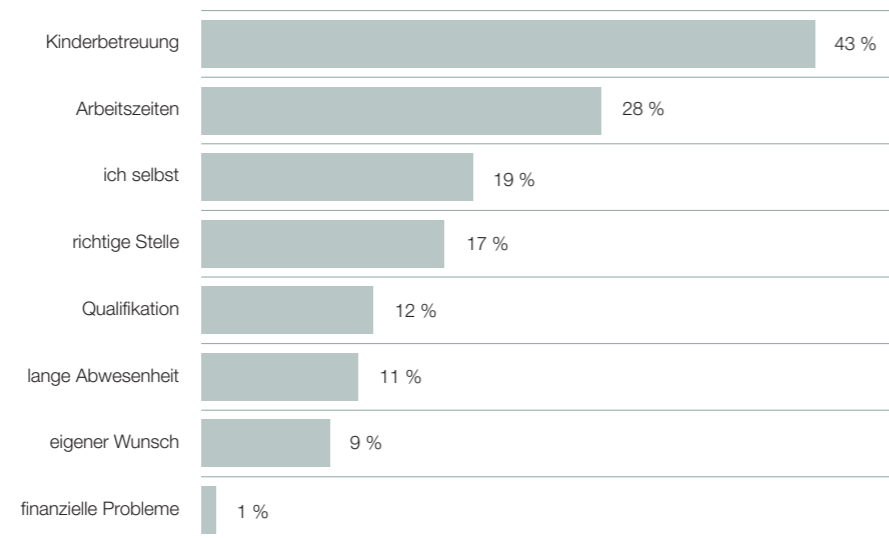
Bei über 40 % der befragten Frauen wird fehlende oder nicht passende Kinderbetreuung als einer der wesentlichen Gründe dafür genannt, dass es mit dem Wiedereinstieg nicht geklappt hat. Rund 30 % nannten ungünstige Arbeitszeiten – was wiederum mit zeitlichen Verpflichtungen durch Familienarbeit zu tun hat.

Immerhin 20 % geben für den fehlenden Wiedereinstieg persönliche Gründe wie Krankheit, Schwangerschaft, derzeit im Mutterschutz, Frühpension, Invaliditätspension etc. an.

Fehlende Qualifikation und lange Abwesenheit aus dem Erwerbsleben spielten bei der Selbsteinschätzung der befragten Frauen eine eher untergeordnete Rolle.

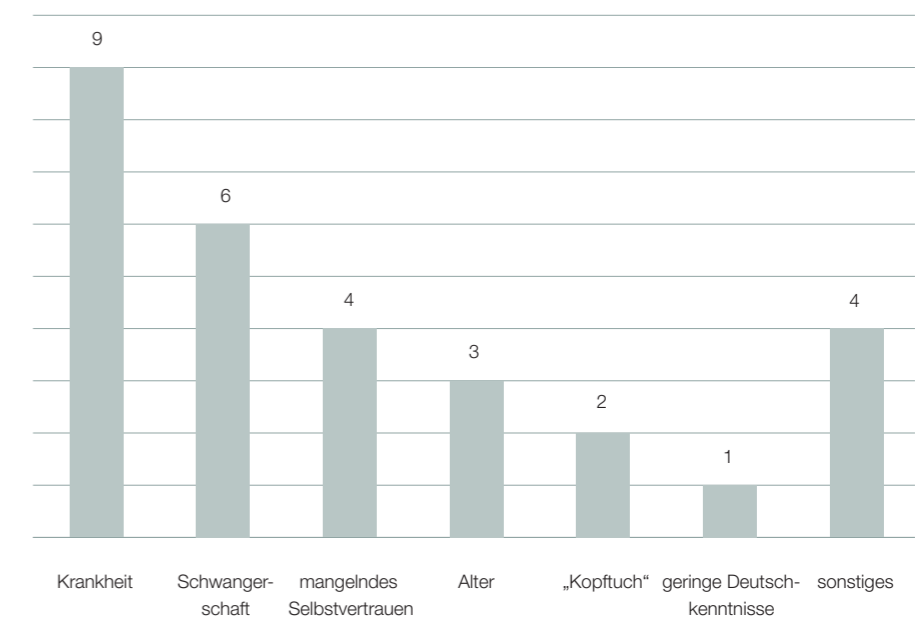


Warum hat der Wiedereinstieg nicht geklappt?  
n=149



Die Antworten von insgesamt 29 Frauen wurden unter der Kategorie „Ich selbst“ zusammengefasst. Die folgenden persönlichen Gründe wurden von den Frauen genannt:

Grund „Ich selbst“  
n=29

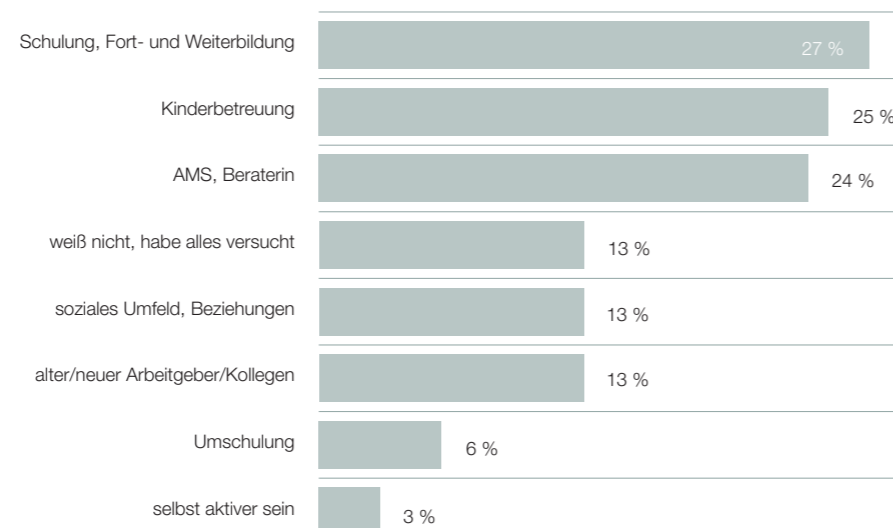


Was hätte Ihnen beim Wiedereinstieg geholfen?

Rund 30 % glauben, dass eine Fort- oder Weiterbildung für einen glückenden Wiedereinstieg nützlich gewesen wäre. Ein Viertel wünscht sich bessere Betreuungsangebote für Kinder, und ebenfalls rund ein Viertel wünscht sich eine stärkere Unterstützung durch das AMS.

Was hätte Ihnen beim Wiedereinstieg geholfen?

n=88, Mehrfachantworten möglich



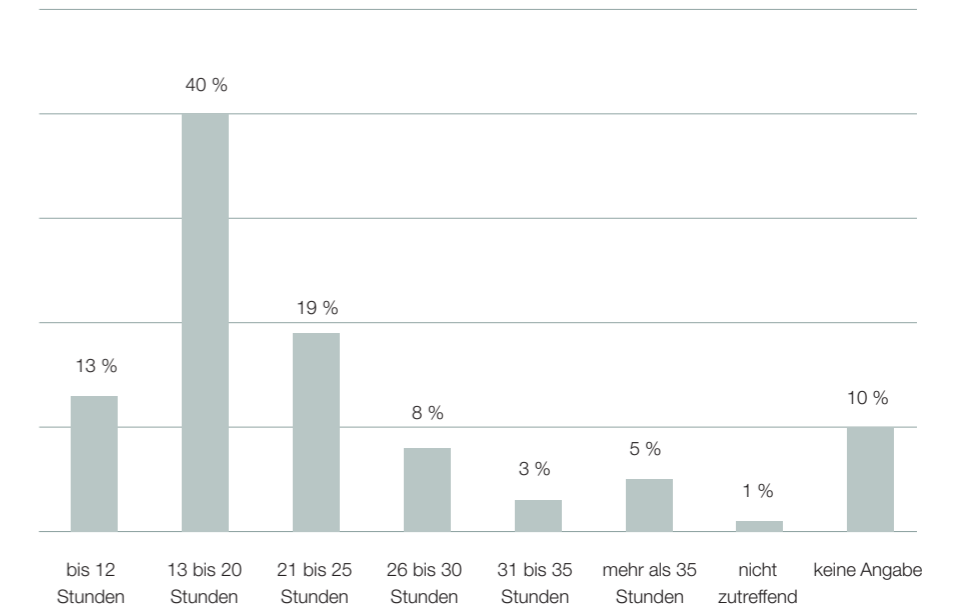
12.2 Erwartungen für einen zukünftigen Wiedereinstieg

Wie viele Stunden wollen Sie wieder arbeiten?

Falls es zu einer Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit käme – auch bei jenen, die derzeit nicht aktiv arbeitssuchend sind –, wünschen sich zwei Drittel der Befragten eine wöchentliche Arbeitszeit bis zu maximal 25 Stunden, also einen Halbtagsjob.

Gewünschte Wochenarbeitszeit in %

n=186

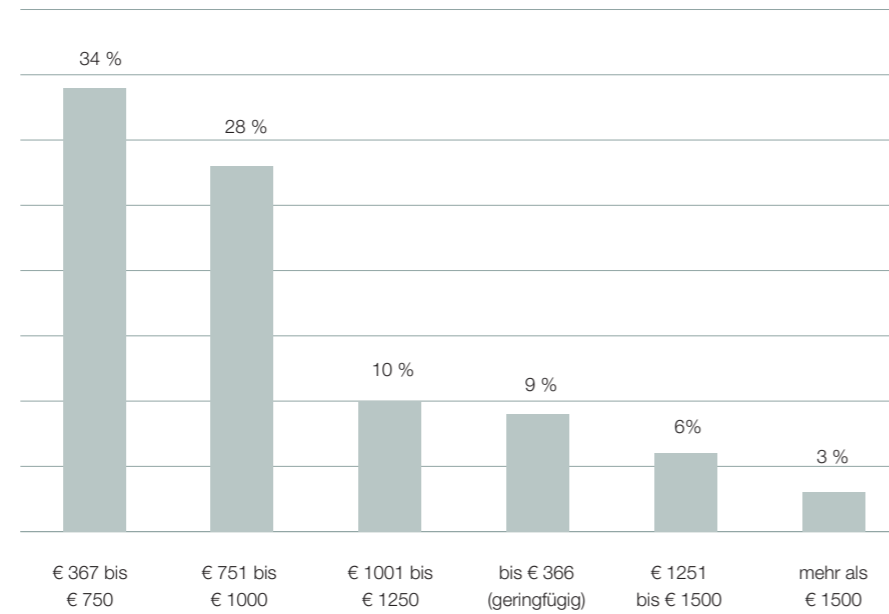




Wie hoch sollte das Gehalt sein, das Sie monatlich netto erzielen wollen?

Entsprechend sind auch die Lohnvorstellungen: Sie bewegen sich mehr oder weniger im Gleichschritt mit den gewünschten Wochenarbeitszeiten und belaufen sich auf ein Vollzeit-Monatseinkommen-Netto von rund 1.400 EUR (Jahresnettoeinkommen 19.600 EUR). Das sind Verdiensterwartungen, die in etwa dem Mittel der realen Vollzeiteinkommen der Vorarlberger Frauen entsprechen (mittleres Jahresnettoeinkommen 2009: 20.683 EUR).

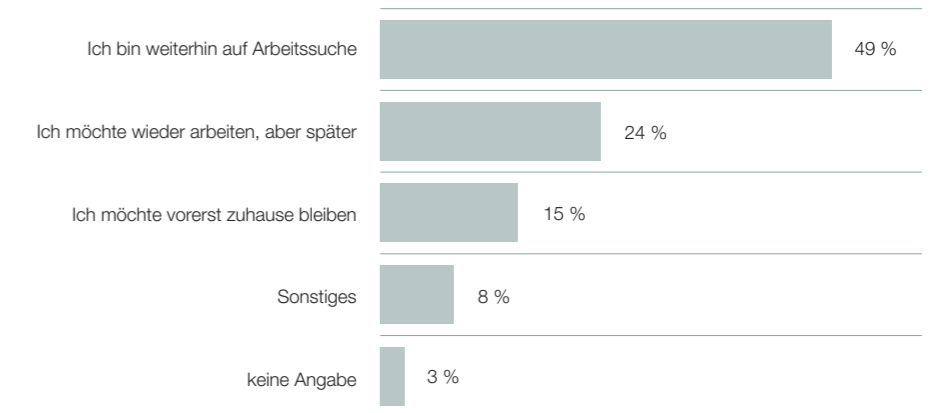
Monatliches Wunschnettoeinkommen  
n=186



Was sind Ihre Pläne für die nahe Zukunft (zum Zeitpunkt der Befragung)?

Rund die Hälfte der Frauen, die bisher den Wiedereinstieg nicht geschafft haben, würde sehr gerne in naher Zukunft wieder arbeiten gehen. Ein weiteres Viertel möchte ebenfalls wieder arbeiten, aber erst zu einem späteren Zeitpunkt. Insgesamt möchten also drei Viertel der befragten Frauen, die bisher ohne Job geblieben sind, den Wiedereinstieg schaffen und ins Arbeitsleben zurückkehren.

Pläne für die nahe Zukunft (in %)  
n=185





## 13. Wiedereinstieg geschafft – die wichtigsten Merkmale

Von den insgesamt 423 Frauen, die einen auswertbaren Fragebogen zurückgeschickt haben, gab es 237, die sich zum Zeitpunkt des Interviews in Arbeit befanden. Allerdings hatten von diesen 237 Frauen fünf nur eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen, die sie gerne zeitlich erweitert hätten. Diese Frauen befanden sich also in Arbeit, waren aber gleichzeitig arbeitssuchend. Da sich diese fünf Frauen auch für telefonische Interviews zurückmeldeten, wurden sie innerhalb dieser Interviewgruppe als arbeitssuchend (Wiedereinstieg nicht geglückt) behandelt.

Bei den folgenden Prozent-Auswertungen können kleine Summenfehler bei Rundungen auf ganze Prozent entstehen.

### 13.1 Gründe für den erfolgreichen Wiedereinstieg

Warum sind Sie wieder arbeiten gegangen?

Bei der Planung und Vorbereitung des Wiedereinstiegs ist eine Reihe von Gründen maßgeblich für die Frauen. Auf der primären Ebene finden sich die materiellen und die immateriellen Gründe für einen Wiedereinstieg. Diese Gründe hängen auch wechselseitig zusammen.

Materielle Gründe für den Wiedereinstieg:

- ▶ Existenzsicherung der Familie
- ▶ Eigene Existenzsicherung
- ▶ Finanzielle Alterssicherung.

Immaterielle Gründe für den Wiedereinstieg:

- ▶ Selbstwertgefühl
- ▶ Eigenständigkeit und Unabhängigkeit.

Die sekundäre Ebene bilden Gründe, die mit dem Selbstbild und dem Rollenbild der Frauen, die wieder in das Erwerbsleben einsteigen möchten, in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Dazu zählt auch das gesellschaftliche Verständnis für den Wiedereinstieg: Frauen wollen nicht mehr nur als Hausfrauen und Mütter wahrgenommen werden und versuchen die traditionelle Rollenteilung aufzuheben – die Frau bleibt zuhause und ist für die Familienarbeit zuständig, während der Mann die Erwerbsarbeit auf sich nimmt, um die Familie zu erhalten. Die Suche nach eigenständigen beruflichen Herausforderungen wird für Frauen wichtiger und damit auch eine partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit zwischen Männern und Frauen. Dass sich hier in den letzten Jahren auch ein Einstellungswandel vollzogen hat, zeigt eine im Mai 2011 veröffentlichte Studie des zuständigen Bundesministeriums in Deutschland.<sup>91</sup>

In eine ganz ähnliche Richtung gehen die Ergebnisse der vorliegenden Stichprobenerhebung.

- ▶ 71 Prozent der Frauen wollen nicht nur als Mutter und Hausfrau wahrgenommen werden („trifft voll zu“ bis „trifft teils zu“). Lediglich für 19 Prozent spielte dieses Motiv keine oder fast keine Rolle. 11 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ 77 Prozent der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen sagen, dass der Beruf wichtig für ihr Selbstwertgefühl ist („trifft voll zu“ bis „trifft teils zu“). Lediglich für 10 Prozent spielte dieses Motiv keine oder fast keine Rolle. 13 Prozent machten keine Angabe.
- ▶ 74 Prozent der Frauen brauchen eine eigene berufliche Herausforderung („trifft voll zu“ bis „trifft teils zu“). Für 11 Prozent spielt das keine oder fast keine Rolle.
- ▶ 80 Prozent der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen wollen über eigenes Geld verfügen („trifft voll zu“ bis „trifft teils zu“). Für 10 Prozent war dieses Motiv weitgehend oder ganz unerheblich.
- ▶ 74 Prozent brauchen den Verdienst als Beitrag zum Familieneinkommen („trifft voll zu“ bis „trifft teils zu“). Für 17 Prozent gilt das fast oder gar nicht.
- ▶ 81 Prozent der Frauen möchten für die finanzielle Sicherung im Alter vorsorgen („trifft voll zu“ bis „trifft teils zu“). Lediglich für 7 Prozent ist dieses Motiv kaum oder gar nicht entscheidend.

<sup>91</sup> Wippermann, Carsten (2011), S. 20

Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Von den 237 Frauen, die den Wiedereinstieg geschafft haben, haben zum Zeitpunkt der Befragung noch 18 (das sind 7,5 %) eine der vier Formen des Kinderbetreuungsgeldes bezogen. 12 Frauen (67 %) bezogen die 30+6 Variante.

13.2 Der Weg zum Wiedereinstieg

Wie haben Sie die neue Arbeitsstelle gefunden?

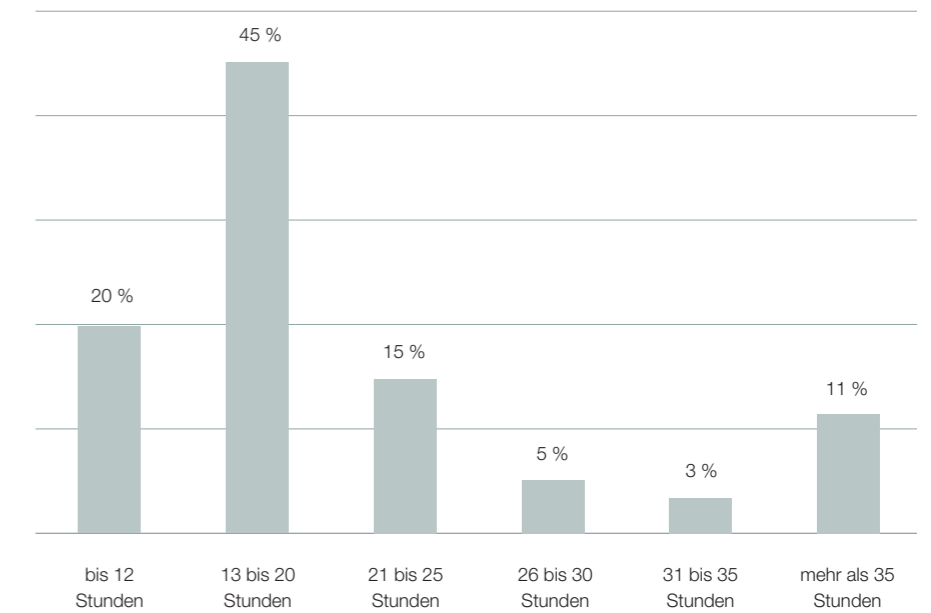
Von den 237 erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen hat der überwiegende Teil den neuen Job durch eine Mischung aus Eigeninitiative (66 %) sowie mit Hilfe von Freunden und Bekannten (28 %) gefunden; Mehrfachnennungen waren möglich. Nur 10 % haben angegeben, die neue Arbeitsstelle unmittelbar über Stellenlisten und Stellenangebote des AMS gefunden zu haben. Private Arbeitsvermittler haben bei fünf Frauen (2 %) eine Rolle gespielt. Sonstige Informationsquellen wie Stelleninserate in den Medien oder Stellenbörsen im Internet wie „Ländlejob“ führten bei 11 % mit zum Erfolg.



Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie jetzt?

Ein Fünftel der wiedereingestiegenen Frauen arbeitet bis zu 12 Stunden pro Woche (Geringfügige und geringe Teilzeit), knapp die Hälfte arbeitet zwischen 13 und 20 Stunden und 15 % arbeiten 21 bis 25 Stunden pro Woche. 80 % aller erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen arbeiten also Teilzeit bis zu maximal 25 Stunden pro Woche.

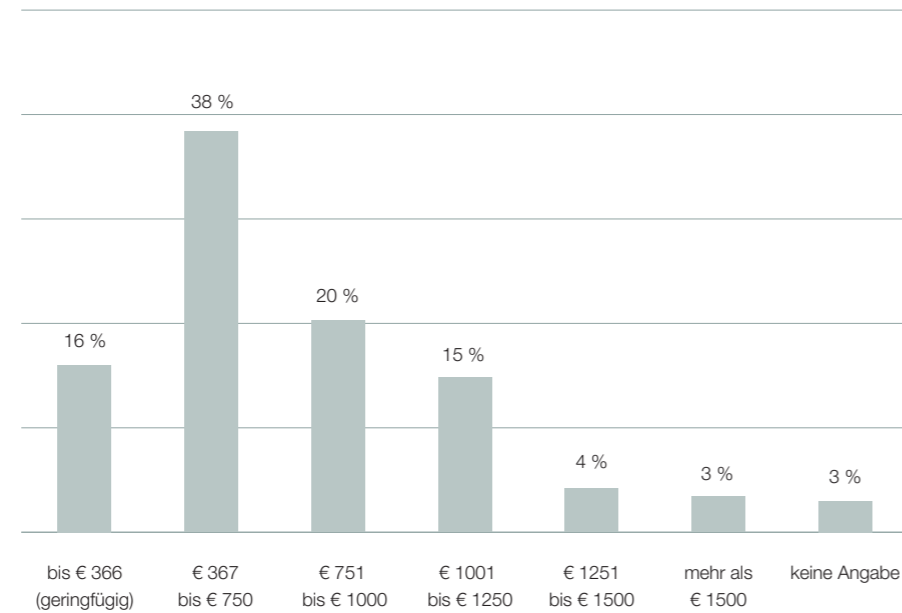
Derzeitige Wochenarbeitszeit in %  
n=237



Wie hoch ist Ihr aktuelles Monatsnettoeinkommen?

Den Angaben der befragten Wiedereinsteigerinnen zufolge ergibt sich das nachstehende Bild der Verteilung der monatlichen Nettoeinkünfte. Die Einkommenshöhen zeigen einen ähnlichen Verlauf wie die Ausmaße der Wochenarbeitszeit.

Höhe des jetzigen monatlichen Nettoeinkommens in %  
n=237



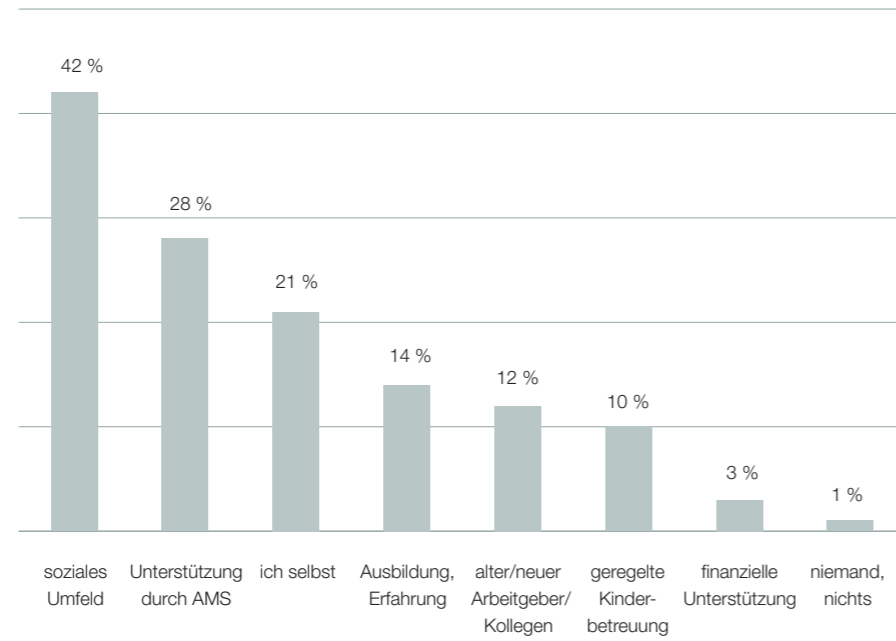
Was oder wer war für Sie hilfreich beim Wiedereinstieg in den Beruf?

Bei einem geglückten Wiedereinstieg zeigt sich die große Bedeutung (42 %) eines unterstützenden sozialen Umfelds (Partner, Familie, Freundinnen, Nachbarn). Die Unterstützung durch die verschiedenen Leistungen des AMS wird von rund 30 % der Befragten positiv hervorgehoben. Dies zeigt, dass die Rolle des AMS nicht nur am unmittelbaren Erfolg bei der Stellenvermittlung gemessen werden kann, sondern es in noch höherem Maße auf unterstützende Leistungen wie Beratung, Kurse, persönliches Coaching und Begleitung ankommt. Eigeninitiative wird von einem Fünftel der Frauen als Erfolgsfaktor bezeichnet.

Erstaunlich ist, dass nur 10 % der Frauen die Regelung der Kinderbetreuung als positiven Faktor für den Wiedereinstieg bezeichnen. Dieser Befund entspricht jedoch Ergebnissen einer neuen deutschen Untersuchung, in der rund 1.011 Mütter und 810 Väter befragt wurden. Auch dort stellte sich heraus, dass vor dem Wiedereintritt in den Beruf die Regelung der Kinderbetreuung als wesentlich wichtiger eingeschätzt wurde als nach dem geglückten Wiedereinstieg, der nun verstärkt mit anderen sozialen Faktoren wie Unterstützung durch Partner und Familie oder durch flexible personenbezogene Arbeitszeitangebote des Unternehmens in Zusammenhang gebracht wurde.<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Wippermann, Carsten (2011), S. 41

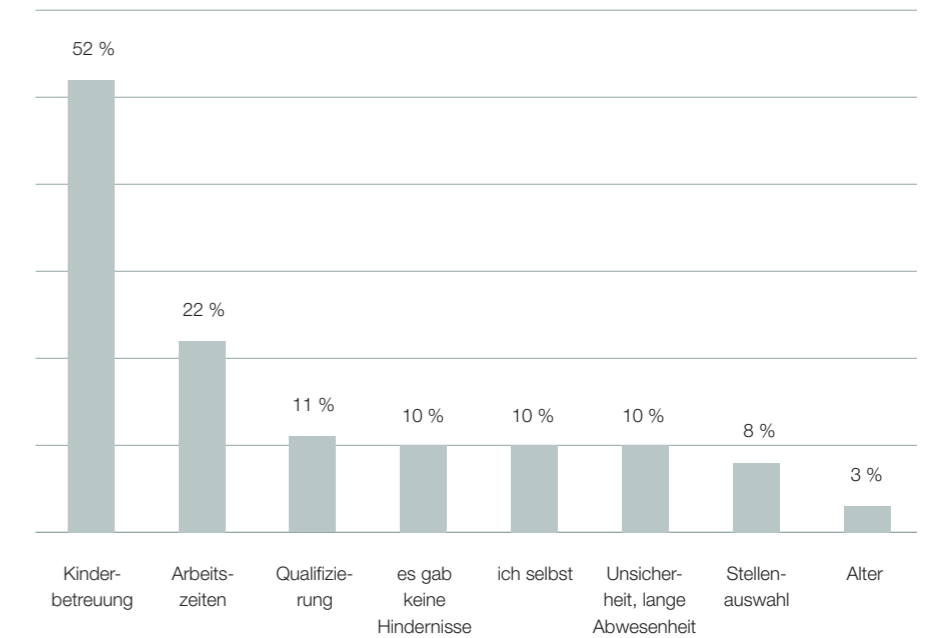
Was oder wer war hilfreich beim Wiedereinstieg (in %)?  
n=179, Mehrfachantworten möglich



Was waren für Sie die größten Probleme/Hindernisse beim Wiedereinstieg?

Über die Hälfte der Frauen mit gelungenem Wiedereinstieg nennen dafür als Grund Probleme mit der Organisation der Kinderbetreuung. Damit zusammen hängt das in jedem fünften Fall genannte Hindernis ungünstiger Arbeitszeiten. Alle anderen Antworten wie mangelnde Qualifikation, lange Abwesenheit vom Beruf oder persönliche Gründe (Krankheit, neue Schwangerschaft etc.) wurden nur von jeweils rund 10 % der Frauen ins Treffen geführt. Lediglich 3 % der Frauen führten ihr höheres Alter als Hindernis an.

Probleme und Hindernisse beim Wiedereinstieg  
n=197, Mehrfachantworten möglich



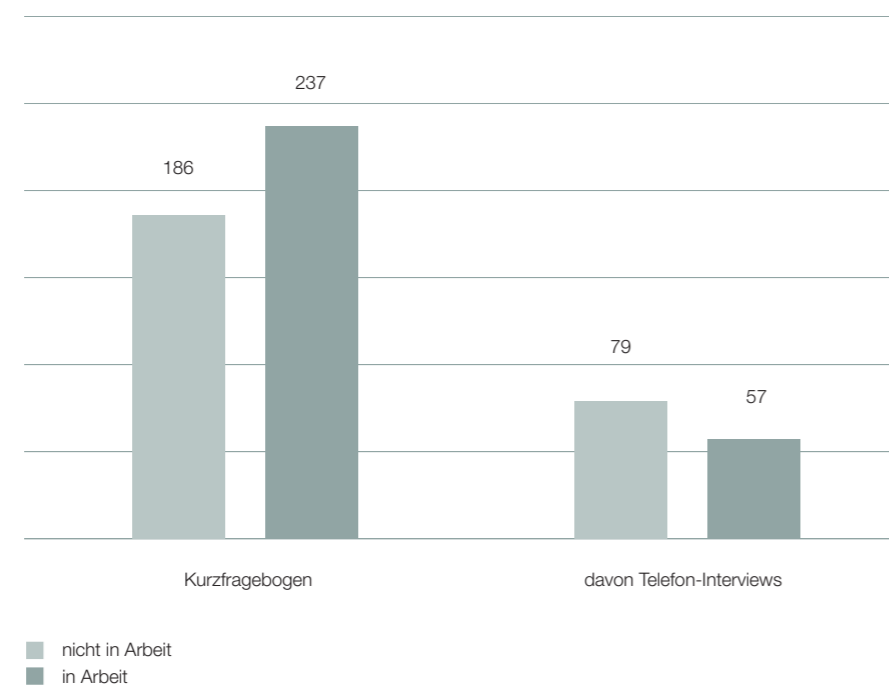


## 14. Vertiefende Interviews

Von 423 befragten Wiedereinsteigerinnen befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung laut eigenen Angaben rund 56 % (237 Frauen) in Arbeit, 44 % (186 Frauen) hatten noch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden. Von den 423 befragten Frauen haben sich 136 (32 %) zu Telefoninterviews bereit erklärt. Von diesen 136 Interviewpartnerinnen haben 57 (42 %) den Wiedereinstieg geschafft, 79 Frauen (58 %) haben ihn nicht geschafft.

Vergleicht man also die Anzahl der Kurzfragebogen mit jener der zusätzlichen vertiefenden Interviews, dann stellt sich bei diesen ein überproportionaler Anteil jener Frauen heraus, die den Wiedereinstieg nicht geschafft haben: 24 % der insgesamt 237 Frauen mit erfolgreichem Wiedereintritt haben sich zu einem Telefoninterview bereit erklärt, jedoch 42 % der Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews den Wiedereintritt noch nicht geschafft hatten.

Kurzfragebogen und Telefoninterviews im Überblick



Wir haben in den vertiefenden Telefoninterviews die fünf Frauen, die zum Zeitpunkt der Befragung geringfügig beschäftigt waren, der Kategorie „Wiedereinstieg nicht geschafft“ zugeordnet. Bei den Kurzfragebogen fallen sie jedoch unter die Kategorie „Ich habe wieder Arbeit“, da sie sich selbst dieser Kategorie zugeordnet haben und deshalb auch das Blatt „Ich habe wieder Arbeit“ ausgefüllt haben. Von den insgesamt 186 Frauen, die den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht zustande gebracht hatten, wurden mit 79 Personen (42 %) vertiefende telefonische Interviews geführt.

