



AMS report **26**

Andrea Leitner und Angela Wroblewski

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiederein- steigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen

Evaluation der Maßnahme WiederIn des AMS Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Der vorliegende AMS report beinhaltet die Ergebnisse der vom Institut für Höhere Studien (IHS) im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien im Jahr 2000 durchgeführten Evaluation der Maßnahme »WiederIn«, die für Wiedereinsteigerinnen mit einer längeren Unterbrechungsdauer – d.h. längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt – konzipiert ist.

Vor dem Hintergrund der spezifischen Rahmenbedingungen für Frauen am Wiener Arbeitsmarkt beinhaltet die Studie eine Ziel- und Kontextanalyse, eine Implementationsanalyse sowie eine Wirkungsanalyse. Im Mittelpunkt steht dabei einerseits die Überprüfung der bisherigen Durchführung und Wirkungsweise der Maßnahme, andererseits werden Verbesserungsvorschläge für die zukünftige Weiterführung entwickelt.



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-900936-20-X

Andrea Leitner und Angela Wroblewski
Unter Mitarbeit von Margit Hartel und Claudia Tanzer

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiederein- steigerinnen mit längeren Berufsunterbrechnugen

Evaluation der Maßnahmen WiederIn des AMS Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, Dezember 2001 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, Hilde Matouschek, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2001
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-20-X

Inhalt

1	Einleitung	5
1.1	Das Konzept von WiederIn	6
1.2	Akteure und Schnittstellen	8
1.3	Fragestellung und Design der Evaluation	9
2	Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen in Wien	11
2.1	Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen	11
2.2	Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit von Frauen in Wien	13
2.3	Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen	16
2.4	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen in Wien	17
3	Selektionsprozeß und Struktur der Teilnehmerinnen	19
3.1	Selektionsprozeß	19
3.2	Struktur der Teilnehmerinnen	21
3.3	Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung	23
4	Berufsorientierung (BO)	25
4.1	Berufsziele	26
4.2	Aspekte der BO aus Sicht der Teilnehmerinnen	30
4.3	Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung	34
5	Aus- und Weiterbildung (AuW)	36
5.1	Aus- und Weiterbildungsinhalte	37
5.2	Aspekte der AuW aus Sicht der Teilnehmerinnen	39
5.3	Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung	40
6	Aktive Arbeitsuche (AAS)	43
6.1	Austritte aus der AAS	43
6.2	Aspekte der AAS aus Sicht der Teilnehmerinnen	44
6.3	Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung	46

7	Wirkungsanalyse	48
7.1	Beschäftigungswirkungen	48
7.1.1	Erster Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm	51
7.2	Psychosoziale Effekte	54
7.3	Gesamtbewertung von WiederIn aus Sicht der Teilnehmerinnen	55
7.3.1	Vergleichende Bewertung der Module von WiederIn	57
7.3.2	Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Teilnehmerinnen	58
7.4	WiederIn aus Sicht der TrainerInnen	60
7.5	Fiskalanalyse	61
7.5.1	Kostenstruktur	62
7.5.2	Vergleich mit anderen stiftungsähnlichen Maßnahmen	64
7.6	Sechs Fallgeschichten	66
7.7	Diskussion der zentralen Ergebnisse	75
8	Zusammenfassung	77
9	Literatur	80

1 Einleitung

Aufgrund des steigenden Problemdrucks auf dem Arbeitsmarkt sehen sich gerade Frauen, die nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder in den Beruf einsteigen wollen, mit einer Vielzahl von Problemen konfrontiert. Hindernisse und Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Berufsunterbrechungen zeigen die für Frauen nach wie vor bestehenden beruflichen Benachteiligungen. Insbesondere betroffen sind Frauen mit längerer Unterbrechungsdauer und/oder ohne beruflich verwertbare Qualifikation.¹

Gerade diese Frauen, die den größten Unterstützungsbedarf haben, sind jedoch – trotz des erweiterten Angebotes – in Maßnahmen unterrepräsentiert.² Dies ergibt sich teils aus dem inhaltlichen Angebot an Fördermaßnahmen, teils auch aus dem Zuweisungsprozeß. Der Großteil der Schulungsmaßnahmen des AMS baut auf bereits vorhandenen Qualifikationen auf, die im Rahmen einer Förderung auf den neuesten Stand gebracht oder durch notwendige Zusatzkenntnisse (z.B. Computerkenntnisse) ergänzt werden. Für Wiedereinsteigerinnen mit längerer Unterbrechungsdauer sind jedoch neben der Vermittlung von Qualifikationen häufig auch eine Um- oder Neuorientierung sowie psychosoziale Unterstützungsleistungen erforderlich. Zudem fördert die Orientierung auf Vermittlungsquoten ein »Creaming« der Teilnehmerinnen, d.h., es werden vorzugsweise Personen mit besseren Vermittlungsvoraussetzungen, also kürzeren Unterbrechungszeiten und höheren Qualifikationen, für Maßnahmen ausgewählt.

Die 1996 ins Leben gerufene stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn berücksichtigt diese Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen sowie die Gefahr des Creaming in ihrer Konzeption: Auf Basis eines individuellen Karriereplanes, der im Rahmen einer mehrere Wochen dauernden Berufsorientierungsphase erarbeitet wird, stehen den TeilnehmerInnen³ verschiedene Möglichkeiten der Qualifizierung offen. Danach erfolgt eine Unterstützung bei der aktiven Suche nach Arbeit. Als Zielgruppe werden explizit Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen und geringen Qualifikationen genannt.

Die vorliegenden Ergebnisse der im Jahr 2000 vom Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien durchgeführten Evaluation des WiederIn-Programmes beziehen sich zentral auf die Fragestellungen, wieweit durch diese Maßnahme Frauen mit langen Berufsunterbrechungen in den Arbeitsmarkt integriert werden können und wieweit die konzipierte Zielgruppe erreicht werden kann.⁴ Neben den maßnahmespezifischen Ergebnissen über die Umsetzung und Wirkungsweise des Programmes WiederIn werden dabei auch weitere Aspekte, wie z.B. die Se-

1 Vgl. z.B. Faccinelli/Zennebe 1996; Kapeller u.a. 1999a.

2 Vgl. Lassnigg u.a. 1999; Leitner/Wroblewski 2000a.

3 Im folgenden wird für die Teilnehmerinnen am WiederIn-Programm die weibliche Schreibweise verwendet, da in den letzten vier Jahren nur drei Männer an der Maßnahme teilgenommen haben.

4 Für detailliertere Ergebnisse sei auf den Endbericht an das AMS Wien verwiesen (Leitner/Wroblewski 2000c).

lektion von Teilnehmerinnen, das enge Spektrum der Berufsziele der Teilnehmerinnen oder die Hindernisse beim Wiedereinstieg, diskutiert, die über das konkrete Programm hinaus relevant sind und allgemeine Aspekte der Frauenförderung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ansprechen.

Die stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn ist durch das Engagement und den Einsatz der Beteiligten zu einem »Vorzeigeprojekt« arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen geworden. Im Vergleich mit anderen Maßnahmen scheint das Programm WiederIn sehr gut zu funktionieren. In den Gesprächen mit verschiedenen VertreterInnen von WAFF, AMS und WIFI wurde den Studienautorinnen immer wieder versichert, daß es keine wesentlichen Probleme gäbe: »Es läuft gut.« (I 1) Oder: »Ich höre kaum Rückmeldungen, also nehme ich an, daß alles funktioniert.« (I 8).

Dennoch gibt es – wie bei jedem Projekt – Aspekte, die sowohl von den Teilnehmerinnen als auch von anderen Beteiligten als problematisch bezeichnet werden. Bei dem/der LeserIn mag vielleicht der Eindruck entstehen, daß die Kritikpunkte die positiven Aspekte überdecken. Dies ist dadurch zu erklären, daß die Studienautorinnen die Aufgabe einer Evaluation insbesondere auch darin sehen, bestehende Probleme oder potentielle Konfliktfelder aufzudecken, um daraus Ansatzpunkte für Verbesserungen zu entwickeln. Darum sei hier vorangestellt, daß auch die Studienautorinnen – trotz aller Kritik – WiederIn als ein positives und innovatives Beispiel zur Förderung von Frauen mit Problemen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ansehen.

1.1 Das Konzept von WiederIn

Das WiederIn-Programm wird von der start-Arbeitsintegrations GmbH (start), einem Tochterunternehmen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) durchgeführt. Ziel des Programmes ist die Unterstützung von Frauen und Männern, die nach längeren Berufsunterbrechungen einen beruflichen Wiedereinstieg anstreben und Betreuungspflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) aufweisen. Formale Voraussetzung für eine Teilnahme sind:

- Ordentlicher Wohnsitz in Wien seit mindestens sechs Monaten;
- keine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit innerhalb der letzten 18 Monate;
- fehlender Anspruch auf Arbeitslosengeld;
- ausreichende Deutschkenntnisse (in Wort und Schrift);
- geregelte Kinderbetreuung;
- keine psychischen Beeinträchtigungen (z.B. Drogensucht, Alkoholismus);
- keine selbständige Erwerbstätigkeit.

Besondere Berücksichtigung sollen Personen mit geringer beruflicher Qualifikation (d.h. Personen mit maximal Lehrabschluss) finden, auch wenn es sich hierbei nicht um ein explizites Zugangskriterium handelt.

Das Programm WiederIn wurde als stiftungsähnliche Maßnahme konzipiert. Sie ist modulartig aufgebaut und besteht aus einem Einstiegsmodul, der Berufsorientierung (BO), einem Qualifizierungsmodul, der Aus- und Weiterbildung (AuW) und einer Unterstützung bei der Suche nach Arbeit (Aktive Arbeitsuche, AAS). Für die Teilnahme an WiederIn besteht ein mehrstufiges Zuweisungs- und Auswahlverfahren. Interessierte Personen werden von der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle (RGS) des AMS zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Bei dieser Veranstaltung wird den Interessierten die Maßnahme vorgestellt. Angesprochen werden Ablauf und Inhalt der Maßnahme, die Rahmenbedingungen sowie die Einstiegsvoraussetzungen. Nach diesen Grundinformationen können sich die Interessierten zu einem persönlichen Erstgespräch anmelden, bei dem entschieden wird, ob für sie eine Teilnahme in Frage kommt. Diese Gespräche werden von TrainerInnen des WIFI durchgeführt. Entscheiden sich sowohl die Interessierten als auch die TrainerInnen für eine Teilnahme, so erfolgt eine Einladung zum Berufsorientierungskurs (BO-Kurs).

Der 14wöchige BO-Kurs dient der Entwicklung eines Berufszieles und der Erstellung eines dahinführenden Karriereplanes. In den ersten fünf Wochen sollen sich die TeilnehmerInnen über ihre Berufsziele klar werden, wobei gleichermaßen auf persönliche Stärken und Schwächen sowie auf die gegebenen Bedingungen des Arbeitsmarktes Rücksicht genommen wird. Einen wesentlichen Bestandteil des BO-Kurses stellt die vierwöchige Praktikumsphase dar. Die TeilnehmerInnen sollen so einen Einblick in den Alltag des jeweiligen Berufes gewinnen, die persönliche Eignung für diesen Beruf testen und erste Kontakte knüpfen. Nach den vier Wochen Praktikum kann es gegebenenfalls noch zu einer Adaption des Berufszieles kommen. In den letzten fünf Wochen der BO erstellen die TeilnehmerInnen einen individuellen Karriereplan zur Erreichung des gewählten sowie eines alternativen Berufszieles. Der Karriereplan wird vor VertreterInnen von AMS Wien und WAFF präsentiert und von diesen genehmigt.

Wird der Karriereplan genehmigt, beginnt die Phase der Aus- und Weiterbildung (AuW), die entsprechend der individuellen Bedürfnisse und Berufsziele unterschiedlich gestaltet ist und bei unterschiedlichen Schulungsträgern erfolgt. Seit April 1998 läuft parallel zur AuW das Modul der Durchgängigen Betreuung, das bei »Betreuungslücken«, d.h. Pausen zwischen den Qualifizierungsmaßnahmen oder Karriereplanänderungen, beansprucht werden kann.⁵ Jene TeilnehmerInnen, deren Berufsziele ohne weitere Qualifizierungsmaßnahmen realisierbar erscheinen, treten unmittelbar nach der BO in die AAS ein, die anderen nach Absolvierung der AuW. Ziel der AAS ist es, die TeilnehmerInnen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz professionell zu unterstützen. Die Dauer der AAS ist mit maximal 14 Wochen begrenzt.

Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, bis zum Ende des auf das Eintrittsjahr folgenden Kalenderjahres in der Maßnahme zu verbleiben (also maximal zwei Jahre). Während

5 Hauptaufgabe des Moduls der Durchgängigen Betreuung ist die Vorbereitung von Karriereplanänderungen, die aufgrund von Krankheiten, Kursabsagen oder ähnlichen unvorhergesehenen Ereignissen notwendig werden. Die Änderung des Karriereplanes wird von den TeilnehmerInnen gemeinsam mit dem/der TrainerIn des Moduls der Durchgängigen Betreuung vorbereitet und von dem/der StiftungsmanagerIn bei start in Absprache mit dem AMS genehmigt.

des Programmes erhalten die Teilnehmerinnen eine Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU), und zwar entsprechend den jeweils gültigen Richtlinien. Die Konzeption der Maßnahme erfolgte dahingehend, daß eine Existenzsicherung der Teilnehmerinnen durch die »große« DLU (im Jahr 2000 öS 228,90 pro Tag) ermöglicht wird, d.h., die Maßnahme ist auf mindestens 30 Unterrichtseinheiten pro Woche ausgelegt (dies entspricht 25 Stunden pro Woche).

Während des Programmes besteht nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit von Erholungszeiten oder Urlaub. Erholungszeiten bis maximal 25 Tage können gewährt werden, wenn die Qualifizierungsphase länger als ein Jahr dauert. In der Praxis werden den Teilnehmerinnen jedoch nur einige Tage (bis zwei Wochen) Urlaub zugestanden. Ein Pflegeurlaub kann im Rahmen der gesetzlichen Regelung beansprucht werden.

1.2 Akteure und Schnittstellen

Der Ablauf des Programmes und die beteiligten Akteure sind seit der Implementierung im Jahr 1996 im wesentlichen gleich geblieben. Mit der seit 1996 erfolgten Expansion der Maßnahme bzw. der Expansion der mit der Abwicklung der Maßnahme betrauten Institutionen gingen jedoch zwangsläufig organisatorische Veränderungen bei der Durchführung der Maßnahme einher. Im Jahr 1996 waren neben WAFF und AMS Wien als Auftraggeberorganisationen noch das WIFI als beauftragtes Bildungsinstitut für die BO und die AAS beteiligt. 1998 kam es zur Gründung der start-Arbeitsintegrations GmbH, einer 100%-Tochter des WAFF, die nunmehr für die Abwicklung von Stiftungen und stiftungsähnlichen Maßnahmen, d.h. auch für das WiederIn-Programm, zuständig zeichnet. Im Jahr 1998 wurde weiters das Modul der Durchgängigen Betreuung geschaffen. Innerhalb der beteiligten Institutionen stieg mit der Zahl der Teilnehmerinnen auch die Zahl der betrauten MitarbeiterInnen.