### 14.1 Wiedereinstieg nicht geschafft

#### Stichprobe nach Migrationshintergrund

Von den interviewten 79 Frauen waren 47 % Österreicherinnen, 8 % kamen aus EU-Staaten (Polen, Deutschland, Spanien und Frankreich), 5 % hatten einen ex-jugoslawischen Migrationshintergrund und 34 % hatten einen türkischen Migrationshintergrund. Fünf Frauen (6 %) kamen aus Syrien, Indien, Marokko, Weißrussland beziehungsweise Tschetschenien.

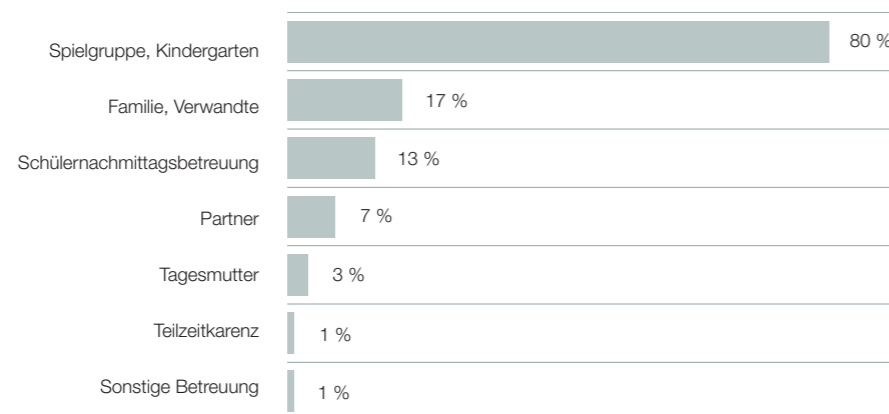
#### Welches Kind hat derzeit einen Betreuungsplatz?

In 50 % der Fälle hat das erste Kind einen Betreuungsplatz, das zweite Kind hat in 41 % der Fälle einen Betreuungsplatz und das dritte Kind hat bei 25 % der befragten Frauen einen Betreuungsplatz. Das erste Kind ist zugleich auch immer das älteste Kind.



## Wie wollten Sie die Kinderbetreuung regeln?

Knapp 80 % nennen Spielgruppe oder Kindergarten als Betreuungseinrichtungen, Familie und Verwandte betreiben bei 17 % der befragten Frauen.

Wie wollten Sie die Kinderbetreuung regeln?  
n=67

## Kommentare der befragten Frauen zur Kinderbetreuung

Im Folgenden werden, nach Themengruppen geordnet, Kommentare, kritische Anmerkungen und Wünsche zur Kinderbetreuung, wie sie von den Frauen in den telefonischen Interviews geäußert wurden, wiedergegeben.

## Inkongruenz von Arbeits- und Betreuungszeiten

- ▶ In der Region gib es für Kinder überhaupt keine auf die Arbeitszeiten der Mütter abgestimmte Betreuung. Die meisten Frauen bringen ihre Kinder um 8.00 und holen sie um 12.00 Uhr ab. Wenn das Kind bis 13.00 Uhr bleibt, dann werden die Kindergärtnerinnen böse.
- ▶ Der Kleine hat keinen Mittagstisch im Kindergarten, er muss um 12.00 nachhause und dann am Nachmittag wieder in den Kindergarten. Dieser hat nur dreimal in der Woche am Nachmittag offen.
- ▶ Der Kindergarten ist von 7.15 bis 12.30 Uhr geöffnet, dann muss das Kind abgeholt werden. Von Dienstag bis Donnerstag hat der Kindergarten auch von 13.30 bis 15.30 geöffnet. Wann soll ich da arbeiten gehen, vor allem, wenn ich noch auspendeln muss?
- ▶ Der Kindergarten hier hat nur am Vormittag offen. Ich muss das Kind zu Mittag abholen.
- ▶ Derzeit mache ich ein Praktikum am LKH Feldkirch. Ich muss um 6.00 Uhr aus dem Haus, jetzt wird die Kinderbetreuung über Verwandte organisiert. Das ist sehr schwer. Am Nachmittag gibt es eine Betreuung durch eine Tagesmutter während des achtwöchigen Praktikums.
- ▶ Wenn die Mama krank ist, dann wird es sehr belastend für mich. Sie würde mich auch bei einer Vollzeittätigkeit unterstützen. Wenn sie krank ist, muss ich die Kinderbetreuung völlig neu organisieren. Für diesen Notfall bräuchte ich eine eigene Lösung. Ich kenne sonst niemanden hier im Ort, da ich zugezogen bin.
- ▶ Das erste Kind ist ab September im Kindergarten, dann könnte die Kleinste (2 Jahre) auch irgendwo hingehen, aber es gibt keine Betreuung für dieses Alter. Ich würde sofort wieder arbeiten gehen, wenn ich einen Betreuungsplatz für das kleinste Kind hätte.

- ▶ Nachmittags ist leicht Arbeit zu finden. Die Nachmittagsbetreuung in der Schule gibt es aber nur bis 15.30 Uhr, und auch nur an den Schultagen.
- ▶ Die Kindergartenzeiten sind sehr unflexibel. Ich muss jetzt schon angeben, wann die Kinder am Nachmittag in den Kindergarten gehen, und kann das dann erst nach 3 Monaten wieder ändern.
- ▶ Ich konnte die ganztägige Lehre für F.I.T. nicht machen, weil die Kinderbetreuung für diese Zeiten nicht gepasst hat.
- ▶ Ich kann nur vormittags von 8 bis 12 Uhr arbeiten. Ich habe kein Auto, das ist auch Problem. Der Arbeitsplatz sollte in der Nähe sein und mit Bus erreichbar sein.

#### Kinderbetreuung als Kostenfaktor

- ▶ Es gibt anscheinend wenig Bedarf für Kinderbetreuung in diesem kleinen Ort im Bregenzerwald, vieles wird durch die Großmütter abgedeckt. Die Kinderbetreuung kostet 200 Euro pro Kind. Das zahlt sich überhaupt nicht aus!
- ▶ Die Spielgruppe ist sehr teuer.
- ▶ Bei 1.000 Euro Verdienst muss ich 300 Euro für Betreuung ausgehen, das zahlt sich fast nicht aus.
- ▶ Ich habe niemanden, der auf meine Kinder aufpasst. Tagesmütter sind zu teuer. Dann arbeite ich nur für die Tagesmutter.
- ▶ Der Kindergarten ist nicht kostenlos, auch für Dreijährige ist nur der halbe Tag kostenlos. Der Mittagstisch ist gar nicht leistbar. Ein Kind kostet 23 Euro im Monat, wenn es einen Tag in der Woche dort isst.
- ▶ Ich habe eine Betreuung am Nachmittag gesucht, aber es gab kein Angebot in diese Richtung. Tagesmütter zahlen sich kostenmäßig gar nicht aus, dann verzichte ich lieber auf etwas und passe auf meine Kinder selber auf.
- ▶ Eine Tagesmutter ist finanziell überhaupt nicht erschwinglich.
- ▶ Eine Kinderbetreuung mit Tagesmutter war zu teuer, ich habe dann mein Kind wieder selber betreut.
- ▶ Die Kosten für die Kinderbetreuung sind zu hoch, der Mittagstisch für zwei Kinder kostet täglich 15 Euro, für dieses Geld koche ich Mittag und Abend für alle.

#### Welche Form des Kinderbetreuungsgeldes beziehen Sie derzeit?

Von den 79 Wiedereinsteigerinnen, die noch keine neue Arbeitsstelle gefunden haben, beziehen insgesamt 23 Frauen eine der vier möglichen Auszahlungsformen des Kinderbetreuungsgeldes. Ein Viertel der Frauen bezieht die längste Variante, nämlich 30 (+6) Monate. 56 Frauen beziehen zum Zeitpunkt der Befragung keine Variante des Kinderbetreuungsgeldes.

#### Ist der Kindesvater auch für eine gewisse Zeit bei den Kindern zuhause geblieben?

95 % der Väter der Kinder haben die Möglichkeit zur Vaterkarenz nicht wahrgenommen. Von den zwei Ja-Antworten waren beide Väter arbeitslos gemeldet und dadurch zu Hause.

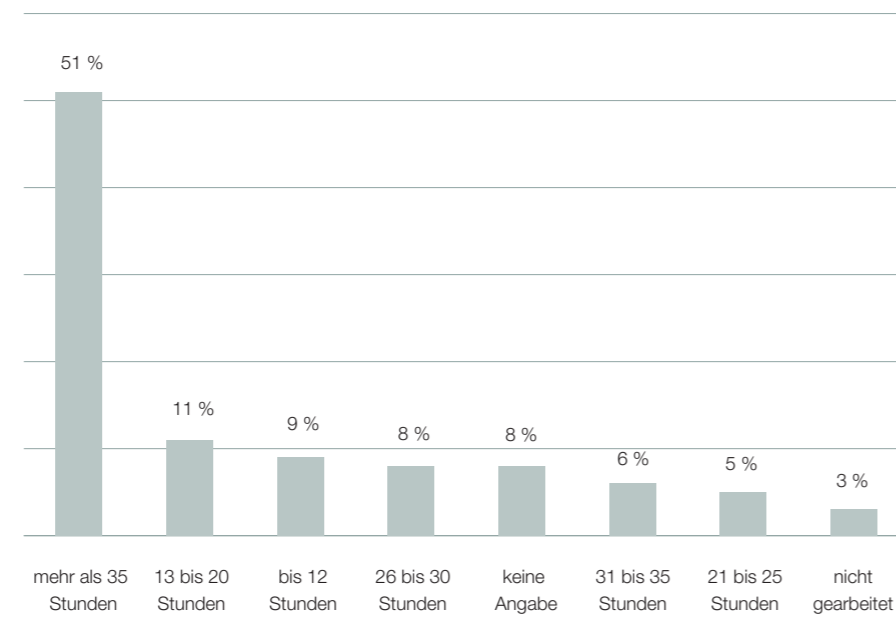
#### Was waren die Gründe dafür, dass der Kindesvater nicht in Karenz ging?

Die zwei Hauptgründe dafür, dass der Kindesvater nicht in Karenz ging, waren: „er wollte das nicht“, und „es ging seitens des Arbeitgebers nicht“. Immerhin 8 % hielten fest, dass der Mann besser verdient. Bei 11 % war es kein Thema, dass die Frau in Karenz ging.

Wie viele Stunden in der Woche haben Sie zuletzt gearbeitet?

Vor der Familienpause ist die Hälfte der Frauen einer Vollzeittätigkeit nachgegangen. Knapp zwanzig Prozent haben zwischen 20 und 30 Wochenstunden gearbeitet.

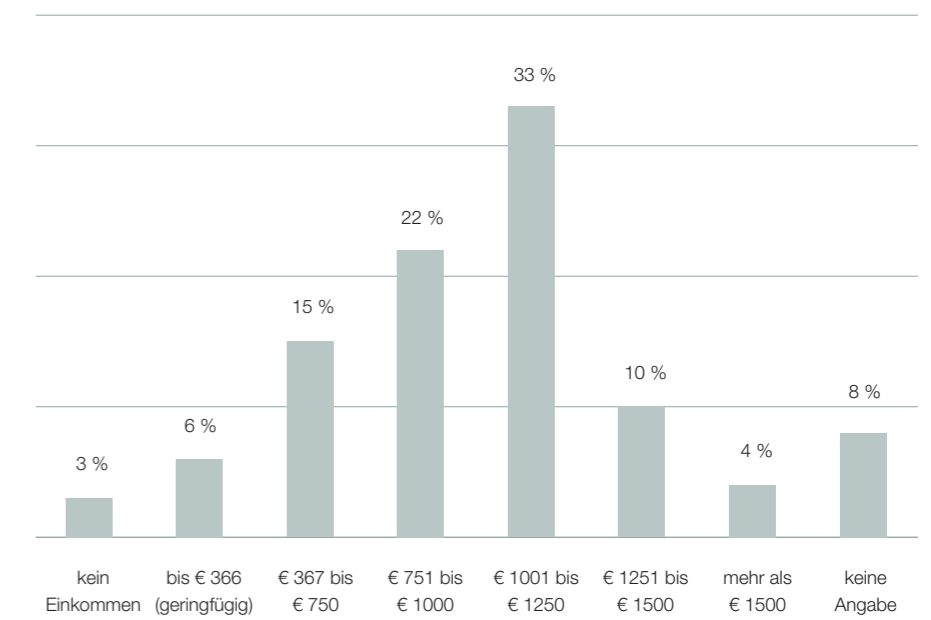
Wochenarbeitszeit vor der Familienpause in %  
n=79



Wie hoch war das Einkommen, das Sie zuletzt monatlich netto erzielt haben?

Knapp 37 % der Frauen haben zwischen 367 EUR (ab Geringfügigkeitsgrenze) und 1.000 EUR monatlich netto verdient. Nur 10 % der Wiedereinsteigerinnen verdienten zwischen 1.250 EUR und 1.500 EUR.

Höhe des zuletzt bezogenen Monatsnettoeinkommen  
n=79



### Räumliche Mobilität – ein Faktor für den Wiedereinstieg?

Während der letzten Berufstätigkeit waren für 50 % der Frauen Wohn- und Arbeitsort nicht identisch. Die Pendeldistanzen waren unterschiedlich: Rund 30 % der Frauen pendelten zwischen 2 und 10 Kilometern zu ihrem Arbeitsplatz, bei 14 % lag die Distanz zwischen 11 und 30 km. 20 % der Frauen waren mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs, und knapp ein Drittel fuhr mit dem eigenen PKW.

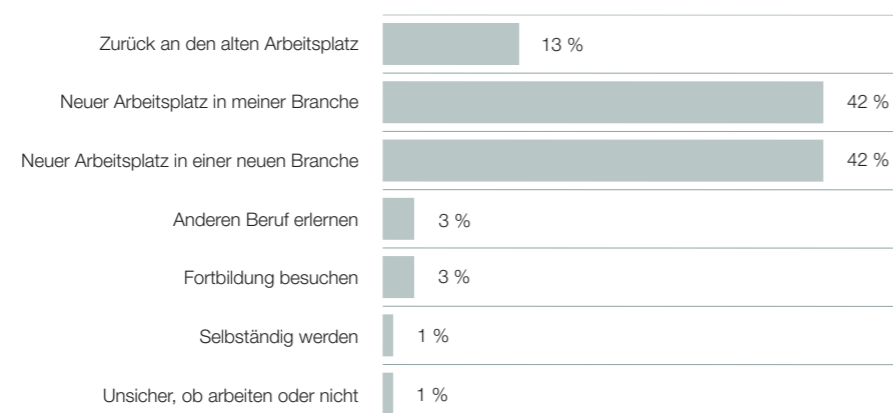


Bei der Frage nach dem eigenen PKW haben die Frauen oft angegeben, dass sie einen eigenen PKW besitzen, auch wenn es eigentlich das Familienauto ist. Die weitere Frage war dann daher: Können Sie das Auto jederzeit benutzen? 53 % verfügen über einen PKW, 32 % haben keinen eigenen PKW zur Verfügung. In 13 % der Fälle können die Frauen bei Bedarf auf ein Fahrzeug in der Familie zurückgreifen.

### Welche Pläne hatten Sie für Ihren Wiedereinstieg in das Berufsleben?

Nur wenige der arbeitssuchenden Wiedereinsteigerinnen wollen an ihren früheren Arbeitsplatz zurück. Der Großteil wünscht sich eine andere Beschäftigung – zur einen Hälfte in der früheren Branche und zur anderen Hälfte in einer neuen.

Pläne für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben  
n=79, Mehrfachantworten möglich



### Kommentare der befragten Frauen zum nicht geglückten Wiedereinstieg in das Berufsleben

#### Allgemeine Bemerkungen

- ▶ Mir wurde gesagt, dass die Firmen keine Frau mit Kindern wollen.
- ▶ Wenn ich bei Bewerbungen sage, dass ich eine 40-prozentige Behinderung habe, dann haben die Arbeitgeber gesagt, dass niemand mit Behinderung bei ihnen arbeiten kann.
- ▶ Ich hätte einen neuen Job in Aussicht gehabt, der Arbeitgeber fordert aber Flexibilität beim Arbeitseinsatz von mir. Mein Mann schichtet. Ich kann nicht flexibel sein, da ich das Kind abholen muss.
- ▶ Ich mache derzeit Bewerbungen bei großen internationalen Unternehmen. Die suchen 100 Prozent, aber keine Teilzeit, da sie selber Frauen, die bei ihnen tätig waren, aus der Karenz zurücknehmen.
- ▶ Ich hatte Stress mit Lohn, bei einem 8-Stunden-Job wollte man mir nur 1.000 Euro netto zahlen.
- ▶ Ich habe in der Firma Maschinenführerin gemacht. Es gab einen Mann in der Firma, der sagte, dass eine (türkischstämmige) Frau keine Maschinenführerin sein kann. Ich habe alles sofort gelernt und auch sofort verstanden, ich war sehr fleißig. Der Chef hat damals (vor meiner Familienpause) gesagt, dass ich weitermachen kann.

#### Kopftuchträgerinnen

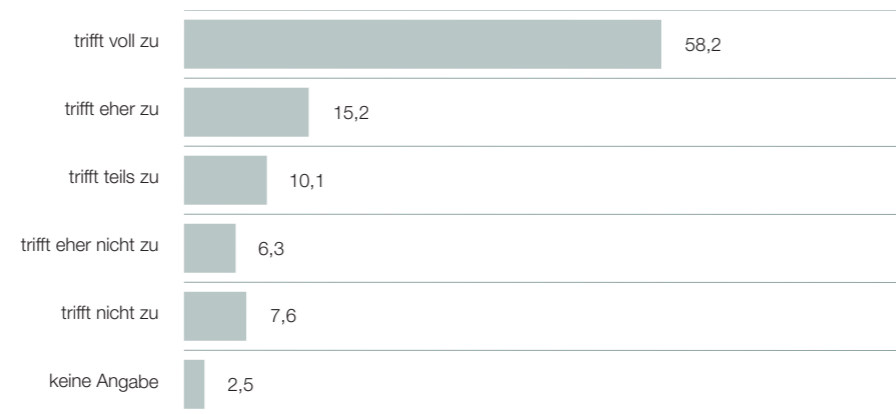
- ▶ Ich hätte einen guten Job bekommen, wenn ich nicht ein Kopftuch tragen würde. Die Firma hat gefragt, ob ich das Kopftuch wegnehmen will, ich habe das aber nicht gemacht; Es ging um die Reinigung der Seminarräume und das Aufstellen von Tischen und Stühlen, ohne Kundenkontakt. Was macht es da aus, wenn ich ein Kopftuch trage?
- ▶ Das Hotel wollte, dass ich das Kopftuch für einen Reinigungsjob wegnehme, aber das wollte ich nicht, denn ich trage es aus Überzeugung.
- ▶ Ich suche sehr vielseitig, auch über die "Vorarlberger Nachrichten", frage Freundinnen, habe auch schon bei türkischen Firmen nachgefragt. Denn ist es schon ein Problem, weil ich ein Kopftuch habe.
- ▶ Ich trage schon sehr lange ein Kopftuch. Manche Frauen nehmen es dann ab, wenn sie eine Arbeit haben. Ich habe aber bisher noch keine Arbeit gefunden, das ist wohl wegen dem Kopftuch.

**Warum wollten Sie wieder arbeiten?**

Alle Angaben sind in Prozenten.

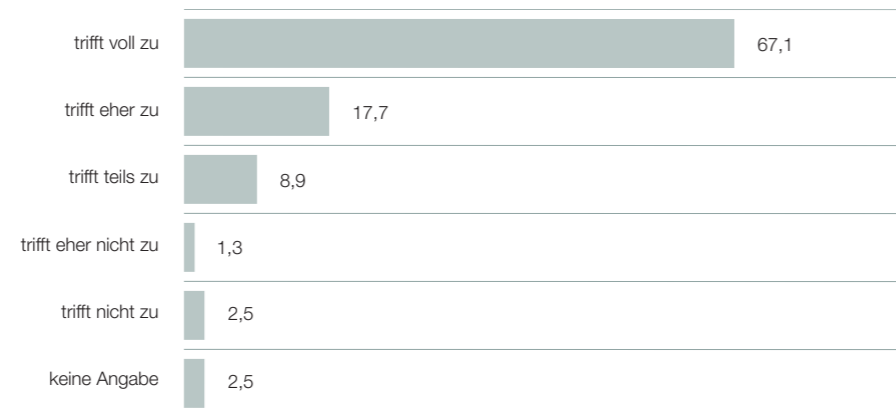
Ich möchte nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden.

n=79



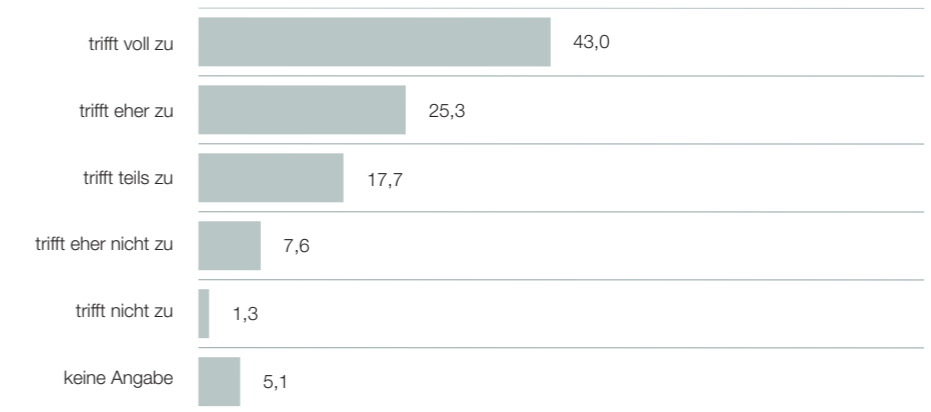
Ich möchte über eigenes Geld verfügen.

n=79



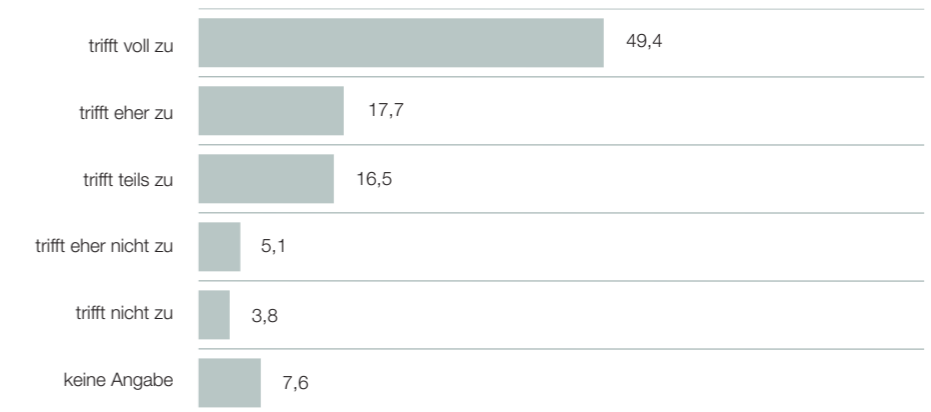
Der Beruf ist wichtig für mein Selbstwertgefühl.

n=79



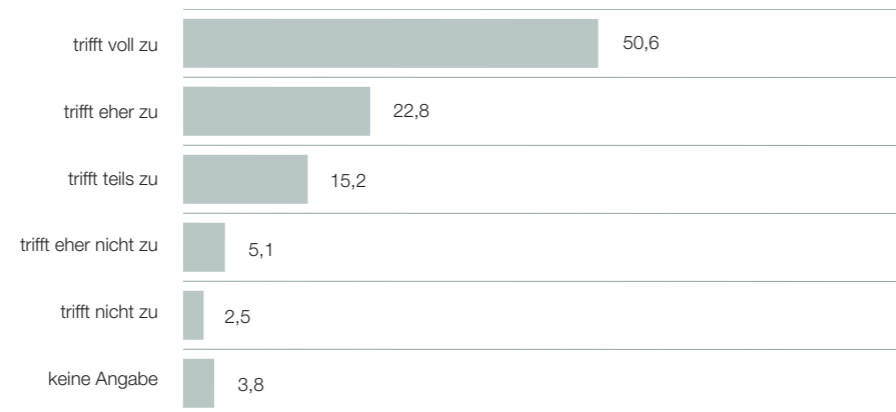
Ich brauche eine eigene berufliche Herausforderung.

n=79



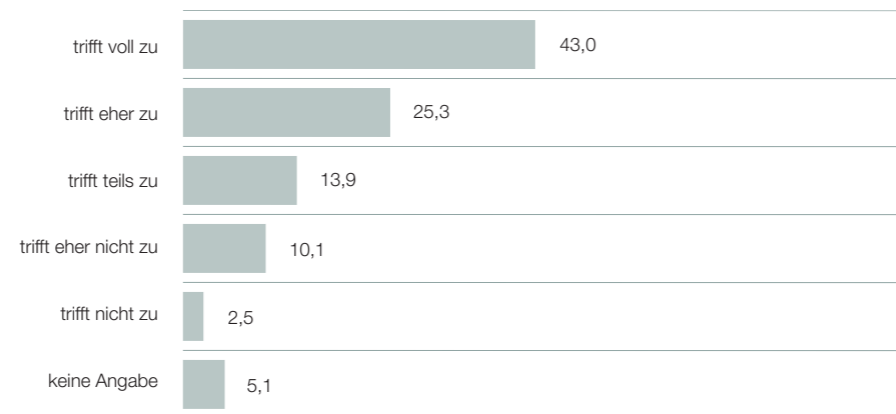
Ich muss arbeiten gehen, weil ich/wir das Geld brauchen.

n=79



Ich möchte etwas für die finanzielle Sicherheit im Alter tun.

n=79



Was waren die Gründe für einen Wechsel des Arbeitsplatzes?

Knapp 60 % der Frauen ohne geglückten Wiedereinstieg stand der bisherige Arbeitsplatz nicht mehr zur Verfügung, und für 22 % waren die Arbeitszeiten nicht ihrer neuen Lebenssituation angepasst. Jeweils 6 % passte die Arbeit nicht mehr oder die Kinderbetreuungsangebote fehlten. 4 % gaben gesundheitliche Gründe an und für weitere 4 % war der alte Arbeitsplatz zu weit vom Wohnort entfernt.

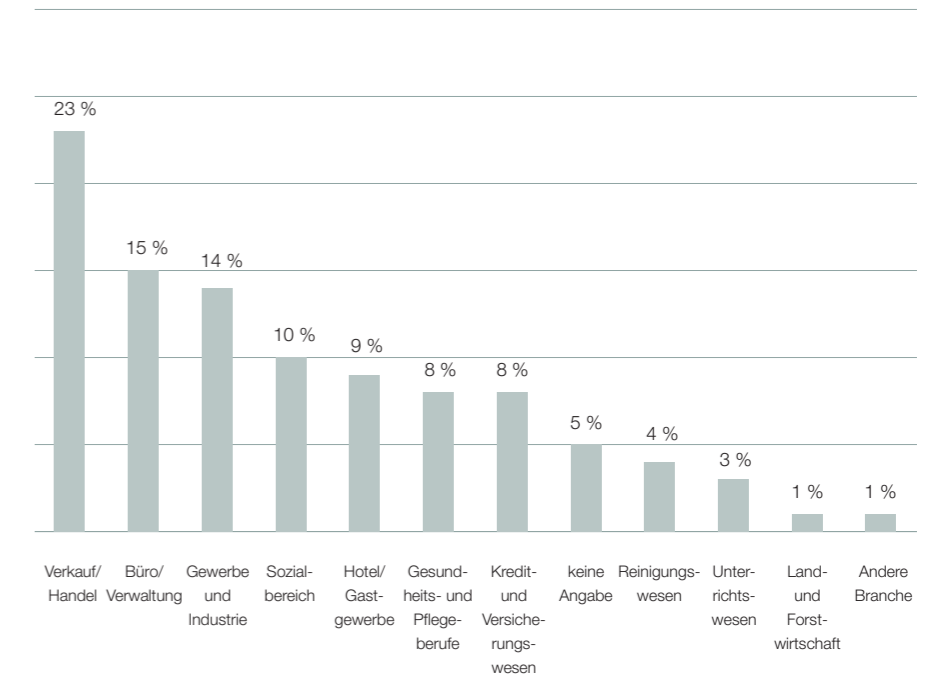


In welcher Branche oder Bereich wollten Sie gerne wieder arbeiten?

Hinsichtlich der Wunschbranche dominieren bei den arbeitssuchenden Frauen die „Klassiker“: Verkauf, Büro, Produktion, Sozialbereich und Gastgewerbe. In diesen Branchen werden am ehesten Angebote von Teilzeitarbeit erwartet. In der Realität besteht aber die Problematik, dass die dort gängigen Arbeitszeiten für Teilzeiterinnen oft nicht den Wunscharbeitszeiten der Frauen entsprechen.

Wunschbranche in %

n=79



Kommentare der nicht erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen zum Arbeitsmarkt und seinen Erfordernissen

- ▶ Derzeit sind in den Medien und in den Stellenlisten des AMS nur Jobs im Reinigungsbereich zu finden.
- ▶ Ich mache als Bürokauffrau sehr viele Bewerbungen, aber entweder sagen sie, ich habe zu wenig Praxis, oder man sucht Leute mit Matura.
- ▶ Gute PC-Kenntnisse sind heute unbedingt erforderlich, ein Kurs für den „Europäischen Computerführerschein“ (ECDL) wäre für viele Frauen wichtig. In der EDV wird man in den Unternehmen nicht mehr angelernt, das wird schon vorausgesetzt.
- ▶ Ich habe in Deutschland studiert, kann das Studium aber nicht nostrifizieren lassen und müsste mich im Bereich Lebensmitteltechnik völlig neu orientieren.
- ▶ Ich habe eine Lehre als Versorge- und Entsorgerin in Deutschland gemacht und müsste eine Art Umschulung machen. Ich weiß aber nicht, ob das dann auch anerkannt wird. Eine Lehre geht nicht, da man bereits um 6.00 Uhr anfangen muss. Ich wäre bereit, eine Umschulung zu machen, dieser Beruf, den ich in Deutschland gelernt habe, wird aber finanziell nicht vom AMS unterstützt.
- ▶ Bei vielem, das mich interessiert hat, ist Matura Voraussetzung. Früher war das nicht der Fall.
- ▶ Wenn ich mich für einen normalen Bürojob bewerbe, dann nehmen sie lieber eine Jüngere.
- ▶ Im Tourismus gibt es nur im Winter Arbeitsplätze, die für Vormittage geeignet sind. Ich kann nämlich am Abend nicht arbeiten wegen den Kindern. Frühstücksservice im Winter ist passend für mich. Im Sommer gibt es aber nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen. Die Arbeitgeber (in dieser Region) nehmen dann nur ganztags Arbeitende.
- ▶ Wenn man Kinder hat, dann hat meine keine große Auswahl an Jobs, und man muss nehmen, was kommt.
- ▶ Das Einkommen des Mannes ist nicht gleichwertig mit dem der Frau. Die Männer werden bei gleicher Ausbildung und gleich langer Arbeitszeit immer höher angesetzt. Männer wollen auch nicht Teilzeit arbeiten.