Das WiederIn-Programm wird von AMS Wien und WAFF gemeinsam finanziert. Zwischen AMS Wien und WAFF wird die Finanzierung des WiederIn-Programmes zusammen mit den anderen stiftungsähnlichen Maßnahmen ausgehandelt. Der konkrete Vertrag über die Abwicklung von WiederIn wird zwischen dem AMS Wien und der start-Arbeitsintegrations GmbH (im folgenden kurz: start) abgeschlossen. Start beauftragt das WIFI Wien mit der Durchführung der BO-Kurse, der AAS und des Moduls der Durchgängigen Betreuung. Das heißt, daß zwischen AMS Wien und WIFI keine direkte vertragliche Beziehung besteht. Der Vertrag zwischen WIFI und start wird jährlich neu abgeschlossen. Es handelt sich hierbei um einen Rahmenvertrag, der für eine bestimmte Anzahl von Teilnehmerinnen pauschal abgeschlossen wird. Dem WAFF kommt bei WiederIn eine Doppelrolle zu, denn zum einen ist er Kooperationspartner des AMS, gleichzeitig über start aber auch Auftragnehmer.

In der Maßnahmendurchführung ergibt sich eine Reihe von Berührungspunkten zwischen den einzelnen Akteuren. Zum einen gibt es bei der Informationsveranstaltung ein gemeinsames Auftreten von WIFI, start und AMS Wien, wobei das AMS Wien durch die VertreterIn

von start mitrepräsentiert wird. Diese drei Akteure eröffnen auch gemeinsam den BO-Kurs. Im weiteren Verlauf der Maßnahme kommt es im Rahmen der Karriereplangenehmigung und bei etwaigen Karriereplanänderungen nochmals zu einem gemeinsamen koordinierten Auftreten dieser drei Akteure. Ähnliches gilt für das Handling von etwaigen Problemfällen (z.B. Ausschlüsse von Teilnehmerinnen).

1.3 Fragestellung und Design der Evaluation

Zielsetzung der Evaluation von WiederIn ist es, die bisherige Durchführung und Wirkungsweise der Maßnahme zu überprüfen und Verbesserungsvorschläge für deren Weiterführung zu liefern.

Im Rahmen der Ziel- und Kontextanalyse steht die Frage im Mittelpunkt, welche konkreten Zielsetzungen die Maßnahme WiederIn verfolgt und inwieweit diese Konzeption mit den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktpolitik in Einklang steht.

Aufgrund der Komplexität des Maßnahmenprofils kommt der Implementationsevaluation bei WiederIn eine wichtige Aufgabe zu. Vor allem die Kombination der einzelnen Module der Maßnahme (BO, AuW und AAS) und die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Organisationen sind in dieser Hinsicht zentral. Wichtig ist aber auch der Ablauf in den einzelnen Modulen sowie die Struktur der Teilnehmerinnen. Die Ergebnisse dienen weiters als Hintergrundinformation für die Interpretation der erzielten Effekte (Wirkungen).

Bei der Wirkungsevaluation werden neben Beschäftigungseffekten auch Qualifizierungseffekte und psychosoziale Effekte berücksichtigt. Im Rahmen der Diskussion wird auch auf nicht-intendierte Effekte (z.B. Creaming-Effekte, Verdrängungseffekte und Mitnahmeeffekte) eingegangen. Für die Bewertung der Effekte von WiederIn wird das Hauptaugenmerk auf den Vergleich mit ähnlichen Maßnahmen (FAST, Frauenstiftung Steyr, DYNAMO) gelegt.

In die Evaluation wird eine Reihe unterschiedlicher Datenbasen und Informationsquellen einbezogen, die miteinander verknüpft wurden. Als Basis der Untersuchung dienen die Analysen der vorliegenden Dokumente von AMS und WAFF über die Konzeption und Umsetzung des Programmes sowie die TeilnehmerInnendatenbank, welche die Stammdaten (Alter, Geschlecht, Ausbildung, berufliche Stellung, Berufsziel, Aus- und Weiterbildungsplan, Dauer der einzelnen Module etc.) aller bisherigen Teilnehmerinnen von WiederIn enthält. Weiters wurden in die Evaluation die Informationsbögen der Interessierten, die von den Teilnehmerinnen an der Informationsveranstaltung ausgefüllt wurden (soziodemographische Merkmale, Kinderbetreuung, Interesse an der Maßnahme), und auch die von den Teilnehmerinnen des Programmjahres 1999 nach der BO ausgefüllten Feedback-Bögen einbezogen. Zudem wurden 13 semi-strukturierte ExpertInneninterviews mit den VertreterInnen der beteiligten Institutionen (AMS Wien, WAFF/start und WIFI) geführt.⁶ Den Kern der Erhebung stellt die vom IHS durch-

⁶ Zitate aus den Interviews werden jeweils mit einer Interviewnummer (I) gekennzeichnet.

geführte Teilnehmerinnenbefragung dar. Insgesamt wurden im März und April 2000 mit 200 Teilnehmerinnen der Programmjahre 1996 bis 1999 Telefoninterviews geführt, wobei ein Großteils standardisierter Fragebogen eingesetzt wurde. Weiters wurden mit sechs Teilnehmerinnen des Programmjahrs 1996 ausführlichere persönliche Interviews geführt, um die Motive und Bewertungen der Frauen besser zu verstehen und Einzelheiten aus der Durchführung der Maßnahme zu erfahren.

2 Arbeitsmarktpolitische Rahmenbedingungen in Wien

Das Konzept von WiederIn unterscheidet sich in zwei relevanten Punkten von anderen Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen bzw. Wiedereinsteigerinnen, nämlich in der Definition der Zielgruppe (Frauen mit Betreuungspflichten und geringen Qualifikationen) und in der inhaltlichen Ausgestaltung durch die Kombination der drei Module BO, AuW und AAS. Dies ist sowohl bei der Frage nach dem Bedarf der Maßnahme als auch für ihre Beschäftigungswirkung von Bedeutung, wobei beide Aspekte vor dem Hintergrund der Situation am Wiener Arbeitsmarkt zu sehen sind. Daher wird im folgenden auf die regionalen Rahmenbedingungen, wie die Arbeitsmarktsituation, die Kinderbetreuungsinfrastruktur, arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen und das alternative Maßnahmenangebot, näher eingegangen.

2.1 Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen

Wiedereinsteigerinnen, wie die Zielgruppe von WiederIn im allgemeinen lapidar umschrieben wird, sind unterschiedlichen Arbeitsmarktstatusgruppen zuzuordnen. Gemeint sind sowohl registrierte Arbeitslose mit längeren Berufsunterbrechungen und Betreuungspflichten als auch Personen, die nicht beim AMS als arbeitslos oder arbeitsuchend vorgemerkt sind, sondern sich entweder noch in Karenz oder Sondernotstandshilfe befinden oder als »Hausfrauen« mit Beschäftigungswunsch dem Segment der versteckten Arbeitslosigkeit zugehörig sind. Dadurch können mittels der Daten des AMS sowohl das quantitative Ausmaß der Gruppe der Zielpersonen als auch deren unmittelbare Probleme am Arbeitsmarkt nur begrenzt erfaßt werden. Um das tatsächliche Ausmaß der Zielgruppe abschätzen zu können, wird daher auf Untersuchungen zurückgegriffen, die sich mit der Abschätzung der Zielgruppe, den potentiellen Wiedereinsteigerinnen, beschäftigen.⁷

Das Potential an Wiedereinsteigerinnen erstreckt sich theoretisch auf Frauen in Arbeitslosigkeit, in Karenz und im Haushalt, wobei aber der Anteil jener Frauen, die wiedereinsteigen wollen, schwer abzuschätzen ist. In der Studie »Wiedereinsteigerinnen in Wien«⁸ wird das Wiedereinsteigerinnenpotential – auf Basis der Sondererhebung des Mikrozensus 1990-3 zu Berufsunterbrechungen – auf 12.000 geschätzt.⁹ Damit werden ca. 10% der Frauen, die 1990 in Karenz (11.200), in Arbeitslosigkeit (14.000) oder im Haushalt tätig waren (82.800),

7 Hierzu wird vor allem auf folgende Studien eingegangen: ARGE Wiedereinstieg 1996; Kapeller u.a. 1999a; Leitner/Wroblewski 2000a.

8 ARGE Wiedereinstieg 1996.

9 Diese Schätzung ergibt sich aus dem Wiedereinstiegsverhalten der Frauen hinsichtlich der längsten Berufsunterbrechung, die Gegenstand der Befragung war.

den potentiellen Wiedereinsteigerinnen zugerechnet. Der Anteil der potentiellen Wiedereinsteigerinnen ist seither noch gestiegen, denn zwischen 1990 und 1999 hat sich die Zahl der arbeitslosen Frauen in Wien um 37% erhöht (+7.800), wobei die Zahl der arbeitslosen Frauen mit einer Vormerkdauer von mindestens einem Jahr sogar um 71% gestiegen ist. Zudem hat sich die Karenzzeit verlängert, was die Wiedereinstiegsprobleme eher verstärkt. Und schließlich ist es für viele Frauen heute stärker notwendig oder wünschenswert, erwerbstätig zu sein, was sich an der sinkenden Zahl der ausschließlich im Haushalt tätigen Frauen zeigt. Der Umfang des Wiedereinsteigerinnenpotentials dürfte also noch deutlich über den geschätzten 12.000 Frauen liegen.

Anhand der Angaben zu den Gründen der Berufsunterbrechung in der Mikrozensususerhebung 1990-3 läßt sich die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen noch etwas genauer umschreiben. Sowohl die Berufsunterbrechung als auch deren Dauer werden großteils mit Kinderbetreuungspflichten begründet (ca. 80%¹⁰). 30% der Frauen geben aber auch Arbeitsmarktprobleme als Grund für ihre Berufsunterbrechung an, von 12% der Frauen werden diese Probleme gemeinsam genannt. Auf die Frage, was letztlich für die Dauer der Berufsunterbrechung entscheidend war, nennen nur noch 6% der Befragten arbeitsmarktbezogene Probleme, während hingegen 14% Probleme mit der Kinderbetreuung angeben und über 80% die Dauer der Berufsunterbrechung mit dem Wunsch, die Kinder persönlich zu betreuen, als Begründung nennen. Kinderbetreuung ist also der vorherrschende Grund für die Berufsunterbrechungen, wobei aber auch die Arbeitsmarktgründe nicht zu vernachlässigen sind. Daß Frauen dennoch vielfach den Wunsch zur eigenen Kinderbetreuung als Begründung angeben, dürfte die problematische Situation des Wiedereinstieges¹¹ verdecken: »Der Wunsch, sich der Betreuung des Kindes zu widmen, ersetzt weder fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen noch fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten und ebensowenig zieht dieser Wunsch notwendigerweise den Wunsch nach einer Berufsunterbrechung nach sich.«¹² Vielmehr erscheint es schwierig, durch derartige Befragungen eine exakte Unterscheidung zwischen familienbedingten (eher durch Betreuungsunterstützungen zu behebbende) Unterbrechungsgründen und arbeitsmarktbedingten (durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu behebbende) Ursachen zu treffen.¹³ Die Hemmnisse der Erwerbstätigkeit kommen hingegen vielfach in Kombination vor, wobei ungelöste Betreuungsprobleme die Arbeitsmarktchancen von Frauen deutlich einschränken.¹⁴

Nur rund ein Drittel der im Rahmen des Mikrozensus Befragten unterbrechen den Beruf für die Dauer der Karenzzeit und sind unmittelbar danach wieder berufstätig. Die Unterbre-

10 Mehrfachnennungen waren möglich.

11 Auch in der Mikrozensususerhebung 1995-3 zur Nicht-Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung zeigte sich eine Dominanz an familienbedingten Gründen der Nicht-Erwerbstätigkeit (Kapeller u.a. 1999b). 44% der Frauen nannten familiäre Gründe, nur 10% Arbeitsmarktgründe, je 23% gesundheitliche oder Ausbildungsgründe. Hier zeigt sich allerdings auch, daß bei den familienbedingten Gründen der Wunsch, die Kinder selbst zu betreuen, einen geringeren Anteil einnimmt als die generelle zeitliche Einschränkung durch die zu leistende Familienarbeit.

12 ARGE Wiedereinstieg 1996, Seite 25.

13 Vgl. Kapeller u.a. 1999a.

14 Vgl. Kapeller u.a. 1999b.

chungsdauer variiert dabei deutlich nach Alterskohorten: Jüngere Frauen mit Berufsunterbrechungen kehren häufiger und früher in den Arbeitsmarkt zurück. Geringe Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der beruflichen Stellung und der Qualifikation. Eine Ausnahme bilden Beamtinnen, bei denen der Wiedereinstieg meistens rasch und unproblematisch erfolgt. Unabhängig von den genannten Unterscheidungskriterien bestimmt die Unterbrechungsdauer wesentlich die Wiedereinstiegchancen. Je länger die Berufsunterbrechung dauert, desto größer sind die Einkommensverluste und beruflichen Probleme beim Wiedereinstieg.

2.2 Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit von Frauen in Wien

Während also Ausmaß und Struktur der Wiedereinsteigerinnen im weiteren Sinne nur schwer abzuschätzen sind, gibt es genauere Informationen über die Entwicklung und Struktur der arbeitslos registrierten Frauen. Die Arbeitsmarktstatistik weist auch eine Reihe von Besonderheiten Wiens im gesamtösterreichischen Vergleich auf. So ist beispielsweise der Problemdruck am Wiener Arbeitsmarkt in den letzten Jahren deutlich stärker gestiegen, da sich die Zahl der Arbeitslosen seit 1980 mehr als versechsfacht hat.¹⁵ Erst seit 1999 ist eine Verringerung der Arbeitslosenzahlen und damit eine leichte Entspannung der problematischen Situation in Wien erkennbar. Der außergewöhnliche Anstieg in Wien hat dazu geführt, daß die Arbeitslosenquote deutlich höher ist als im gesamtösterreichischen Schnitt. 1999 lag die Arbeitslosenquote österreichweit bei 6,7%, jene in Wien bei 8,8%.

Die Frauenarbeitslosenquote in Wien ist im Gegensatz zu den anderen Bundesländern geringer als die Männerarbeitslosigkeit. 1999 waren in Wien im Jahresdurchschnitt 28.730 Frauen arbeitslos gemeldet, was einer Arbeitslosenquote von 7,9% entspricht. Damit lag die Arbeitslosenquote der Frauen unter jener der Männer (9,6%). Während in Gesamtösterreich die Frauenarbeitslosigkeit seit den 1980er Jahren erheblich gestiegen ist, nimmt diese in Wien im Vergleich zu jener der Männer moderat zu. Die Zahl der männlichen Arbeitslosen ist zwischen 1990 und 1999 um 51% gestiegen, während die Steigerung bei den Frauen in diesem Zeitraum bei »nur« 37% lag. Allerdings wirkt sich der Konjunkturzyklus bei Frauen kaum als Entlastungsfaktor auf die Arbeitslosigkeit aus, sondern die weiblichen Arbeitslosenzahlen steigen im Gegensatz zu den deutlichen Schwankungen bei männlichen Arbeitslosen kontinuierlich an, und die Steigerungsraten der Frauen sind auch in den Jahren 1998 und 1999 deutlich höher als jene der Männer, sodaß in Wien eine Angleichung zu erwarten ist.