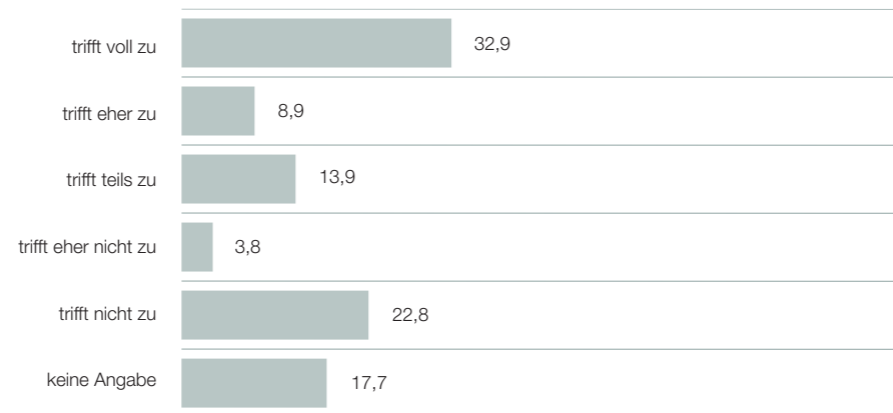
Kommentare der nicht erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen zu den Arbeitszeiten

- ▶ Bei Vollzeit hätte ich sicher schon lange einen Job.
- ▶ Ich könnte von Montag bis Freitag von 9 bis 14 Uhr arbeiten, aber da finde ich nichts.
- ▶ Ich suche für Teilzeit 20 Stunden, nachmittags oder am Wochenende, bisher hatte ich kein Glück.
- ▶ Die Arbeitszeiten sind wirklich sehr unpassend! Die Arbeit beginnt ab 6 oder 7 Uhr, die Schule ist ab 7 Uhr und Kindergarten ist ab 7.30 Uhr.
- ▶ Ich suche Arbeit nur am Vormittag bis maximal 12 Uhr, dann muss ich mein Kind abholen.
- ▶ Vormittags von 8 bis 12 Uhr – da ist es ganz schwierig, für diese Zeit eine Arbeit zu finden. Bisher jedenfalls hat es nicht geklappt.
- ▶ Ich kann nur vormittags von 8 bis 12 Uhr arbeiten, alle kommen zu Mittag nachhause, und ich muss deshalb auch mittags zuhause sein und kochen.
- ▶ Ich kann nur vormittags, von 8 bis 12 Uhr arbeiten, wegen den Kindern.
- ▶ Ich möchte nur vormittags arbeiten, da ich die Tochter auch zu Mittag betreuen möchte.
- ▶ Teilzeitarbeit wäre optimal, eine Vormittags- oder Nachmittagsschicht wäre sehr gut, das könnte auch gut mit der Arbeitszeit vom Mann vereinbart werden.
- ▶ Das Problem sind die Arbeitszeiten in der Produktion. Die beginnt meistens um 7 in der Früh, aber das geht sich mit dem Kindergarten nicht aus. Auch im Spar geht es nicht, weil ich oft bis 19 oder 19.30 Uhr arbeiten müsste.
- ▶ Die Arbeitszeiten sind sehr unflexibel, die Unternehmen sind nicht bereit, auf die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern einzugehen.
- ▶ Einen Job im Verkauf im Modebereich zu finden ist sehr schwierig. Sie suchen immer Personen, die flexibel einsetzbar sind, vor allem auch an den Nachmittagen und an den Samstagen.
- ▶ Ich habe eine Meldung bei der Zahnärztekammer gemacht, dass ich eine Arbeit suche. Darauf habe ich sofort drei Angebote erhalten, es waren aber alles nur Vollzeitangebote.

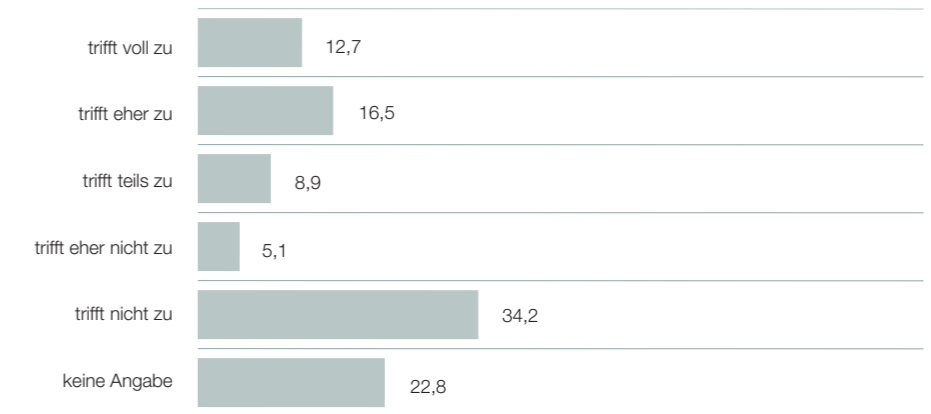
Was waren die Gründe, weshalb Sie unsicher waren?

Die Frauen gaben eine Reihe von weiteren Antworten, weshalb Sie bei ihrer Suche nach einer neuen Arbeitsstelle unsicher waren.

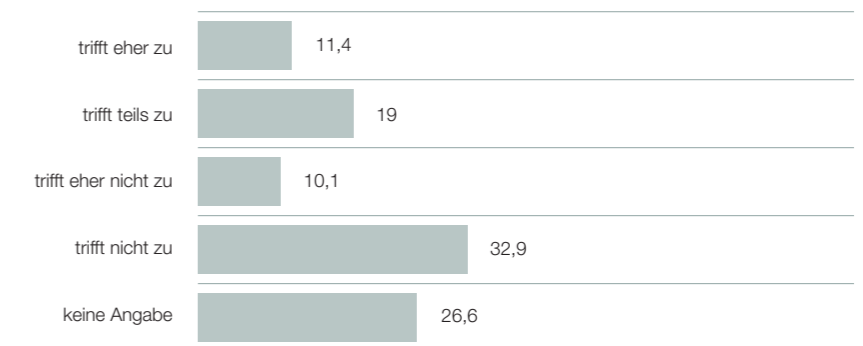
Ich möchte meine Kinder nicht in fremde Hände geben.  
n=79



Ich war so lange weg vom Arbeitsplatz, ich müsste mich neu qualifizieren.  
n=79

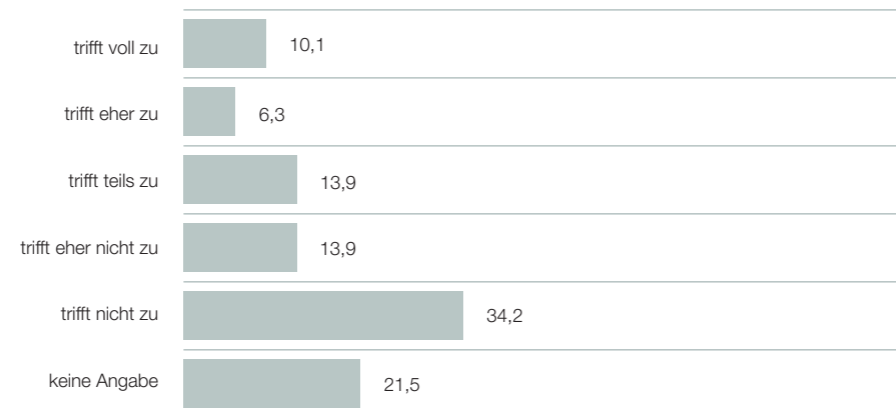


Mein Partner hat ein gutes Einkommen.  
(Die Antwort „trifft voll zu“ wurde von keiner befragten Frau gegeben.)  
n=79

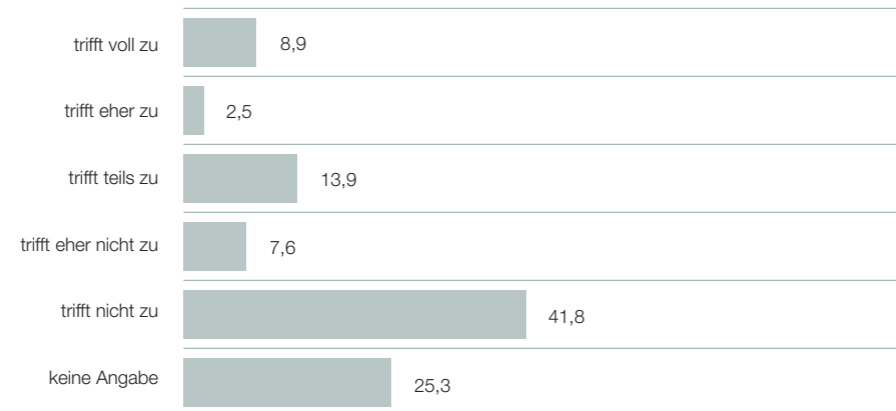




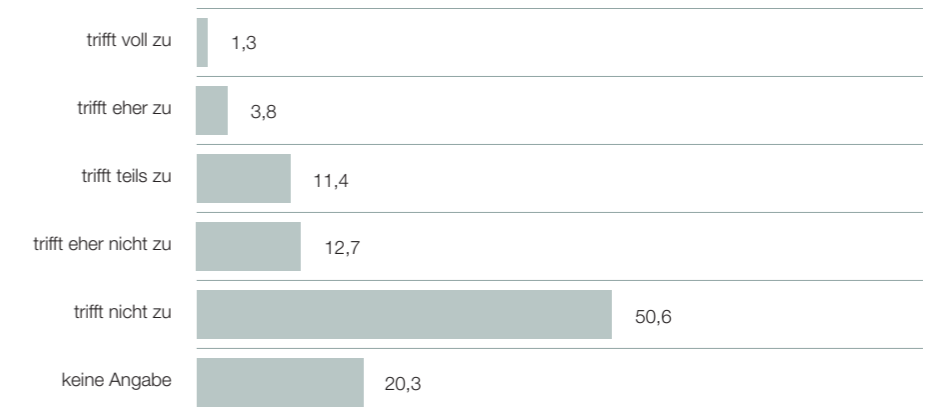
Die Kinderbetreuungskosten sind so hoch, dass es sich rein finanziell gar nicht lohnt, arbeiten zu gehen.  
n=79



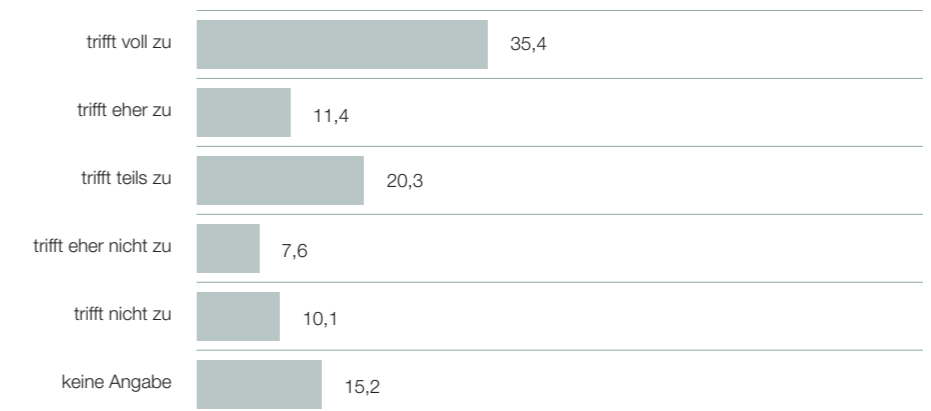
Mein Partner unterstützt mich nicht beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.  
n=79



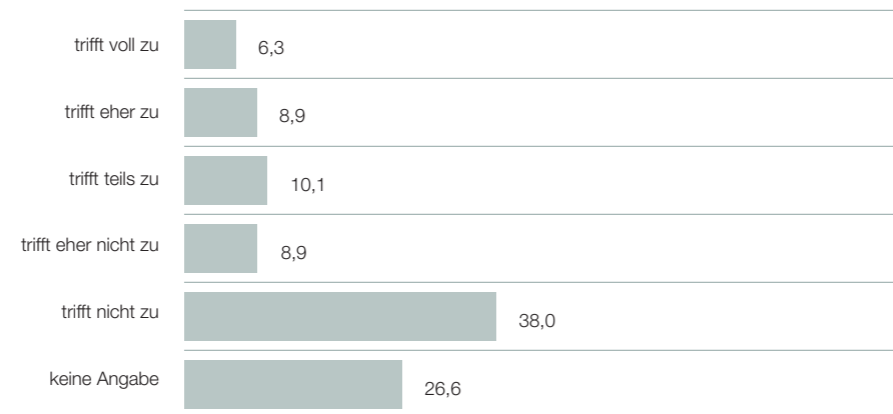
Meine Umgebung findet, eine Frau sollte zuhause bei den Kindern bleiben.  
n=79



Weil sich Arbeitszeiten und Kinderbetreuung schwer vereinbaren lassen.  
n=79



Weil die Transferleistungen gleich hoch oder höher sind als der zu erwartende Lohn.  
n=79

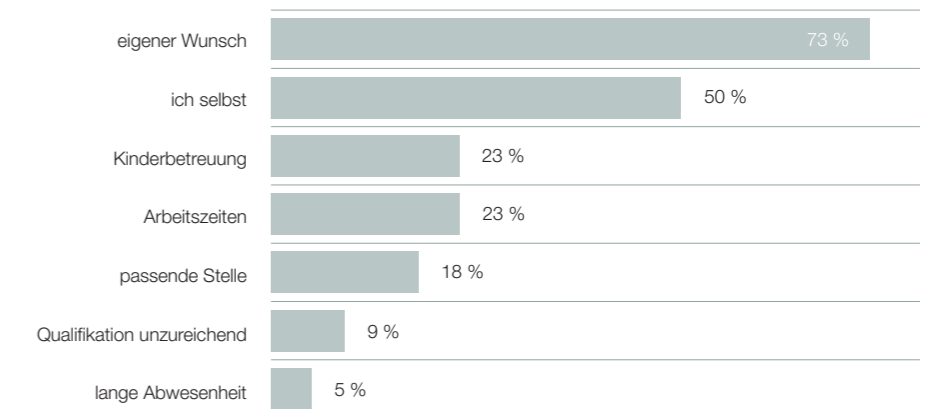


Was denken Sie, warum hat der Wiedereinstieg nicht geklappt? Was waren für Sie die größten Probleme und Hindernisse dabei?

Zu dieser Frage haben insgesamt 22 Frauen einen Kommentar abgegeben. In über zwei Dritteln der Fälle gaben die Frauen an, dass es ihr eigener Wunsch war, dass der Wiedereinstieg nicht geklappt hat.

Mit 23 % folgte die Kinderbetreuung und damit unmittelbar verbunden das Problem der Arbeitszeiten. Das Thema Ausbildung und fehlende Deutschkenntnisse wurden ebenfalls in den Kommentaren genannt.

Warum hat der Wiedereinstieg nicht geklappt?  
n=22, Mehrfachantworten möglich



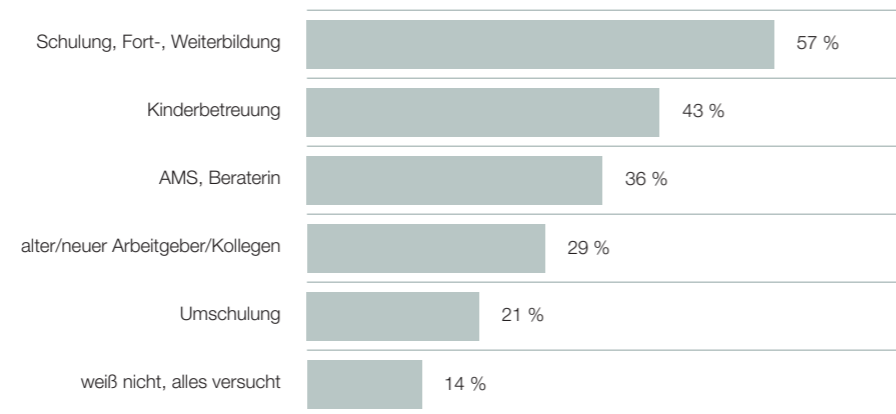
Von insgesamt elf Frauen wurde unter der Kategorie „Ich selbst“ die folgende persönlichen Gründe genannt:

- ▶ fehlende Deutschkenntnisse
- ▶ Schwangerschaft
- ▶ Krankheit (eigene oder die des Kindes)
- ▶ eigenes Aussehen
- ▶ Ansuchen um eine vorzeitige Pensionierung beziehungsweise eine Invaliditätspension.

Was wäre für Sie hilfreich gewesen, was hätte Ihnen den Wiedereinstieg erleichtert?

Eine angemessene Aus- und Weiterbildung wurde von mehr als der Hälfte der Frauen als wichtigste Unterstützung genannt, um einen Wiedereinstieg zu schaffen. Eine den Arbeitszeiten entsprechende Kinderbetreuung folgt an zweiter Stelle.

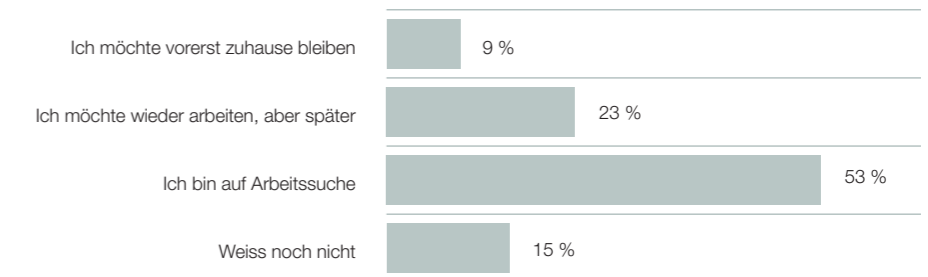
Was wäre hilfreich gewesen? – in % der Fälle  
n=14, Mehrfachantworten möglich



### 14.1.1 Erwartungen für den zukünftigen Wiedereinstieg

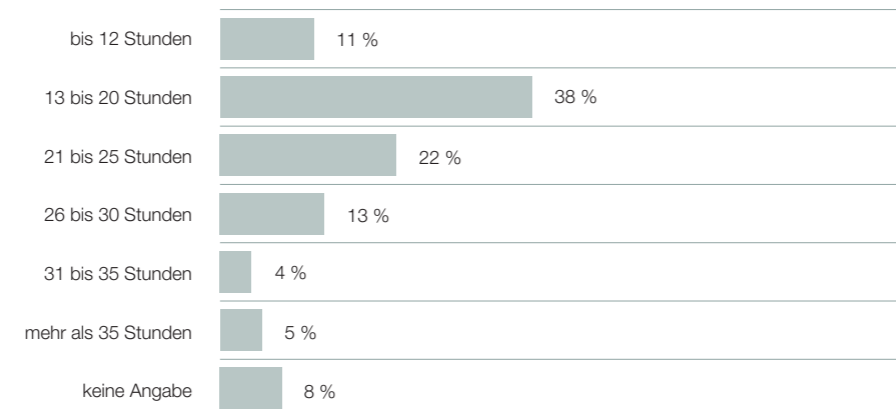
Mehr als die Hälfte der Frauen, die den Wiedereinstieg noch nicht geschafft haben, ist weiter auf Arbeitssuche. Von ihnen möchten mehr als zwei Drittel nicht über 25 Wochenstunden arbeiten. Die Gehaltserwartungen (netto) folgen den Arbeitszeitwünschen und bewegen sich, berechnet zu Vollzeitäquivalenten, im Bereich der in Vorarlberg üblichen mittleren Fraueneinkommen.

Was sind Ihre Pläne für die nahe Zukunft?  
n=79



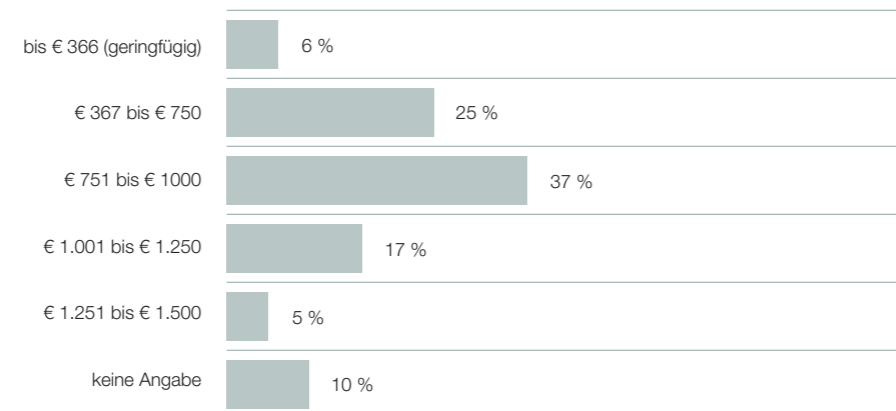
Wie viele Stunden wollten Sie wieder arbeiten?

n=79



Wie hoch sollte das Nettogehalt sein, das Sie monatlich erzielen wollten?

n=79



Wurde Ihnen von einer Firma ein besonderes Arbeitszeitmodell angeboten, um den Wiedereinstieg zu erleichtern?

Bis auf wenige Ausnahmen erhielten die befragten Frauen, die den Wiedereinstieg nicht geschafft haben, keine Arbeitszeitmodelle angeboten, die die Erwerbs- und Familienarbeit leichter vereinbar gemacht hätten. Den Frauen waren auch keine Firmen bekannt, in denen solche Arbeitszeitmodelle praktiziert werden.

Gab es während der Familienpause Kontakte zum ehemaligen Arbeitgeber?

Nur 15 % der befragten Wiedereinsteigerinnen hielten während der Familienpause Kontakt zum früheren Arbeitgeber. Selbst diese Kontakte waren aber meist nur informeller Natur und nicht auf die Erhaltung der Qualifikation oder auf Informationen über Entwicklungen am Arbeitsplatz und im Unternehmen orientiert.

Haben Sie auch private Arbeitsvermittler, Personalleasingfirmen und Personalberater kontaktiert?

53 von 79 Frauen haben keine privaten Arbeitsvermittler kontaktiert, knapp ein Drittel hat es aber über diese Arbeitsvermittlungsschiene versucht. Von den Frauen, die private Arbeitsvermittler kontaktiert haben, war rund die Hälfte mit der Betreuung zufrieden, obwohl zum Zeitpunkt der Befragung keine eine Arbeitsstelle über private Arbeitsvermittler erhalten hatte. Der am meisten genannte Grund war, dass die privaten Arbeitsvermittler meist nur Vollzeitstellen in ihrem Angebot führten. Sie lobten jedoch eine rasche und immer zuvorkommende Kontaktaufnahme und Informationen über mögliche Stellen.

Ergänzende Kommentare der Wiedereinsteigerinnen

- ▶ Ich habe circa 50 Bewerbungen bei Unternehmen gemacht, habe aber von niemandem etwas gehört.
- ▶ Ich habe selber nach Jobs geschaut, eher in unserer Region und in der Nähe. Insgesamt habe ich circa zehn Bewerbungen gemacht. Aber bisher ist noch nichts daraus geworden
- ▶ Ich wohne im Klostertal und suche einen Job. Von den Fahrtkosten her gesehen würden Bludenz und Feldkirch noch gehen, aber weiter zahlt es sich wegen der hohen Fahrtkosten nicht mehr aus.
- ▶ Alle Unternehmen, die Halbtags- oder Teilzeitjobs anbieten, erhalten dann ganz viele Bewerbungen, aber es gibt hier nur ganz wenige Jobs.
- ▶ Ich habe ein Praktikum bei einer Firma gehabt. Da habe ich erlebt, dass in der Urlaubszeit Leute mit AMS-Förderung angestellt werden, nach Ablauf der Förderung werden diese dann wieder gekündigt. Die Firmen nutzen das aus. Den Firmen wird es leicht gemacht, Förderungen zu erhalten.
- ▶ Verheiratet zu sein mit zwei Kindern ist auch nichts für mich, ich möchte arbeiten und mit der Familie nur das Wochenende verbringen. Zuhause hocken ist nichts für mich, zuhause bin ich total müde, der Haushalt ist sehr mühsam.
- ▶ Nein, ich habe noch nie in Vorarlberg gearbeitet, weil der Mann es nicht zugelassen hat, dass ich arbeite. In Polen war ich als gelernte Schneiderin tätig.
- ▶ Es sollte eine wirkliche Wahlmöglichkeit für Frauen geben. In unserem Alter um die 50 herum wird man nach der Kinderbetreuung noch mit der Pflege von alten Verwandten betraut.
- ▶ Ich suche Arbeit nur am Vormittag, egal für was. Ich bin zuhause und es ist mir sehr langweilig. Ich will nicht nur zuhause bleiben!



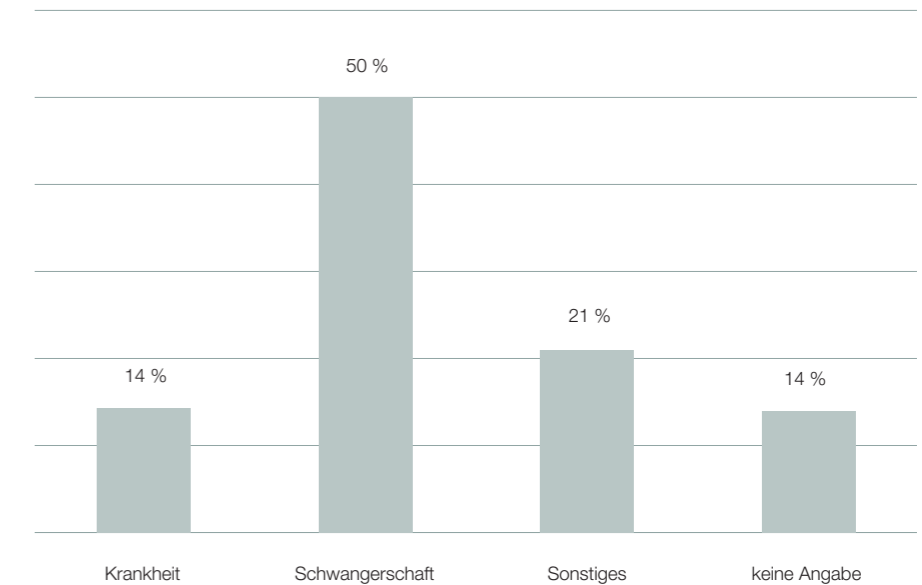
14.1.2 AMS-Betreuung und AMS-Unterstützungsleistungen

Zum Zeitpunkt des Interviews waren rund 60 % der 79 Frauen (nämlich 46 Personen) aus dem Grunddatenbestand von 2009 und 2010, die den Wiedereinstieg nicht geschafft hatten, noch beim AMS gemeldet. 40 % (das sind 30 Frauen) waren nicht mehr gemeldet.

Was war der Anlass, dass Sie sich vom AMS abgemeldet haben?

Auf die Frage, ob sie während ihrer gesamten Arbeitssuche durchgehend beim AMS als arbeitssuchend gemeldet waren, antworteten 51 Frauen (64,6 %) mit Ja und 24 Frauen (30,4 %) mit Nein. Vier Frauen machten keine Angabe zum Grund der Abmeldung. Die 28 abgemeldeten Frauen teilen sich folgendermaßen auf:

Gründe für die Abmeldung vom AMS in %  
n=28



In den telefonischen Interviews wurden auch einige Indikatoren abgefragt, die sich auf die Verfügung über Kommunikationsmittel und über elektronische Informationen zum Arbeitsmarkt beziehen: Internetanschluss, Kenntnis der AMS-Website, Kenntnis des e-Jobraums und Registrierung dortselbst.

#### Zugang zu elektronischen AMS-Angeboten

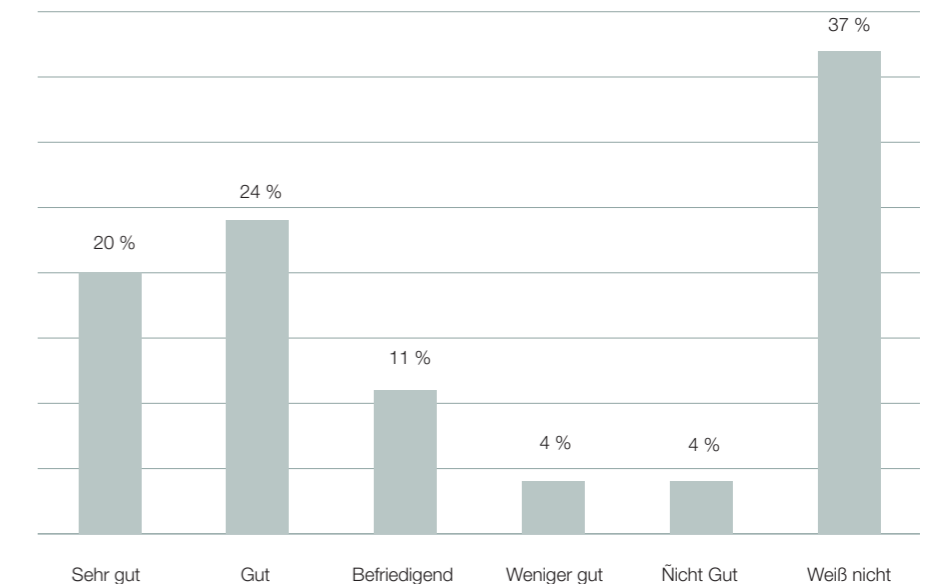
Während rund 80 % der Frauen über einen privaten Internetanschluss verfügten und 75 % angaben, die Homepage des AMS zu kennen, hatte nur knapp die Hälfte dieser Frauen Kenntnis vom e-Jobraum des AMS und hatte sich auch weniger als die Hälfte dort registriert.

Es ist also offensichtlich, dass hier ein Defizit im Hinblick auf eine umfassende Nutzung der elektronischen Stelleninformation und -vermittlung besteht. Immer noch sind zahlreiche stellensuchende Frauen entweder keine routinierten Internetnutzerinnen, oder sie haben sich aus anderen Gründen nicht mit den Angeboten des AMS befasst.

#### Wie beurteilen Sie die Qualität des Angebotes des AMS?

Von den befragten Frauen ohne Wiedereinstieg beurteilten über 40 % das Gesamtangebot des AMS als sehr gut bis gut. Nur knapp ein Fünftel gibt eine Note zwischen befriedigend und nicht gut. Auffällig ist der hohe Anteil von über einem Drittel, der sich zur Qualität der Dienstleistung des AMS gar keine zusammenfassende Meinung gebildet hatte, was jedoch positive oder negative Kommentare zu einzelnen Aspekten nicht ausschloss.

Wie beurteilen Sie die Qualität des AMS-Angebots? – in %



#### 14.2 Wiedereinstieg geschafft

Von den insgesamt 237 Frauen, die den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben zum Zeitpunkt der Befragung erfolgreich bewältigt hatten, wurden mit 57 Personen vertiefende telefonische Interviews geführt.

##### Stichprobe nach Migrationshintergrund

Von den interviewten 57 Frauen waren 84 % Österreicherinnen, eine Frau kam aus Polen, 2 Frauen hatten einen ex-jugoslawischen und 4 einen türkischen Migrationshintergrund. Zwei Frauen kamen aus Brasilien und Kolumbien.



##### Welche Form des Kinderbetreuungsgeldes beziehen Sie derzeit?

Von den 57 Frauen, die erfolgreich wieder eingestiegen sind, bezogen nur sechs Frauen zum Interviewzeitpunkt eine der vier Formen des Kinderbetreuungsgeldes. Fünf bezogen die längste Variante mit 30(+6) Monaten, eine die kürzere Variante mit 20 (+4) Monaten.

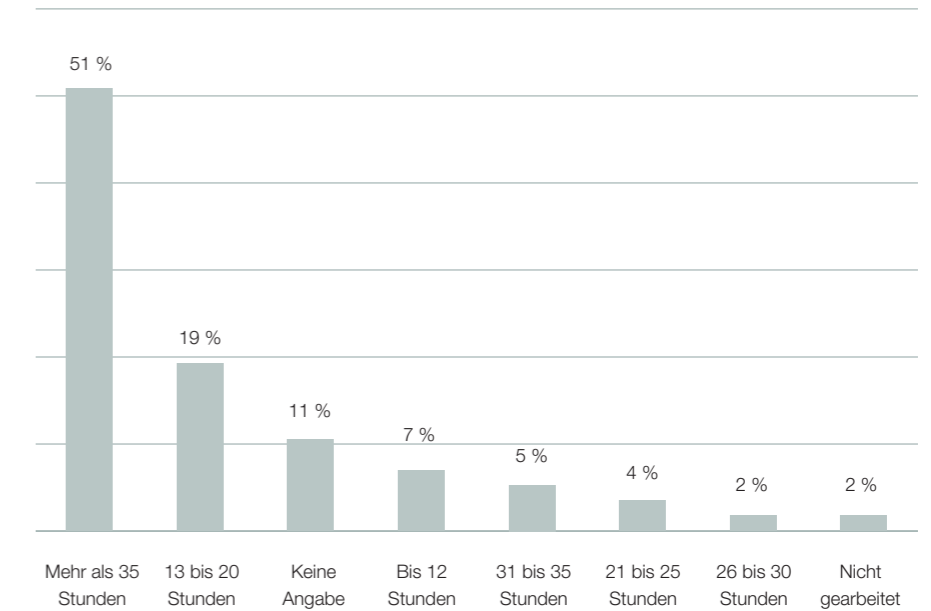
##### Ist der Kindesvater auch für eine gewisse Zeit bei den Kindern zuhause geblieben?

93 % der Väter hatten auf die Familienkarenz verzichtet, 7 % (4 Väter) waren in Karenz. Jeweils ein Vater war zwei Monate, ein Vater drei Monate und ein Vater vier Monate in Karenz, zu einem gibt es keine genaue Angabe. Mehr als ein Drittel der Frauen gab an, dass der Mann besser verdiene. Für knapp 20 % war es selbstverständlich, dass die Frau in Karenz geht, und je 14 % sagten, dass der Arbeitgeber des Mannes nicht zugestimmt habe oder dass der Mann es selber nicht wollte.