Zudem stellt sich das Risiko der Arbeitslosigkeit für Frauen und Männer unterschiedlich dar:

- 60% der Frauen, die arbeitslos werden, finden zwar innerhalb von sechs Monaten wieder einen Arbeitsplatz, aber Frauen tragen ein höheres Risiko als Männer, nicht wieder in den Beruf integriert zu werden.

¹⁵ Vgl. Prenner u.a. 2000.

- Für Frauen ist das Arbeitslosigkeitsrisiko eng an den Familienzyklus gekoppelt: In jener Phase, in der Frauen ihre Kinder zu betreuen haben bzw. nach einer Berufsunterbrechung in die Erwerbsarbeit zurückkehren wollen, ist ihr Arbeitslosigkeitsrisiko wesentlich höher. 43% aller arbeitslosen Frauen sind jener Altersgruppe (25–40 Jahre) zuzurechnen, in der zumeist die intensive Familienphase durchlaufen wird.
- Qualifikationsdefizite erhöhen das Risiko der Arbeitslosigkeit bei Frauen stärker als bei Männern. 52% der arbeitslosen Frauen weisen lediglich einen Pflichtschulabschluß auf.
- Die Arbeitslosigkeit ist gerade in jenen Wirtschaftsklassen hoch, in denen der Beschäftigungsanteil der Frauen auch hoch ist, wie Handel und Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen.
- Auch auf beruflicher Ebene weisen typische Frauenberufe, nämlich Handelsberufe, persönliche Dienstleistungstätigkeiten, Büroberufe sowie Gesundheits- und Sozialberufe, ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko auf.
- Die Arbeitsmarktstatistik zeigt zwar nur eine geringe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit für Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, wobei aber anzunehmen ist, daß deren Beschäftigungsprobleme nicht adäquat abgebildet werden. Denn gerade ausländische Frauen finden aufgrund fehlender Sprachkenntnisse oder aufgrund von Vorurteilen keinen Arbeitsplatz und würden dringend eine Unterstützung benötigen.
- Institutionelle Veränderungen, wie die 1997 erfolgte De-facto-Kürzung der Karenzzeit auf eineinhalb Jahre,¹⁶ verstärken die Arbeitsmarktprobleme von Frauen, was sich an der Entwicklung der als arbeitslos vorgemerkten Frauen mit Mobilitätseinschränkungen ablesen läßt. Ihre Zahl lag zwischen 1990 und 1997 ziemlich konstant bei 4.300 und stieg zwischen 1997 und 1998 rapide um ca. ein Viertel an.¹⁷

Die Kombination von niedriger Qualifikation in einem frauentypischen Beruf und einer schrumpfenden Wirtschaftsklasse erhöht demnach schon an sich das Arbeitslosenrisiko der Frauen ganz wesentlich. Kommen dazu noch eine längere Berufsunterbrechung und/oder fehlende Sprachkenntnisse oder Vorurteile aufgrund anderer Nationalität, so sind Schwierigkeiten bei der Jobsuche praktisch vorprogrammiert. Die Entwicklung am Wiener Arbeitsmarkt hat die Problemlage durch Einsparungen von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und durch die sektoralen Veränderungen auf Kosten der primären Dienstleistungen¹⁸ weiter verschärft.

Auch die Erwerbssituation der Wiener Frauen unterscheidet sich im Vergleich zu jener in Gesamtösterreich. Insgesamt weist Wien gegenüber anderen Regionen eine wesentlich höhe-

16 Die Karenzreform von 1998, die eine zweijährige Karenzzeit an die Bedingung knüpft, daß beide Elternteile zumindest ein halbes Jahr der Karenzzeit nützen, hat faktisch zu einer Verkürzung der Karenzzeit geführt, da nur 1% der KarenzgeldbezieherInnen Männer sind.

17 Daten über Gründe der Schwervermittelbarkeit durch Mobilitätseinschränkungen, längere Abwesenheit vom Erwerbsleben und Einberufung zum Präsenzdienst/Zivildienst stehen ab dem Jahr 1999 nicht mehr zur Verfügung.

18 Primäre (z.B. Handel, Gastgewerbe) weisen im Gegensatz zu sekundären Dienstleistungen ein geringes Qualifikationsniveau auf.

re Erwerbsbeteiligung von Frauen auf, was insbesondere durch den höheren Anteil von erwerbstätigen Müttern zu erklären ist. Zudem ist auch das Qualifikationsniveau von Frauen höher bzw. der Anteil von Frauen mit lediglich Pflichtschulabschluß niedriger als im Bundesdurchschnitt.¹⁹

Eine im Rahmen der Studie »Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit« durchgeführte Befragung von nicht oder nur begrenzt in den Arbeitsmarkt integrierten Frauen liefert weitere Erklärungen für die unterschiedliche Erwerbssituation von Frauen in Wien gegenüber Frauen aus ländlichen Regionen:²⁰

- Der eigenen Erwerbstätigkeit wird ein wichtigerer Stellenwert eingeräumt, und zwar sowohl die Unabhängigkeit vom Mann als auch die finanzielle Notwendigkeit betreffend.
- Die urbane Struktur bietet ein wesentlich breiteres Angebot an Infrastruktureinrichtungen für Kinderbetreuung, Aus- und Weiterbildung, öffentliche Verkehrsmittel und Informationsstellen, das die Erwerbsbeteiligung erleichtert und fördert.
- Der relativ hohe Anteil an Dienstleistungsberufen stellt Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen bereit, die für Frauen leichter mit der Familie vereinbar sind.
- Trotz der vergleichsweise guten Versorgung mit Krabbelstuben, Kindergärten und Horten bleiben in der Wahrnehmung der Wienerinnen die familiären Versorgungspflichten das wichtigste Erwerbshemmnis (Kosten der Betreuungseinrichtungen und innerfamiliäre Arbeitsteilung).
- Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, daß die Wienerinnen in den durchgeführten Gruppendiskussionen und Einzelinterviews die Arbeitsmarktsituation deutlich weniger problematisiert haben als dies in anderen Regionen der Fall war.

Diese Ergebnisse können dahingehend interpretiert werden, daß Frauen in Wien zwar eine stärkere Erwerbsorientierung aufweisen, zugleich aber mit ähnlichen Erwerbshindernissen zu kämpfen haben wie Frauen in anderen Bundesländern. Im Bewußtsein der Frauen spielen dafür familiäre Belastungen, mangelnde Unterstützung bei der Haus- und Familienarbeit und fehlende Kinderbetreuungseinrichtungen eine zumindest genauso prägnante Rolle wie die fehlenden Arbeitsplätze. Diese Wahrnehmung steht im Gegensatz zu den statistischen Daten, die eine bessere Unterstützung im familiären Bereich und eine größere Problematik am Arbeitsmarkt im Vergleich zu den anderen Bundesländern ausweisen.

19 In der Studie »Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit« (Kapeller u.a. 1999a) wurde eine Typisierung der politischen Bezirke (mittels statistischen Clusterverfahrens) nach wesentlichen Merkmalen der Frauenerwerbstätigkeit (Erwerbsquote, Arbeitslosenquote und Bildungsniveau der erwerbstätigen Frauen) vorgenommen. Wien bildet als Ergebnis der statistischen Clusterbildung gemeinsam mit seinen Umgebungsbezirken und den meisten Landeshauptstädten (Ausnahmen: Salzburg und Bregenz) einen Cluster, der sich von den anderen Regionen dadurch unterscheidet, daß Erwerbsquote und Arbeitslosenquote wesentlich höher und der Anteil von Frauen mit maximal Pflichtschulabschluß geringer sind als im Bundesdurchschnitt. Innerhalb dieses Clusters nimmt Wien noch eine Sonderstellung ein, da die Werte noch stärker vom Schnitt abweichen, was insbesondere auch für die Arbeitslosenquote gilt.

20 Vgl. Kapeller u.a. 1999a.

2.3 Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen

Wien weist zwar im Vergleich zu den anderen Bundesländern eine deutlich bessere Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen auf, doch gibt es auch für Wien einige wesentliche Defizite. Derzeit sind rund 70.000 Betreuungseinrichtungen vorhanden, was differenziert nach Altersgruppen einen Versorgungsgrad von 88% bei den Drei- bis Sechsjährigen und 41% bei den Ein- bis Dreijährigen ergibt. Zudem werden ca. 1.920 Betreuungsplätze bei Tagesmüttern genutzt.²¹ Versorgungsdefizite bestehen in Wien insbesondere für Kleinkinder unter drei Jahren und Volksschulkinder.²²

Neben dem Mangel an Betreuungsplätzen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aber auch durch die gegebenen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen beeinträchtigt. Die städtischen Kindertageseinrichtungen, die ca. 50% aller Betreuungsinstitutionen umfassen, weisen Kernöffnungszeiten von 6:30 bis 17:30 auf und sind an Samstagen und Sonntagen sowie einen Monat im Sommer geschlossen. Entsprechend einer Befragung von Eltern zu ihrer Zufriedenheit mit den derzeitigen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen²³ wünschen sich zwei Fünftel der Befragten eine Veränderung der Öffnungszeiten, was sich vor allem auf die unzureichenden Öffnungszeiten am Abend bezieht. Deutlich stärker wird diese Kritik bei voller Berufstätigkeit beider Elternteile sowie von Alleinerzieherinnen geäußert. Betriebskindergärten stellen unter den gegebenen Arbeitsbedingungen ein positives Beispiel für bedarfsgerechte Kinderbetreuung dar. In der Regel kehren Frauen, die einen Betriebskindergarten nutzen können, früher in den Beruf zurück.²⁴ Obwohl Wien im Vergleich zu den anderen Regionen über wesentlich mehr Betriebskindergärten verfügt – die häufig durch gemeinnützige Einrichtungen, wie zB. die Wiener Kinderfreunde, betreut werden –, ist dieses Angebot nicht ausreichend.

Neben den unzureichenden Öffnungszeiten stellen in Wien aber auch die Kosten der Betreuung ein wesentliches Hemmnis dar.²⁵ Dies steht teilweise im Zusammenhang mit den begrenzten Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, denn eine private, zeitlich flexiblere Kinderbetreuung ist meist mit Kosten verbunden, die in Relation zu den Einkommensmöglichkeiten von Frauen nicht leistbar sind.

Die Geschäftsführerin der Wiener Kinderdrehscheibe sieht eine wesentliche Erschwernis beim Wiedereinstieg auch darin, daß arbeitssuchende Frauen, die noch keine Arbeitsplatzzusage vorweisen können, keinen Anspruch auf einen geförderten Kinderbetreuungsplatz haben. Insgesamt konstatiert sie für die Wiener Betreuungssituation eine deutliche Verschlechterung in den letzten Jahren.²⁶ Die Ursachen dafür sind sowohl auf das Sparpaket der Regierung (1997),

21 Vgl. Frauenbüro der Stadt Wien 1999.

22 Vgl. Europäisches Zentrum 1997.

23 Vgl. Pesendorfer/Silber 1997.

24 Vgl. Frauenbüro der Stadt Wien 1999.

25 Vgl. Kapeller u.a. 1999.

26 Vgl. Frauenbüro der Stadt Wien 1999.

die Verkürzung der Karenzzeit auf 1,5 Jahre, die Flexibilisierung am Arbeitsmarkt als auch auf den erschwerten Zugang zu Unterstützungsleistungen, wie z.B. zur Notstandshilfe, zurückzuführen.

2.4 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen in Wien

Arbeitsmarktpolitik für Frauen hat in Österreich in den 1990er Jahren verstärkt an Gewicht gewonnen und wurde im Rahmen des NAP (der u.a. auf eine Erhöhung des Anteiles der arbeitslosen Personen in Schulung und auf Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern abzielt) noch verstärkt. Das höhere Engagement in der Arbeitsmarktpolitik für Frauen läßt sich beispielsweise daran ablesen, daß in den 1990er Jahren die Anzahl der Personen in Schulung deutlich gestiegen ist und seit 1997 die Zahl der Frauen in Schulung jene der Männer übersteigt.²⁷

Im Zuge dieser Expansion wurde auch eine Reihe von Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen geschaffen, wie z.B. Beratungsangebote, BO-Kurse und Qualifizierungen. So richtet sich z.B. die Orientierungsmaßnahme Karenz Plus des abzwien explizit an KarenzgeldbezieherInnen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Ein weiteres konkret für Wiedereinsteigerinnen konzipiertes Beratungsangebot stellt die »Kinderdrehscheibe« dar. Sie bietet Eltern Informationen über das Angebot an freien, privaten Kinderbetreuungsplätzen (Kinderkrippen, Kindergärten, Horte, Tageseltern, Kindergruppen, Kinderkreise) im Raum Wien.

Im Vergleich dazu bieten Stiftungen und stiftungsähnliche Maßnahmen für Frauen eine Kombination von Orientierung, Qualifizierung und Unterstützung bei der aktiven Suche nach Arbeit. Diese Kombination erscheint insbesondere bei Personen, die lange aus dem Erwerbsleben ausgeschieden waren, sinnvoll. In Wien werden zwei stiftungsähnliche Maßnahmen für Frauen angeboten, wobei sich diese an unterschiedliche Zielgruppen richten. FAST (Frauenarbeitsstiftung Wien) ist für Frauen, die nicht länger als zwölf Monate arbeitslos waren und über geringe Qualifikationen oder eine »Sackgassenqualifikation« verfügen, aber eine Berufspraxis aufweisen, konzipiert. Das WiederIn-Programm strebt hingegen die Reintegration von Frauen an, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben und wegen Kinderbetreuung für mindestens 1,5 Jahre keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgegangen sind. Damit richtet sich FAST an Frauen, die noch einen relativ unmittelbaren Bezug zum Arbeitsmarkt haben, während WiederIn »klassische« Wiedereinsteigerinnen, d.h. Frauen nach längeren Berufsunterbrechungen, ansprechen möchte.

Trotz des ausgeweiteten Angebotes für Wiedereinsteigerinnen sind Frauen mit geringen Qualifikationen und/oder längeren Unterbrechungsdauern, d.h. jene, die den höchsten Unterstützungsbedarf aufweisen, in Maßnahmen unterrepräsentiert.²⁸ Dies ist u.a. darauf zurückzu-

27 Vgl. WIFO/IHS 2000.

28 Vgl. Leitner/Wroblewski 2000a.

führen, daß die meisten der vom AMS angebotenen Weiterbildungskurse für Wiedereinsteigerinnen fachliche Qualifizierungen in den Bereichen Büro, EDV und Sprachen vermitteln und sich nur selten an Frauen ohne bzw. mit geringer beruflicher Qualifikation richten.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, daß die Maßnahme WiederIn in ihrer Zielsetzung und inhaltlichen Ausrichtung weitgehend den veränderten arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen, nämlich verstärkt geringqualifizierte Frauen in ihren Arbeitsmarktchancen zu fördern und dabei auch Frauen anzusprechen, die nicht zur traditionellen Klientel des AMS gehören, entspricht. Diese verstärkte Orientierung auf Wiedereinsteigerinnen war zu Beginn von WiederIn noch relativ neu, wurde aber im Rahmen des NAP und auch der neuen ESF-Zielsetzungen verstärkt. WiederIn kann also durchaus als innovativer Ansatz dieser neuen Arbeitsmarktpolitik für Frauen betrachtet werden.

Obwohl sich in den letzten Jahren zahlreiche Maßnahmen für Frauen in der Wiener Arbeitsmarktpolitik entwickelt haben, steht WiederIn kaum in Konkurrenz zu anderen Förderungen. Die breite Definition der Zielgruppe, die Kombination von Orientierung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Suche nach Arbeit sowie die Ausrichtung auf geringqualifizierte Frauen ist einmalig in der Wiener Arbeitsmarktpolitik. Eine weitere Besonderheit stellt die Offenheit der Berufsziele dar, denn vom Konzept her sind keine Einschränkungen bezüglich der Berufsfelder vorgesehen.

3 Selektionsprozeß und Struktur der Teilnehmerinnen

Im Zeitraum von 1996 bis 1999 haben 666 Personen am WiederIn-Programm teilgenommen.²⁹ WiederIn hat sich in diesem Zeitraum nicht nur etabliert, sondern diese Maßnahme hat im Laufe der Zeit auch eine deutliche Expansion erfahren: 1996 startete das Programm mit 100 Teilnehmerinnen, wurde 1997 auf 160 aufgestockt und in den Jahren 1998 und 1999 mit jeweils 200 Teilnehmerinnen fortgeführt. In diesem Zeitraum veränderte sich die Maßnahme in organisatorischer Hinsicht wie auch in der Teilnehmerinnenstruktur.

3.1 Selektionsprozeß

Die Struktur der in das Programm aufgenommenen Teilnehmerinnen stellt das Ergebnis eines komplexen Zuweisungs- und Auswahlverfahrens dar, dem insbesondere im Zusammenhang mit der Frage nach der Zielgruppenerreichung besondere Bedeutung zukommt. Die Richtlinien der Maßnahme bilden zwar eine grobe Vorgabe für die Auswahl der Teilnehmerinnen, aber die tatsächliche Ausgestaltung liegt bei den beteiligten Akteuren. Hier wirken einerseits sowohl das AMS Wien als auch der WAFF durch ihre Informationsstrategien mit, andererseits die unterschiedlichen Beteiligten am eigentlichen Auswahlprozeß, nämlich die RGS-BeraterInnen des AMS, die die Frauen zu den Informationstagen einladen, und die TrainerInnen des WIFI, die die Frauen über den Verlauf und die Bedingungen von WiederIn informieren und in Einzelgesprächen die Teilnehmerinnen auswählen. Nicht zuletzt bestimmen auch die Interessentinnen selbst durch ihre Selbstdarstellung bezüglich Notwendigkeit, Möglichkeit und Interesse an der Teilnahme diesen Auswahlprozeß mit.

Da die Information über die Maßnahme – trotz Berichterstattung in den Medien und Öffentlichkeitsarbeit durch den WAFF – primär über das AMS weitergegeben wird, spielen die BeraterInnen in den RGS eine wesentliche Rolle im Selektionsprozeß.³⁰ Sie entscheiden innerhalb des gegebenen Interpretationsspielraumes, welchen Frauen sie die Teilnahme am WiederIn-Programm vorschlagen und für welche Frauen sie eine andere Maßnahme für geeigneter halten.³¹ Im Vergleich zu anderen Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen³² konnte dabei ein

²⁹ Sechs Personen sind kurze Zeit nach Eintritt in die Maßnahme ausgeschieden und wurden durch neue Teilnehmerinnen ersetzt.

³⁰ Rund drei Viertel aller Teilnehmerinnen erhielten die erste Information über das WiederIn-Programm von dem/der BeraterIn des AMS. Jede achte Teilnehmerin hat von FreundInnen oder Bekannten vom Programm erfahren, rund 5% aus den Medien, und 7% gaben sonstige Informationsquellen an (vor allem andere Beratungseinrichtungen, wie z.B. Arbeiterkammer, Fraueninfomesse, Frauenhaus, SchuldnerInnenberatung).

³¹ Vgl. zu dieser Problematik auch Leitner/Wroblewski 2000b oder Sprengseis 2000.

³² Vgl. Lassnigg u.a. 1999.

größerer Anteil von Teilnehmerinnen einbezogen werden, die vor der Maßnahme keinen Kontakt zum AMS hatten (d.h. keinen Arbeitslosengeld- oder Notstandshilfebezug): 44% der Teilnehmerinnen waren nach eigenen Angaben vor dem Eintritt in die Maßnahme ausschließlich in Haushalt und Kinderbetreuung tätig und nicht aktiv auf Jobsuche, weitere 12% waren in Karenz.

Bei der Informationsveranstaltung kommt es, wenn die Rahmenbedingungen für die Maßnahme präsentiert werden, zu einem Selbstselektionsprozeß durch die Teilnehmerinnen, die sich während oder unmittelbar nach der Präsentation entscheiden, ob sie sich zum persönlichen Aufnahmegespräch anmelden oder nicht. Vor allem das Kriterium, daß die Kinderbetreuung bereits vor Maßnahmenbeginn geregelt sein muß, löst bei den Informationsveranstaltungen heftige und sehr emotional geführte Debatten aus. Die Wortmeldungen der Interessentinnen weisen darauf hin, daß aufgrund dieses Kriteriums viele Frauen meinen, die Maßnahme sei für sie nicht geeignet, da entweder noch keine Kinderbetreuungsmöglichkeit besteht oder noch nicht klar ist, wie diese in den Ferien organisiert werden kann. Diese Problematik wird weiter verschärft, wenn die Sprache auf die Urlaubsregelung kommt. Eine start-Mitarbeiterin beschreibt dies folgendermaßen: *»Zum einen wird vielen Frauen gleich bei der Infoveranstaltung klar, daß die Kinderbetreuung geklärt sein muß, daß das Programm den beruflichen Wiedereinstieg zum Ziel hat. Da gibt es dann oft lautstarke Diskussionen. Es wird den Frauen ein realistisches Bild vermittelt (...). Es wird abgeklärt, was das Programm bietet, wo seine Grenzen sind. Zum Beispiel gibt es keinen Urlaub im Programm. Das ist auch eine Rahmenbedingung, die ganz offen diskutiert wird, um ihnen die Chance zu geben, darüber nachzudenken, was das für sie bedeutet.«* (I 13)

Der im Rahmen der Informationsveranstaltung einsetzende Selbstselektionsprozeß der Interessentinnen läßt sich anhand des dort von den Interessentinnen auszufüllenden Fragebogens nachvollziehen: So sind Frauen, die bereits eine Kinderbetreuung vorweisen können, deutlich stärker an einer Teilnahme interessiert als Frauen ohne geregelte Kinderbetreuung zum Zeitpunkt der Informationsveranstaltung. Ebenso zeigen Frauen, die in einer Partnerschaft leben, deutlich stärkeres Interesse an einer Teilnahme. Weiters nimmt das Interesse an einer Teilnahme mit der Zahl der Kinder bzw. der Dauer der Berufsunterbrechung tendenziell ab.

Im Anschluß an die Informationsveranstaltung besteht für die Interessierten die Möglichkeit, sich für ein persönliches Aufnahmegespräch anzumelden. Dieses Gespräch wird von den TrainerInnen des WIFI durchgeführt und dauert etwa 30 Minuten. Im Rahmen dieses Gespräches werden zum einen die Rahmenbedingungen für eine Teilnahme (z.B. Kinderbetreuung, Wohnsituation, Anfahrtsweg) und zum anderen – soweit in diesem Rahmen möglich – Deutschkenntnisse, Lernfähigkeit, Motivation und Engagement der Interessentinnen abgeklärt. Für die Entscheidung der TrainerInnen ist die Motivation der Interessentinnen maßgebend, wobei insbesondere das Kriterium der Freiwilligkeit betont wird: *»Es gilt Freiwilligkeit für dieses Programm. Weil es keinen Sinn macht, Frauen dazu zu verpflichten.«* (I 13).

Daß die Teilnehmerinnen die Bereitschaft zum Wiedereinstieg mitbringen sollen, ist durchaus berechtigt, allerdings stellt sich die Frage, inwieweit Motivation und Interesse zum Aus-

wahlkriterium werden sollten. Dies deshalb, da aus unterschiedlichen Untersuchungen bekannt ist, daß sich Frauen in dieser Lebensphase in einer ambivalenten Situation befinden. Sie wollen sich um ihre Familie kümmern und gleichzeitig am Erwerbsleben teilnehmen, d.h., sie wollen vereinbaren, was unter den gegebenen Bedingungen nur schwer vereinbar ist. Inwieweit die bei fast allen Frauen bestehenden Unsicherheiten und Zweifel im Aufnahmegespräch so thematisiert werden können, daß ihre Motivation nicht in Frage gestellt wird, hängt von den Selbstdarstellungsmöglichkeiten ab. Damit wird es aber Frauen mit schlechten Ausdrucksmöglichkeiten, die auch größere Schwierigkeiten bei Bewerbungen haben, schwerer gemacht, an der Maßnahme teilzunehmen.

3.2 Struktur der Teilnehmerinnen

Die Ausgestaltung dieses komplexen Selektionsprozesses führt dazu, daß die Teilnehmerinnen zwar größtenteils den formalen Anforderungen entsprechen, aber die Zielgruppe nur teilweise abdecken, wie dies in der Teilnehmerinnenstruktur sichtbar wird. So steht das WiederIn-Programm grundsätzlich Frauen und Männern offen. In den ersten drei Jahren der Maßnahme (1996–1998) hat aber nur je ein Mann teilgenommen.

WiederIn ist für Wiedereinsteigerinnen mit Betreuungspflichten konzipiert, sodaß zu vermuten wäre, daß sie der mittleren oder älteren Altersklasse zuzuordnen wären. Tatsächlich ist ein Drittel der Teilnehmerinnen jünger als 30 Jahre, rund die Hälfte zwischen 30 und 40 und knapp 15% zwischen 40 und 50 Jahre alt. Über die Programmlaufzeit hinweg hat sich die Altersstruktur der Teilnehmerinnen kontinuierlich verjüngt.

Tabelle 1: Alter der Teilnehmerinnen – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt	N
Bis 24jährige	6,0%	6,2%	12,8%	17,8%	11,8%	78
25- bis 29jährige	14,9%	23,8%	25,1%	25,7%	23,3%	156
30- bis 34jährige	24,8%	27,5%	26,6%	28,7%	27,2%	181
35- bis 39jährige	34,7%	22,5%	26,1%	15,3%	23,3%	155
40- bis 44jährige	12,9%	12,5%	4,4%	9,9%	9,3%	62
45- bis 49jährige	6,9%	7,5%	4,9%	2,5%	5,1%	34
N	101	160	203	202	100%	666

Quelle: Stiftungsdatenbank

Laut ursprünglichem Konzept von WiederIn ist diese Maßnahme konkret auf Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau ausgerichtet. Insgesamt liegt der Anteil von Frauen mit maximal Pflichtschulabschluß, d.h. ohne berufliche Ausbildung, bei 42%, mittlere Ausbildungen (Lehre und BMS) umfassen 34% der Teilnehmerinnen, und der Anteil von Frauen mit mindestens Matura (AHS, BHS und Universität bzw. hochschulverwandten Lehranstalten) macht 18% aus.

Sowohl bei den Pflichtschulabsolventinnen als auch den AHS-Absolventinnen zeigen sich starke Veränderungen über die Zeit. 1996 hatten knapp zwei Drittel der Frauen maximal einen Pflichtschulabschluß, wobei sich dieser Anteil im folgenden Jahr markant auf ein Viertel verringerte. In den beiden letzten Jahren ist der Anteil der Pflichtschulabsolventinnen wieder etwas gestiegen, liegt aber auch 1999 noch unter der Hälfte. Demgegenüber sind Frauen mit mittlerer Ausbildung seit 1997 deutlich stärker vertreten als im ersten Jahr; gestiegen ist auch der Anteil von AHS-Absolventinnen, insbesondere im Jahr 1997.

Tabelle 2: Ausbildung der Teilnehmerinnen – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt	N
Pflichtschule	74,0%	24,5%	36,0%	46,3%	42,1%	279
Lehre/Meisterprüfung	16,0%	29,5%	34,0%	33,3%	30,1%	199
BMS	1,0%	3,8%	7,9%	3,0%	4,4%	29
AHS	5,0%	34,6%	14,3%	14,4%	17,8%	118
BHS	3,0%	5,7%	3,9%	1,5%	3,5%	23
Universität/HvL	1,0%	1,9%	3,9%	1,5%	2,3%	15
N	100	159	203	201	100%	663

HvL = Hochschulverwandte Lehranstalten;
Quelle: Stiftungsdatenbank

Eine der Voraussetzungen für eine Teilnahme ist, daß kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, also über einen Zeitraum von mindestens 18 Monaten vor der Teilnahme keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit vorliegt. Seit 1998 liegen in der Stiftungsdatenbank Informationen über die Dauer der Berufsunterbrechung vor der Teilnahme an WiederIn vor.³³ Laut der vorliegenden Angaben war ein Viertel der Teilnehmerinnen an WiederIn vor dem Beginn der Maßnahme bis zu einer Zeitspanne von zwei Jahren arbeitslos, 43% zwischen zwei und fünf Jahren und mehr als ein Viertel fünf Jahre und länger.

Entsprechend der Ausrichtung auf Personen mit Betreuungspflichten haben alle Teilnehmerinnen Kinder: Ein Drittel hat ein Kind, fast die Hälfte zwei Kinder, und nur 20% haben drei oder mehr Kinder. Im Durchschnitt ist das jüngste Kind zum Zeitpunkt des Einstieges in das Programm sechs Jahre alt. Allerdings nimmt in den letzten Jahren der Anteil der Frauen, deren jüngstes Kind maximal drei Jahre alt ist, zu. 1996 hatte jede fünfte Teilnehmerin ein Kind bis zu drei Jahren, 1997 und 1998 waren es jeweils 24% und 1999 bereits 27%. Unmittelbar vor der Teilnahme am WiederIn-Programm betreute nach eigenen Angaben jede vierte Teilnehmerin ihr Kind/ihre Kinder alleine, d.h., diese Frauen konnten weder auf institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen noch auf familiäre Unterstützung zurückgreifen. 37,2% der Teilnehmerinnen geben an, die Kinderbetreuung sei vor der Teilnahme durch eine Kinderbetreuungseinrichtung (Kindergarten, Kinderkrippe, Tagesmutter) und sie selbst erfolgt, in 31,7%

³³ In der Stiftungsdatenbank fehlen jedoch in 20% aller Fälle die diesbezüglichen Angaben, wobei anzunehmen ist, daß insbesondere jene Frauen mit längeren Unterbrechungsdauern nicht geantwortet haben.

aller Fälle war das Kind/waren die Kinder bereits schulpflichtig. Bei 6,5% der befragten Teilnehmerinnen war aufgrund des Alters des Kindes/der Kinder keine Kinderbetreuung im engeren Sinne mehr notwendig.