#### Wochenarbeitszeit vor der Familienpause

Vor der Familienpause hatte die Hälfte der Frauen eine Vollzeitbeschäftigung.

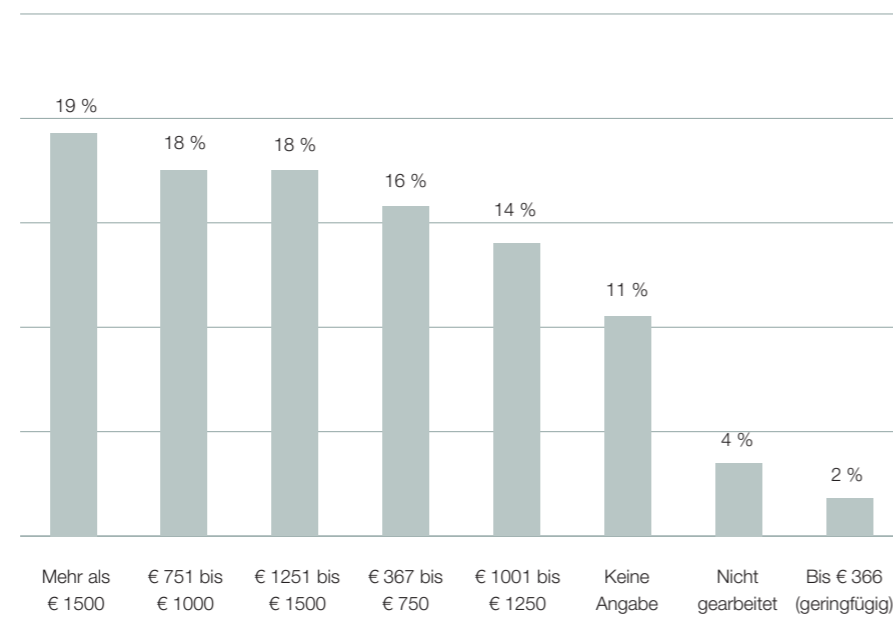
Wochenarbeitszeit vor und nach Wiedereinstieg in %  
n=57



Wie hoch war das Einkommen, das Sie zuletzt monatlich netto erzielt haben?

Über die Hälfte der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen hat vor ihrer Familienzeit ein Nettogehalt zwischen 1.000 EUR und mehr als 1.500 EUR bezogen.

Höhe des zuletzt bezogenen Monatsnettoehaltes in %  
n=57



Räumliche Mobilität – ein förderlicher Faktor für den Wiedereinstieg?

Bei 50 % der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen waren Wohn- und Arbeitsort nicht identisch. Knapp 20 % der Frauen sind vor dem Wiedereinstieg zwischen einem und 10 Kilometern gependelt, 25 % zwischen 11 und 30 Kilometern. Knapp ein Drittel der Frauen war mit dem eigenen Fahrzeug an den Arbeitsplatz unterwegs, 12 % fahren mit öffentlichen Verkehrsmitteln. 61,4% der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen besitzen einen eigenen PKW, den sie auch flexibel nutzen können. 33 % verfügen über kein eigenes Fahrzeug.

14.2.1 Gründe für den erfolgreichen Wiedereinstieg

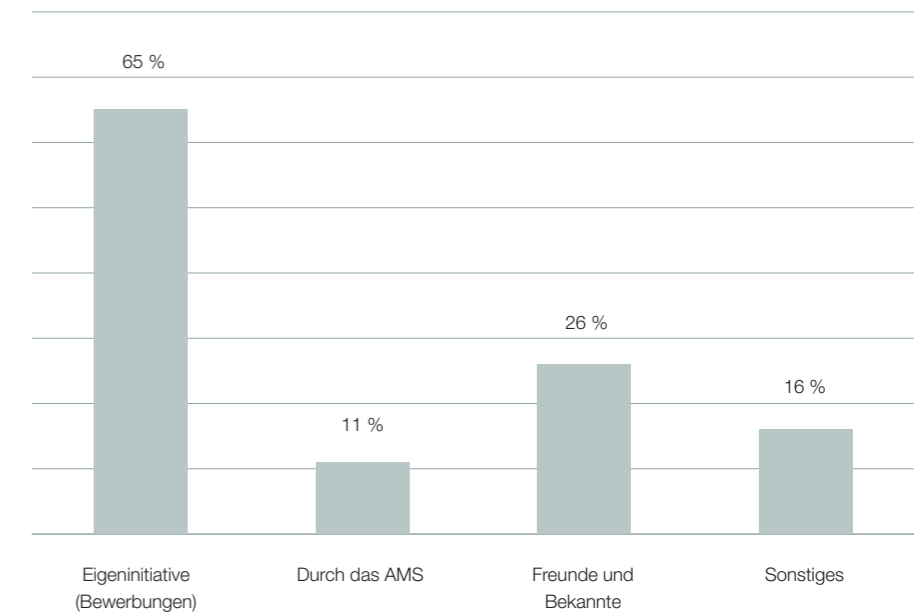
Von den 237 erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen stellten sich 57 für ein vertiefendes Telefongespräch zur Verfügung. Die zentrale Frage lautete: Was waren die Faktoren, die den Wiedereinstieg begünstigt haben? Was haben diese Frauen im Vergleich zu denen, die den Wiedereinstieg nicht geschafft haben, anders und besser gemacht?



Wie haben Sie die neue Arbeitsstelle gefunden?

Eigeninitiative, Bewerbungen schreiben, auf Stelleninserate antworten – das hat bei den Wiedereinsteigerinnen zum Erfolg geführt. Für sechs Frauen war das AMS für die erfolgreiche Stellensuche entscheidend. Private Arbeitsvermittler wurden nicht in Anspruch genommen oder erzielten keinen Vermittlungserfolg.

Wie wurde die neue Arbeitsstelle gefunden?  
n=57, Mehrfachangaben möglich



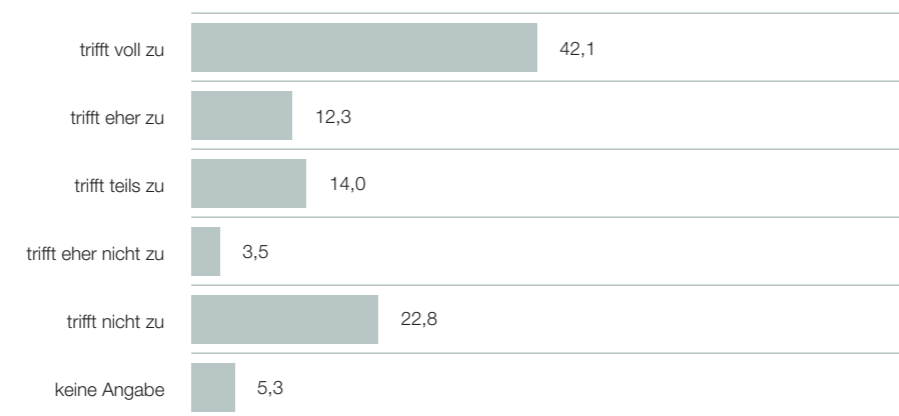


Wie stark haben Sie die folgenden Themen vor dem Wiedereinstieg beschäftigt?

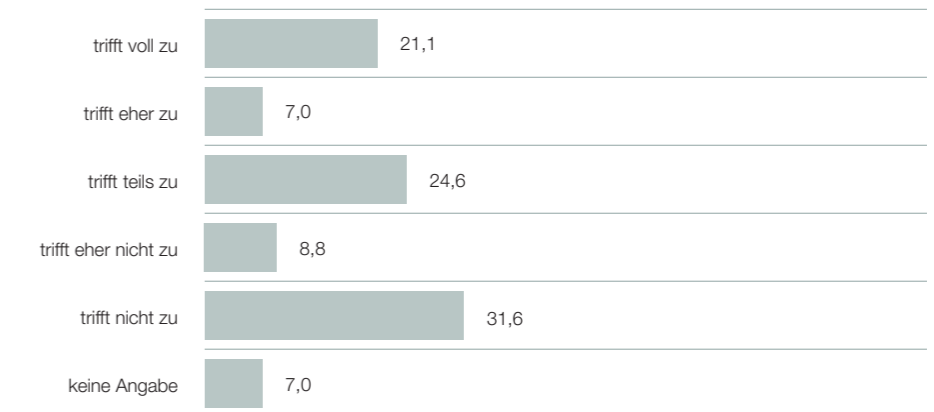
Auch beim vollzogenen Wiedereinstieg kommen materielle und immaterielle Gründe zum Tragen. Immaterielle Gründe sind solche der Lebensgestaltung wie etwa die Bedeutung der Muttertätigkeit zugunsten der Familie im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit oder das Vertrauen in die eigene Erwerbsleistungsfähigkeit. Materielle Gründe sind finanzieller Zwang zur Arbeitsaufnahme oder umgekehrt entsprechend hohes Haushaltseinkommen, das eine eigene Arbeitsaufnahme nicht erforderlich macht. Hier war auf einer Skala von „trifft voll zu“ bis „trifft nicht zu“ jeweils nur eine Antwort möglich oder auch keine.

Alle Angaben sind in Prozent.

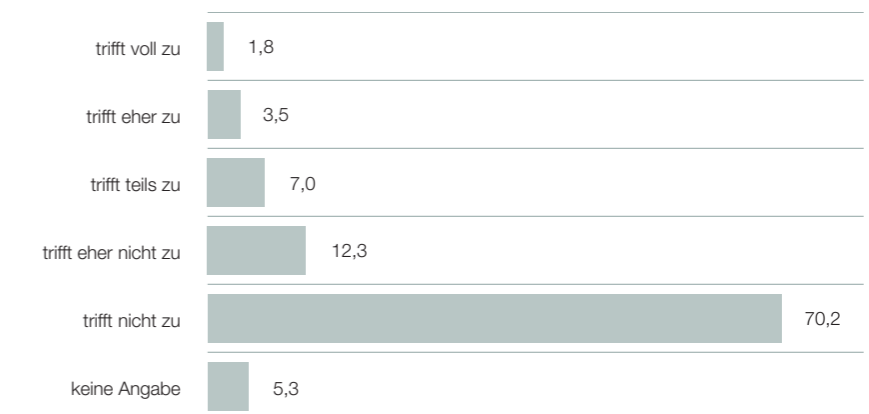
Ich möchte meine Kinder nicht in fremde Hände geben.  
n=57



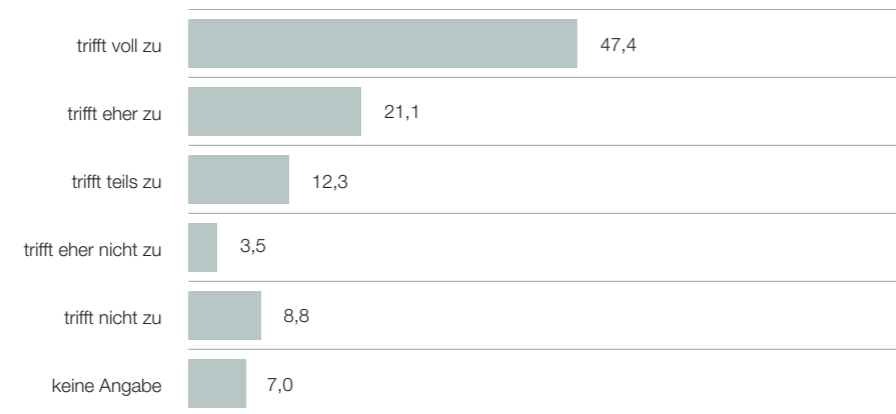
Ich bin gerne Mutter und Hausfrau und möchte daher lieber zuhause bleiben.  
n=57



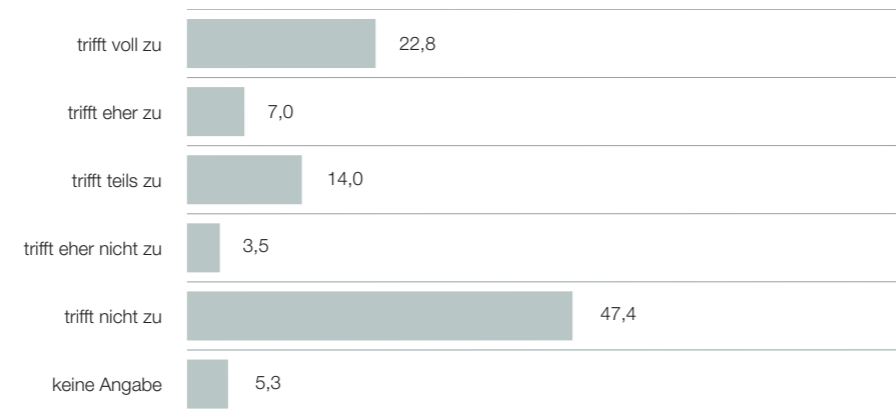
Ich traute es mir nicht zu, wieder arbeiten zu gehen.  
n=57



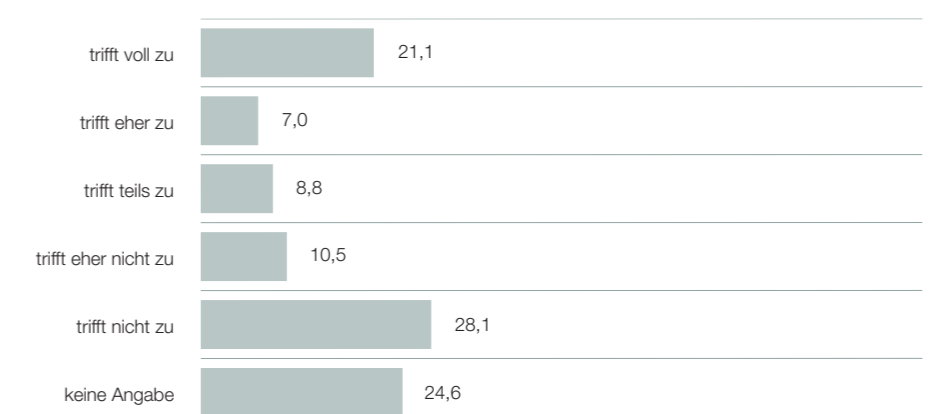
Ich brauchte eine eigene berufliche Herausforderung.  
n=57



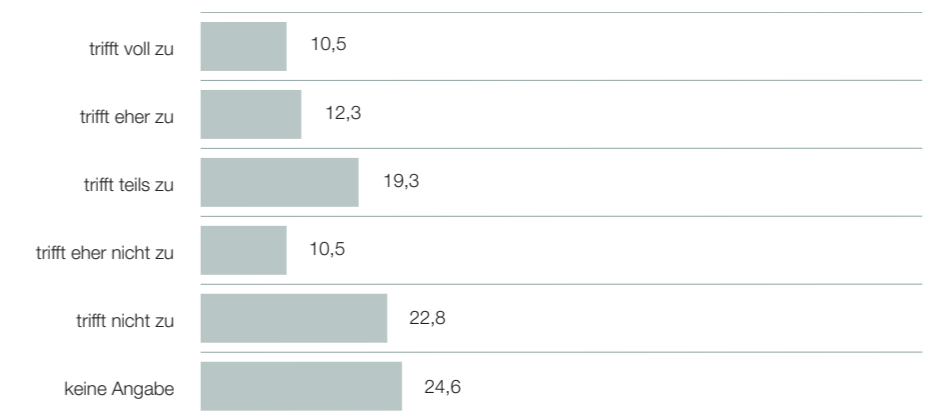
Ich war so lange vom Arbeitsplatz weg, ich hätte mich erst neu qualifizieren sollen.  
n=57



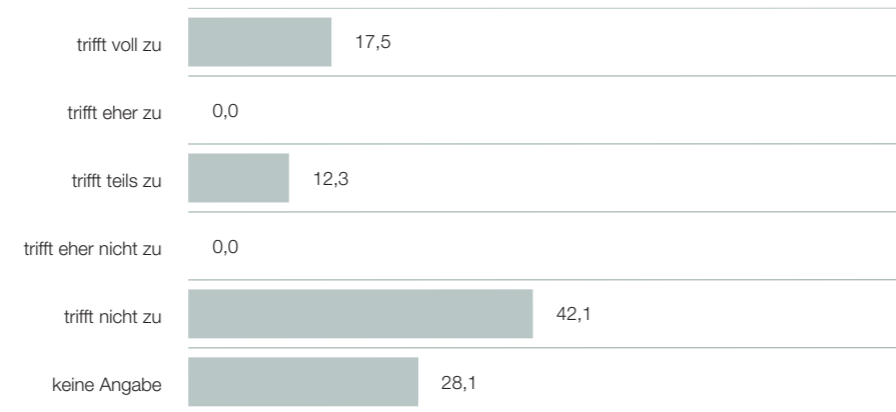
Mein Partner hat ein gutes Einkommen, es wäre nicht notwendig, dass ich arbeiten gehe.  
n=57



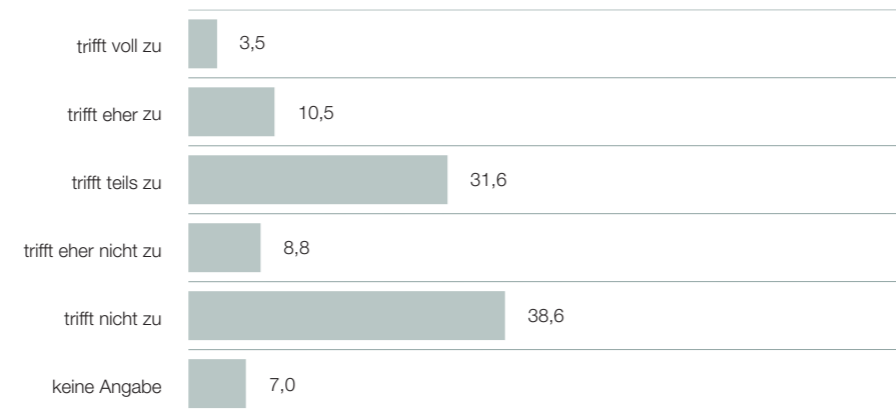
Die Kinderbetreuungskosten sind so hoch, dass es sich rein finanziell nicht lohnt, arbeiten zu gehen.  
n=57



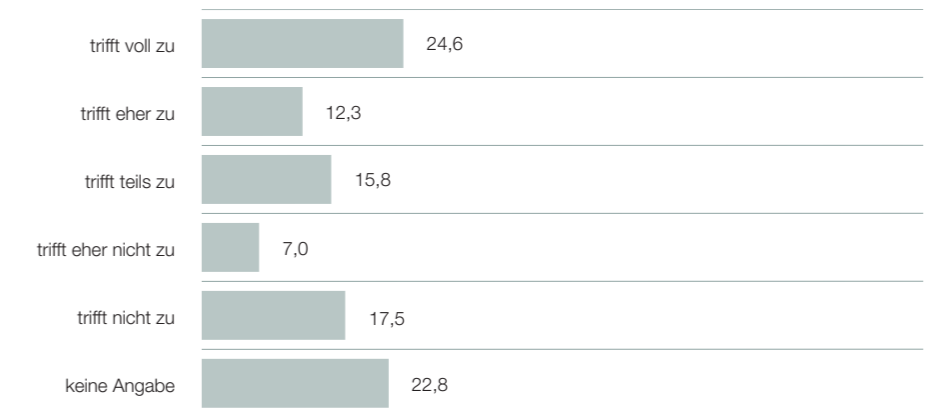
Mein Partner unterstützt mich nicht beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.  
n=57



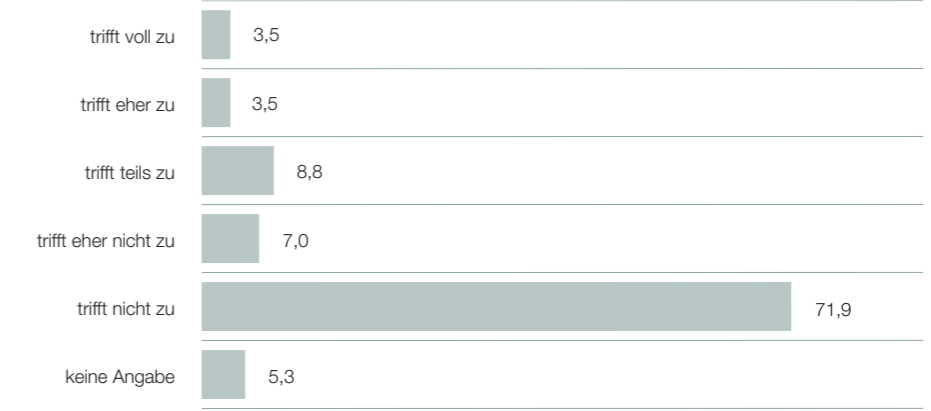
Meine Umgebung findet, eine Frau sollte zuhause bei den Kindern bleiben.  
n=57



Arbeitszeiten und Kinderbetreuung lassen sich schwer vereinbaren.  
n=57



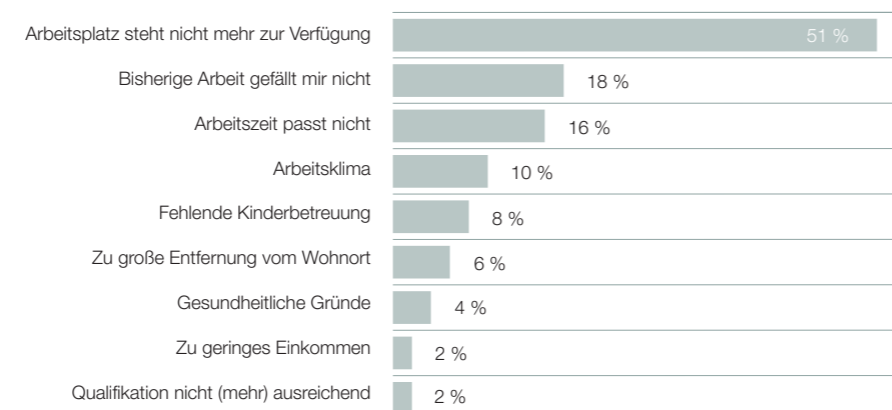
Das Geld, das ich ohne Arbeit zur Verfügung hätte, ist gleich hoch oder höher als der zu erwartende Lohn.  
n=57



Haben Sie den Arbeitsplatz gewechselt oder sind Sie selbständig geworden?

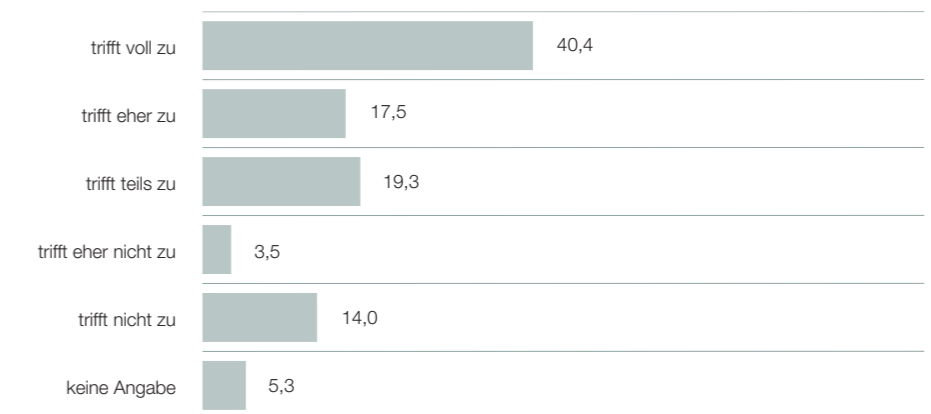
86 % der Frauen (49 Personen) haben nach ihrer Familienpause den Arbeitgeber gewechselt, sind also nicht an den früheren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Nur sieben Frauen gaben an, dass sie wieder an ihrem alten Arbeitsplatz tätig sind.

Was waren die Gründe für den Arbeitsplatzwechsel oder die Selbständigkeit?  
n=57, Mehrfachantworten möglich

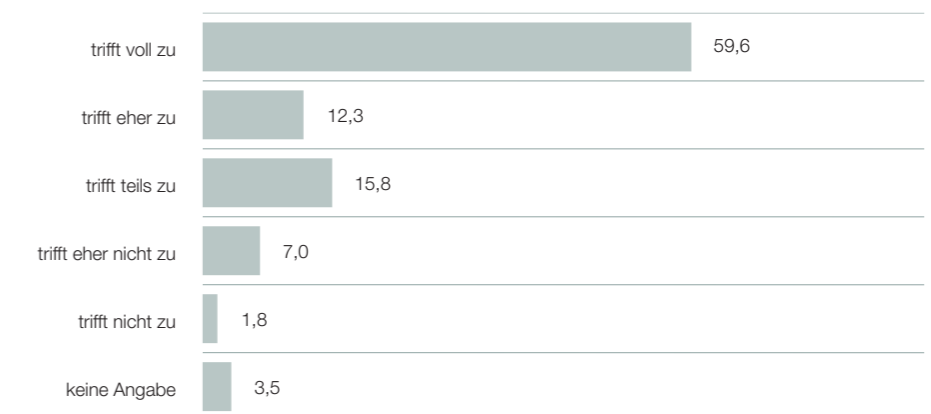


Warum wollten Sie wieder arbeiten gehen?

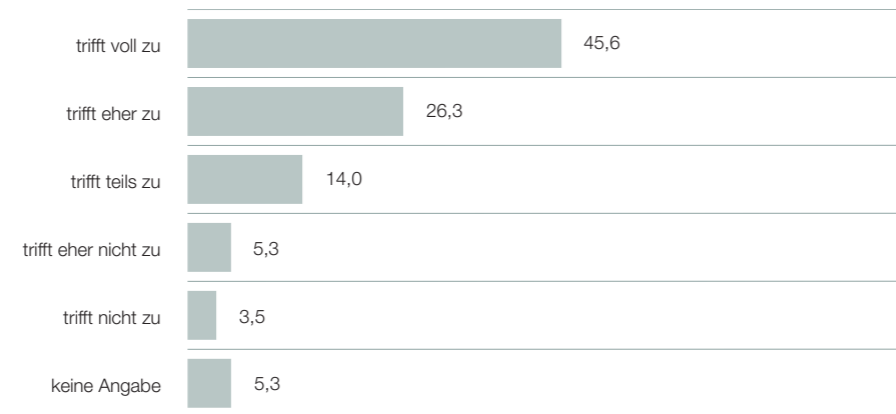
Nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden  
n=57



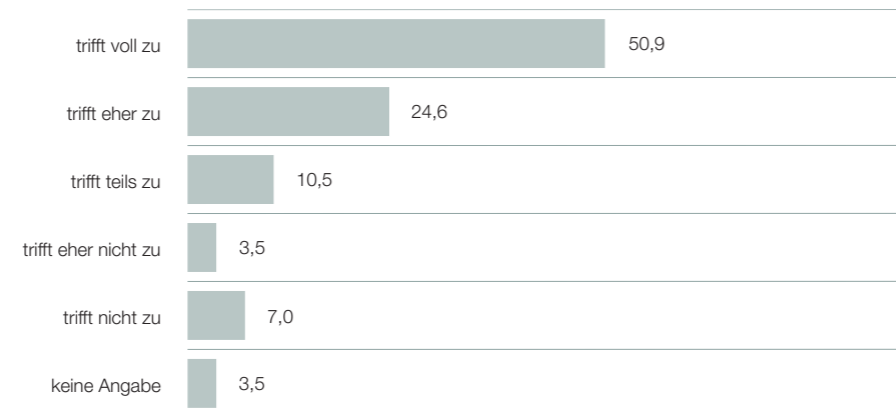
Ich wollte über eigenes Geld verfügen.  
n=57



Der Beruf ist wichtig für mein Selbstwertgefühl  
n=57



Ich möchte etwas für die finanzielle Sicherheit im Alter tun.  
n=57

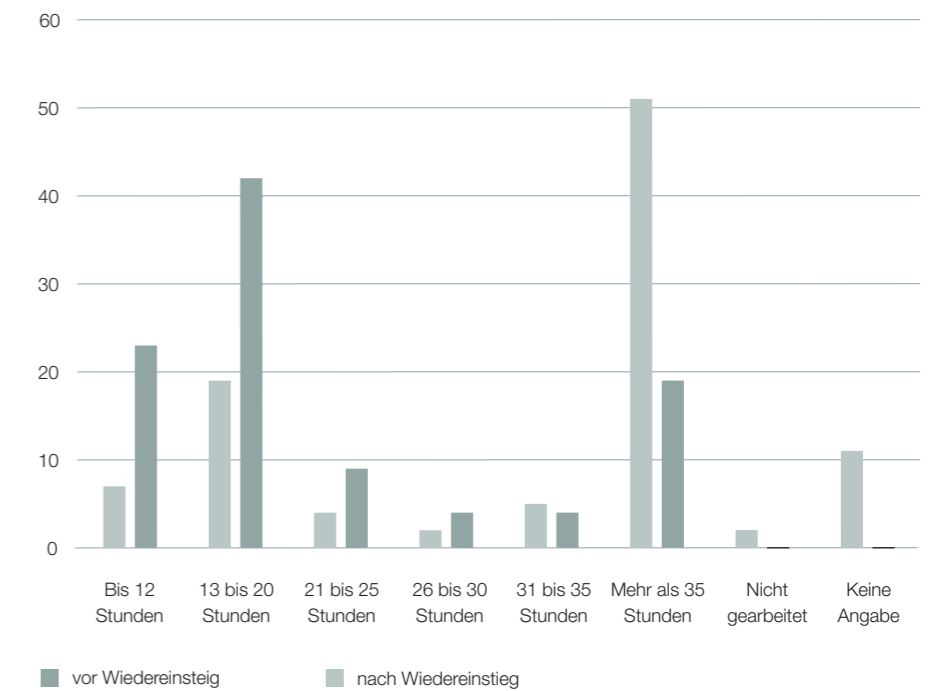


Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?

Zu einer Bewertung des Wiedereinstiegs nach der Familienpause ist nicht nur die Tatsache der bloßen Arbeitsaufnahme entscheidend, sondern mindestens ebenso, in welcher Erwerbsform (Vollzeit oder Teilzeit unterschiedlichen Ausmaßes sowie andere atypische Beschäftigungen) der Wiedereinstieg vollzogen wird.

Bei einem Vergleich der Erwerbsformen der berufstätigen Frauen vor und nach der Familienpause ist offensichtlich, dass es eine massive Verschiebung von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigungen gibt. Während vor der Familienpause nur rund ein Viertel der Frauen bis zu maximal 20 Stunden gearbeitet hatte, waren es nach der Familienpause zwei Drittel. Umgekehrt reduzierte sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten von der Hälfte auf ein Fünftel.

Wochenarbeitszeit vor und nach Wiedereinstieg in %  
n=57



Wie beurteilen Sie Ihre Position im Job nach dem Wiedereinstieg?

Aus österreichweiten Daten geht hervor (siehe Kapitel 7.1), dass der Wiedereinstieg oft mit beruflichen Verschlechterungen verbunden ist. In unserem Sample äußerte sich rund ein Drittel der befragten Frauen in diesem Sinne, ein weiteres Drittel sah weder eine Verschlechterung noch eine Verbesserung, und immerhin ein letztes Drittel schätzte die durch den Wiedereinstieg erhaltene Position besser als jene vor der Familienpause ein.

Räumliche Mobilität als Faktor für den Wiedereinstieg

54 % der Frauen (31 Personen) arbeiten in einem anderen Ort als ihrem Wohnort, bei 42 % (24 Frauen) sind Wohn- und Arbeitsort identisch. Ein Vergleich der Distanzen zwischen Wohn- und Arbeitsort vor und nach dem Wiedereinstieg zeigt, dass die Distanzen sich nicht maßgeblich verändert haben. Die Pendlerinnen sind im Vergleich zu der Zeit vor dem Wiedereinstieg weniger geworden. Es ist aber kein eindeutiges Bild feststellbar, das auf eine bestimmte Tendenz verweisen würde. Nach dem Wiedereinstieg fahren 7 % mehr Frauen mit dem eigenen Auto in die Arbeit. Die Unterschiede bei der Nutzung des öffentlichen Verkehrs vor und nach dem Wiedereinstieg sind minimal.

Situation der Kinderbetreuung der berufstätigen Wiedereinsteigerinnen

In den Telefoninterviews wurden mehrere Fragen im Hinblick auf die aktuelle Betreuungssituation der Kinder und die gegenwärtig in Anspruch genommenen Leistungen von Betreuungseinrichtungen gestellt.