Die Analyse der Teilnehmerinnenstruktur zeigt also, daß die im Konzept vorgesehene Zielgruppe der Maßnahme nur zum Teil abgedeckt ist und sich die Diskrepanz zwischen Zielgruppe und Teilnehmerinnen mit der Laufzeit tendenziell verstärkt:

- Trotz der grundsätzlichen Offenheit der Maßnahme für Frauen und Männer blieb WiederIn mit Ausnahme von drei Männern ein Frauenprogramm.
- Im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen, wie z.B. DYNAMO³⁴ oder FAST³⁵, sind die Teilnehmerinnen von WiederIn besser qualifiziert, obwohl gerade Frauen mit geringen Qualifikationen gefördert werden sollen.
- Die Altersstruktur der Teilnehmerinnen weicht insofern von der erwarteten Struktur ab, als bei einem durchschnittlichen Geburtsalter von 28 Jahren zu erwarten wäre, daß der Großteil der Frauen zwischen 30 und 40 Jahren alt ist. Tatsächlich sind aber mehr als ein Drittel der Frauen noch keine 30 Jahre alt, und dieser Anteil hat sich gegen Ende der Beobachtungsperiode auf knapp die Hälfte (45%) erhöht.

3.3 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung

Wie die Analyse der Teilnehmerinnenstruktur zeigt, ist WiederIn eine Maßnahme, durch die vor allem Frauen mit Betreuungspflichten gefördert werden, die teils erhebliche Requalifizierungsbedarfe aufgrund längerer Berufsunterbrechungen aufweisen. Somit sind die Teilnehmerinnen durchaus als Problemgruppe am Wiener Arbeitsmarkt zu bezeichnen, die aufgrund ihrer Lebenssituation und ihrer persönlichen Merkmale mit Wiedereinstiegsproblemen zu rechnen haben. Eine Zuweisung entsprechend der Problemlage auf dem Arbeitsmarkt würde aber einen höheren Anteil älterer oder geringqualifizierter Frauen erwarten lassen.

Welche Mechanismen tatsächlich für diese Verzerrung im Auswahlprozeß verantwortlich sind, kann im Rahmen dieser Studie nicht vollständig geklärt werden. Es sind aber mehrere Aspekte erkennbar, die dieses »Creaming« der Teilnehmerinnen mitverursachen. Wie sich gezeigt hat, liegt die tatsächliche Ausgestaltung der Selektion bei den beteiligten Akteuren, die unterschiedlichen Erfolgskriterien verpflichtet sind. Sowohl die Interessen der BeraterInnen des AMS, die durch solche Maßnahmen ihren Bestand an schwer zu vermittelnden Personen reduzieren können, als auch jene der TrainerInnen, die vor allem an den Vermittlungsquoten der Teilnehmerinnen gemessen werden, können zu Abweichungen von der konzipierten Zielgruppe führen.

Diese Interessensdivergenzen zeigen sich auch in der unterschiedlichen Gewichtung der Selektionskriterien durch die beteiligten Akteure. Während vom AMS die Zielgruppe primär

³⁴ Vgl. Steiner/Lassnigg 2000.

³⁵ Vgl. Lechner u.a. 1999.

anhand formaler Kriterien beschrieben wird (Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung, eher niedrigere Qualifikation, kein Bezug von Arbeitslosengeld), legen start und WIFI stärkeres Gewicht auf die »weichen« Selektionskriterien. Diese unterschiedliche Sichtweise verdeutlicht sich beispielsweise anhand des »Kriteriums der Freiwilligkeit«. WIFI und start sehen in der Freiwilligkeit der Teilnahme eine unabdingbare Erfolgsvoraussetzung, während dies seitens des AMS zumindest nicht so eindeutig vorausgesetzt wird. Eine Trainerin (I 10) drückt dies folgendermaßen aus: *»Die Freiwilligkeit macht auch Sinn. Nur was freiwillig passiert, kann nachhaltig sein.«*

Einen weiteren Gegenstand unterschiedlicher Zugänge bildet die Voraussetzung einer geregelten Kinderbetreuung. Hier vermitteln die TrainerInnen den Interessierten, daß diese bereits vor Maßnahmenbeginn und auch für die Kindergarten- bzw. Schulferien geregelt sein muß. Dieses strikte Kriterium wird hingegen von AMS-MitarbeiterInnen anders gesehen: *»Es fehlt ein Schritt zur Entscheidungsfindung, da sich Eltern ja in Phasen auf den Arbeitsmarkt zubewegen, dies also nicht als abruptes Ereignis anzusehen ist. Prozeßhaftes muß mit Prozeßbegleitung verbunden sein. Man hat den Eindruck, die Kinder sollen möglichst »weggedacht« werden. Das mag dann beim Dienstverhältnis gelten, in einer Maßnahme sollten hier andere Kriterien gelten.«* (I 6)

Durch Abweichungen der Struktur der Teilnehmerinnen von der Zielgruppe können Ziele der Maßnahme nicht verwirklicht werden. Um dies zu vermeiden, wäre die Einrichtung einer funktionierenden Feedback-Schleife im Zuweisungsprozeß von den TrainerInnen der BO, die letztendlich die Aufnahmeentscheidung treffen, zu den BeraterInnen der RGS wichtig. Zusätzlich kann es zur Erhöhung der »Treffsicherheit« von Maßnahmen notwendig sein, Vermittlungsquoten für Schulungsträger zu lockern.

4 Berufsorientierung (BO)

Die Phase der Berufsorientierung (BO) bildet den ersten Block der Maßnahme und soll die Teilnehmerinnen beim Finden eines Berufszieles sowie bei der Definition des sich daraus ergebenden Qualifizierungsbedarfes unterstützen. Die BO ist mit einer Dauer von 14 Wochen konzipiert³⁶ und wird von den Teilnehmerinnen gemeinsam in der Gruppe absolviert. Die Kurse finden im WIFI statt, wobei eine Auslastung von 30 Unterrichtseinheiten pro Woche, das entspricht 25 Wochenstunden, vorgesehen ist. Vom Ablauf her gliedert sich die BO in drei Teile. Zunächst erfolgt die Analyse der eigenen Stärken und Schwächen, um zu einem Berufsziel (und einer Alternative) zu finden. Daran schließt die vierwöchige Praktikumszeit an. In der dritten Phase werden die Ausbildungs- und Karrierepläne erstellt. Den Abschluß bildet die Präsentation des Karriereplanes vor der Stiftungsmanagerin von start und einem/r AMS-VertreterIn.³⁷

In den Jahren 1996 bis 1999 wurden 39 BO-Kurse abgehalten, an denen insgesamt 665 Frauen teilnahmen. Im Durchschnitt nahmen an einem BO-Kurs 17 Frauen teil, wobei die tatsächlichen Teilnehmerinnenzahlen zwischen 13 und 20 schwankten. Insgesamt scheidet knapp jede achte Teilnehmerin vor Ende der BO aus. Dieser Anteil ist seit 1996 deutlich angestiegen. Während in den ersten beiden Programmjahren 7% der Teilnehmerinnen die BO vorzeitig verließen, waren es 1998 bereits 13% und 1999 rund 16%. 42% der vorzeitigen Ausstiege aus der BO sind auf Arbeitsaufnahmen zurückzuführen, wobei der Großteil der Arbeitsverhältnisse infolge der Praktika entsteht. Ein Viertel der Abbrüche der BO sind auf persönliche Gründe zurückzuführen, weitere 14% auf gesundheitliche Gründe. Jede zehnte vorzeitige Beendigung ist auf einen Ausschluß zurückzuführen, d.h., wenn eine Teilnehmerin sich als nicht gruppentauglich erweist oder die Richtlinien des Programmes wiederholt verletzt (so führt beispielsweise unentschuldigtes Fernbleiben über mehrere Tage hinweg zum Ausschluß). In vier Fällen erfolgte ein Abbruch aufgrund einer Schwangerschaft (5% aller Abbrüche).

Tabelle 3: Beendigung der BO – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt	N
Beendigung der BO	93,0%	93,1%	86,7%	84,2%	88,4%	588
Vorzeitige Beendigung der BO	7,0%	6,9%	13,3%	15,8%	11,6%	77
N (100%)	100	160	203	202	100	665

Quelle: Stiftungsdatenbank

³⁶ Die ersten beiden BO-Kurse im Programmjahr 1996 hatten eine Laufzeit von zwölf Wochen.

³⁷ Wegen begrenzter Ressourcen sind die VertreterInnen des AMS ab 2000 bei der Karriereplanpräsentation nicht mehr anwesend.

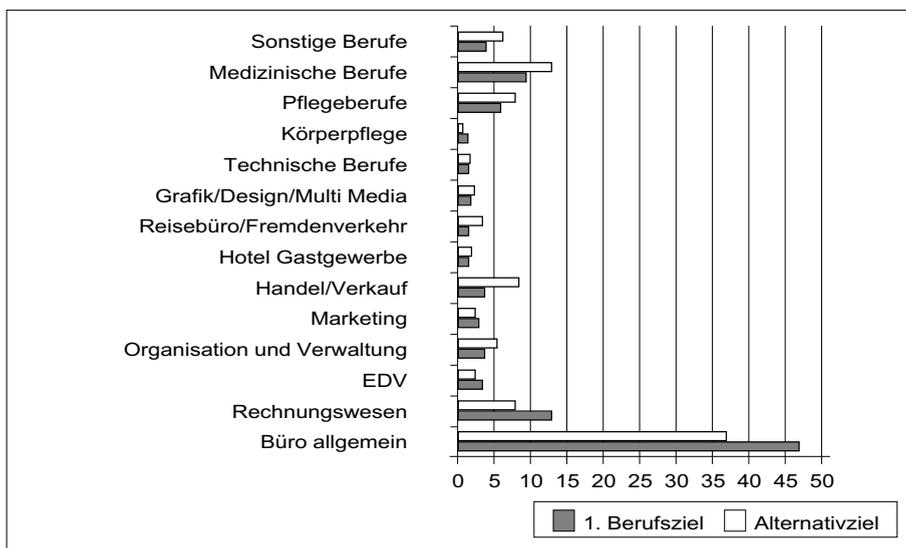
4.1 Berufsziele

Die Planung der Berufsziele der Teilnehmerinnen bildet den Kern der BO, die den weiteren Maßnahmenverlauf in der Aus- und Weiterbildungsphase und in der AAS wesentlich bestimmt und damit auch den Erfolg des Programmes. Trotz der Inhomogenität der geplanten Berufsbezeichnungen (333 unterschiedliche Berufsbezeichnungen für 580 Frauen!) ist der Großteil der Berufsziele auf den Bürobereich konzentriert. 32,9% (d.s. 191 Frauen) der Teilnehmerinnen haben sich für eine Bürotätigkeit ohne weitere Spezialisierung entschieden. Darüber hinaus gibt es 50 Berufsziele, die zwar auch auf allgemeine Sekretariatstätigkeiten ausgerichtet sind, aber spezifische Arbeitsbereiche, wie z.B. Sozialbereich, Immobilien, Gastgewerbe, anstreben, d.h. eine genauere Zielrichtung der Tätigkeit beinhalten. Eine weitere Kategorie von Bürotätigkeiten bilden Berufe in höheren Positionen (z.B. Assistentin der Geschäftsleitung) bzw. Büroberufe mit Zusatzausbildungen (Bürokraft mit Spanisch, Botschaftssekretärin etc.), die von 20 Teilnehmerinnen (3,4%) angegeben wurden³⁸. Zu den Bürotätigkeiten sind aber auch noch Berufe im Bereich Empfang/Telefon (1,9%), Rechnungswesen (11,3%), EDV (2,7%) sowie Organisation und Verwaltung (4,0%) zu zählen. Damit zielen zwei Drittel der geplanten Berufe auf den Bürobereich oder den kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Bereich.

Ein weiterer Schwerpunkt umfaßt Gesundheitsberufe (9,7%), die großteils Ordinationsgehilfinnen beinhalten, aber auch z.B. eine diplomierte Krankenschwester oder eine zahnärztliche Assistentin. Tätigkeiten in sozialen Berufen, wie Kindergartenhelferin oder Pflegehelferin, streben 6% der Teilnehmerinnen an; Handels- und Verkaufsberufe werden von 3,4% der Teilnehmerinnen geplant. Andere Berufsziele wurden nur in Einzelfällen gewählt, wobei auffallend ist, daß keine einzige Frau einen typisch männlichen Beruf, wie z.B. Mechanikerin, Elektrikerin, gewählt hat.

Die Teilnehmerinnen sollten sich während der BO neben dem ersten Berufsziel für einen Alternativberuf entscheiden. In der Datenbank sind 376 Alternativberufe angegeben, die sich in der Struktur wesentlich von den ersten Berufszielen unterscheiden (siehe Abbildung 1). Büroberufe kommen hier deutlich seltener vor, dies betrifft vor allem allgemeine Bürotätigkeiten und Rechnungswesen, aber auch EDV-Berufe. Hingegen ist der Anteil der Handels-, Gesundheits- und Pflegeberufe bei den Alternativzielen wesentlich höher. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, daß für die Teilnehmerinnen der Bürobereich in erster Linie attraktiv wirkt; wenn diese Möglichkeit abgelehnt wird, werden auch andere Berufe in Betracht gezogen. Die folgenden Analysen beziehen sich auf das erste Berufsziel, außer es wird explizit darauf hingewiesen, daß sich die Ergebnisse auf das alternative Berufsziel beziehen.

³⁸ Inwieweit die unterschiedlichen Bezeichnungen von Bürotätigkeiten tatsächlich mit unterschiedlichen Tätigkeiten in Verbindung stehen, ist unklar.

Abbildung 1: Berufsziel und Alternativziel der Teilnehmerinnen (in %)

Quelle: Stiftungsdatenbank

Vergleicht man die Berufsziele von WiederIn mit jenen der Teilnehmerinnen der Frauenarbeitsstiftung (FAST), so stimmen diese zwar darin überein, daß Büroberufe in allen Maßnahmen deutlich überwiegen; aber bei WiederIn sind die Berufsziele besonders stark auf den Bürobereich und den kaufmännischen bzw. betriebswirtschaftlichen Bereich konzentriert. Bei FAST wird dies durch einen höheren Anteil von Frauen ausgeglichen, die in sonstige Dienstleistungsberufe einsteigen wollen.