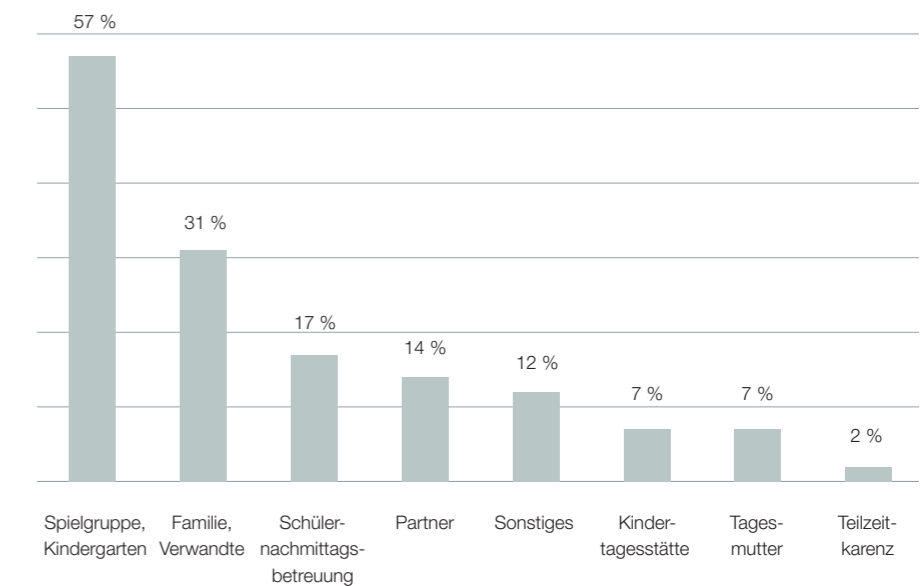
- ▶ Von wem werden Ihre Kinder betreut?
- ▶ Für wie viele Kinder benötigen bzw. beanspruchen Sie derzeit einen Betreuungsplatz?
- ▶ Wie alt sind diese Kinder bzw. ist dieses Kind?
- ▶ An wie vielen Tagen in der Woche brauchen Sie den Betreuungsplatz?

Dabei erweist sich, dass neben den öffentlichen Betreuungseinrichtungen vor allem auch familiäre Netzwerke eine entscheidende Rolle spielen. In den vertiefenden Interviews wurde ein leistungsfähiger sozialer Zusammenhalt als wesentliche Unterstützung für den Wiedereinstieg genannt.



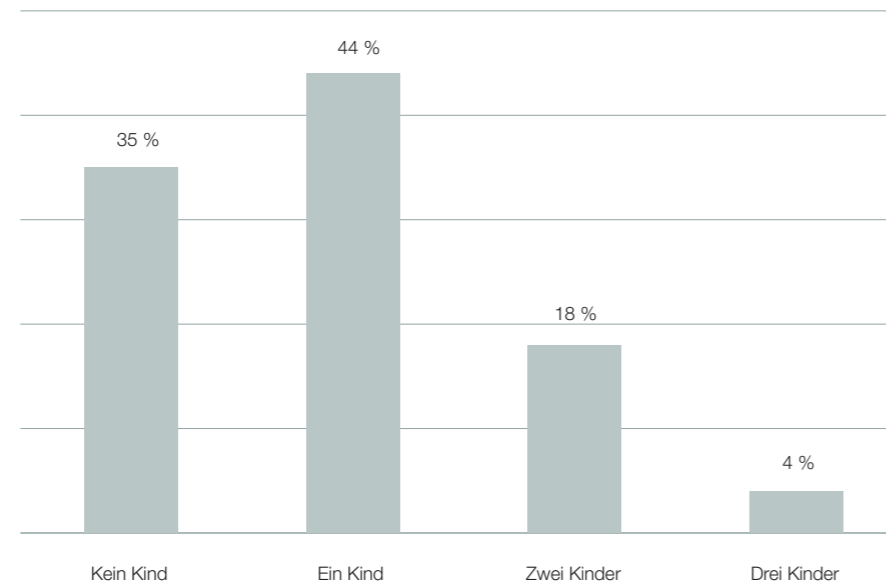
Von wem werden die Kinder betreut?

Von wem werden die Kinder betreut?  
n=43, Mehrfachantworten möglich



Für wie viele Kinder benötigen bzw. beanspruchen Sie derzeit einen Betreuungsplatz?

Wieviele Kinder benötigen einen Betreuungsplatz? – in %  
n=57



Vergleich zwischen Wochenarbeitszeit und Anzahl der Betreuungstage

Von den Frauen, die mehr als 35 Wochenstunden, also Vollzeit, arbeiten, brauchen zwei Drittel eine Kinderbetreuung an mindestens fünf Tagen. Aber auch von jenen Frauen, die mehr als halbtägig, nämlich zwischen 21 und 35 Stunden Teilzeit, arbeiten, braucht über die Hälfte einen Betreuungsplatz an mindestens fünf Tagen. Und selbst ein Viertel der Frauen, die maximal halbtags, nämlich 13 bis 20 Stunden, arbeiten, gibt an, an mindestens fünf Tagen einen Betreuungsplatz zu benötigen. Alle anderen geben an, dass sie Betreuungsplätze in einem geringeren Ausmaß brauchen.

Auch wenn wir im vorliegenden Sample sehr geringe Fallzahlen haben, kann man mit der gebotenen Vorsicht sagen, dass bei mehr als halbtägiger Beschäftigung über die Hälfte der Frauen an jedem Arbeitstag einen Betreuungsplatz braucht. Das verdeutlicht die Rolle der Kinderbetreuung beim Versuch, die Arbeitszeiten zu erweitern.

Was waren für Sie die größten Probleme/Hindernisse beim Wiedereinstieg?

Kommentare der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen zur Kinderbetreuung

- ▶ Für Kinder mit eineinhalb Jahren gibt es fast nichts. Es gibt nur private Angebote, und diese sind für eine Alleinerzieherin zu teuer.
- ▶ Für Alleinerzieherinnen ist es sehr schwierig, denn die Kinderbetreuung ist sehr unflexibel, z.B. gibt es in Weiler nur eine Mittagsbetreuung für Schüler, aber keine Nachmittagsbetreuung. Eine Tagesmutter wäre flexibler gewesen, die wurde aber nicht vom AMS finanziert. Deshalb musste ich in den alten Job zurück, obwohl ich nicht wollte.
- ▶ Ich habe das Kind mit einem Jahr für die Kinderbetreuung in meiner Gemeinde angemeldet, nach zwei Jahren hatte ich noch immer keinen Platz, und dadurch ging dann auch die Karenzstelle verloren.
- ▶ Die Kinderbetreuung ist privat, bei den öffentlichen Einrichtungen sind die Betreuungszeiten sehr eng und unflexibel.
- ▶ Die Spielgruppen stehen nur von 8 bis 12 Uhr zur Verfügung, eine halbe Stunde dranhängen wäre hilfreich; insgesamt sind sie sehr unflexibel und unorganisiert.
- ▶ Es war die fehlende Betreuung für das einjährige Kind, das Argument war, dass das Kind noch zu klein für eine Betreuung ist.
- ▶ Ich wohne im ländlichen Raum in; da braucht es einen Kindergartenbus und das Geld für den Kindergarten, das ist zu teuer. Als Frau muss man sich viele Frechheiten anhören: Du wolltest Kinder und jetzt musst du sie auch finanzieren.
- ▶ In dieser Tourismusregion ist die Situation speziell: Es gibt nur eine Gastronomie-Saison oder Arbeit auf der Bank. An den Wochenenden und in den Ferien gibt es keine Kinderbetreuung und auch keine Tagesmütter.
- ▶ Die größte Sorge war, wie regle ich die Kinderbetreuung, der Kindergarten ist sehr unflexibel.
- ▶ Die Familienplanung war beim Wiedereinstieg zum Glück schon abgeschlossen.

- ▶ Sich Zeit nehmen für das Kind: das taucht auch jetzt wieder als Bedürfnis auf, vor allem, wenn die Bedürfnisse des Kindes durch die Berufstätigkeit als Alleinerzieherin nicht erfüllt werden können.
- ▶ Das Finden einer Lösung für die Kinderbetreuung. Der Partner ist nun zwei Nachmittage in der Woche zuständig.
- ▶ Die Spielgruppe ist erst für Kinder ab zwei Jahren, in dieser Region gibt es auch keine Tagesmütter.
- ▶ Zu wenig Zeit für meine Tochter, für das Kind war die Situation am Anfang sehr schwierig.
- ▶ Das Problem war die fehlende Nachmittagsbetreuung der Kinder. Das war eine Mehrfachbelastung durch Kinder, Haushalt und Kurs.

#### Kommentare zu Arbeitgebern und Unternehmen

- ▶ Die Arbeitgeber ziehen Frauen ohne Kinder als Arbeitnehmerinnen vor.
- ▶ Die Wirtschaft glaubt nicht wirklich an Wiedereinsteigerinnen: Man wird als Wiedereinsteigerin von den Firmen nicht ernst genommen; man war zu lange weg aus der Arbeitswelt und es wird einem nichts mehr zugetraut.
- ▶ Das größte Problem war, dass ich dem alten Arbeitgeber ausgeliefert war: Meine Position wurde deutlich verschlechtert (Routinen, monotone Arbeit).
- ▶ Die Arbeitszeiten sind sehr schwierig mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren; Unternehmen sind nicht immer familienfreundlich. Frauen ohne Kinder werden vorgezogen.
- ▶ Im Bürobereich gab es keine Chance auf Teilzeit: Wenn man nach der Karenz kündigt und zuhause bleibt, dann findet man fast keinen Teilzeitjob mehr.
- ▶ Wenn sie gehört haben, dass ich kleine Kinder habe (3 Jahre), dann hieß es oft: zu klein, die Kinder werden oft krank.



#### Sonstige Kommentare zu Hindernissen beim Wiedereinstieg

- ▶ Ich war schon über 40 beim Wiedereinstieg, daher war es sehr schwierig.
- ▶ Der Einstieg in ein ganz neues Arbeitsfeld und die damit verbundene Umschulung war für mich sehr schwierig.
- ▶ Eine passende Arbeitsstelle zu finden, das war die größte Herausforderung.
- ▶ Die Arbeit im Seniorenheim war sehr stressig, da es zu wenig Personal gab.
- ▶ Ich habe nur einen Hauptschulabschluss.
- ▶ Das Schwierigste war die Umstellung von allein zuhause sein zur Eingliederung in ein Arbeitsteam.
- ▶ Eine Unterbrechung von fast 20 Jahren zwischen dem Beruf (Werklehrerin), den ich heute ausübe. Dazwischen habe ich in einem völlig anderen Feld gearbeitet.

#### Was oder wer war für Sie hilfreich beim Wiedereinstieg?

##### Eigeninitiative

- ▶ Ich habe mir selber geholfen, meine Eigeninitiative war hilfreich.
- ▶ Niemand war hilfreich für mich, nur ich selber!
- ▶ Meine Eigeninitiative war entscheidend: Ich habe selber Praktikumsstellen gesucht, mich immer persönlich vorgestellt, einen BIFO Eignungstest gemacht, und eine engagierte AMS-Beraterin hat mir einen Kurs für Einrichtungsberaterinnen vermittelt.

##### Familie und Verwandte

- ▶ Die Familie und deren Unterstützung bei der Kinderbetreuung war ganz wichtig, z.B. die Oma.
- ▶ Mutter und Freundinnen haben mir geholfen, für das Kind war es aber trotzdem hart.
- ▶ Meine Mama und mein Mann haben sehr geholfen, ich kann nun sorgenfrei arbeiten.
- ▶ Mein Mann hat mir sehr geholfen: er hat mir Mut gemacht, zugeredet und motiviert.



Das AMS und andere Einrichtungen

- ▶ Das AMS war hilfreich: Es ermöglichte einen Friseur-Auffrischkurs; auch die Standortbestimmung war für mich sehr hilfreich.
- ▶ Die Kurse des AMS wurden mir aufgrund meines Alters von 49 Jahren bezahlt. Sie haben mein Selbstwertgefühl gestützt und ich habe neues Können erworben.
- ▶ Mein Engagement während der Familienpause war wichtig: Ich war Hausobfrau in der Wohnanlage, habe Kurse gegeben (Kinderturnen) und war geringfügig bei der Pfarre tätig.
- ▶ Die Betreuerin des AMS und die Trainerin des Rezeptionistinnen-Kurses.
- ▶ Der AMS Kurs „Wiedereinstieg leicht gemacht“ und meine Mutter haben geholfen.
- ▶ Das BIFO war sehr hilfreich.

Sonstige Anmerkungen

- ▶ Ich brauche Vorbilder, wenn ich als Frau erwerbstätig sein will.
- ▶ Während der Karenz war ich weiterhin bei meinem Arbeitgeber geringfügig tätig.

Gab es unter den Firmen, bei denen Sie sich beworben haben, solche, die bei der Arbeitszeitverteilung auf Ihre Situation eingehen konnten oder wollten?

Es wurde auch die Frage gestellt, ob Firmen auf die Arbeitszeitbedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen flexibel eingingen und entsprechende Angebote machten. Rund 45 % der Frauen gaben an, dass Firmen, bei denen sie sich beworben hatten, anboten, Rücksicht auf ihre Arbeitszeitkapazitäten zu nehmen. In einigen Fällen haben die Frauen dann bei einer solchen Firma auch ihren aktuellen Arbeitsplatz erhalten.

Gab es während der Familienpause Kontakte zum ehemaligen Arbeitgeber?

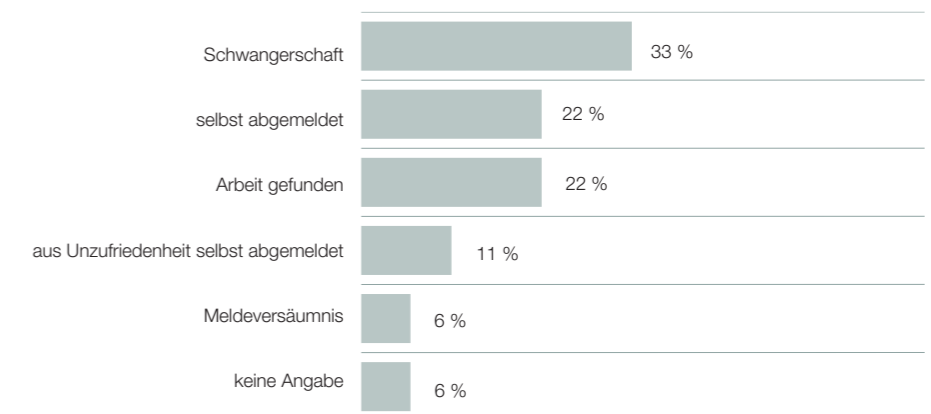
Fast die Hälfte der interviewten Frauen, die einen Wiedereinstieg geschafft hatten, hielt auch während der Familienpause Kontakt zum Arbeitgeber. Diese Kontakte wurden unterschiedlich gestaltet, sie waren aber zum großen Teil eher lose und meist informeller Natur (Treffen mit Kolleginnen und Kollegen, Treffen mit dem Arbeitgeber).

14.2.2 AMS-Betreuung und AMS-Unterstützungsleistungen

Waren Sie während der Arbeitssuche durchgehend beim AMS als arbeitssuchend gemeldet?

39 Frauen oder 68 % waren während der Arbeitssuche durchgehend beim AMS gemeldet. Von den 18 Frauen, die sich während ihrer Arbeitssuche vom AMS abgemeldet hatten, wurden folgende Gründe für die Abmeldung genannt:

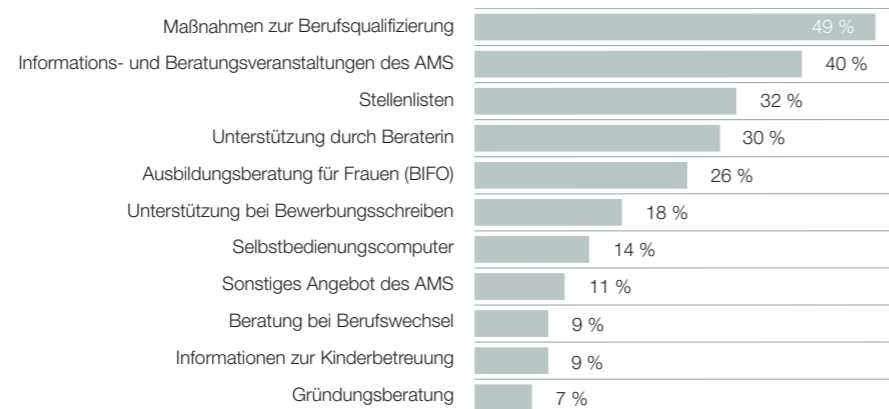
Gründe für die Abmeldung vom AMS  
n=18



Welche AMS-Angebote haben Sie in Anspruch genommen?

Überwiegend – nämlich von knapp der Hälfte der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen – wurden Maßnahmen zur Berufsqualifizierung in Anspruch genommen.

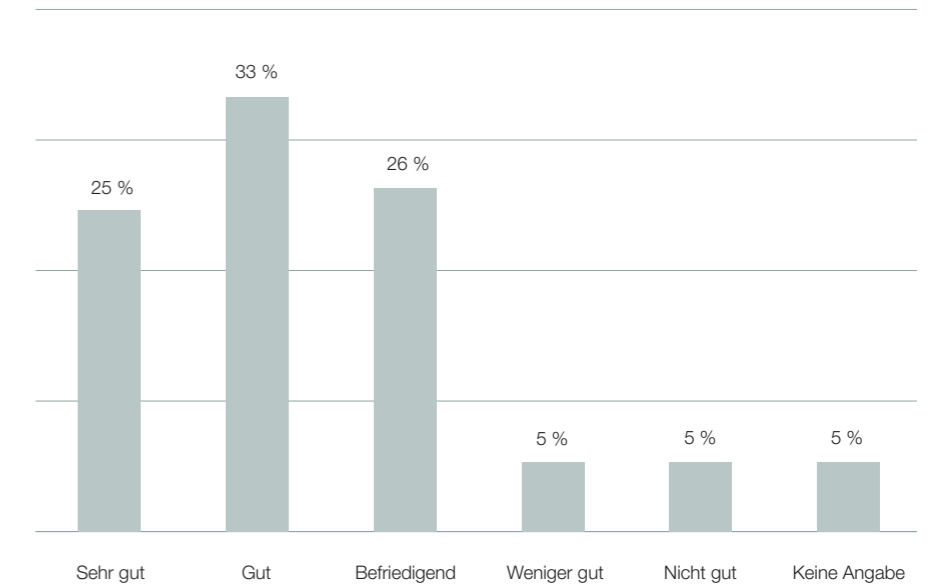
Inanspruchnahme der Angebote des AMS  
n=57, Mehrfachantworten möglich



Nutzung der elektronischen Angebote des AMS

Die erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen haben die Internetangebote des AMS zwar mehr genutzt als jene, die den Wiedereinstieg noch nicht geschafft haben, doch ist dieser Unterschied nicht sehr signifikant. Während bei den Frauen ohne geglückten Wiedereinstieg 75 % die AMS-Website kennen, sind es bei der erfolgreichen Gruppe 80 %. Im e-Jobraum sind 37 % der Frauen, die jetzt wieder eine Arbeitsstelle haben, registriert gewesen, hingegen waren es 44 % bei den Frauen ohne Wiedereinstieg.

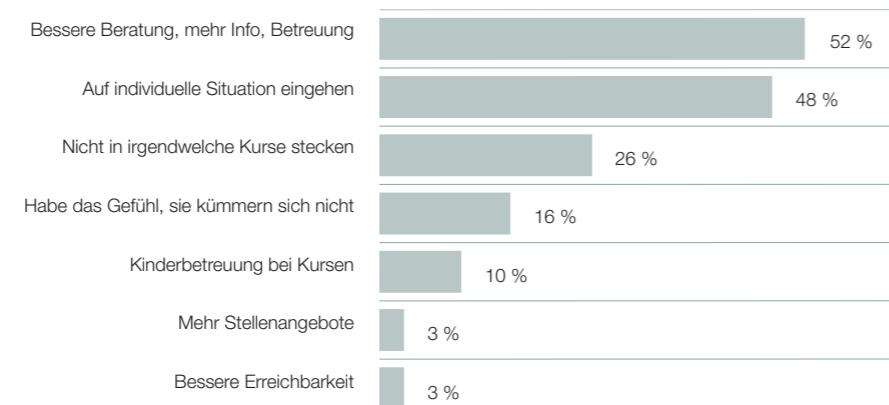
Wie beurteilen Sie die Qualität des Angebotes des AMS?  
n=57



Die Leistung des AMS wird von Frauen mit erfolgreichem Wiedereinstieg signifikant besser bewertet als von jenen, die den Wiedereinstieg nicht geschafft haben. 58 % finden die Gesamtleistungen des AMS sehr gut bis gut (im Vergleich zu nur 44 % bei den Frauen ohne Wiedereinstieg); immerhin 26 % finden das AMS-Angebot noch befriedigend (11 % bei der Vergleichsgruppe), während nur insgesamt 16 % (aber 44 % bei der Vergleichsgruppe) zu einem weniger guten, schlechten oder indifferenten Urteil kommen.

Was müsste geändert werden, damit Sie mit dem Angebot des AMS zufrieden sind?

n=31, Mehrfachantworten möglich



Ergänzende Bemerkungen der erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen

#### Kinderbetreuung

- ▶ Die Kinderbetreuung in den Ferien ist sehr schwierig, und wenn es sie gibt, dann ist sie sehr teuer.
- ▶ Die große Herausforderung ist die Kinderbetreuung: Viele möchten mehr arbeiten, aber aufgrund der Kinderbetreuung ist das nicht möglich.
- ▶ Ich arbeite jetzt bei einer Bank im benachbarten Ausland, und zwar 80 %. Die Kinderbetreuung wird familienintern geregelt. Am Vormittag sind die beiden Kinder in der Schule und im Kindergarten, die Kleine ging mit drei in den Kindergarten, zweimal am Nachmittag. Der Mann hat sie einen Nachmittag betreut, und zwei Nachmittage war sie mit den Omas.
- ▶ Die Kinderbetreuungszeiten konnten bisher gut geregelt werden, vor allem über meine Mutter und meinen Vater.
- ▶ Die Kinderbetreuung ist so geregelt, dass die Oma das Kind in der Früh in den Kindergarten bringt, da ich schon vor 7.30 Uhr (Öffnungszeit des Kindergartens) zu arbeiten anfangen.

#### Allgemeine Anmerkungen

- ▶ Als Arbeitslose hat man ein schlechtes Image bei den Arbeitgebern.
- ▶ Die öffentliche Unterstützung ist gleich hoch oder höher als der Lohn bei gleichzeitig hohen Kinderbetreuungskosten – es lohnt sich nicht für Alleinerzieherinnen, wieder arbeiten zu gehen. Das ist kein gutes Modell!!!
- ▶ Ein Glück, in einem Sozialstaat leben zu können.
- ▶ Bei mir hat alles gepasst, aber es war eine große Herausforderung, den Umgang mit dem Computer zu lernen.
- ▶ Ich bin dafür, dass es eine freie Wahl gibt für Familien: zuhause zu bleiben oder arbeiten zu gehen!
- ▶ Es gibt insgesamt keine guten Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigerinnen, es gibt zu wenige flexible Unternehmen.



## 15. Interviews mit den Beraterinnen der AMS-Regionalstellen

Die Einschätzung der Motivation der Wiedereinsteigerinnen durch die AMS-Beraterinnen

*„Die Frauen wünschen sich ein fertiges Köfferchen für ihren individuellen Bedarf. Sie haben keine genaue Vorstellung und verlassen sich darauf, dass das AMS genau weiß, was zu tun ist und was sie brauchen.“*

Für viele Frauen ist das AMS nach einer längeren oder kürzeren Familienzeit die erste Anlaufstelle. Diese Begegnung mit dem AMS ist oft mit hohen Erwartungen seitens der Frauen verbunden.

Die am häufigsten genannten Gründen für die Vormerkung beim AMS sind die folgenden:

Finanzielle Gründe:

- ▶ Feststellung der Höhe des Arbeitslosengeldes
- ▶ Bezug des Arbeitslosengeldes nach der Karenzzeit
- ▶ Beitrag zum Familieneinkommen durch eigene Erwerbstätigkeit. Frauen, die sofort nach der Karenzzeit wieder in das Erwerbsleben einsteigen, stehen häufig unter dem ökonomischen Druck, einen finanziellen Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten.

Arbeitsmarkt:

- ▶ Informationen über berufliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Qualifizierung:

- ▶ Fortbildungsangebote des AMS und damit Qualifizierung für den Arbeitsmarkt
- ▶ Fördermöglichkeiten durch das AMS für Fortbildungsmaßnahmen.

Persönliche Gründe:

- ▶ Wunsch nach Betätigung in einem neuen Umfeld.
- ▶ Die Auslastung durch die Kinderbetreuung nimmt mit zunehmendem Alter der Kinder ab.
- ▶ Die Vormerkung beim AMS und ein neuer Job werden oft auch als Überbrückungsphase angesehen, da die Familienplanung noch nicht abgeschlossen ist.

Die Beraterinnen haben es ihren Aussagen zufolge häufig mit Frauen zu tun, die mit großer Verunsicherung im Hinblick auf ihr Können, mit fehlendem Selbstvertrauen und mit Hemmungen, sich etwas Neues zuzutrauen, in die Beratung kommen. Vor allem Frauen, die sehr lange Familienarbeit geleistet haben, sehen einen beruflichen Wiedereinstieg sehr pessimistisch. Frauen mit kurzer Karenzzeit hingegen haben einen viel größeren Optimismus im Hinblick auf einen Wiedereinstieg. Frauen mit Migrationshintergrund haben meist die Einstellung: „Da ich jetzt arbeitslos bin, ist das AMS für mich zuständig.“ Die Verantwortung für einen Wiedereinstieg wird an das AMS abgegeben.

Es gibt unter den beim AMS gemeldeten Wiedereinsteigerinnen nur sehr wenige gut qualifizierte. Die Beraterinnen beobachten, dass diese gut qualifizierten Frauen meist flexibler agieren, sich vorher informieren und sich bereits frühzeitig Gedanken über den Wiedereinstieg gemacht haben.

Der Informationsstand der Frauen über die Angebote des AMS ist sehr unterschiedlich. Bei Frauen ohne oder nur mit Pflichtschulabschluss ist der Informationsstand eher schlecht. Sie holen sich die meisten Informationen über Bekannte.

Es kann gesagt werden, dass einem Großteil der Wiedereinsteigerinnen Informationen über die Höhe des Arbeitslosengeldes, die beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie über die langfristigen Auswirkungen von Teilzeittätigkeit oder geringfügiger Beschäftigung auf die Pension fehlen. Auch dass sich Zeiten der Vormerkung beim AMS auf die Pension anrechnen lassen, wissen die wenigsten.

Die Einschätzung des institutionellen Umfeldes (Kinderbetreuung) der Wiedereinsteigerinnen

*„Das Teilzeitgehalt geht oft komplett für die Kosten der Kinderbetreuung drauf, wozu dann überhaupt arbeiten?“*



Generell halten die AMS-Betreuerinnen fest, dass sich im Bereich Kinderbetreuung in den vergangenen Jahren sehr wohl vieles verändert hat. Es zeigen sich aber deutliche Unterschiede zwischen den Bezirken und einzelnen Gemeinden. Dem Bezirk Feldkirch wird eine gute Ausstattung mit Kinderbetreuungsangeboten attestiert, in Dornbirn hingegen wird die Situation als schwierig beschrieben. Plätze für Kinder ab drei Jahren werden in Vorarlberg nicht flächendeckend angeboten, vor allem aber entsprechen die Betreuungszeiten nicht den Erfordernissen des Arbeitsmarktes. Mit Kindern unter vier Jahren gibt es die größten Probleme bei der Kinderbetreuung.

Die Dienstgeber erwarten sich, dass die Kinderbetreuung vor der Arbeitsaufnahme geregelt ist. Gerade in den Bereichen, in denen eine hohe Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften besteht und auch Teilzeitbeschäftigung angeboten wird – Gastronomie, Pflegebereich, Reinigungsdienste –, fehlt die Kinderbetreuung gänzlich, wenn es um Abend- oder Wochenendarbeit geht. Bei alleinerziehenden Müttern spielen die (hohen) Kosten für die Kinderbetreuung eine wichtige Rolle.

Die Kinderbetreuungsbeihilfe des AMS wird verstärkt für öffentliche Einrichtungen und weniger für die Betreuungsleistungen von Privatpersonen nachgefragt. Nachmittagsbetreuung und Mittagstische werden vom AMS nicht unterstützt.

Nach Erfahrung der Beraterinnen unterschätzen viele Frauen den zeitlichen und organisatorischen Aufwand, den die Suche nach einer verlässlichen Kinderbetreuung erfordert. Denn um beim AMS arbeitslos gemeldet zu sein beziehungsweise um vermittelt zu werden oder einen Kurs angeboten zu bekommen, müssen die Frauen mindestens 16 Wochenstunden beziehungsweise 20 Wochenstunden zur Verfügung stehen. Eine entsprechende Regelung der Kinderbetreuung ist daher eine Voraussetzung für die Aufnahme in die AMS-Betreuung. Wenn diese vorhanden ist, können die Frauen bereits nach zwei Monaten in einen Kurs vermittelt werden. Ohne eine Kinderbetreuung kann die Wartezeit bis zu vier Monaten dauern.

Die Beraterinnen stellen fest, dass in letzter Zeit auch viele ältere Frauen mit 45 und 50 Jahren, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bereits verfallen ist, einen Berufseinstieg versuchen. Für diese Frauen stellt die Kinderbetreuung meist kein Hindernis mehr für den Wiedereinstieg dar.

Welche Faktoren werden bei der Arbeitsmotivation der Wiedereinsteigerinnen wirksam?

*„Die meisten Frauen bleiben am Punkt ihres Eintrittes in die Karenz hängen, sie befassen sich während der Karenzzeit weder mit dem Arbeitsmarkt noch mit ihrem zukünftigen Erwerbsleben. Sie sind daher auch über die Veränderungen am Arbeitsmarkt völlig im Ungewissen.“*

Faktor Arbeitslosengeld und Notstandshilfe

Da vor der Familienarbeit ein Großteil der Frauen einer Vollzeittätigkeit nachging und das Gehalt auch dementsprechend hoch war, ist auch der Leistungsbezug, das heißt das Arbeitslosengeld, nach der Karenz entsprechend gut dotiert. Die AMS-Betreuerinnen berichten, dass es für die Dauer des Bezugs des Arbeitslosengeldes eher schwierig ist, die Frauen zu motivieren, eine Arbeit aufzunehmen und sie über die Bezugsdauer hinaus beim AMS zu behalten. Nach Ablauf des Arbeitslosengeldbezuges melden sich Frauen, vor allem, wenn sie noch kleine Kinder betreuen, meist wieder ab. Die Höhe der Notstandshilfe kommt dann oft wie ein Schock. Häufig fällt die Notstandshilfe komplett weg, wenn der Partner zu viel verdient.

Faktor niedriger Monatsnettolohn

Eine Teilzeitbeschäftigung im früheren Beruf bringt oft weniger Nettomonatsgehalt als der AMS-Leistungsbezug und die sozialen Transferleistungen. Das macht eine Arbeitsaufnahme unattraktiv.

### Faktor Kinderbetreuungsgeld

Frauen, die die längste Variante des Kinderbetreuungsgeldes (30 +6 Monate) bezogen haben, zeigen weniger Interesse an der Aufnahme einer Arbeit.

### Faktor Kinderbetreuung

Kinderbetreuung kann sehr teuer sein, sodass sich jedenfalls bei einer Teilzeitbeschäftigung die Frage stellt, ob der Verdienst nicht komplett für die Kinderbetreuung aufgeht. Das Fehlen ausreichender und vor allem ganztägiger Kinderbetreuung wird nach wie vor als eines der Haupthindernisse für den Wiedereinstieg gesehen.



### Faktor Transferleistungen

Staatliche Transferleistungen, zum Beispiel ein hoher Tagsatz beim Arbeitslosengeld und das Kinderbetreuungsgeld, werden von den Betreuerinnen als problematisch für einen Wiedereinstieg gesehen. Denn Frauen ziehen den Bezug dieser Transferleistungen einem Einkommen durch Erwerbstätigkeit vor.

### Einschätzung der Qualifikation der Frauen durch die AMS-Beraterinnen

Bei Wiedereinsteigerinnen mit fehlendem Pflichtschulabschluss gibt es oft schon seit dem Ende der Schulzeit wiederholte Erfahrungen mit dem AMS. Gelegentlich sind es dann ganze Familien, die vom AMS betreut werden – Jugendliche genauso wie deren Eltern. Hier zeigt sich klar, wie die Bildungsferne der Eltern an die Kinder weitergegeben wird.