Tabelle 4: Berufsziele unterschiedlicher Frauenmaßnahmen

	WiederIn	FAST
Kaufmännische und wirtschaftliche Berufe	65,2%	57,9%
Gesundheitsberufe	9,7%	14,2%
Sonstige Dienstleistungsberufe	8,4%	19,4%
Handels- und Verkehrsberufe	3,4%	0,8%
Grafische/gestaltende Berufe	1,7%	1,6%
EDV-Berufe	3,1%	2,4%
Hotel und Gaststättenberufe	1,4%	1,6%
Technische Berufe	1,2%	0,8%
Sonstige Berufe	3,8%	1,6%
N (100%)	580	247

Quellen: WiederIn: Stiftungsdatenbank; FAST: Lechner u.a. 1999

Die Struktur der Berufsziele hat sich über den Programmverlauf verändert. 1996 gab es eine geringere Dominanz von allgemeinen Büroberufen, dafür planten mehr Frauen Berufe im

Rechnungswesen, im Pflegebereich und im Bereich der Körperpflege. 1997 hat die Konzentration bei allgemeinen Bürotätigkeiten und auch bei den Gesundheitsberufen stark zugenommen, hingegen haben Rechnungswesen und Körperpflegeberufe an Bedeutung verloren. In den beiden folgenden Jahren hat sich dies wiederum ausgeglichen. Allein im Gesundheitsbereich ist ein kontinuierlicher Zuwachs zu verzeichnen.

Tabelle 5: Verteilung der Berufsziele nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt	N
Büro allgemein	38,0%	54,4%	50,6%	44,9%	47,9%	278
Rechnungswesen	22,8%	10,2%	13,2%	9,6%	12,9%	75
Medizinische Berufe	6,5%	8,8%	10,9%	10,8%	9,7%	56
Pflegeberufe	10,9%	1,4%	3,4%	10,2%	6,0%	35
Organisation und Verwaltung	3,3%	2,0%	4,6%	5,4%	4,0%	23
Handel/Verkauf	6,5%	4,1%	2,9%	1,8%	3,4%	20
EDV	1,1%	2,0%	2,9%	5,4%	3,1%	18
Marketing	1,1%	2,0%	3,4%	2,4%	2,4%	14
Grafik/Design/Multi-Media	0,0%	2,7%	1,1%	2,4%	1,7%	10
Hotel/Gastgewerbe	2,2%	0,7%	0,6%	2,4%	1,4%	8
Reisebüro/Fremdenverkehr	0,0%	2,0%	1,1%	1,8%	1,4%	8
Technische Berufe	1,1%	2,0%	1,7%	0,0%	1,2%	7
Körperpflege	3,3%	1,4%	0,6%	0,0%	1,0%	6
Sonstige Berufe	3,3%	6,1%	2,9%	3,0%	3,8%	22
N (100%)	92	147	174	167	100%	580

Quelle: Stiftungsdatenbank

Diese Veränderungen scheinen auf den ersten Blick mit Unterschieden in der Teilnehmerinnenstruktur zusammenzuhängen. Wie bereits in Kapitel 3.2 näher ausgeführt wurde, bestehen vor allem hinsichtlich Alter und Ausbildung deutliche Unterschiede zwischen den Programmjahren. Insbesondere zwischen 1996 und 1997 zeichnete sich ein Bruch bei den demographischen Merkmalen der Teilnehmerinnen ab. Eine weitergehende Analyse untermauert diese These.

Differenziert nach Altersgruppen wird beispielsweise ersichtlich, daß junge Frauen vor allem in den Bereichen Rechnungswesen, EDV und Pflege verstärkt vorkommen. Bei älteren Frauen dominieren hingegen allgemeine Bürotätigkeiten und Pflegeberufe, während gewisse Bereiche, wie Reisebüro/Fremdenverkehr, grafische/gestaltende Berufe und Körperpflege, bei über-40jährigen Frauen nicht mehr vorkommen.

Etwas deutlicher als hinsichtlich der Altersklassen unterscheiden sich die Berufsziele der Frauen nach ihrer Ausbildung. Pflichtschulabsolventinnen weichen von den anderen Gruppen vor allem durch einen höheren Anteil von Frauen in Pflegeberufen ab. Bei den mittleren Ausbildungen, wie Lehre und BMS, sind Berufe im Rechnungswesen und im Gesundheitsbereich deutlich überproportional vertreten. AHS- und Hochschulabsolventinnen sind wesentlich seltener in den beiden Bürokatégorien, d.h. allgemeine Bürotätigkeiten und Rechnungswesen, enthalten. Während AHS-Maturantinnen verstärkt in den Dienstleistungskategorien Handel/Verkauf, Hotel/Gastgewerbe und

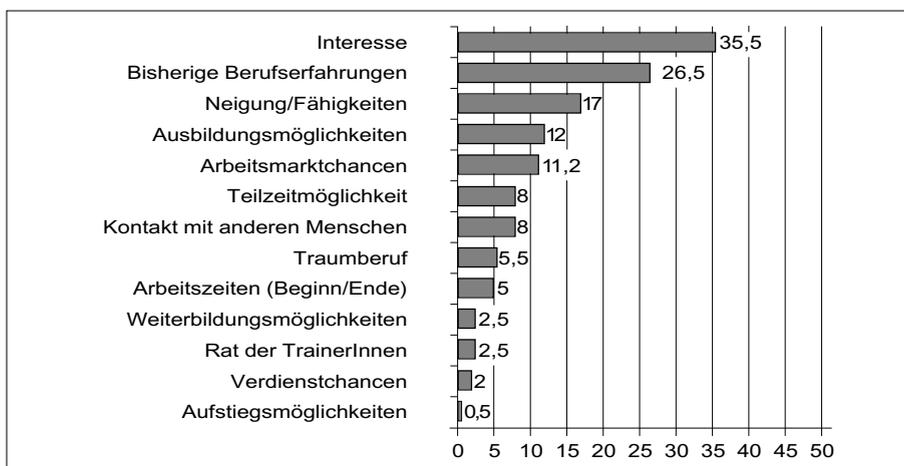
Reisebüro/Fremdenverkehr vorkommen, streben Hochschulabsolventinnen vor allem auch Berufe im EDV-, Organisations- und Verwaltungs- sowie im technischen Bereich an. Allgemeine Büroberufe werden mit zunehmender Ausbildung deutlich seltener als erstes Berufsziel genannt, wobei die relativ kleine Gruppe der BHS-Absolventinnen eine Ausnahme bildet.

Deutliche Unterschiede zeigen sich ebenfalls bei der Differenzierung nach Unterbrechungsdauer: Frauen mit Arbeitslosigkeitsphasen von bis zu zwei Jahren zielen stärker auf Buchhaltung und Lohnverrechnung ab, während hingegen der allgemeine Bürobereich weniger stark angestrebt wird. Mit längerer Unterbrechung nimmt hingegen der Anteil von allgemeinen Büroberufen zu, aber auch jener der Pflegeberufe.

Befragt nach den ausschlaggebenden Gründen für die Wahl des Berufszieles wird mit Abstand am häufigsten das Interesse an der Tätigkeit genannt (36%), gefolgt von dem Wunsch, bisherige Berufserfahrungen zu nutzen (27%), und dem Bestreben, persönliche Neigungen und Fähigkeiten einzubringen (17%). Explizit auf Arbeitsmarktchancen oder vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten wird demgegenüber selten abgestellt (jeweils 12%). Auch die Arbeitszeit wird selten als Begründung angeführt (Teilzeitmöglichkeit: 8%, Arbeitszeitlage: 5%).

Hinsichtlich des Interesses an der Tätigkeit zeigen sich kaum Unterschiede nach Alter oder Ausbildung. Erwähnenswerte Unterschiede zeigen sich jedoch hinsichtlich des Wunsches, eigene Fähigkeiten und Neigungen einzubringen, und an dem Bestreben, an bisherige Berufserfahrungen anzuknüpfen. Die Verwertbarkeit bisheriger beruflicher Praxis spielt für Absolventinnen einer Lehre oder BMS eine deutlich geringere Rolle (17%) als für Pflichtschulabsolventinnen (30%) oder Maturantinnen bzw. Akademikerinnen (33%). Weiters steigt das Interesse, an eine bisherige Berufspraxis anzuschließen, mit dem Alter deutlich an (16% der Unter-30jährigen, aber 35% der Über-40jährigen nennen dieses Motiv).

Abbildung 2: Gründe für die Wahl des Berufsziel – Mehrfachnennungen (in %)



Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Im Zusammenhang mit der BO stellt sich die Frage, inwieweit Orientierungsbedarf vorlag bzw. ob dieser bei den gegebenen Rahmenbedingungen befriedigt werden konnte. Jede zweite befragte Teilnehmerin gibt an, vor der Teilnahme bereits klare Vorstellungen über ihr Berufsziel gehabt zu haben. In jedem vierten dieser Fälle hat sich das Berufsziel während des WiederIn-Programmes verändert. Demgegenüber hatten die Teilnehmerinnen vor der Maßnahme seltener Vorstellungen über die Ausbildungswege bzw. den Qualifikationsbedarf, aber immerhin auch 36%. Diese Vorstellungen veränderten sich ebenfalls in jedem vierten Fall.

4.2 Aspekte der BO aus Sicht der Teilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen wurden im Rahmen der telefonischen Befragung gebeten, für die unterschiedlichen Phasen der BO (Berufsberatung, Praktikum, Karriereplanerstellung und Karriereplanpräsentation) sowie für die BO insgesamt eine Bewertung abzugeben.

Insgesamt bewerten die befragten Teilnehmerinnen die Berufsberatung als gut.³⁹ 38% bewerten die Berufsberatung mit sehr gut, 37% mit eher gut, 18% mit eher schlecht und 7% mit sehr schlecht. Die BO des WiederIn-Programmes 1997 wird etwas besser bewertet ($\bar{O}=1,8$) als jene aller anderen Programmjahre ($\bar{O}=2,0$).

Die Bewertung von Pflichtschulabsolventinnen und Frauen, die eine Lehre oder eine Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) abgeschlossen haben, liegt im Durchschnitt. Frauen mit Matura oder Universitätsabschluß bewerten die Berufsberatung etwas besser ($\bar{O}=1,8$). Geringe Unterschiede in der Bewertung der Berufsberatung zeigen sich auch hinsichtlich des Alters. Frauen zwischen 20 und 29 Jahren geben mit einer Durchschnittsbewertung von 1,8 eine etwas bessere Bewertung ab als Frauen zwischen 30 und 39 ($\bar{O}=1,9$) und Frauen zwischen 40 und 49 Jahren ($\bar{O}=2,0$).

Eine von den Teilnehmerinnen im Rahmen des Feedbacks an start und WIFI mehrfach genannte Kritik bezieht sich auf das enge Berufsfeld, innerhalb dessen sich die Berufsberatung bewegt. Kritisiert wird dabei primär die Konzentration auf den Bürobereich. So gibt z.B. eine Teilnehmerin folgendes Feedback: *»In der BO wurden zu viele Hoffnungen geweckt bezüglich der verschiedenen Berufe. Im Prinzip lief es aber für fast alle Teilnehmerinnen auf einen Bürojob hinaus. Es wäre gut, die eingeschränkten Möglichkeiten klarzustellen.«* Eine andere meint: *»In der BO findet zuwenig Beratung und Feedback statt. Es besteht fast nur die Möglichkeit, eine Ausbildung für das Büro zu machen.«* Es wird daher die Forderung nach *»mehr Raum für Berufsberatung«* erhoben.

Von den befragten Teilnehmerinnen geben insgesamt nur 20% an, auch über Männerberufe informiert worden zu sein. Bei den genannten Männerberufen dominieren traditionelle Lehrberufe, wie z.B. MaurerIn, SchlosserIn, TischlerIn, MechanikerIn. Nur in einigen wenigen Fällen wurden EDV-Berufe genannt (z.B. SystementwicklerIn, Technische/r ZeichnerIn).

³⁹ Die Bewertung erfolgt auf einer vierteiligen Skala von 1 bis 4 (sehr gut bis sehr schlecht). Im Durchschnitt wird die Note 1,9 vergeben.

Die Befragten absolvierten während der BO zumeist ein oder zwei Praktika. Seit 1996 veränderte sich die Situation insofern, als verstärkt die Möglichkeit genutzt wurde, die vierwöchige Praktikumszeit auf mehrere Praktika aufzuteilen. Die Praktikumsplätze liegen zum überwiegenden Teil im Bürobereich, mit einem deutlichen Abstand gefolgt von Pflegeberufen und Berufen im medizinischen Bereich. Auffallend ist weiters, daß, wenn mehrere Praktika absolviert werden, diese in ähnlichen Bereichen angesiedelt sind. Vergleichsweise selten (9%) kommt es zur Kombination unterschiedlicher Berufsbereiche, wie z.B. von kaufmännischen und sozialen Bereichen.

15% der Teilnehmerinnen geben an, daß sie aufgrund der Erfahrungen während des Praktikums ihr Berufsziel geändert haben. Der Großteil der Teilnehmerinnen wurde also durch das Praktikum im gewählten Berufsziel bestätigt. 17% aller Teilnehmerinnen absolvierten nach der BO noch weitere Praktika. Dabei handelt es sich zumeist um Praktika, die – z.B. in sozialen Berufen – während einer Aus- und Weiterbildung vorgeschrieben sind, d.h. zum Ausbildungsplan zählen. Doch auch während der AAS kann ein Praktikum Bestandteil des Bewerbungsverfahrens sein (z.B. Vorstellungspraktikum).

Die Phase der Karriereplanerstellung wird laut Anmerkungen der TrainerInnen in den Maßnahmeberichten von den Teilnehmerinnen als sehr stressig empfunden, aufgrund der hohen formalen Ansprüche teilweise sogar als Schikane bezeichnet. Die Anmerkungen der Teilnehmerinnen in den Feedback-Bögen zur BO beziehen sich jedoch kaum darauf, auch im Rahmen der Befragung wird dies selten erwähnt. Kritik wird vielmehr an der Infrastruktur geübt, konkret wird die Ausstattung mit PCs und Telefonen bemängelt.

Im Rahmen der telefonischen Befragung wurde auch thematisiert, inwieweit die Teilnehmerinnen ihre Vorstellungen im Rahmen des Karriereplanes umsetzen konnten bzw. wo sie gegebenenfalls Abstriche machen mußten. 62% der Teilnehmerinnen, die einen Karriereplan erstellten, geben an, ihre Vorstellungen voll umgesetzt zu haben. Allerdings schwankt dieser Anteil zwischen 56% (WiederIn-Programm 1998) und 67% (WiederIn-Programm 1999). 45% aller Teilnehmerinnen, die Abstriche machen mußten, führten dafür Kostengründe an, d.h., die gewünschte Ausbildung wäre zu teuer gewesen.⁴⁰ 28% geben mangelnde Berufsaussichten im gewählten Berufsfeld an, und 19% mußten Abstriche machen, da die gewählte Ausbildung zu lange gedauert hätte (schulische Ausbildungen). Nur in einigen wenigen Einzelfällen war eine zu geringe Stundenauslastung bzw. der Mangel an passenden Ausbildungsangeboten in Wien das Problem (jeweils drei Nennungen). Eine Teilnehmerin verfügte für die gewünschte Ausbildung nicht über die notwendigen Einstiegsvoraussetzungen, und in drei Fällen war die Genehmigung der Ausbildung an eine Einstellzusage gekoppelt. Auch die Kurszeiten wurden mehrmals als Grund genannt, wobei insbesondere die Bedingung, daß es sich um Tageskurse handeln muß, problematisiert wurde.

Mehr als ein Drittel aller Teilnehmerinnen hatte Schwierigkeiten, die passenden Ausbil-

⁴⁰ Die Befragten hatten die Möglichkeit mehrere Gründe anzugeben; es wurden ihnen jedoch keine Antwortvorgaben vorgelegt.

dungskurse zu finden. Die Wahrnehmung von Schwierigkeiten hängt zum Teil vom formalen Bildungsniveau der Teilnehmerinnen ab. So bezeichnen Pflichtschulabsolventinnen die Suche am häufigsten als sehr schwierig. Teilnehmerinnen mit Lehr- oder BMS-Abschluß bezeichnen die Suche als eher schwierig, und Maturantinnen bzw. Akademikerinnen geben überdurchschnittlich oft an, gar keine Schwierigkeiten gehabt zu haben. Anzunehmen ist, daß Teilnehmerinnen mit niedrigem formalen Bildungsniveau eher Probleme mit der Erfüllung der formalen Kriterien des Karriereplanes hatten, während Teilnehmerinnen mit höherem formalen Ausbildungsniveau verstärkt Probleme hatten, die für die Rahmenbedingungen der Maßnahme passenden Ausbildungsmöglichkeiten zu finden. So ist es beispielsweise nach Einschätzung einer Trainerin (I 4) problematischer, tagsüber abgehaltene Weiterbildungskurse zu finden als Kurse, die Grundqualifikationen vermitteln. Diese Einschätzung wird jedoch in einem anderen Interview (I 2) dezidiert verneint: »Ich kann mir fast nicht vorstellen, daß in Wien etwas nicht angeboten wird.«

**Tabelle 6: Schwierigkeiten bei der Suche nach Ausbildungskursen
– nach Ausbildungsniveau**

Suche	Pflichtschule	Lehre/BMS	AHS/BHS/UNI	Gesamt
Sehr schwierig	16,4%	10,7%	10,4%	12,8%
Eher schwierig	19,4%	30,4%	20,8%	23,3%
Eher nicht schwierig	22,4%	23,2%	18,8%	21,5%
Gar nicht schwierig	41,8%	35,7%	50,0%	42,4%
N (100%)	67	56	48	172

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Die Gesamtbewertung der einzelnen BO-Kurse erfolgt sehr unterschiedlich, wobei sich diese Differenzen aus dem Zusammenspiel mehrerer Faktoren ergeben. Um die Vielfältigkeit der Einflußfaktoren auf die Bewertung zu verdeutlichen, werden für ausgewählte BO-Kurse des Jahres 1999 die jeweiligen Berichte der TrainerInnen und die von den Teilnehmerinnen ausgefüllten Feedback-Bögen herangezogen. Ausgewählt wurden vier Kurse, wobei zwei von den Teilnehmerinnen überdurchschnittlich positiv und zwei überdurchschnittlich negativ bewertet wurden.

Kurs A (531/99): Dieser Kurs wird von den Teilnehmerinnen überdurchschnittlich gut bewertet. Die Gruppe ist durch große Inhomogenität gekennzeichnet (hinsichtlich Bildung, sozialem Hintergrund und Religionszugehörigkeit). Eine Teilnehmerin wird ausgeschlossen. Dennoch ist das Klima im allgemeinen von Herzlichkeit und Anteilnahme geprägt, was auch auf die hohe soziale Kompetenz einiger Teilnehmerinnen zurückzuführen ist. Die Trainerinnen weisen im BO-Bericht darauf hin, daß das positive Gruppenklima maßgeblich zur Selbstwertsteigerung der Teilnehmerinnen beiträgt. Die Teilnehmerinnen legen besonders hohe Motivation an den Tag und nehmen eine Reihe zusätzlicher Angebote (z.B. Exkursion Telecenter, diverse Vorträge, Farb-, Stil- und Typberatung) begeistert an.

Kurs B (538/99): Auch dieser Kurs wird von den Teilnehmerinnen in allen Punkten überdurchschnittlich gut bewertet. Er wird von einem Trainer und einer Trainerin abgehalten. Die Teilnehmerinnen weisen ein niedriges Ausbildungsniveau, längere Unterbrechungsdauern und eine große Orientierungslosigkeit bezüglich ihrer beruflichen Vorstellungen auf. Der Kurs insgesamt zeichnet sich durch eine hohe Bereitschaft zur Mitarbeit der Teilnehmerinnen und einen starken Gruppenzusammenhalt aus. Es gibt keine Ausschlüsse. Die Berufszielfindung gestaltet sich für die Teilnehmerinnen – zum Teil auch aufgrund ihres niedrigen Bildungsniveaus – relativ schwierig, ähnliches gilt für die Karriereplanerstellung. Rhetorische Schwächen und mangelhafte Eigenpräsentation erfordern Einzelcoachings und zusätzliche Übungen in Form von Rollenspielen.

Kurs C (528/99): Dieser Kurs wird in allen Kriterien deutlich unterdurchschnittlich bewertet. Die Teilnehmerinnen dieses Kurses weisen ein niedriges formales Ausbildungsniveau auf (45% Pflichtschulabsolventinnen, 55% waren zuletzt in Arbeiterinnenpositionen tätig). Innerhalb der Gruppe zeigen sich von Beginn an ausgeprägte Unterschiede hinsichtlich der Motivation der Teilnehmerinnen und deren Bereitschaft, die Rahmenbedingungen zu akzeptieren. Die Spaltung der Gruppe in einen arbeitswilligen Teil und einen problematischeren Teil zeichnet sich von Beginn an ab, in der dritten Woche erreicht der Konflikt den Höhepunkt. Aus diesem Kurs werden drei Frauen ausgeschlossen. Neben der problematischen Gruppenbildung charakterisiert sich dieser Kurs auch dadurch, daß die familiäre Situation, der Haushalt und die Kinder der Teilnehmerinnen völlig ausgeklammert bleiben. Durch die schwierige Gruppenkonstellation ist in den Augen der Trainerinnen erst nach dem Praktikum bzw. dem Ausschluß bestimmter Teilnehmerinnen eine wirklich konstruktive Gruppenarbeit möglich. Im Rahmen der Marktrecherche erleben die Teilnehmerinnen einige frustrierende Situationen, bedingt durch die Sommerpause einiger Kursinstitute bzw. die damit verbundene mangelnde Verfügbarkeit freier Kursplätze.

Kurs D (546/99): Auch dieser Kurs wird von den Teilnehmerinnen unterdurchschnittlich bewertet. Die Teilnehmerinnen verfügen über ein niedriges formales Bildungsniveau (50% Pflichtschulabsolventinnen), waren aber früher überwiegend in Angestelltenpositionen tätig. Die Gruppe zeichnet sich durch besonders hartnäckige Abgrenzung zueinander aus. Die Trainerinnen halten fest, daß die Gruppe am Ende der zweiten Woche noch »per Sie« ist und die Teilnehmerinnen untereinander bis zur vierten Woche die Namen der jeweils anderen kaum kennen. Sachaufgaben werden von den Teilnehmerinnen ohne Probleme erledigt, die Arbeit an der Person und der eigenen Vergangenheit jedoch gestaltet sich schwierig. Durch die mangelnde Teambildung und die deshalb fehlende gegenseitige Unterstützung der Teilnehmerinnen stellt sich die Phase der Karriereplanerstellung für die Teilnehmerinnen sehr mühsam dar. Daher sind die Teilnehmerinnen stärker als sonst auf die Unterstützung der Trainerinnen angewiesen und absolvieren in höherem Maß Einzelcoachings.

Die für die BO zur Verfügung stehende Zeit wird von 58% der Teilnehmerinnen als gerade richtig bezeichnet. Jede dritte Teilnehmerin hält die BO für zu lange, und rund 9% sind der Meinung, die BO sei zu kurz gewesen. Diese Bewertung variiert über die Programmjahre hinweg. Die Teilnehmerinnen am Programm 1999 geben mit 12% gegenüber dem Vorjahr doppelt so

häufig an, die BO sei zu kurz gewesen. Die Teilnehmerinnen am Programm 1997 geben zu zwei Drittel an, die Zeit sei gerade richtig bemessen gewesen. Und von den Teilnehmerinnen 1996 meint fast die Hälfte (47%), für die BO wäre zu viel Zeit gewesen. Diese Einschätzung hängt wesentlich davon ab, ob die Teilnehmerinnen nach eigenen Angaben zu Beginn der BO bereits klare Vorstellungen über ihr Berufsziel hatten. 38% der Teilnehmerinnen mit Vorstellungen über ihr Berufsziel halten die BO für zu lange, jedoch nur 28% der Teilnehmerinnen, die ohne konkrete Vorstellungen in die Maßnahme einstiegen.

Die Zeit für das Praktikum ist demgegenüber für die Teilnehmerinnen besser bemessen. Fast zwei Drittel finden die für das Praktikum zur Verfügung stehende Zeit gerade richtig, 9% halten die vier Wochen Praktikum für zu lange und etwas mehr als ein Viertel für zu kurz. Die Teilnehmerinnen des Programmjahres 1997 finden die Zeit für das Praktikum eher zu kurz, während die Teilnehmerinnen 1999 überdurchschnittlich oft zufrieden sind.

4.3 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung

Der BO wird von den im Rahmen der Evaluation befragten ExpertInnen ein zentraler Stellenwert eingeräumt, wobei insbesondere die im Vergleich zu ähnlichen Maßnahmen lange Orientierungsphase als Chance zu einer persönlichen Weiterentwicklung und zur wirklichen Neu- und Umorientierung gesehen wird, zumal sich diese Orientierung sowohl auf den beruflichen als auch auf den familiären Bereich bezieht. Dieser Meinung, daß die BO einen wichtigen Baustein darstellt, um sich intensiver mit den eigenen Wünschen, Fähigkeiten und Möglichkeiten auseinanderzusetzen, schließen sich viele Teilnehmerinnen an. Doch insgesamt wird das Einstiegsmodul von den Teilnehmerinnen recht unterschiedlich bewertet.

Die Beurteilung hängt sowohl von der persönlichen Situation als auch vom Gelingen des Gruppenbildungsprozesses ab. Aus vielen Äußerungen der Teilnehmerinnen ist bekannt, daß ein wesentlicher Grund für die positive Wirkung von WiederIn darin besteht, persönliche Erfahrungen beim Wiedereinstieg mit Frauen in ähnlichen Situationen auszutauschen und gemeinsame Lösungen zu finden oder von ihnen zu lernen. Kann kein vertrauensvolles Klima geschaffen werden, wird es für die Frauen schwierig, offen über ihre persönlichen Probleme zu sprechen. Dies kann sowohl durch fehlende Gruppenführung als auch durch einzelne Teilnehmerinnen geschehen, die andere Interessen als die Mehrzahl der Gruppe haben.

Die Befragung zeigt, daß es eine relativ große Gruppe von Teilnehmerinnen gibt, die nach eigenen Angaben bereits vor der BO konkrete Vorstellungen über ihr Berufsziel und ihren individuellen Qualifizierungsbedarf haben und sich diese Vorstellungen während der BO kaum noch ändern. Damit zeichnet sich eine Spaltung in zwei Gruppen von Teilnehmerinnen ab, nämlich jene, die einen Orientierungsbedarf haben, und jene mit klaren Berufsvorstellungen bereits zu Beginn der Maßnahme. Für jene mit klaren Vorstellungen dauern einzelne Phasen der BO zu lange, jene mit Orientierungsbedarf hätten demgegenüber gerne mehr Zeit für das Praktikum oder die Berufszielfindung.

Neben der zu langen Dauer der BO beziehen sich die Kritikpunkte vor allem auf die mangelnde Infrastruktur und die fachliche Kompetenz der TrainerInnen, insbesondere deren Kenntnisse über Berufsmöglichkeiten, neue Berufsfelder usw. Konkret wird häufig die De-facto-Einschränkung auf den Bürobereich angesprochen. Es scheint bereits bei der Berufsberatung eine starke Konzentration auf den Bürobereich zu bestehen. Aussagen, wie z.B.: *»In der Berufsorientierung wurden vor allem Büroberufe gefördert«*, scheinen dies zu bestätigen. Aber auch die Frage, inwieweit die Frauen über Möglichkeiten in typischen Männerberufen informiert wurden, bestärkt die These. Hinzu kommt noch eine unterschiedliche Argumentation der TrainerInnen und TeilnehmerInnen darüber, welche Faktoren für die Berufswahl ausschlaggebend sind. Für die TrainerInnen ist es vor allem die Arbeitszeit in den Büroberufen, die Frauen zum Wechsel in diesen Beruf führt. Nach Angaben der TeilnehmerInnen orientiert sich die Entscheidung für einen bestimmten Beruf hingegen in erster Linie an ihren Interessen, ihren Berufserfahrungen und persönlichen Neigungen. Ältere TeilnehmerInnen berücksichtigen häufiger die bisherige Berufspraxis, während jüngere Frauen stärker auf ihre persönlichen Neigungen und Fähigkeiten abstellen. Als ausschlaggebende Gründe für die Wahl des Berufszieles werden hingegen kaum Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie Einkommensmöglichkeiten explizit angesprochen.

Die Wahl des Berufszieles und die Erstellung des Karriereplanes fokussieren stark auf die Auswahl der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die diesbezüglich vorgegebenen Rahmenbedingungen (finanzielle und zeitliche Ressourcen) tragen ebenfalls wesentlich zur Konzentration auf den Bürobereich bei. Insgesamt wird in der Konzeption der BO relativ wenig Zeit für die tatsächliche Orientierung und Berufsinformation verwendet, verglichen mit der Zeit für die Erstellung des Karriereplanes und die Marktrecherche. Dies spiegelt sich auch in den Kommentaren der TeilnehmerInnen wider, in deren Augen die Berufsberatung gegenüber der Karriereplanerstellung zu kurz kommt.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, wieweit es wichtig ist, daß die TeilnehmerInnen bereits vor der BO ausreichend zur Teilnahme motiviert sind und diese Motivation zu einem nicht unwesentlichen Selektionskriterium gemacht wird. Von einigen Frauen wurde Kritik geäußert, daß sie sich durch TeilnehmerInnen, die an der Maßnahme nicht ernsthaft mitgewirkt haben, gestört fühlten. Frauen mit vorhandener Motivation an der Teilnahme können diesen Gruppenprozeß wesentlich erleichtern, aber ein wichtiger Aspekt der BO ist es, die Frauen zum Mitmachen zu motivieren und ihren Bedürfnissen entsprechend einzubinden.

5 Aus- und Weiterbildung (AuW)

Nach der BO steht für die Teilnehmerinnen das angestrebte Berufsziel und der sich daraus ergebende Qualifizierungsbedarf fest, der nun durch den Zukauf von Kursen der Aus- und Weiterbildung von externen Bildungsinstitutionen abgedeckt wird. Den Teilnehmerinnen stehen prinzipiell alle Schulungsinstitute im Wiener Raum offen. Die Dauer der AuW ist durch die jeweilige Gesamtlaufzeit des Programmes begrenzt, d.h., die Qualifizierung kann ab Ende der BO bis September des folgenden Jahres dauern, damit bis Ende des Folgejahres noch die Möglichkeit der vollen Teilnahme an der AAS bestehen bleibt (14 Wochen). Die mögliche Gesamtverweildauer im Modul der AuW hängt also vom Eintrittsdatum in die Maßnahme ab. Je später der Eintritt im Programmjahr erfolgt, desto kürzer die maximale Qualifizierungsphase.