Frauen, die auf Grund einer langjährigen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt auch keine AMS-Leistungen mehr erhalten, können ihre Kenntnisse im Hinblick z.B. auf EDV, Verfassen von Lebensläufen oder Bewerbungen nur sehr schlecht einschätzen – meistens überschätzen sie sich selber nach dem Motto: „Das kann ich schon ...“

### Einschätzung der Arbeitszeitkapazität der Frauen

Viele Frauen kommen mit sehr idealistischen Vorstellungen über den zukünftigen Job zur AMS-Beratung. Darunter sind unrealistische Wunscharbeitszeiten häufig: Montag, Dienstag und Donnerstag von 8 bis 12 Uhr, wenn ganztags, dann von 8 bis 16 Uhr. Freitagnachmittag und Samstagvormittag werden als Arbeitszeiten meist abgelehnt. Diese Wunscharbeitszeiten stehen aber im Handel beziehungsweise im Verkauf sowie in der Produktion, also in den beiden Bereichen, in denen die meisten Frauen vor der Familienpause tätig waren, nicht zur Verfügung. Mittwochs und freitags gibt es oft keine institutionelle Betreuung für die Kinder.

Vollzeitarbeitsplätze sowie Wochenend- oder Abendarbeitszeiten stoßen bei den meisten Wiedereinsteigerinnen auf wenig Interesse. Auch wenn die Kinder schon älter als 14 Jahre sind, möchte ein Großteil der Frauen nur vormittags zwischen 8 und 12 Uhr arbeiten.

Auch viele Betriebe zeigen wenig Bereitschaft zum Angebot von Teilzeitstellen. Lediglich im Verkauf gibt es ein großes Teilzeitstellenangebot, hier werden auch flexible Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Im Bürobereich ist qualifizierte Teilzeitarbeit meist mit einem höheren Stundenanteil verbunden, ebenfalls in der Pflege und im Bildungswesen. In der Gastronomie gibt es zwar Teilzeitstellen, aber oft zu Arbeitszeiten, die für Wiedereinsteigerinnen auf Grund der fehlenden Kinderbetreuung nicht machbar sind. In ganz wenigen Branchen werden auch Teilzeit-Praktika angeboten, z.B. von Architekturbüros.

Die Unternehmen in Vorarlberg sind nach wie vor eher an Vollzeitkräften interessiert. Gerade in den frauenuntypischen Branchen ist die Bereitschaft, teilzeitarbeitende Wiedereinsteigerinnen einzustellen, gering. Die größten Hindernisse aber stellen sich dem Wiedereinstieg qualifizierter und hochqualifizierter Frauen in den Weg, weil eben Angebote für qualifizierte Teilzeit auf dem Arbeitsmarkt selten sind und diese auch kaum über das AMS vermittelt werden.

Der Wunsch nach Halbtagsarbeit ist nicht nur wegen der Wunscharbeitszeiten oft unrealistisch, sondern auch, weil Teilzeitjobs mit maximal 20 Stunden nur beschränkt angeboten werden. Außerdem fehlt den Dienstgebern das Interesse an Modellen mit variablen Arbeitszeiten.



Wiedereinsteigerinnen werden auch als weniger „verlässlich“ angesehen: Kinder können krank werden, haben lange Ferien, Angehörige müssen gepflegt werden – all das wird von Frauen wahrgenommen. Sie bräuchten dringend mehr Unterstützung, vor allem seitens der Männer. Diese ist auch davon abhängig, welchen Job ein Mann hat und wie sein Arbeitgeber zu den Familienpflichten des Mannes steht. Da fehlt es an der Bereitschaft der Arbeitgeber, bei Männern flexible Arbeitszeiten für Familienpflichten zu akzeptieren.

Zumal nach langen Kinderbetreuungszeiten erhalten Frauen bei Bewerbungen häufig Absagen und geben dann die Arbeitssuche oft wieder auf.

#### Einschätzung des Arbeitsmarktes

Generell wird das Wissen der Wiedereinsteigerinnen um den Arbeitsmarkt als eher gering eingeschätzt. Ebenso haben viele Wiedereinsteigerinnen – vor allem jüngere Frauen – keine konkreten Vorstellungen über ihre berufliche Zukunft. Hingegen haben Frauen, die länger als zehn Jahre nicht erwerbstätig waren, meist konkretere Vorstellungen und bereiten sich auch auf die neue Lebensphase vor.

Berufswünsche der Wiedereinsteigerinnen betreffen häufig eine Tätigkeit im Gesundheits-, Sozial- und im frühen Bildungsbereich (Pflege, Spielgruppen etc.). Auch eine Arbeit im Büro können sich viele gut vorstellen. Der Verkauf ist weniger beliebt, da dieser oft mit Samstagsarbeit verbunden ist.

Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften herrscht jedoch nicht in den von den Frauen gewünschten Branchen, sondern vor allem im handwerklichen und technischen Bereich. Frauen interessieren sich nach wie vor nur selten für technische Berufe und eine entsprechende Qualifizierung. Das Programm „Frauen in die Technik“ wird in den Beratungen häufig angeboten. Für viele Wiedereinsteigerinnen sind aber eine Lehrzeit und damit eine Vollzeitstelle nicht mit ihrem Teilzeitwunsch vereinbar. Um den Frauen die Scheu vor der „Technik“ zu nehmen, werden von den Beraterinnen auch „frauenkompatible“ Berufe, wie Goldschmiedin, vorgestellt. Dazu kommt, dass in den technischen Berufen qualifizierte Teilzeitstellen nur selten angeboten werden. Branchen mit einem großen Angebot an Teilzeitstellen sind Verkauf, Gastronomie, Reinigungsbereich, Friseurin, Kosmetik, Pflege- und Sozialbereich.

#### Sonderfall geringfügige Beschäftigung

Mit einer geringfügigen Beschäftigung kann die AMS-Leistung weiter bezogen werden. Die Frauen sind damit weiterhin über das AMS versichert, auch die Kinder sind mitversichert (wenn ein Mann in der Schweiz tätig ist, dann werden die Kinder oft über die Frau mitversichert). Eine geringfügige Beschäftigung kann aber bei der Teilnahme an Kursen und auch bei der Suche nach einem Teilzeit-Arbeitsplatz hinderlich sein. Die Frauen hoffen oft, dass aus der geringfügigen eine Teilzeitanstellung wird. Damit verbunden ist auch das Ziel, möglichst lange beim AMS gemeldet zu bleiben, damit Versicherungsleistungen weiter bezogen werden können.

#### Einschätzung kultureller Faktoren

Das traditionelle Geschlechterrollenbild ist in Vorarlberg nach wie vor weit verbreitet. Die Frauen sehen sich innerhalb der Familie lediglich als „Zuverdienerinnen“. Immer noch gibt es Männer, die den Frauen keine Arbeitsaufnahme erlauben. Eine Frau wird als Rabenmutter gesehen, wenn sie nach der Karenz umgehend in den Beruf zurückkehrt. Das konservative Frauenbild führt auch dazu, dass sich Frauen schämen, sobald sie arbeiten „müssen“, da ihr Ansehen und das des Mannes darunter leiden. Die Unterstützung durch den Partner und die Familie erweist sich für eine Arbeitsaufnahme als sehr wichtig.

#### Regionale Unterschiede

*„Eine Vermittlung von Bregenz nach Bezau wäre unvorstellbar, aber umgekehrt ist das ganz normal.“*

Frauen aus dem Bregenzerwald melden sich eher selten beim AMS. Diejenigen, die sich melden, sind sehr verlässlich, pünktlich, haben gute familiäre Netzwerke und sind flexibel. Hier zeigt sich, dass private Netzwerke für Frauen sehr wichtig sind, wenn sie wieder in den Beruf einsteigen möchten. Auch lange Arbeitswege werden eher in Kauf genommen:



## Der Blick auf die „Wiedereinsteigerin“ als Kundin

„... mehr Aufwand, mehr Diskussionen, mehr Zeit, mehr schreiende Kinder.“

Die Beraterinnen werden von ihren Kundinnen immer wieder mit einem negativen Gesamtbild des AMS konfrontiert. Umgekehrt gelten Wiedereinsteigerinnen bei den AMS-Beraterinnen und -Beratern als schwierige Kundinnen:

Die Einstellung der AMS-Mitarbeiter/innen zu den Wiedereinsteigerinnen wird generell als eher negativ beschrieben. Sehr bezeichnend ist der Umstand, dass sich für die Wiedereinsteigerinnen-Schalter unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Regionalstellen niemand freiwillig gemeldet hat. Und niemand neidet den jetzigen WE-Beraterinnen ihren Aufgabenbereich.

Im Vergleich zu den anderen Klientinnen ist der Beratungsaufwand bei Wiedereinsteigerinnen höher und zeitintensiver; es kommt zu häufigen Diskussionen, die Wiedereinsteigerinnen werden als kritisch und teilweise fordernd beschrieben, und es braucht viele Erklärungen, zum Beispiel zur Regelung der Kinderbetreuung, sobald man beim AMS als arbeitssuchend gemeldet wird. Das Eingehen auf Wünsche nach einer Umqualifizierung oder einer beruflichen Veränderung, nach Teilzeitstellen und Wunscharbeitszeiten („Einen Job von 8 bis 12 hätte ich gerne“) wird als aufwendig und anstrengend beschrieben. Auch im Hinblick auf Weiterbildungsmaßnahmen besteht bei den Wiedereinsteigerinnen ein höherer Beratungsbedarf.

Als Beraterin für Wiedereinsteigerinnen muss man sich immer wieder damit auseinandersetzen, dass man persönlich angegriffen und zum Beispiel als unsozial bezeichnet wird. Die Wiedereinsteigerinnen, so sagen Beraterinnen, sind emotionaler und fühlen sich selbst schneller persönlich angegriffen.



## Einschätzung der Beratungsleistungen des AMS

Die Wirksamkeit der AMS-Angebote wird von den Beraterinnen sehr unterschiedlich beurteilt. Grundsätzlich besteht das Problem, dass Weiterbildungsangebote zentral eingekauft werden, wobei dann die regionalen Geschäftsstellen ihren Bedarf melden. Oft aber passen die solcherart eingekauften Angebote für die jeweilige Region nicht oder es wären konkretere Abstimmungen auf den regionalen Arbeitskräftebedarf nötig.

## Informationsveranstaltungen für Wiedereinsteigerinnen

Um potenzielle Wiedereinsteigerinnen frühzeitig über AMS-Leistungen, den Arbeitsmarkt, Jobaussichten etc. zu informieren, veranstalten die regionalen Geschäftsstellen regelmäßige Informationsveranstaltungen. Dieses Angebot wird auch gut wahrgenommen. Eine bessere regionale Bewerbung, um mehr potenzielle Frauen anzusprechen, wurde von den Beraterinnen jedoch als wünschenswert bezeichnet.

## Qualifizierungsangebote des AMS

Nach einer längeren Familienpause möchten viele Frauen nicht in ihren alten Beruf zurückkehren, sondern wünschen sich eine Umqualifizierung und den Einstieg in ein neues Berufsfeld und/oder eine andere Branche. Bei diesen Frauen ist zumindest eine intensive Neuqualifizierung erforderlich, da sich das Berufsbild und die Anforderungen in den Jahren der Erwerbsferne verändert haben.

Für viele Wiedereinsteigerinnen übersteigen die Kosten für gute Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen die persönlichen finanziellen Möglichkeiten. Grundsätzlich jedoch stellen die Beraterinnen bei den Wiedereinsteigerinnen ein großes Interesse an Weiterbildungsangeboten fest.

Die Wünsche der Wiedereinsteigerinnen nach bestimmten Fortbildungen, die vor allem bei einer Qualifizierung für ein neues Aufgabenfeld nachgefragt werden, können vom AMS nicht immer erfüllt werden. Die Vorgaben lauten, dass Fortbildungen dem Arbeitsmarktbedarf entsprechen müssen. Die Beraterinnen machen wiederholt die Erfahrung, dass Frauen Weiterbildungswünsche für Branchen äußern, in denen nur wenig Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften besteht.

Die speziellen Kurse für Wiedereinsteigerinnen sind vom Inhalt her allgemein gehalten. Sie bieten keine direkte berufliche Qualifizierung, sondern vermitteln Grundkenntnisse, zum Beispiel im Bereich EDV, für das Verfassen von Lebensläufen und für Bewerbungsgespräche. Die betroffenen Frauen schätzen die Notwendigkeit solcher Lernschritte oft anders – nämlich als eher überflüssig – ein als die Beraterinnen.

Im Rahmen des AMS-Kursangebotes werden auch Qualifizierungen in folgenden Bereichen gefördert: Verkauf, Buchhaltung, Lohnverrechnung, Export, Lagerverwaltung oder die bereits erwähnten Ausbildungen für „Frauen in die Technik“. Ganztägige Ausbildungen werden von Wiedereinsteigerinnen wenig nachgefragt, da die erforderliche Zeit oft mit Familienpflichten kollidiert.

Bei einem Teil der Kurse erhalten die Frauen lediglich eine Teilnahmebestätigung, bei anderen Kursen ein aussagekräftiges Zertifikat. Die Beraterinnen ebenso wie die interviewten Wiedereinsteigerinnen wünschen sich grundsätzlich Kurse mit Zertifikatsabschlüssen, die auch von den Unternehmen anerkannt werden.

#### Arbeitsmarktpolitische Vorgaben

Die Aufgabe des AMS besteht grundsätzlich in der Vermittlung der arbeitssuchenden Wiedereinsteigerinnen in das ursprüngliche Berufsfeld. Denn in diesem Berufsfeld verfügen die Frauen entweder über eine Ausbildung oder zumindest über entsprechende Arbeitserfahrung. Wenn der Arbeitsmarkt im ursprünglichen Jobbereich ein ausreichendes Stellenangebot bereithält, dann ist das vorrangige Ziel die Vermittlung auf einen dieser Arbeitsplätze. Alle anderen Qualifizierungsangebote sind in erster Linie auf Spezialangebote wie „Frauen in die Technik“ oder auf das reguläre AMS-Angebot beschränkt. Dadurch besteht relativ wenig Spielraum für das Angebot einer auf die Person maßgeschneiderten Weiterbildung.

Durch die strengere Regelung im Hinblick auf die Stundenzahl (20 statt bisher 16 Stunden), die eine Wiedereinsteigerin für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen muss, befürchten die Beraterinnen, dass viele Frauen wieder aus der Vermittlung hinausfallen werden.



## 16. Expertinneninterviews mit Systempartnern

Nicht nur das AMS, auch andere Einrichtungen beschäftigen sich mit Wiedereinsteigerinnen und machen mit dieser Gruppe jeweils eigene Erfahrungen. Deswegen wurden im Rahmen dieser Untersuchung Interviews mit einer Reihe von Vertreterinnen solcher Beratungseinrichtungen geführt.

Auf Grund der jeweils unterschiedlichen Angebote dieser Einrichtungen sind auch die Kundinnengruppen recht unterschiedlich. Sie entsprechen nicht dem Durchschnitt der beim AMS Vorgemerkten, die die Basis für die empirische Untersuchung in dieser Studie abgegeben haben. Wir haben es bei den folgenden Expertinneninterviews also jeweils mit einem eigenen Blickwinkel zu tun.

Organisation (in alphabetischer Reihenfolge)	Interviewpartnerin	Angebote für Wiedereinsteigerinnen
abz*austria, Bregenz	Mag. <sup>a</sup> Mignon Nagel-Selb (Projektleiterin bis Juli 2011)	Coaching, Workshops, Karriere-Coaching, Laufbahnplanung, Case-Management mit Praktika, Jobsuche, Begleitung bei Praktika (über Beratungsscheck des AMS)
Arbeiterkammer Vorarlberg	Marlies Fritsch	Förderbereich „Startkapital für Wiedereinsteiger/innen“, im Rahmen des Bildungszuschusses
BIFO – Beratung für Bildung und Beruf	Heidi Feuerstein	„Panorama“ – Standortbestimmung mit Potenzialanalyse, speziell für Frauen, die mindestens 3 Monate arbeitslos waren (über Beratungsscheck des AMS) Bildungsberatung, Berufsberatung und Potenzialanalyse
FEMAIL Frauen Informationszentrum	Verena Gopp	Coaching, Beratung
Wirtschaftskammer Vorarlberg, Gründerservice	Mag. <sup>a</sup> Miriam Bitschnau	Gründungsberatung, Gründerworkshops, Unterlagen und Infoblätter zum Thema Unternehmensgründung, verschiedene Planungstools, Förderungen

### Vielfältige Motivationen unter Wiedereinsteigerinnen

Im Hinblick auf die eigenbestimmte Arbeitsmotivation der wiedereinsteigenden Frauen gibt es laut den Aussagen der Expertinnen kein einheitliches Bild. Viele gehen mit sehr viel Unwissen und Naivität an die Arbeitssuche heran, einige sind sehr gut vorbereitet. Etlichen fehlt das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, oder sie kämpfen mit hohen Erwartungen an sich selbst. Bei Frauen mit langjähriger ausschließlicher Familienarbeit überwiegt oft eine pessimistische Haltung, überhaupt wieder in der Arbeitswelt Fuß fassen zu können. Und schließlich gibt es auch solche, die nicht wirklich arbeiten wollen, weil kein akuter finanzieller Druck besteht.

### abz\*austria (Bregenz)

Unter den Kundinnen des abz\*austria sind nicht nur Wiedereinsteigerinnen, sondern auch Frauen in Arbeit oder Arbeitssuchende, die eine Qualifizierung benötigen oder in Anspruch nehmen möchten. Der überwiegende Teil der Frauen wird vom AMS zugewiesen, ist also bereits als arbeitslos gemeldet.

Vermehrt kommen Frauen um und über 50 Jahre, die auf Grund ihres Alters gekündigt wurden. Dabei besteht die Gefahr, dass sie vollkommen aus dem System herausfallen, da sie nur beschränkte Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz haben. Die Anzahl der Frauen, die von einem Burn-out betroffen sind, steigt merklich.

Auch wenn allgemeine Motivations- und Soft-Skill-Kurse für Wiedereinsteigerinnen mitunter Sinn machen können, sollten vermehrt Maßnahmen zur Vermittlung konkreter Qualifikationen mit anerkannten Abschlüssen angeboten werden. Oft liegen abgebrochene Lehren vor, die auch in einem späteren Lebensalter zu einem positiven Abschluss gebracht werden können.

Vielen Frauen dient das AMS als Projektionsfläche für Misserfolge bei der Arbeitssuche.

### Arbeiterkammer Vorarlberg

Das „Startkapital“ für Wiedereinsteiger/innen – ein Förderbereich des Bildungszuschusses – mit dem Ziel einer Förderung arbeitsmarktrelevanter Bildungsabschlüsse, kann von Personen, die seit der Geburt des Kindes bzw. jüngsten Kindes bei Ausbildungsbeginn geringfügig beschäftigt sind oder gar keine Erwerbstätigkeit haben, in Anspruch genommen werden. Auch Akademiker/innen haben Anspruch auf das Startkapital. Eine AMS-Zuweisung ist nicht erforderlich.

Von den Frauen, die mit dieser Maßnahme einen Start in die Selbständigkeit versuchen, haben sehr viele einen Berufswunsch im alternativen Gesundheitsbereich, obwohl dieser Markt in Vorarlberg weitgehend gesättigt ist und nur unter bestimmten Voraussetzungen gefördert wird. Mit dem Startkapital werden neben den mit dem ursprünglichen Beruf in Zusammenhang stehenden Weiterbildungen auch Ausbildungen im Sozial- und Bildungsbereich (Arzthelferin, Heimhelferin, Spielgruppenleiterin etc.) sowie Berufsreife- und Lehrabschlussprüfungen gefördert.



Inanspruchnahme der Förderschene „Startkapital für Wiedereinsteigerinnen“<sup>93</sup>

Jahr	Zahl der Frauen
2005	69
2006	34
2007	39
2008	73
2009	71
2010	53
<b>Gesamt</b>	<b>339</b>

<sup>93</sup> Die Daten wurden von der AK Vorarlberg zur Verfügung gestellt.

### BIFO – Beratung für Bildung und Beruf

„Oft kommen Frauen, die überhaupt nicht wissen, was sie wollen.“

Das BIFO führt seit über 20 Jahren Bildungs- und Berufsberatungen durch. Auch Wiedereinsteigerinnen nehmen dieses Angebot regelmäßig in Anspruch.

Zusätzlich führte das BIFO zwischen 2008 und 2010 im Auftrag des AMS eine Ausbildungsberatung für Frauen durch. In diesen drei Jahren erhielten 1.520 Frauen eine Bildungs- und Berufsberatung. Das derzeit bestehende Angebot nennt sich „Panorama“ und beinhaltet eine umfassende Standortbestimmung (eventuell mit einer Potenzialanalyse). Für dieses Beratungsangebot sind bis zu fünf Termine vorgesehen. Das Angebot besteht vorwiegend für Frauen, die seit mindestens drei Monaten beim AMS arbeitslos gemeldet sind. Ziele sind die Förderung der Selbsteinschätzung bezüglich Interessen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmalen sowie das Herausarbeiten passender Berufswünsche, Vermittlung von Kenntnissen des Arbeitsmarkts und die Ausarbeitung erfolgversprechender Bewerbungsstrategien. Dieses Betreuungsangebot findet in enger Kooperation mit dem AMS statt, da die Inanspruchnahme durch einen Beratungsscheck des AMS ermöglicht wird.

Kundinnenprofil: Gut ein Drittel der Frauen bezieht eine AMS-Förderung, 10 % finanzieren ihre Aus- und Weiterbildung selber.<sup>94</sup>

BIFO-Kundinnen nach Alter	
bis 25 Jahre	20 %
25-45 Jahre	55 bis 60 %
über 45 Jahre	18 %

BIFO-Kundinnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung	
Pflichtschulabschluss	25 %
Lehrabschluss	40 %
AHS und BHS	4-5 %
Universität, Fachhochschule	4-5 %

<sup>94</sup> Die Daten wurden vom BIFO zur Verfügung gestellt.

#### FEMAIL FrauenInformationszentrum

Die Coachingleistungen von FEMAIL nehmen grundsätzlich sowohl Frauen mit Fragen zu Scheidung, Familienrecht und Besuchsrecht als auch Frauen mit Fragen zur Arbeit in Anspruch. Frauen in Scheidungssituationen sehen sich rasch mit der Thematik Arbeit konfrontiert, denn sie müssen in den meisten Fällen einen Erwerb aufnehmen, um ihre Existenz absichern zu können.

Unter den bei FEMAIL beratenen Wiedereinsteigerinnen sind zwei Gruppen erkennbar: In der ersten Gruppe finden sich Frauen, die eine Ausbildung haben, aber zehn bis zwanzig Jahre lang keiner Erwerbsarbeit nachgegangen sind. Diese Frauen müssen bei einem Berufseintritt von vorne beginnen, da ihre Qualifikationen und Erfahrungen zu weit zurückliegen und sie sich mit neuen Qualifizierungsanforderungen konfrontiert sehen. Sie brauchen nicht nur eine Arbeitsstelle, sondern zu allererst eine Ausbildung. Die zweite Gruppe hat nur eine kurze Karenzzeit in Anspruch genommen und steigt anschließend wieder in den Beruf ein.

Unter den Kundinnen der erstgenannten Gruppe sind viele Frauen, die älter als 40 Jahre oder bereits um die 50 sind. Häufig haben sie, auch wenn die Kinder schon älter sind, eigentlich nicht vorgehabt zu arbeiten, sind aber nun aus finanziellen Gründen dazu gezwungen.

Die meisten Kundinnen haben zwei Motive für die zukünftige Berufstätigkeit, nämlich sowohl Sinnerfüllung als auch Existenzsicherung – eine Erwartung, die aufgrund der Bewertung von Frauenarbeit schwer einlösbar ist.

Unter dem Blickwinkel der Ehe als Versorgungseinrichtung wird Frauenerwerbsarbeit als Zuverdienst zum Familieneinkommen und weniger als Beitrag zur Existenzsicherung von Frauen gesehen. Durch die Verdrängung der Erwerbsperspektive während der Familienzeit stellt sich die Frage des Wiedereinstiegs meist kurzfristig, spontan und völlig ungeplant. An die Stelle solcher Haltungen sollten Vorstellungen eines geänderten Frau-Mann-Rollenbildes und eine geänderte Erwerbsmentalität von Frauen treten.

*„Es ist dringend notwendig, dass Frauen die Existenzsicherung in ihrem Selbstbild verankern.“*

Ein deutlicher Unterschied zur Wirklichkeitskonstruktion der Zuverdienerin zeigt sich bei Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen, die sich in jüngeren Jahren vom Ehepartner trennen und eine existenzsichernde Erwerbsarbeit aufnehmen.

Für viele Frauen aber ist die Erwerbsarbeit kein sinnstiftendes Lebensziel, sondern ein sozialer oder ökonomischer Zwang. Werden konkrete Berufsfeldwünsche geäußert, so spielt vor allem eine Tätigkeit im Sozialbereich eine Rolle. Vielen Frauen sind zeitgemäße Berufsbilder nicht bekannt, deshalb besteht eine starke Tendenz zu konventionellen Jobs wie Verkauf, Büroarbeit und Produktion. Reinigungsdienste werden eher abgelehnt.

*„Die größten Hürden stellen sich unausgebildeten Frauen. Das Wichtigste für sie ist eine richtige Berufsausbildung!“*

Ein Großteil der Frauen bräuchte nach Meinung der FEMAIL-Expertin eine konkrete Berufsausbildung und weniger einen generellen Berufsorientierungskurs. Vor allem wenn Frauen lange nicht berufstätig waren, haben sie meist einen Qualifikationsrückstand, der nur durch eine ganz gezielte Ausbildung behoben werden kann.

#### Wirtschaftskammer Vorarlberg – Gründerservice

*„Erfolgreiche Vorbilder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für wiedereinsteigende Frauen sehr wichtig.“*

Die Abteilung „Gründerservice“ der WKV berät Frauen und Männer, die sich selbständig machen wollen. Da die Wiedereinsteigerinnen in der Statistik nicht extra ausgewiesen werden, konnte zur Zahl entsprechender Unternehmensgründerinnen keine Angabe gemacht werden. Der Frauenanteil an den Unternehmensgründungen liegt insgesamt bei knapp über 40 %.<sup>95</sup> Der Schritt in die Selbständigkeit hat für Wiedereinsteigerinnen eine gewisse Attraktivität: Durch flexiblere Arbeitszeiten ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft leichter zu bewerkstelligen. Zudem finden Frauen mit Kindern oft nur schwer einen passenden Arbeitsplatz im Angestelltenverhältnis und schaffen sich mit einer Gründung daher ihren eigenen Arbeitsplatz.

Die bevorzugten Branchen, in denen sich Frauen selbständig machen, sind: Gewerbe und Handwerk (Fußpflege, Kosmetik, Massage, Friseur), gewerbliche Dienstleister (Lebens- und Sozialberater, Energetiker), Direktvertrieb und Handel.

Eine Studie der WKV-Frauenorganisation „Frau in der Wirtschaft“ hat als Schwächen weiblicher Selbständigkeit das Fehlen finanzieller Mittel, fehlendes Selbstvertrauen und fehlende Zeit ausgemacht. Als weibliche Stärken hingegen gelten strukturiertes Arbeiten und hohe Sozialkompetenz.

<sup>95</sup> Zahlen zu den Unternehmensgründungen durch Frauen sind im Kapitel 5.4 angeführt.





## 17. Interviews mit Personalverantwortlichen in Unternehmen

Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg sind nicht nur die Frauen als Arbeitssuchende gefordert, sondern in gleichem Maße Unternehmen gefragt, die mit dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Einstellung und das Verhalten von Vorarlberger Unternehmen in diesem Handlungsfeld wären eine eigene Untersuchung wert. Im Folgenden wurden lediglich drei Beispiele von Unternehmen herangezogen, die sich dieser Thematik in zwei wichtigen Branchen, nämlich Handel und Produktion, stellen

Unternehmen	Kontakt
SPAR-Zentrale, Dornbirn	Mag. <sup>a</sup> Martina Hagen, Personalabteilung
Sutterlüty Handels GmbH, Zentrale Egg	Mag. Mario Hammerer, Personalabteilung
Schoeller GmbH & CoKG, Bregenz/Hard	Birgit Florineth, Personalabteilung



### SPAR

*„75 Prozent Frauen: SPAR ist ein Unternehmen mit einem sehr hohen Frauenanteil. Wiedereinsteigerinnen sind herzlich willkommen: Zahlreiche Maßnahmen und flexible Arbeitszeiten machen es leicht, nach der Babypause ins SPAR-Team zurückzukehren.“*

<http://karriere.spar.at/spar/wen/wiedereinsteigerinnen.htm>

Die Arbeitszeiten bei Spar können grundsätzlich flexibel gestaltet werden, allerdings gibt es einige Fixzeiten, zum Beispiel die notwendigen Vorbereitungsarbeiten vor der morgendlichen Geschäftsöffnung um 7.30 Uhr. Auch die Wünsche des Teams sind bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen. Die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten wird von vielen Frauen auch genutzt.

Für eine gezielte Kontaktpflege während der Karenzzeit gibt es kein eigenes Angebot, karezierte Mitarbeiterinnen werden aber zu Mitarbeiterfesten eingeladen. Frauen gehen in „ihren Geschäften“ auch einkaufen und pflegen auf diese Weise den Kontakt.

Da sehr viele Wiedereinsteigerinnen bei Spar auch die Lehre abgeschlossen haben, ist es Unternehmenspolitik, dass die Frauen dem Unternehmen erhalten bleiben, da sie das Unternehmen kennen und auch seitens Spar viel in die Lehre investiert wurde.

Für Wiedereinsteigerinnen, die keine Lehre bei Spar gemacht haben, gibt es eigene Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen interner Schulungen; diese werden für alle Bereiche angeboten.

### Sutterlüty Handels GmbH

*„Nicht nur aufgrund der Teilnahme am Wettbewerb der Vorarlberger Landesregierung zum ‚familienfreundlichen Betrieb‘ sieht sich das Unternehmen als besonders attraktiver Arbeitsort für weibliche Arbeitnehmerinnen. Neben der Möglichkeit der Teilzeitarbeit, einer gezielten und vielfältigen Aus- und Weiterbildung, sind in den Sutterlüty-Filialen überwiegend Frauen als Marktleiterinnen und Marktleiter-Stellvertreterinnen aktiv. Top-Management-Positionen durch Frauenpower – für uns von Sutterlüty eben mehr als nur Schlagworte.“*

[www.sutterluety.at/ueberuns](http://www.sutterluety.at/ueberuns)

Mag. Mario Hammerer, seit mehr als zehn Jahren Leiter der Sutterlüty-Akademie, äußert sich folgendermaßen zum Thema Ausbildung: Vor zehn Jahren war die zentrale Herausforderung „Qualifikation“, inzwischen wird sehr viel Zeit in den Aufbau sozialer Kompetenzen und in die Begleitung von Auszubildenden investiert. Viele haben familiäre Probleme, sind nicht mehr so belastbar und weisen häufig einen Mangel an grundlegenden sozialen Kompetenzen auf. Wichtige Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben und Rechnen sind unzureichend ausgebildet. Die Schwerpunkte einer Lehrausbildung müssen daher immer wieder überprüft und neu gesetzt werden.

*„Die Zahl der Wiedereinsteigerinnen ist nicht sehr groß; es wäre schön, wenn sie größer wäre.“*



Sutterlüty hat bereits vor einigen Jahren einen Hauskindergarten (2005/2006) in Dornbirn angedacht. Es gab ein Konzept, das Angebot wäre für die Mitarbeiterinnen auch finanziell sehr attraktiv gewesen. Zur großen Enttäuschung der Firma gab es dann überhaupt keine Anmeldungen. Offensichtlich wollten die Frauen die Kinder doch lieber selber betreuen. Für die Personalleitung hat sich damit das Thema Kinderbetreuung vorübergehend erledigt.

Für Frauen und Wiedereinsteigerinnen werden in den Filialen sämtliche machbaren Teilzeitmodelle angeboten. Aus- und Weiterbildungsangebote stehen den Frauen auch während der Karenz zur Verfügung. Es werden Eigeninitiative und Eigenbeiträge der Frauen erwartet.

Sutterlüty würde sich wünschen, dass vom AMS und anderen Trägern für niedrigqualifizierte Frauen nachholende Lehrabschlüsse und kompakte, zwei bis vier Monate dauernde Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

Schoeller, Bregenz – Hard

Im Unternehmen der Textilfirma Schoeller in Hard sind 58 % der Mitarbeiter/innen Niedrigqualifizierte. Zu den erwarteten Grundqualifikation zählen: gute Deutschkenntnisse (eine Teilnahme an einem Deutschkurs erfolgt aber meist nur auf Druck des Arbeitgebers) und Zuverlässigkeit (jeden Tag kommen und dann acht Stunden arbeiten). Die Fachkräfte werden direkt im Betrieb ausgebildet.

Viele Frauen möchten nach der Karenz zwecks Teilzeitarbeit zurück in das Unternehmen, aber „an den Maschinen ist keine Teilzeit möglich“. Teilweise konnten jedoch individuelle Lösungen gefunden werden.

Im Verwaltungsbereich gibt es einige Wiedereinsteigerinnen, die eine Teilzeittätigkeit ausüben. Gerade gut ausgebildete Wiedereinsteigerinnen sind im Verwaltungsbereich und in anderen Bereichen sehr gefragt und werden großteils auch persönlich gebeten, nach der Kinderpause wieder zurückzukommen. Frauen arbeiten in einigen Fällen auch im Schichtwechsel mit ihren Männern, damit eine Kinderbetreuung möglich ist.



## 18. Maßnahmen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg

Betrachtet man die vorangegangenen Darstellungen und Analysen aus der Perspektive, welche Faktoren einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben erleichtern (oder erschweren), dann ist klar, dass es nicht den einen bestimmenden Faktor, sondern dass es eine Vielzahl von teils unabhängigen, teils wechselwirksamen Faktoren gibt.

Dabei messen die Frauen den Faktoren unterschiedliches Gewicht zu, das wiederum von ihrer individuellen Lebenslage und Lebensphase, vom wahrnehmbaren finanziellen Druck oder von ökonomischen Notwendigkeiten sowie von persönlichen Wünschen und Hoffnungen für einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben abhängig ist.

- ▶ Flexible Kinderbetreuung im Kindergarten (und davor) und eine Schule mit Betreuungszeiten, die an die Arbeitszeiten der Mutter respektive der Eltern angepasst sind.
- ▶ Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch (nahe) Familienangehörige.
- ▶ Partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit.
- ▶ Unterstützung beim Aufbau einer Tagesstruktur, die mit den zeitlichen Anforderungen der Arbeit korrespondiert.
- ▶ Flexibilität der Arbeitgeber in Hinblick auf die Arbeitszeiten: Passfähigkeit mit der jeweiligen Familiensituation.
- ▶ Gezielte und auf den individuellen Bedarf abgestimmte berufliche Qualifizierung, Neuqualifizierung oder Nachqualifizierung. Der Qualifikationsbedarf ist auch von der Dauer der Familienzeit und somit der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt abhängig.

In der bereits erwähnten deutschen Untersuchung von Carsten Wippermann zu den Potenzialen und Perspektiven des Wiedereinstiegs in das Erwerbsleben wurden die folgenden weiteren Faktoren als wichtig erachtet, die aber in unserer vorliegenden Studie nicht eigens erhoben wurden:

- ▶ Dauerhafte Unterstützung über eine längere Phase des Wiedereinstiegs durch den Arbeitgeber, z.B. bei der Festlegung von Meetings.
- ▶ Höhere Akzeptanz des Arbeitgebers des Mannes für eine zeitweilige Reduktion der Arbeitszeit, um Familienarbeit partnerschaftlich zu übernehmen, ohne dass dadurch Nachteile für seine Position und Karriere entstehen.
- ▶ Reduktion der Wochenarbeitszeit des Mannes.
- ▶ Betreuung und Fahrdienste für Kinder durch externe Dienstleister.
- ▶ Übernahme von Haushaltsarbeiten wie Putzen und Waschen durch externe Dienstleister.<sup>96</sup>

Aus den Expertinneninterviews mit AMS-Beraterinnen, Systempartnerinnen und Unternehmensvertretern sowie aus den ausgewerteten Kurzfragebögen und Interviews mit Wiedereinsteigerinnen ergibt sich eine Reihe von Maßnahmenvorschlägen. Wir ordnen sie hier entsprechend der zeitlichen Abfolge des Wiedereinstiegs und beschränken uns auf Maßnahmen öffentlicher Einrichtungen, besonders des AMS, und mögliche Angebote seitens der Unternehmen.

### 18.1 Generelle Maßnahmen

Die im Folgenden vorgestellten generellen Maßnahmen sind nur dann wirkungsvoll, wenn sie keine Einmalaktionen darstellen, sondern wenn sie langfristig angelegt sind, von unterschiedlichen Akteuren des sozialen Umfeldes getragen und immer wieder in Angriff genommen werden.

<sup>96</sup> Wippermann, Carsten (2011), S. 40

## Sensibilisierung der Frauen für eine eigenständige Erwerbssicherung

Ein wesentlicher Aspekt bei vielen Frauen ist eine spezielle Konstruktion der Wirklichkeit, die von der Gesellschaft – von der Politik über die Unternehmen bis zu den Medien und natürlich auch von den eigenen Ehemännern – bestätigt und bestärkt wird: Die Ehe wird als die grundlegende Versorgungseinrichtung verstanden. Die Frauen werden folglich nach ein paar Jahren einer eigenständigen Erwerbstätigkeit in der Ehe lediglich zu „Zuverdienerinnen“. Dieses Bild ist nicht nur in der Baby-Boom-Generation noch sehr präsent, sondern auch viele Mitglieder einer jüngeren Generation von Frauen können diesem Selbstverständnis nach wie vor viel abgewinnen. Frauen tendieren auch dazu, die langfristigen finanziellen und pensionswirksamen Effekte einer reduzierten Erwerbstätigkeit infolge Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung oder gar einer vollständigen Erwerbsferne auszublenden.

Die persönliche Verantwortung für eine eigenständige Erwerbssicherung und eine Absicherung im Alter sollte immer wieder deutlich kommuniziert werden.

## Mitwirkung von Role-Models für erfolgreichen Wiedereinstieg

Positive Beispiele von Frauen, die ihren Wiedereinstieg erfolgreich gemeistert haben, sind für alle potenziellen Wiedereinsteigerinnen wichtig. Zum Beispiel können diese bei den AMS-Informationsveranstaltungen interessierten Wiedereinsteigerinnen ihren eigenen Weg auf eine realistische und nachvollziehbare Weise schildern.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Aufgabe für Unternehmen

Ohne die aktive Mitwirkung und Gestaltung der Wiedereinstiegsphase durch die Unternehmen ist ein nachhaltiger Wiedereinstieg nicht zu bewerkstelligen – das zeigen nicht nur zahlreiche Untersuchungen, sondern auch die Gespräche mit den Wiedereinsteigerinnen, ob erfolgreich oder nicht. Ein Bündel von Maßnahmen ist hier erforderlich:

- ▶ Entwicklung von Arbeitszeitmodellen für Wiedereinsteigerinnen unter Berücksichtigung spezifischer Besonderheiten wie saisonaler Schwankungen, Stoßzeiten etc. der Betriebe.
- ▶ „Wiedereinsteigerinnen-Bindungsprogramme“ (analog zu Kundenbindungsprogrammen).

- ▶ Auswahl von Mentoringpartnerinnen für Wiedereinsteigerinnen.
- ▶ Günstige Arbeitsbedingungen für Frauen mit Familie als Argument für das Firmenimage im Rahmen der Corporate-Social-Responsibility-Strategie.

## Elternkarenz und Elternteilzeit

Mütter und Väter, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind, haben Anspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Mindestdauer der Karenz beträgt zwei Monate.

Sie haben seit 1. Juli 2004 auch die Möglichkeit einer Herabsetzung der Arbeitszeit („Elternteilzeit“). Diese Elternteilzeit ist unabhängig davon, ob zuvor Karenz in Anspruch genommen wurde. In dieser Regelung wird zwischen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und vereinbarter Teilzeitbeschäftigung unterschieden.

Es ist hinreichend bekannt, dass alle diese Maßnahmen im Rahmen unterschiedlicher Programminitiativen von öffentlichen Trägern in Vorarlberg seit Jahren angeboten werden. So wirksam sie auch sein mögen, einen grundsätzlichen Mentalitätswandel in Hinblick auf die gesellschaftliche Wertschätzung eigenständiger Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern haben sie noch nicht bewirkt. Hier ist von Medien ebenso wie von der Politik, von Kirchen ebenso wie von Unternehmen noch viel zu tun. Vor allem geht es auch darum, dass nicht allein die Frauen, sondern auch die Männer diesen Mentalitätswandel vollziehen und sich durch eine flexiblere Arbeitsplatzgestaltung und Karriereplanung stärker in die Familienarbeit einbringen.

## 18.2 Maßnahmen zur Vorbereitung des Wiedereinstiegs

Die Planung eines jeden Wiedereinstiegs sollte rechtzeitig beginnen. Den richtigen Zeitpunkt dafür zu wählen, ist Aufgabe der Wiedereinsteigerinnen, aber sie können durch entsprechende Unterstützung dazu motiviert werden, sich mit der Thematik frühzeitig auseinanderzusetzen. Gegenwärtig beginnen die Frauen meist erst kurz vor dem geplanten Wiedereinstieg, sich über die verschiedenen Möglichkeiten zu informieren.

Kontakte zum Unternehmen auch während der Karenz aufrechterhalten

Eine frühzeitige Weichenstellung für einen späteren Wiedereinstieg, im optimalen Falle schon vor der Geburt des Kindes oder der Kinder, verbessert die Ausgangsbedingungen. Im besten Fall sind sowohl das Unternehmen als auch die Eltern an einer guten Vorbereitung der Karenzzeit und des anschließenden Wiedereinstiegs interessiert. Es ist offensichtlich, dass der Erfolg des Wiedereinstiegs in vielen Fällen auf dem kontinuierlichen Kontakt mit dem früheren Unternehmen oder jedenfalls mit Kolleginnen und Kollegen aus dem gewünschten Arbeitsfeld beruht:

- ▶ Aufrechterhaltung des Kontaktes zum Unternehmen mittels Newsletter oder regelmäßigen Informationen über unternehmensinterne Entwicklungen.
- ▶ Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen, die bereits einen erfolgreichen Wiedereinstieg hinter sich haben.
- ▶ Einladung zu beziehungsweise Teilnahme an Betriebsfesten und -feiern, um den Kontakt mit den Kolleginnen und mit dem Unternehmen aufrechtzuerhalten.
- ▶ Karenzbegleitende Weiterqualifizierung: spezielle Weiterbildungsangebote für die Karenzzeit (möglicher Anbieter: Arbeiterkammer Vorarlberg)
- ▶ Erfolgreiche Wiedereinsteigerinnen haben während ihrer Familienzeit oder Karenz immer wieder die Gelegenheit wahrgenommen, geringfügig weiterbeschäftigt zu bleiben, um den Kontakt mit dem Arbeitgeber, den Kolleginnen und der Arbeitswelt nicht zu verlieren.

Frühzeitige Informationen über Kinderbetreuungsangebote der Kommune

Die Frauen sollten möglichst früh darüber informiert werden, dass sie für eine Arbeitsaufnahme oder ein Kursangebot des AMS mindestens 20 Stunden pro Woche dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen müssen und dass folglich für diesen Zeitraum die Kinderbetreuung geregelt werden muss. Im Falle des Fehlens einer geeigneten Kinderbetreuung, das von der Gemeinde bestätigt wird, ist eine Vormerkung auch bei mindestens 16 Stunden möglich.

Da die Kinderbetreuungsangebote von den Kommunen bereitgestellt werden, ist es in deren Interesse, die potenziellen Wiedereinsteigerinnen frühzeitig über das vorhandene Betreuungsangebot zu informieren:

- ▶ Informationen mittels Babypaket, Welcome-Pakete etc.
- ▶ Einbindung von Multiplikatorinnen wie Einrichtungen der Elternberatung, Eltern-Kind-Zentren, Spielgruppen etc.
- ▶ Informationen über Elternabende in den Kindergärten.
- ▶ Informationen durch die Gemeindeblätter.

Die Gemeinden sollten darauf achten, eine Flexibilisierung der Anmeldungen für Kinderbetreuung und Kindergärten sowie den Rücktritt von der Anmeldung oder Änderungen der Betreuungszeiten je nach Arbeitsaufnahme durch die Wiedereinsteigerinnen zu ermöglichen. Es hat sich in den Interviews herausgestellt, dass die Sorge, eine Anmeldung (mit entsprechenden Zahlungspflichten) könnte sich im Nachhinein wegen fehlender Vereinbarkeit mit den abgemachten Arbeitszeiten als unpassend herausstellen, viele Frauen von einer solchen Anmeldung überhaupt abhält. Dadurch geraten sie wieder in das Dilemma, aus Rücksicht auf die Familie einen angebotenen Job nicht antreten zu können.

Beratung zu Fragen des Wiedereinstiegs in Anspruch nehmen

Neben den AMS-Regionalstellen bieten auch andere Einrichtungen in Vorarlberg Beratungen für Wiedereinsteigerinnen an. Im Rahmen dieser Beratungen können grundsätzliche Fragen geklärt werden: Wann ist ein geeigneter Zeitpunkt für den Wiedereinstieg, was sind Vorteile des Wiedereinstiegs, welche Modelle für den Wiedereinstieg gibt es, wie kann die Familie darauf vorbereitet werden etc.?

Informationen über erfolgreiche Modelle des Wiedereinstiegs, Beratungsangebote und AMS-Angebote werden auch über landesweite Organisationen wie das Frauennetzwerk Vorarlberg in die Gemeinden gebracht. Damit können Frauen schon gegen Ende der Karenzzeit über Möglichkeiten ihrer beruflichen Zukunft informiert werden.

### Fachliche Qualifikationen und Passfähigkeit überprüfen

Das Angebot des BIFO (ohne Beratungsscheck des AMS allerdings kostenpflichtig) umfasst neben einer Potenzialanalyse die Beratung für passende Berufe und damit verbundene Qualifikationen. Das BIFO kann auch Informationen über Jobaussichten bereitstellen, damit die Wiedereinsteigerinnen zu einer realistischen Einschätzung ihrer Möglichkeiten gelangen können.

Nach einer mehrjährigen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt sind eine Abklärung eigener Qualifikation und die Überprüfung der Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt unumgänglich. Eine vorherige Klärung des Berufswunsches ist auch für die anschließende AMS-Beratung von Vorteil. Dieses Angebot sollte im optimalen Fall ungefähr ein halbes Jahr vor dem geplanten Wiedereinstieg in Anspruch genommen werden.

### Wiedereinstiegs-Check

Als konkretes Komplettangebot könnte ein „Wiedereinstieg-Check“ entwickelt werden, der eine Kompetenzbilanzierung mit Potenzialanalyse, Arbeitsmarktinformation und eine darauf aufbauende Ausbildungsplanung verbindet. Dies könnte gerade bei älteren Wiedereinsteigerinnen (40+) mit einem „Berufsvorsorge-Check“ kombiniert werden, wie er in der Studie zu Prekarität in Vorarlberg (2008) vorgeschlagen wurde.<sup>97</sup>

### Orientierungskurse für Wiedereinsteigerinnen

Mit dem „Spurenwechsel“ hält das Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung ein seit Jahren erprobtes Angebot für Frauen bereit, die an der Schwelle zu einem neuen Lebensabschnitt nach (beruflicher) Orientierung suchen.



<sup>97</sup> Greussing, Kurt; Häfele, Eva (2008), S. 178 f.

### Informationsveranstaltungen des AMS zum Wiedereinstieg

Die AMS-Regionalstellen informieren im Rahmen von Veranstaltungen regelmäßig über den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben. Diese Informationsveranstaltungen können ebenfalls über zielgruppenaffine Multiplikatorinnen und Einrichtungen beworben werden:

- ▶ durch Bekanntgabe von Terminen in den Gemeindeblättern und in lokalen Veranstaltungskalendern
- ▶ bei Elternabenden in Kindergärten und Volksschulen
- ▶ durch Mitteilung an Spielgruppen, Eltern-Kind-Zentren (zum Beispiel über die Servicestelle für Spielgruppen und Eltern-Kind-Zentren).

### Vormerkung beim AMS

Auch Frauen ohne Leistungsbezug können sich beim AMS vormerken lassen. Diese Zeiten werden auf die spätere Pension angerechnet. Die telefonischen Interviews mit den Wiedereinsteigerinnen haben gezeigt, dass die Frauen über diese Möglichkeit nicht informiert waren. Dieses Informationsdefizit gilt es also zu beheben.

## 18.3 Maßnahmen zum Zeitpunkt des Wiedereinstiegs

### Beratung und Betreuung durch das AMS

Das AMS und teilweise auch vorgelagerte Beratungsstellen sind die zentrale Schnittstelle zwischen potenziellen Wiedereinsteigerinnen und dem Arbeitsmarkt. Beim AMS treten die Frauen auch wieder unmittelbar mit einem wesentlich fremdbestimmten Organisationsablauf in Kontakt. Die meisten Frauen kommen mit einem großen Informationsdefizit und auch mit falschen und überzogenen Erwartungen in die Beratungsstellen. Diese gilt es dann richtigzustellen.

Um eine optimale Beratung zu gewährleisten, wäre eine eigene Organisations- und Beratungsstruktur innerhalb der Regionalstellen mit einem Wiedereinsteigerinnen-Desk und Themenbeauftragten wünschenswert. Wiedereinstieg und dabei vor allem die Vermittlung auf Teilzeitstellen sollten als eigenes Handlungsfeld des AMS etabliert werden, da ansonsten – nach Meinung der Beraterinnen – die Gefahr besteht, dass die speziellen Probleme der Wiedereinsteigerinnen in der Beratung nicht gebührend berücksichtigt werden.

In diesem Zusammenhang wurde auch der Wunsch geäußert, eine spezialisierte Stelle für alleinerziehende Elternteile, die mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert sind, einzurichten. Die Herausforderungen eines Wiedereinstiegs sind bei Alleinerzieherinnen oft schwerer zu bewältigen als bei Paaren. Dazu kommt in vielen Fällen ein stärkerer ökonomischer Druck, Arbeit aufzunehmen, als bei sonstigen Stellensuchenden.

Die Beratung der Wiedereinsteigerinnen sollte soweit wie möglich als Case-Management angelegt sein. Das erfordert allerdings eine stabile Beraterin-Kundin-Beziehung. Die Beraterinnen sollten im optimalen Fall durch eigene Erfahrungen mit den Herausforderungen eines Wiedereinstiegs vertraut sein. Sie könnten auch am eigenen Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle glaubhaft verdeutlichen und damit den Wiedereinsteigerinnen mehr Optionen eröffnen.

Männer als Berater für Wiedereinsteigerinnen wurden sowohl von den AMS-Beraterinnen als auch von den Wiedereinsteigerinnen ganz unterschiedlich beurteilt. Einerseits gelten sie als nüchterner und distanzierter, andererseits seien sie ungeduldiger und weniger verständnisbereit gegenüber den Ansprüchen von Wiedereinsteigerinnen. Allerdings wurden in diesem Zusammenhang keine männlichen Berater interviewt.

#### Wichtige Informationsangebote für Wiedereinsteigerinnen

Die AMS-Beraterinnen haben in den Interviews eine Reihe konkreter Beratungsinhalte angesprochen, die routinemäßig realisiert werden sollten:

- ▶ Neue Arbeitszeitmodelle vorstellen, z.B. Arbeitszeiteilung mit einer Kollegin.
- ▶ Fixe und eher rigide Vorstellungen über Arbeitszeiten in den Köpfen der Wiedereinsteigerinnen aufweichen, z.B. den verbreiteten Wunsch nach der 8-bis-12-Uhr-Teilzeitstelle.
- ▶ Proaktive Herangehensweisen fördern, z.B. beim ersten Gespräch mit dem zukünftigen Dienstgeber zwei Arbeitszeitmodelle vorschlagen.
- ▶ Vorbereitung auf Fragen des zukünftigen Dienstgebers im Job-Interview.
- ▶ Schulung zur Führung von Gehaltsverhandlungen.
- ▶ Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung.

Um die Beratungserfolge auch abzusichern, ist eine verlässliche Rückmeldung der Arbeitsaufnahme durch die Kundinnen bzw. relevanter Indikatoren (Firma, Branche, Arbeitszeiten etc.) an die Beraterinnen erforderlich. Das ist gegenwärtig nicht der Fall. Es hätte aber eine positive Auswirkung auf die Jobmotivation der AMS-Mitarbeiterinnen, da sie in ihrem sonstigen Arbeitsalltag eher nur mit negativen und schwierigen Situationen und Schicksalen konfrontiert sind. Über positive Wirkungen ihrer Tätigkeit erfahren sie im Normalfall nichts.

#### Arbeitszeitmodelle mit Unternehmen aushandeln

Die AMS-Servicestelle für Unternehmen könnte ihre Angebotspalette um die Beratung zur Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle, die die Erfordernisse von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigen, erweitern. Weitere Beratungsleistungen für Betriebe und bei Betriebsbesuchen des AMS sollten darin bestehen, Vorteile von Chancengleichheit aufzuzeigen, innovative Arbeitszeitmodelle vorzustellen oder auf Good Practices mit Wiedereinsteigerinnen zu verweisen.



#### 18.4 Maßnahmen zu den Qualifizierungsdienstleistungen des AMS

##### Informationen über Kursangebote

Wiedereinsteigerinnen äußerten in den Interviews wiederholt den Eindruck, sie seien von den AMS-Beraterinnen über vorhandene Kursangebote nur ungenügend oder gar nicht informiert worden. Das habe dazu geführt, dass sie erst später auf eine Ausbildungsmöglichkeit aufmerksam wurden, die ihren Bedürfnissen besser entsprochen hätte. Auf diese Weise konnten die Frauen auch gar nicht wissen, wonach sie überhaupt hätten fragen können.

##### Maßgeschneiderte Angebote der Qualifizierung

Die Flexibilisierung und Personalisierung der Qualifikationsangebote war einer der am häufigsten eingebrachten Verbesserungsvorschläge der Wiedereinsteigerinnen. Dazu bedürfte es eines Case-Managements mit genauer Abklärung der vorhandenen Fähigkeiten, der entwickelbaren Potenziale, der für den Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen und darauf aufbauend mit der Entwicklung eines detaillierten Qualifizierungsfahrplanes.

##### Qualifizierung auf Basis einer Potenzialanalyse durch das BIFO

Eine detaillierte Abklärung der Fähigkeiten und Kenntnisse und, so weit wie möglich, die Berücksichtigung individueller Qualifizierungs- und Berufswünsche sind die Grundlage eines jeden Qualifizierungsplanes. Die bloße Vermittlung von „Soft-Skills“ wird von vielen Wiedereinsteigerinnen abgelehnt, da sie in der Praxis keinen Nutzen bei Bewerbungen gebracht hat. Gefordert wird stattdessen eine konkrete Berufsausbildung oder eine Basis-Qualifizierung.

##### Abkehr von Richtlinien im Hinblick auf Berufe

Berufsausbildungen von Arbeitssuchenden werden entsprechend bundesweiten Richtlinien gefördert. Wenn für ein Berufsfeld keine entsprechende Vorgabe vorhanden ist, dann kann die Ausbildung vom AMS nicht angeboten werden. Das wird von den Interviewpartnerinnen, auch den Beraterinnen des AMS, vielfach als zu starr empfunden, da weder auf die individuellen Bedürfnisse der Frauen noch auf die regionalen Besonderheiten der Wirtschaftssituation Rücksicht genommen werden kann.

##### Berücksichtigung des regionalen Arbeitskräftebedarfs

Die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen und Arbeitsmärkte der Vorarlberger Regionen müssen bei Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Der Bedarf an Qualifikationen ist über das Land nicht uniform verteilt. Deshalb sollen ab 2012 die regionalen Geschäftsstellen des AMS über ein eigenes Budget für den Ausbildungsbedarf verfügen können. In Bludenz ist zum Beispiel im Jahre 2012 eine Ausbildung im Bereich Kinderbetreuung vorgesehen. Diese Regionalisierung der Qualifizierungsangebote sollte nicht nur als zeitlich begrenztes Projekt, sondern langfristig angelegt sein.

Flexibilisierung der Fördergelder im Hinblick auf Ausbildung und Qualifizierung  
Der flexible Einsatz von Geldern für Aus- und Weiterbildung, angepasst an den regionalen Bedarf, wäre hilfreich. Die finanzielle Förderung bestimmter Ausbildungen wird oft sehr kurzfristig bekannt gegeben, sodass die entsprechende Information in der Beratung nicht angemessen integriert werden kann.

##### Einzelcoaching in Verbindung mit Qualifizierung

Das Einzelcoaching durch AMS-Trainer/innen wurde in den Interviews mit den Wiedereinsteigerinnen durchwegs als positiv und hilfreich gesehen. Dieser Eindruck fügt sich in den Bedarf nach einer verstärkten Ausgestaltung des Case-Managements.



#### Zertifikate für Kurse und nicht nur Teilnahmebestätigungen

Die bloße Bestätigung einer Kursteilnahme wurde von den interviewten Wiedereinsteigerinnen als nutzlos angesehen. Gewünscht wären stattdessen Zertifizierungen, die bei Bewerbungen als solider Qualifikationsnachweis akzeptiert werden. Zertifizierte Kurse, so die Meinung der Interviewten, würden auch mehr auf konkrete Qualifizierung statt lediglich auf die Vermittlung allgemeiner Kenntnisse oder Soft-Skills orientiert sein.

#### Aufbau- und Einstiegskurse für erwerbsferne Frauen

Für Frauen, die über viele Jahre fern vom Arbeitsmarkt mit Familienarbeit beschäftigt waren, sollten länger dauernde Aufbaukurse zur Vermittlung von Basisqualifikationen angeboten werden. Die Teilnahme an Kursen des AMS ist nicht nur im Hinblick auf eine berufliche Qualifizierung wichtig, sondern vor allem auch für die schrittweise Heranführung an das Erwerbsleben. Die regelmäßige Kursteilnahme zu fixen Zeiten bietet den Frauen die Möglichkeit zu erfahren, ob sie in der Lage sind, einer „geregelten“ Arbeit nachzugehen und ihrem Alltag eine neue Struktur zu geben.

#### Kein „Zwischenparken“ in Kursen

Die AMS-Kurse zur Berufsorientierung wurden sowohl von den Beraterinnen als auch von den Wiedereinsteigerinnen häufig thematisiert. Die Frauen berichten von Erfahrungen, dass zum einen Menschen mit völlig unterschiedlichen Qualifikationen und Motivationen in den Kursen zusammengefasst sind, was die Vermittlung des Stoffes sehr erschwert, und dass zum anderen die verpflichtende Teilnahme zu einer negativen Stimmung unter den Kursteilnehmerinnen führt. Positiv hingegen wurden Kurse bewertet, die mit den Teilnehmerinnen abgestimmt waren und eine konkrete Qualifizierung ermöglichten.

#### Evaluierung der Qualität der Kurse

Durch die Vergabepolitik des AMS in den vergangenen Jahren – nämlich durch einen rigiden Preiswettbewerb unter den Kursanbietern – wurde nach Meinung einiger Interviewpartnerinnen die Qualität der Anbieter negativ beeinflusst, was zu einem Niveauverlust bei Trainerinnen und Trainern und bei Kursinhalten führte. Klagen über höchst unterschiedliche Qualität der Kurse waren bei den Wiedereinsteigerinnen häufig. Die Qualitätsprüfung der AMS-Kurse sollte durch externe Evaluatoren erfolgen.



#### 18.5 Arbeitsmarktrelevante Maßnahmen des AMS

##### Arbeitsprojekte für Wiedereinsteigerinnen

Hier handelt es sich um Arbeitsprojekte, in denen eine Teilzeitbeschäftigung für Wiedereinsteigerinnen möglich ist. Frauen, die keinen Anspruch auf einen AMS-Bezug haben, könnten sich dadurch einen erneuten Anspruch erwerben. Damit einher geht auch die Gewöhnung an eine geregelte Arbeit und an fixe Arbeitszeiten.

##### Lernwerkstätte für Wiedereinsteigerinnen

Für den Umstieg in ein neues Berufsfeld, zum Beispiel in ein Handwerk oder einen kaufmännischen Beruf, wurde von Wiedereinsteigerinnen die Einrichtung von Lernwerkstätten vorgeschlagen. Wichtig wäre, dass die Teilnehmerinnen selber etwas tun und Hand anlegen können.

### Vermeehrt Praktika ermöglichen

Ein häufig geäußelter Wunsch der Wiedereinsteigerinnen war der nach mehr Praktika in Unternehmen und nach einer Verkürzung der Einsteigerkurse. Am wichtigsten für einen glückenden Wiedereinstieg sei die konkrete Arbeitserfahrung.

### Integrationsleasing als mögliche Einstiegsoption für Wiedereinsteigerinnen

Dieser Vorschlag geht von der Überlegung aus, dass schwer vermittelbare, aber motivierte Wiedereinsteigerinnen aus der Sicht potenzieller Arbeitgeber keine anderen Besonderheiten aufweisen als Langzeitarbeitslose. Das Integrationsleasing befreit den Arbeitgeber von bestimmten Risiken und ermöglicht eine ausgedehnte Probezeit. Auf diese Weise kann die Schwelle für Anstellungen gesenkt werden; gleichzeitig werden die Chancen für das Angebot dauerhafter Arbeitsplätze erhöht. Gegenwärtig wird das Instrument des Integrationsleasings in Folge seiner Steuerung durch das AMS vorrangig für Niedrigqualifizierte, graduell Behinderte und Langzeitarbeitslose eingesetzt. Als generelles arbeitsmarktpolitisches Instrument für ältere Wiedereinsteigerinnen findet es noch keine Anwendung.

## 18.6 Weitere arbeitsmarktbezogene Maßnahmen

### Beauftragte für Wiedereinsteigerinnen

Genauso, wie gegenwärtig im Rahmen des Projektes „Chancenpool“ ([www.bifo.at/chancen-pool](http://www.bifo.at/chancen-pool)) so genannte „Gemeindebeauftragte“ für Jugendliche bereitstehen, die Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in ein Lehrverhältnis haben, könnte man sich für Wiedereinsteigerinnen eine Betreuung durch Personen vorstellen, die mit den lokalen und regionalen Arbeitsmärkten gut vertraut sind. Der Betreuungsaufwand würde sich in Grenzen halten, da er sich nur auf jene Frauen bezöge, die Schwierigkeiten mit dem Wiedereinstieg haben. Eine solche Arbeit könnte auch auf ehrenamtlicher Basis von Frauen (und Männern) mit Erfahrung in Beruf und Ausbildungswesen sowie mit guter örtlicher Vernetzung geleistet werden. Es bedürfte freilich, ähnlich wie beim „Chancenpool“, einer koordinierenden Institution.

### Wiedereinstieg in Arbeit geschieht nur durch Arbeit

Grundsätzlich gilt für Wiedereinsteigerinnen, was auch für alle anderen gilt, die länger nicht beschäftigt waren: Der beste Einstieg in Arbeit erfolgt durch Arbeit. Das ist das Ergebnis von Langzeituntersuchungen zur Wirkung von Arbeitsmarktprojekten in Großbritannien und in anderen europäischen Ländern. Nicht schreibetischnahes Coaching durch Berater/innen, auch nicht praxisferne Kurse erhöhen die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer dauerhaften Beschäftigung, sondern Maßnahmen zur direkten Integration in Arbeitsprozesse.

## 18.7 Forderungen und Maßnahmen der AK Vorarlberg (Verfasser: AK Vorarlberg)

### Kinderbetreuung

Fehlende oder mangelhafte Kinderbetreuung erschwert vielen Frauen den Wiedereinstieg. Deshalb fordert die AK Vorarlberg den flächendeckenden Ausbau von Ganztagschulen sowie flexiblere und längere Öffnungszeiten von Spielgruppen und Kindergärten. Orientierung betreffend Betreuungsangebot bietet der Vereinbarkeitsindikator Beruf und Familie, der den Wiedereinsteigerinnen ermöglichen soll, auch wieder Vollzeit zu arbeiten.

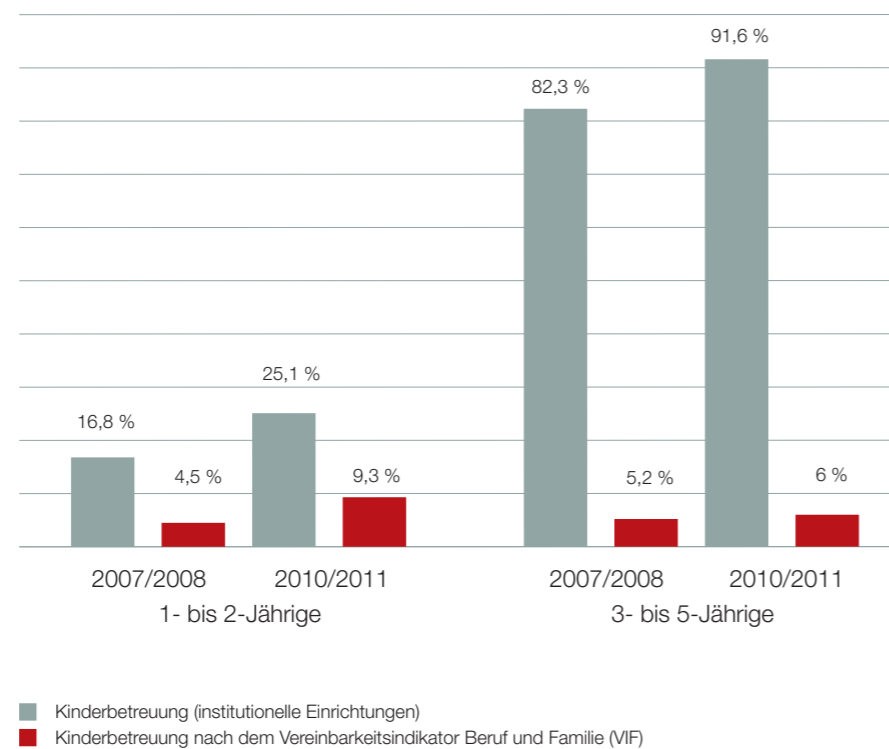
Der Wiedereinstieg sollte rasch in Angriff genommen werden, denn je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, umso schwieriger wird die Integration am Arbeitsplatz. Zudem sehen sich Wiedereinsteigerinnen, die eine lange Erwerbspause hinter sich haben, mit geringerem Einkommen und verringerten Aufstiegsmöglichkeiten konfrontiert.

Der Vereinbarkeitsindikator Beruf und Familie (VIF-Indikator) umfasst folgende Faktoren:

- ▶ Die Betreuungseinrichtung darf pro Jahr höchstens 25 Betriebstage geschlossen haben.
- ▶ Zudem muss eine Öffnungsdauer von mindestens 45 Stunden pro Woche gewährleistet sein.
- ▶ Ebenso muss die Einrichtung werktags von Montag bis Freitag geöffnet sein.
- ▶ Vier Tage pro Woche muss die Einrichtung mindestens 9,5 Stunden täglich geöffnet sein, damit bei Vollzeitbeschäftigung auch der Weg von zuhause zur Betreuungseinrichtung sowie weiter zur Arbeit und retour möglich wird.
- ▶ Zusätzlich muss den betreuten Kindern ein Mittagsessen angeboten werden.



Kinderbetreuungsquote in Vorarlberg<sup>98</sup>



<sup>98</sup> Gärtner, Kathrin; Gumpoldsberger, Harald; Statistik Austria (Hg.): Entwicklung des Kindertagesheimbesuchs von 0- bis 2-Jährigen und 3- bis 5-Jährigen (2007 und 2010) und von 5-Jährigen Kindern (2008, 2009, 2010). Wien 2011, S. 92 f.

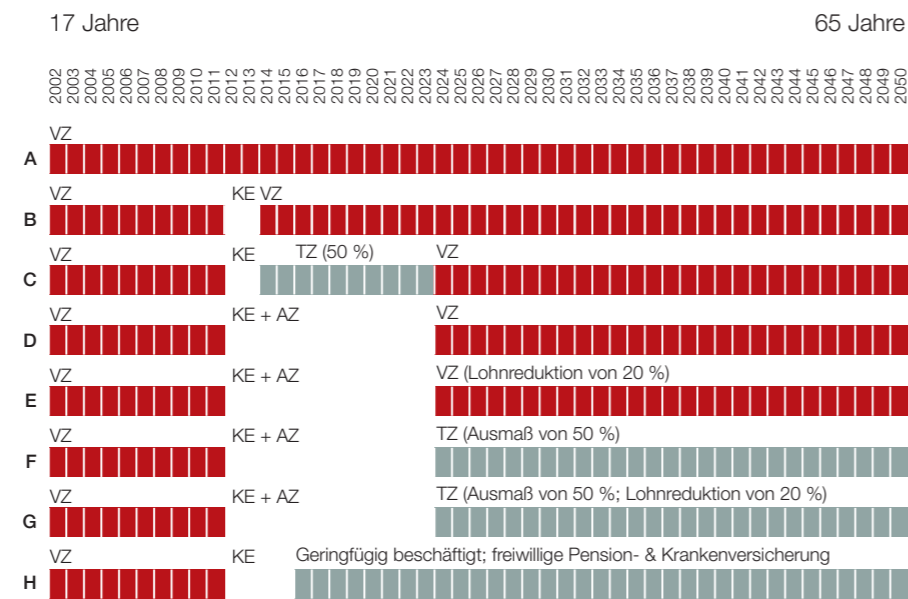
Hier wird deutlich, wie wenig Kinderbetreuungseinrichtungen nach dem Vereinbarkeitsindikator Beruf und Familie geführt werden. Es besteht großer Nachholbedarf, denn nur wenn entsprechende Modelle angeboten werden, haben die Wiedereinsteigerinnen die Möglichkeit, rasch auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen.

### Altersversorgung

Vielen Wiedereinsteigerinnen fehlt das Grundwissen, wie – vor allem finanziell nachteilig – sich eine geringfügige Beschäftigung bzw. längerfristige Teilzeitarbeit auf die künftige Altersversorgung (Pension) auswirkt. Eine Sensibilisierung bzw. Aufklärung darüber ist dringend notwendig und wird von der AK Vorarlberg durch gezielte Veranstaltungen, aber auch durch eine Wiedereinstiegsberatung angeboten. Konkret werden bei der Beratung von Wiedereinsteigerinnen Zukunftspläne mittels Einzelgesprächen sowie regelmäßige Workshops durch Fachpersonen für eine positive Eingliederung in die Arbeitswelt sorgen. Es handelt sich dabei um einen Unterstützungspool für Wiedereinsteigerinnen, der eine optimale Anpassung der Rahmenbedingungen und des Umfelds für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben sicherstellt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt Fallbeispiele mit unterschiedlichen Verläufen, die aufzeigen, welche Auswirkungen das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und Erwerbsunterbrechungen auf die Pension haben:

Modellverlauf (Jg. 1985, Handelsschule, Sekretärin in metallverarbeitenden Betrieb)  
 Bruttoeinkommen 2011: 2.179,76 EUR.



**Pension ab 1.7.2050 nach den Modellen A-H (siehe oben)**

<b>A</b>	€ 2.011,82	100 %	<b>E</b>	€ 1.337,71	66,49 %
<b>B</b>	€ 2.013,30	100,07 %	<b>F</b>	€ 1.007,11	50,06 %
<b>C</b>	€ 1.813,88	90,61 %	<b>G</b>	€ 896,89	44,58 %
<b>D</b>	€ 1.558,11	77,45 %	<b>H</b>	€ 652,98	32,46 %

VZ = Vollzeit    KE = Kindererziehung    TZ = Teilzeit    AZ = Auszeit

Für die Kindererziehung können maximal die ersten 48 Monate nach der Geburt eines Kindes pensionsversicherungstechnisch berücksichtigt werden. Für unser Beispiel, bei dem die junge Frau nach zwei Jahren Karenz wieder voll ins Berufsleben einsteigt, bedeutet dies, dass sie auf ihrem Pensionskonto eine gewisse Zeit parallel Gutschriften sowohl für Kindererziehung als auch durch ihre Erwerbstätigkeit erwirbt. Dies gilt allerdings nur, wenn die Teilgutschriften für Kindererziehung nicht dem Kindsvater zuzurechnen sind. Aus diesem Grund kann sie unterm Strich sogar mehr Pension erhalten als eine Frau, die ihr gesamtes Erwerbsleben Vollzeit beschäftigt ist.

**Pensionssplitting**

Immer noch sind nur sehr wenige Väter bereit, sich aktiv an der Kindererziehung zu beteiligen. Diese wichtige Aufgabe wird fast ausschließlich von Frauen geleistet. Meist hat die „Babypause“ zur Folge, dass sich die Berufslaufbahn der Mütter drastisch ändert, da sie dem Arbeitsmarkt längere Zeit nicht zur Verfügung stehen und damit neben finanziellen Einbußen auch häufig in niedrigerer Position wieder am Arbeitsmarkt Fuß fassen müssen. Die AK Vorarlberg fordert deshalb, dass ein verpflichtendes Pensionssplitting eingeführt wird, damit auch der Kindsvater einen entsprechenden Beitrag für die Kindererziehung der Mutter leistet. Das Pensionssplitting sieht vor, dass jener Elternteil, der sich nicht der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto jenes Elternteiles, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lässt.

**Flexible Arbeitszeitmodelle**

Unternehmen sind in Zukunft gefordert, flexiblere Arbeitszeitmodelle für Wiedereinsteigerinnen zu schaffen, um ihnen eine Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Besonders aufgrund des demografischen Wandels ist es unbedingt notwendig, Frauen bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt umfassend zu unterstützen.



## 19. Literatur

(ohne Internetquellen)

Allmendinger, Jutta: Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt a.M./New York 2010

Allmendinger, Jutta; Hennig, Marina; Stuth, Stefan; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), BM für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Was Frauen aus dem Beruf drängt – Der Wiedereinstieg nach einer Pause hängt stark vom Arbeitsalltag ab. In: WZB-Mitteilungen, Heft 124, Juni 2009, S. 40-41. Berlin

Allmendinger, Jutta; Hennig, Marina; Stuth, Stefan; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), BM für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Berlin 2010

Allmendinger, Jutta; Hennig, Marina; Stuth, Stefan; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), BM für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen. „Perspektive Wiedereinstieg: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“. Berlin 2010

Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik (Hg.): Vorarlberger Arbeitsmarkt – März 2011. Bregenz 2011

Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik (Hg.): Vorarlberger Arbeitsmarkt 2010. Bregenz 2010

Amt der Vorarlberger Landesregierung, Landesstelle für Statistik (Hg.): Kindertagesheimstatistik 2009/2010. Bregenz 2010

Arbeitsmarktservice (Hg.): Perspektive Beruf. Ein Arbeits- und Serviceheft für arbeitslose Frauen zur Planung des Wiedereinstiegs nach der Karenz. Wien 2010

Arbeitsmarktservice (Hg.): Frauen mit Zukunft. Berufliche Einstiege, Umstiege und Aufstiege mit Unterstützung des AMS. Wien 2010

Arbeitsmarktservice (Hg.): Zurück in den Beruf. Informationen für Wiedereinsteigerinnen. Wien 2010

Arbeitsmarktservice (Hg.): Versicherungsleistungen im Überblick. Gesetzliche Regelungen Stand Januar 2011. Wien 2011

Bernt, Claudia: Beeinflussende Faktoren beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt (Diplomarbeit). Wien 2009

BM für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren. Berlin 2008

Braun, Eva; Fingerlos, Astrid et.al.; Arbeiterkammer Wien (Hg.): Beruf – Baby – Bildung. AK-Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg. Wien 2010

Buchinger, Birgit; Geschwandtner, Ulli; im Auftrag des AMS Vorarlberg: »Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.« Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg (AMS Report 44). Wien 2005

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit / APF-Team (Hg.): Arbeitsmarktmonitoring 2007. Wien 2008

Dörfler, Sonja; Österreichisches Institut für Familienforschung (Working Paper Nr. 54/2007): Kinderbetreuungskulturen in Europa – ein Vergleich vorschulischer Kinderbetreuung in Österreich, Deutschland, Frankreich und Schweden. Wien 2007

- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015 (21.9.2010). Brüssel 2010
- Feigl, Susanne; Amt der Vorarlberger Landesregierung, Arbeiterkammer Vorarlberg, ÖGB Vorarlberg (Hg.): Situationsbericht 2010. Frauen in Vorarlberg. Zahlen, Fakten und Entwicklungen. Bregenz 2010
- Gold, Claudia; Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung (Hg.): Karenz Elternteilzeit Wiedereinstieg: Der Leitfaden. Bregenz 2010
- Gold, Claudia; Frauenreferat im Amt der Vorarlberger Landesregierung (Hg.): Leitfaden für Alleinerziehende. Informationen für allein erziehende Eltern. Bregenz 2010
- Greussing, Kurt; Häfele, Eva, im Auftrag der AK Vorarlberg: Schicksal Prekarität – Maßnahmen für Vorarlberg. Feldkirch 2008
- Guger, Alois et al. (WIFO): Schätzung der direkten und indirekten Kinderkosten. Wien 2003
- Hindinger, Bettina: Frauenarbeitslosigkeit Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben (Diplomarbeit). Wien 2008
- Kaindl, Markus; Dörfler, Sonja; Österreichisches Institut für Familienforschung (Working Paper Nr. 64/2007): Einstellungen zum Erwerbsverhalten von Müttern – Die Sichtweisen von Müttern, Frauenreferentinnen und Frauenorganisationen. Wien 2007
- Kalmár, Monika et.al (Synthesis Forschung): Vorarlberg: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2000 und 2009. Kennzahlen des Gleichstellungsmonitoring. Wien 2010

- Kalmár, Monika; Kernbeiß, Günter et.al.; Wirtschafts- und Arbeitsforschung West (Synthesis Forschung): Berufliche Aufstiegschancen für Frauen in Tirol – Eine Untersuchung im Rahmen des Forschungsprogramms F.E.S.T. Innsbruck 2004
- Matzka, Christina; Entwicklungspartnerschaft job.plan / Arbeiterkammer Vorarlberg (Hg.): Einkommen von Frauen und Männern in Vorarlberg; OGM-Studie im Auftrag der AK Vorarlberg in Kooperation mit dem ÖGB Vorarlberg. Feldkirch 2006
- Mayrhuber, Christine et al. (WIFO), im Auftrag des AMS Österreich: Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit und ihre Bedeutung für das Frauen-Lebenseinkommen. Wien 2010
- Nachbaur, Ulrich: Der Lehrerinnenzölibat in Vorarlberg. In: Verba volant. Onlinebeiträge des Vorarlberger Landesarchivs Nr. 73 (12.05.2010). Bregenz 2010
- Neuwirth, Norbert; Wernhart, Georg; Österreichisches Institut für Familienforschung (Working Paper Nr.65/2007): Die Entscheidung von Müttern zur Erwerbspartizipation. Institutionelle Rahmenbedingungen, Wertehaltungen und Aufteilung der Hausarbeit. Wien 2007
- Österreichisches Institut für Familienforschung (Hg.): Familien in Zahlen 2009 – Statistische Informationen zu Familien in Österreich. Wien 2010
- Rabl, Edith et al.; Arbeiterkammer OÖ: Frauenmonitor 2010 – Die Lage der Frauen in Oberösterreich. Linz 2010
- Rechnungshof: Allgemeiner Einkommensbericht 2010. Bericht des Rechnungshofes über die durchschnittlichen Einkommen der gesamten Bevölkerung. Wien 2010



Riesenfelder, Andreas; Sorger, Claudia; Wetzel, Petra; Willsberger, Barbara (L&R Sozialforschung): Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes – Forschungsbericht. Wien 2006

Simma, Kamila: Wiedereinsteigerinnen und Arbeitssuche. In: amSpace 1/2010 (Hg. AMS Vorarlberg), S. 12. Bregenz 2010

Statistik Austria: Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich – Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien 2009

Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2009. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien 2010

Statistik Austria: Kindertagesheimstatistik 2009/2010. Wien 2010

Statistik Austria: Familien- und Haushaltsstatistik 2009 – Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Wien 2010

Statistik Austria: Demografisches Jahrbuch 2009. Wien 2010

Statistik Austria: Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2010, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. Wien 2011

Statistik Austria: Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2009 (2. korrigierte Version). Wien 2011

Stockhammer, Hilde: Karenz und Karriere. Wiedereinstieg als Thema der Arbeitsmarktpolitik – Beitrag zur Tagung „Karenzmanagement als Erfolgsfaktor“, 26.-27.04.2007, Konferenzpapier, unter [http://www.karenzundkarriere.at/downloads/abschluss\\_konf\\_Stockhammer\\_Praesentation\\_2007-04-25.pdf](http://www.karenzundkarriere.at/downloads/abschluss_konf_Stockhammer_Praesentation_2007-04-25.pdf)

Wernhart, Georg; Neuwirth, Norbert; Österreichisches Institut für Familienforschung (Working Paper Nr.54/2007): Geschlechterrollenwandel und Familienwerte (1988-2002). Österreich im europäischen Vergleich (Ergebnisse auf Basis des ISSP 1988, 2002). Wien 2007

Wernhart, Georg; Neuwirth, Norbert; Österreichisches Institut für Familienforschung (Working Paper Nr.63/2007): Haushaltseinkommen und Einkommenselastizität der Erwerbsbeteiligung von Müttern. Ergebnisse aus der EU-SILC 2004. Wien 2007

Wippermann, Carsten; DELTA-Institut und Sinus Sociovision für das BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Berlin 2011

Wippermann, Katja; Wippermann, Carsten; Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg, für das BM für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (Auftraggeber): Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Berlin 2010

Wroblewski, Angela; Latcheva, Rossalina; Leitner, Andrea; IHS-Studie im Auftrag der AK Wien: Qualifikation und Wiedereinstieg – Situation formal niedrigqualifizierter Frauen. Wien 2009

Zartler, Ulrike et al.: Alleinerziehende in Österreich. Lebensbedingungen und Armutsrisiken. Wien 2011





## 20. Anhang

### 1 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf

Bitte teilen Sie uns freundlicherweise mit, ob Sie zusätzlich zum Ausfüllen dieses Fragebogens an einem halbstündigen Telefoninterview teilnehmen möchten. In diesem Fall geben Sie bitte Ihren Namen und Ihre Telefonnummer an. Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung unserer Arbeit!

Name (für Telefoninterview): \_\_\_\_\_

Telefonnummer: \_\_\_\_\_

Wann sind Sie am besten telefonisch erreichbar? \_\_\_\_\_

#### FRAGEBOGEN

1. Postleitzahl Ihres Wohnortes? PLZ: .....

2. Wie viele Kinder haben Sie? Anzahl: .....

3. Wie alt ist das Kind / sind die Kinder?

1. Kind: ..... 2. Kind: ..... 3. Kind: ..... 4. Kind: ..... 5. Kind: .....

3a. Wie alt sind Sie selbst? ..... Jahre

4. Sind Sie / leben Sie....

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an:

Alleinerziehend	<input type="checkbox"/>
Verheiratet	<input type="checkbox"/>
In Lebensgemeinschaft/Partnerschaft mit gemeinsamem Wohnsitz	<input type="checkbox"/>
In Lebensgemeinschaft/Partnerschaft mit getrenntem Wohnsitz	<input type="checkbox"/>
In einem größeren Familienverband, z.B. mit anderen Verwandten Mit wie vielen Personen? mit ..... Personen	<input type="checkbox"/>
In einer Wohngemeinschaft	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: und zwar:.....	<input type="checkbox"/>

5. Beziehen Sie derzeit ....

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort oder Antworten an.

Familienbeihilfe	<input type="checkbox"/>
Kinderbetreuungsgeld. Welche Form?	<input type="checkbox"/>
a. 30 Monate	<input type="checkbox"/>
b. 20 Monate	<input type="checkbox"/>
c. 15 Monate	<input type="checkbox"/>
d. 12 Monate	<input type="checkbox"/>
Arbeitslosengeld	<input type="checkbox"/>
Notstandshilfe	<input type="checkbox"/>
Einkommen durch einen Nebenverdienst:	<input type="checkbox"/>
- Für welche Art von Tätigkeit? .....	
- Für wie vielen Stunden pro Woche? .....	
Sozialhilfe / Mindestsicherung	<input type="checkbox"/>
Unterhalt für Kinder	<input type="checkbox"/>

DVR Nr. 1052446

### 2 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf

Ehegattenunterhalt	<input type="checkbox"/>
Mehrkindzuschlag	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: und zwar: .....	<input type="checkbox"/>

#### I. Situation vor der Familienpause

6. Wie war Ihre Situation vor der Familienpause? Waren Sie ...

Falls Sie mehreren Tätigkeiten nachgegangen sind, kreuzen Sie bitte die wichtigste Tätigkeit an.

Hausfrau	<input type="checkbox"/>	Schülerin	<input type="checkbox"/>
Angestellte	<input type="checkbox"/>	Beamtin	<input type="checkbox"/>
Arbeiterin	<input type="checkbox"/>	Mithelfende	<input type="checkbox"/>
Vertragsbedienstete	<input type="checkbox"/>	Sonstiges	<input type="checkbox"/>
Selbständig erwerbstätig	<input type="checkbox"/>		
Landwirtin	<input type="checkbox"/>		
Studentin	<input type="checkbox"/>		

6a. Welche Unterstützungen haben Sie vor der Familienpause bezogen?

Bitte alle Unterstützungen ankreuzen, die Sie bezogen haben.

Kinderbetreuungsgeld	<input type="checkbox"/>
Arbeitslosengeld	<input type="checkbox"/>
Notstandsbeihilfe	<input type="checkbox"/>
Sozialhilfe	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: und zwar:.....	<input type="checkbox"/>

7. Welche Tätigkeit übten Sie zuletzt aus?

Falls Sie mehreren Tätigkeiten nachgegangen sind, nennen Sie bitte die für Sie wichtigste Tätigkeit.

Ich war .....Berufssparte: .....

8. Wie viele Stunden in der Woche haben Sie zuletzt gearbeitet?

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an. Haben Sie mehrere Tätigkeiten ausgeführt, dann zählen Sie bitte die Stunden der einzelnen Tätigkeiten zusammen.

Bis 12 Stunden	<input type="checkbox"/>
13 bis 20 Stunden	<input type="checkbox"/>
21 bis 25 Stunden	<input type="checkbox"/>
26 bis 30 Stunden	<input type="checkbox"/>
31 bis 35 Stunden	<input type="checkbox"/>
Mehr als 35 Stunden	<input type="checkbox"/>

9. Welche Schulbildung und welche beruflichen Qualifikationen haben Sie?

.....  
 .....  
 .....

DVR Nr. 1052446

**3 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf**

**10. Welches AMS in Vorarlberg war für Sie zuständig?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an.

AMS Bregenz	<input type="radio"/>
AMS Bregenz – Zweigstelle Kleinwalsertal	<input type="radio"/>
BIZ Bregenz	<input type="radio"/>
AMS Vorarlberg	<input type="radio"/>
AMS Dornbirn	<input type="radio"/>
AMS Feldkirch	<input type="radio"/>
AMS Bludenz	<input type="radio"/>

**11. Welche Angebote des AMS haben Sie in Anspruch genommen? (Mehrfachangaben möglich) Bitte kreuzen Sie alle richtigen Antworten an.**

Informations- und Beratungsveranstaltungen des AMS	<input type="radio"/>
Ausbildungsberatung für Frauen (BIFO)	<input type="radio"/>
Beratung bei Berufswechsel	<input type="radio"/>
Selbstbedienungscomputer für offene Stellen	<input type="radio"/>
Stellenlisten	<input type="radio"/>
Unterstützung bei Bewerbungsschreiben	<input type="radio"/>
Informationen über Kinderbetreuung	<input type="radio"/>
Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung:	<input type="radio"/>
- Berufsorientierung "Wiedereinstieg leicht gemacht"	<input type="radio"/>
- FIT (Frauen in Handwerk und Technik)	<input type="radio"/>
- Andere Kurse: .....	<input type="radio"/>
.....	<input type="radio"/>
Gründungsberatung	<input type="radio"/>
Unterstützung bei der Stellenvermittlung durch Beraterin	<input type="radio"/>
Sonstiges: .....	<input type="radio"/>
und zwar: .....	<input type="radio"/>

**12. Welche Unterstützungen vom AMS haben Ihnen geholfen?**

.....  
 .....

**12a. Wie hätte Ihnen das AMS sonst noch helfen können?**

.....  
 .....

**III. Wiedereinstieg**

**13. Haben Sie gegenwärtig eine Arbeit?**

<b>JA</b>	Dann weiter mit Blatt 1 (Seite 4)
<b>NEIN</b>	Dann weiter mit Blatt 2 (Seite 6)

**4 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf**

**Blatt 1 – Ja, ich habe derzeit wieder eine Arbeit.**

**14. Warum sind Sie wieder arbeiten gegangen?**

Kreuzen Sie bitte jede Aussage auf der folgenden Skala („In hohem Maß“ bis „trifft nicht zu“) entsprechend an.

Trifft zu:	In hohem Maße	Eher schon	Teils/ teils	Eher nicht	Trifft nicht zu
Ich wollte nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden.					
Ich wollte über eigenes Geld verfügen.					
Der Beruf ist wichtig für mein Selbstwertgefühl.					
Ich muss arbeiten gehen, weil ich/wir das Geld brauchen.					
Ich möchte etwas für die finanzielle Sicherung im Alter tun.					
Ich brauchte eine eigene berufliche Herausforderung.					
Sonstiges: .....					
.....					

**15. Wie haben Sie die neue Arbeitsstelle gefunden?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an.

Eigeninitiative (Bewerbungen)	<input type="radio"/>
Unterstützung durch AMS	<input type="radio"/>
Private Arbeitsvermittler	<input type="radio"/>
Freunde und Bekannte	<input type="radio"/>
Sonstiges: .....	<input type="radio"/>
und zwar: .....	<input type="radio"/>

**16. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an. Führen Sie mehrere Tätigkeiten aus, dann zählen Sie bitte die Stunden der einzelnen Tätigkeiten zusammen.

Bis 12 Stunden	<input type="radio"/>
13 bis 20 Stunden	<input type="radio"/>
21 bis 25 Stunden	<input type="radio"/>
26 bis 30 Stunden	<input type="radio"/>
31 bis 35 Stunden	<input type="radio"/>
Mehr als 35 Stunden	<input type="radio"/>

**5 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf**

**17. Wie viel Gehalt bekommen Sie monatlich ausbezahlt (Netto Gehalt)?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an. Führen Sie mehrere Tätigkeiten aus, dann zählen Sie bitte die Einkünfte aus den Tätigkeiten zusammen.

Bis EURO 366 (geringfügig)	<input type="checkbox"/>
Haben Sie sich freiwillig Pensions- und krankenversichert?	<input type="checkbox"/>
EURO 367 bis EURO 750	<input type="checkbox"/>
EURO 751 bis EURO 1000	<input type="checkbox"/>
EURO 1001 bis EURO 1250	<input type="checkbox"/>
EURO 1251 bis EURO 1500	<input type="checkbox"/>
Mehr als EURO 1500	<input type="checkbox"/>

**18. Was waren für Sie die größten Probleme und Hindernisse beim Wiedereinstieg?**

.....  
 .....

**19. Was oder wer war für Sie hilfreich beim Wiedereinstieg in den Beruf?**

.....  
 .....  
 .....

**Das war's auch schon. Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit!**

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mittels des beiliegenden frankierten Kuverts wieder an uns zurück.**

**6 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf**

**Blatt 2: Nein, ich habe derzeit keine Arbeit.**

**14. Suchen Sie derzeit einen Arbeitsplatz?**

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein (dann weiter mit Frage 18 auf der nächsten Seite)	<input type="checkbox"/>

**15. Wie lange suchen Sie bereits? .....** Monate

**16. Wie suchen Sie einen neuen Arbeitsplatz?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an.

Eigeninitiative (Bewerbungen)	<input type="checkbox"/>
AMS	<input type="checkbox"/>
Private Arbeitsvermittler	<input type="checkbox"/>
Freunde und Bekannte	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: und zwar:.....	<input type="checkbox"/>

**17. Haben Sie bereits Angebote des AMS in Anspruch genommen, oder haben Sie noch vor, dies zu tun? Wenn, ja, welche? (Mehrfachangaben möglich) Bitte kreuzen Sie alle richtigen Antworten an.**

Informations- und Beratungsveranstaltungen des AMS	<input type="checkbox"/>
Ausbildungsberatung für Frauen (BIFO)	<input type="checkbox"/>
Beratung bei Berufswechsel	<input type="checkbox"/>
Selbstbedienungscomputer für offene Stellen	<input type="checkbox"/>
Stellenlisten	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei Bewerbungsschreiben	<input type="checkbox"/>
Informationen über Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung:	<input type="checkbox"/>
- Berufsorientierung "Wiedereinstieg leicht gemacht"	<input type="checkbox"/>
- FIT (Frauen in Handwerk und Technik)	<input type="checkbox"/>
- Andere Kurse: .....	<input type="checkbox"/>
Gründungsberatung	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei der Stellenvermittlung durch Beraterin	<input type="checkbox"/>
Sonstiges: und zwar: .....	<input type="checkbox"/>



**7 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf**

**18. Was sind die Gründe, weshalb sie nicht arbeiten gehen?**

Kreuzen Sie bitte jede Aussage auf der folgenden Skala („In hohem Maß“ bis „trifft nicht zu“) entsprechend an.

Trifft zu:	In hohem Maße	Eher schon	Teils/teils	Eher nicht	Trifft nicht zu
Ich wollte meine Kinder nicht in fremde Hände geben.					
Ich bin gerne Mutter und Hausfrau.					
Ich habe trotz Arbeitssuche keine passende Arbeit gefunden.					
Ich traute es mir nicht zu, wieder arbeiten zu gehen.					
Ich wollte nicht an meinen alten Arbeitsplatz zurückkehren, habe jedoch keinen neuen Arbeitsplatz gefunden.					
Ich war so lange vom Arbeitsplatz weg, ich müsste mich neu qualifizieren.					
Mein Partner hat ein gutes Einkommen.					
Die Kinderbetreuungskosten sind so hoch, dass es sich rein finanziell nicht lohnt, arbeiten zu gehen.					
Mein Partner unterstützt mich nicht beim Wiedereinstieg ins Arbeitsleben.					
Meine Umgebung findet, eine Frau sollte zuhause bei den Kindern bleiben.					
Weil sich Arbeitszeiten und Kinderbetreuung schwer vereinbaren lassen.					
Weil die öffentlichen Unterstützungen höher oder gleich hoch sind wie der zu erwartende Lohn.					
Sonstiges: ..... .....					

**19. Wie viele Stunden wollen Sie wieder arbeiten gehen?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an.

Bis 12 Stunden	<input type="radio"/>
13 bis 20 Stunden	<input type="radio"/>
21 bis 25 Stunden	<input type="radio"/>
26 bis 30 Stunden	<input type="radio"/>
31 bis 35 Stunden	<input type="radio"/>
Mehr als 35 Stunden	<input type="radio"/>

**8 Fragebogen zur Untersuchung: Wiedereinstieg in den Beruf**

**20. Wie hoch sollte das Gehalt sein, das Ihnen monatlich ausbezahlt wird (Netto Gehalt)?**

Bitte kreuzen Sie die richtige Antwort an.

Bis EURO 366 (geringfügig)	<input type="radio"/>
EURO 367 bis EURO 750	<input type="radio"/>
EURO 751 bis EURO 1000	<input type="radio"/>
EURO 1001 bis EURO 1250	<input type="radio"/>
EURO 1251 bis EURO 1500	<input type="radio"/>
Mehr als EURO 1500	<input type="radio"/>

**21. Was glauben Sie, warum hat der Wiedereinstieg nicht geklappt? Was waren für Sie dabei die größten Probleme und Hindernisse?**

.....  
 .....  
 .....

**22. Was oder wer hätte Ihnen beim Wiedereinstieg helfen können?**

.....  
 .....  
 .....

**23. Was sind Ihre Pläne für die nahe Zukunft?**

Ich möchte vorerst zuhause bleiben.	<input type="radio"/>
Ich möchte wieder arbeiten, aber erst in ..... Monaten	<input type="radio"/>
Ich bin derzeit auf Arbeitssuche	<input type="radio"/>
Sonstiges: .....	<input type="radio"/>

**Das war's auch schon. Vielen Dank für Ihre Bereitschaft zur Mitarbeit!**

**Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mittels des beiliegenden frankierten Kuverts wieder an uns zurück.**



Interessenvertretung für Arbeitnehmer/innen

Widnau 2 – 4, 6800 Feldkirch  
Telefon 050/258-0  
Fax 050/258-1001

[kontakt@ak-vorarlberg.at](mailto:kontakt@ak-vorarlberg.at)  
[www.ak-vorarlberg.at](http://www.ak-vorarlberg.at)

ISBN 978-3-902898-02-9