Für die Phase der AuW gilt – ebenso wie für die BO und die AAS – eine Mindestauslastung von 30 Unterrichtseinheiten à 50 Minuten als Voraussetzung für den Bezug der großen DLU. Voraussetzung für den DLU-Bezug ist weiters, daß es sich um Tageskurse handelt, da Abendkurse nur dann als »DLU-würdig« gelten, wenn es keine vergleichbaren Tageskurse gibt (I 2).

Laut Stiftungsdatenbank absolvieren rund 98% der Teilnehmerinnen, die ein Berufsziel gefunden haben, auch Kurse zur AuW. Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die in der Stiftungsdatenbank ausgewiesenen Karrierepläne.

Die durchschnittliche Verweildauer in der Phase der AuW liegt bei 127 Tagen (18 Wochen), wobei sich deutliche Unterschiede in den einzelnen Jahren zeigen. Die Teilnehmerinnen am WiederIn-Programm 1996 waren mit durchschnittlich 178 Tagen (rund 25 Wochen) am längsten in AuW, die Teilnehmerinnen 1997 mit 109 Tagen (rund 16 Wochen) am kürzesten. Der Median liegt bei rund 15 Wochen, bei 50% aller Teilnehmerinnen dauert die Qualifizierungsphase also maximal 15 Wochen.

Tabelle 7: Dauer der AuW und Kurszahl – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Ø in Tagen	178,1	108,9	119,0	124,7	126,7
Ø-Zahl Kurse	6,6	3,7	5,1	6,3	5,3
Minimum Kurszahl	1	1	1	1	1
Maximum Kurszahl	14	15	12	14	15
N (100%)	82	146	170	164	100%

Quelle: Stiftungsdatenbank

Jede zehnte Teilnehmerin an Kursen zur Aus- und Weiterbildung bricht die Qualifizierungsphase vorzeitig ab. Dieser Anteil schwankt zwischen 5% und fast 30%, wobei im ersten Programmjahr 30% aller Teilnehmerinnen an Aus- und Weiterbildungskursen vorzeitig aus dem Programm ausscheiden, während der Vergleichswert 1999 bei 13% liegt.

Tabelle 8: Beendigung der AuW – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt	N
Beendigung der AuW	71,7%	89,0%	95,3%	86,6%	89,3%	502
Vorzeit. Beendigung der AuW	29,3%	11,0%	4,7%	13,4%	10,7%	60
N (100%)	82	146	170	164	100%	562

Quelle: Stiftungsdatenbank

Die vorzeitigen Austritte während der AuW sind zum überwiegenden Teil (83%) auf Arbeitsaufnahmen zurückzuführen. Ausschlüsse aus der Maßnahme kommen nur in Einzelfällen vor (zwei Fälle), persönliche Gründe spielen im Gegensatz zu den Ausstiegen während der BO nur eine untergeordnete Rolle (8,3%).

5.1 Aus- und Weiterbildungsinhalte

Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildungsinhalte liegt – wie bereits im Zusammenhang mit der BO thematisiert – das Schwergewicht auf dem Bürobereich bzw. dem administrativen Bereich. Mehr als ein Drittel aller Kurse (36,8%) ist dem Bürobereich zuzurechnen, weitere 35,8% sind EDV-Kurse, und den dritten Schwerpunktbereich stellen Sprachkurse (13,5%) dar. Innerhalb der letzten Jahre zeigen sich geringe Verschiebungen, so schwankt z.B. der Anteil der EDV-Kurse zwischen einem Drittel und 37%, jener des Bürobereiches zwischen einem Drittel und 40%. Der Anteil der sonstigen Kurse ist von 5,9% (1996) auf 1,3% (1999) zurückgegangen.

Während der AuW absolvieren die Teilnehmerinnen im Schnitt fünf Kurse, wobei die Angaben zwischen einem und 15 Kursen schwanken. Allerdings zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Programmjahren, da 1997 aufgrund der durchschnittlich kürzeren Verweildauer auch eine geringere Anzahl von Kursen absolviert wurde (1997 liegt der Durchschnitt bei 3,7 Kursen). Insgesamt haben 29% aller Teilnehmerinnen maximal drei Kurse besucht. Allerdings liegt dieser Anteil 1996 und 1999 mit 18% bzw. 17% deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt, während 1997 jede zweite Teilnehmerin maximal drei Kurse besuchte.

Im folgenden wird nun der Frage nachgegangen, welche Kombinationen von Kursen typisch sind bzw. häufig gewählt werden. Zunächst fällt der hohe Anteil von EDV-Kursen ins Auge, wobei diese im allgemeinen in Kombination mit Kursen aus dem Bürobereich oder sonstigen fachspezifischen Weiterbildungen erfolgen. Rund ein Drittel aller Teilnehmerinnen an Kursen der AuW erwarb keine EDV-Kenntnisse. Die ausschließliche Qualifizierung im EDV-Bereich kommt nur selten vor (5%), doch zeigt sich in den letzten Jahren eine leicht steigende Tendenz.

Aus- und Weiterbildungskurse, die eine breitere inhaltliche Palette abdecken, dauern im Durchschnitt länger als »eindimensionale« Weiterbildungen und verursachen höhere Kosten. So dauern beispielsweise Ausbildungen, die in die Kategorie »Multi-Büro« fallen, mit 138 Tagen am längsten und verursachen mit öS 49.000,- über dem Durchschnitt liegende Kosten. Ausbildungen, die sich ausschließlich auf EDV-Inhalte beziehen, dauern mit 72 Tagen am kürze-

sten, verursachen jedoch ebenfalls überdurchschnittliche Kosten. Vergleichsweise kostengünstig sind jene Ausbildungen im Bürobereich, die keine EDV-Module beinhalten. Jeder siebenten Teilnehmerin mit dem Berufsziel einer allgemeinen Bürokräftin werden keine EDV-Kenntnisse vermittelt, jeder zehnten Teilnehmerin, die im Rechnungswesen arbeiten möchte. Dies erscheint insofern problematisch, als derartige Kenntnisse zu den Schlüsselqualifikationen im kaufmännischen Bereich zu rechnen sind.

Tabelle 9: Inhalte, Kosten und Dauer der AuW

	N	%	Ø-Kosten in öS	Ø-Dauer in Tagen
Multi-Büro*	177	31,5%	49.142,-	138
EDV mit Büro	162	28,8%	41.605,-	111
Büro ohne EDV	49	8,7%	44.343,-	125
Ordinationsgehilfin	42	7,5%	40.661,-	123
Büro	35	6,2%	34.014,-	132
EDV	28	5,0%	45.163,-	72
Rechnungswesen	14	2,5%	36.934,-	91
EDV + sonstiges	8	1,4%	44.959,-	84
Sonstiges ohne EDV	47	8,4%	28.468,-	189
N	562	100,0%	42.605,-	127

* Multi-Büro = Büro + EDV + Zusatzqualifikation entsprechend Berufsziel
Quelle: Stiftungsdatenbank

Die Kosten, die pro Teilnehmerin in AuW investiert werden, schwanken von Jahr zu Jahr und liegen im Gesamtdurchschnitt bei öS 42.600,- pro Teilnehmerin. In den Programmjahren 1996 und 1999 lagen die Kosten für AuW mit über öS 47.000,- deutlich über den Werten von 1997 (öS 36.000,-) und 1998 (öS 41.000,-). Die Regelung, daß für alle Teilnehmerinnen eines BO-Kurses ein Gesamtbudget für AuW zur Verfügung steht, ermöglicht es nur einigen wenigen Teilnehmerinnen kostenintensivere Qualifizierungsmaßnahmen zu besuchen (z.B. Ausbildungen im Multi-Media-Bereich). Die Tendenz zu einzelnen teureren Ausbildungen läßt sich seit 1998 erkennen.

Der Anteil jener Teilnehmerinnen, deren Qualifizierung maximal öS 30.000,- kostet, verändert sich über die Jahre hinweg kaum. Demgegenüber konnte 1996 mehr als jede zweite Teilnehmerin (55%) über ein Ausbildungsbudget von mehr als öS 50.000,- verfügen. Dieser Anteil lag 1997 nur bei 7,5% und machte 1998 und 1999 jeweils 16,5% aus. 1998 und 1999 konnten einige wenige Teilnehmerinnen über ein höheres Ausbildungsbudget verfügen. 1998 hatten ca. 10% aller Teilnehmerinnen ein Ausbildungsbudget von mehr als öS 60.000,-, 1999 standen rund 10% öS 70.000,- oder mehr zur Verfügung.

Tabelle 10: Kosten der AuW laut Karriereplan – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt	N
Bis öS 10.000,-	2,5%	4,8%	1,8%	1,8%	2,1%	12
Bis öS 20.000,-	6,3%	2,7%	3,5%	3,5%	3,2%	18
Bis öS 30.000,-	5,0%	10,3%	10,6%	10,6%	10,7%	60
Bis öS 35.000,-	2,5%	15,8%	8,2%	8,2%	8,4%	47
Bis öS 40.000,-	6,3%	34,2%	24,1%	24,1%	20,9%	117
Bis öS 45.000,-	13,8%	16,4%	20,0%	20,0%	15,2%	85
Bis öS 50.000,-	8,8%	8,2%	15,3%	15,3%	12,9%	72
Über öS 50.000,-	55,0%	7,5%	16,5%	16,5%	26,6%	149
Ø-Kosten in öS	47.622,-	36.173,-	41.070,-	47.475,-	42.605,-	562
Minimum in öS	7.700,-	0*	0*	12.200,-	0*	
Maximum in öS	70.700,-	65.100,-	103.200,-	134.240,-	134.240,-	
N (100%)	80	146	170	164	560	

* In einigen wenigen Fällen sind in der Datenbank Kurskosten von öS 0,- ausgewiesen. Zu vermuten ist, daß es sich hierbei um Teilnehmerinnen handelt, die vor Antritt der AuW vorzeitig ausschieden.

Quelle: Stiftungsdatenbank

5.2 Aspekte der AuW aus Sicht der Teilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen am Modul der AuW wurden im Rahmen der telefonischen Befragung um eine Bewertung des Moduls gebeten. Dabei zeigt sich, daß es für rund ein Viertel der Teilnehmerinnen sehr oder etwas schwierig war, die passenden Ausbildungskurse zu finden. Der Anteil der Teilnehmerinnen, die es als (sehr) schwierig bezeichnen, die passenden Kurse zu finden, schwankt in den Jahren 1996 bis 1998 zwischen 37% und 41% und sinkt 1999 auf 27% (siehe auch Kapitel 4.2).

Insgesamt gibt jede fünfte Teilnehmerin an, daß es während der Qualifizierungsphase Probleme gab. Dabei werden neben Problemen, die sich infolge eigener Krankheit oder notwendiger Pflegefreistellung ergeben, primär unmittelbar mit dem Kurs zusammenhängende Aspekte genannt. Beispielsweise gab es Probleme mit TrainerInnen, die entweder nicht ausreichend gut vorbereitet schienen, die nicht genug auf die Teilnehmerinnen eingingen oder die in den Augen der Teilnehmerinnen den Stoff zu rasch vortrugen. In einigen Fällen sprechen die Teilnehmerinnen davon, daß sie zuwenig bzw. zuviel Vorkenntnisse für den entsprechenden Kurs hatten. Eine Teilnehmerin problematisiert den notwendigen Zeitaufwand für Lernen und Vorbereitung, eine andere spricht von Schwierigkeiten mit den Kinderbetreuungszeiten, eine weitere gibt an, es wäre eine Umstellung gewesen, die Kinder weniger zu sehen. In zwei Fällen gab es Probleme bei der Bewilligung von einzelnen Ausbildungsmodulen bzw. mit zeitlichen Lücken zwischen einzelnen Ausbildungsschritten.

Der überwiegende Teil der Teilnehmerinnen (86%) gibt an, daß sie während der Qualifizierungsphase zu Hause für diese arbeiten mußten (z.B. Stoffwiederholungen, Übungen). Die dafür notwendige Zeit »freizuschaukeln« war für rund 20% der betroffenen Teilnehmerinnen ein großes, für jede dritte ein kleines Problem, und für rund 48% stellte dies kein Problem dar.

Interessanterweise zeigen sich hinsichtlich dieser Problematik nur geringfügige Unterschiede zwischen Alleinerzieherinnen und Frauen in Partnerschaft bzw. hinsichtlich der Kinderzahl.

Insgesamt kam es bei 13% aller Teilnehmerinnen nach eigenen Angaben während der AuW zu einer Änderung des Karriereplanes. Dieser Anteil lag 1996 und 1997 noch bei rund 7% und stieg 1998 und 1999 auf 20% bzw. 18% an. Diese Karriereplanänderungen waren überwiegend auf Krankheit oder Kursabsagen zurückzuführen, nur eine Teilnehmerin gibt Überforderung als Grund an. Diese Einschätzung der Teilnehmerinnen steht in krassem Widerspruch zur Einschätzung eines AMS-Mitarbeiters, der meint, daß im Gesamtdurchschnitt für jede Teilnehmerin eine Karriereplanänderung anfällt (I 2). Diese Diskrepanz ist wahrscheinlich damit zu begründen, daß die Teilnehmerinnen Karriereplanänderungen, die infolge von Kursabsagen oder krankheitsbedingten Verschiebungen entstehen, nicht als »Änderungen« verstehen, da die inhaltliche Dimension davon unberührt blieb.

Im nachhinein betrachtet würden 60% aller Teilnehmerinnen am Modul der AuW etwas an der getroffenen Kursauswahl verändern. Nur eine einzige Teilnehmerin würde weniger Kurse machen. Heute würden die Teilnehmerinnen andere (27%) bzw. zusätzliche (31%) Kurse belegen. Kursinhalte, die sich im nachhinein als wichtig herausstellten, sind zum überwiegenden Teil im EDV-Bereich angesiedelt (26 Nennungen), aber auch im Buchhaltungsbereich (zwölf Nennungen) oder im Bereich der Sprachen (20 Nennungen). Vier Nennungen beziehen sich darauf, daß ein »renommierteres« Kursinstitut hätte gewählt werden sollen bzw. aufgrund der gemachten Erfahrungen ein anderes Institut besser gewesen wäre. Einige Male wird davon gesprochen, daß die gewählten Inhalte intensiver geschult hätten werden müssen (fünf Nennungen). Acht Teilnehmerinnen geben an, daß sie sich heute für ein anderes Berufsziel entscheiden bzw. andere Prioritäten setzen würden, und eine Teilnehmerin würde heute nicht nochmals an der Maßnahme teilnehmen.

Die Bewertung der Dauer der AuW unterscheidet sich deutlich von jener der BO. Während die BO von mehr als der Hälfte der Teilnehmerinnen als zu lang empfunden wurde, trifft dies nur auf 4% der Teilnehmerinnen am Modul der AuW zu. Vielmehr halten 41% die Qualifizierung für zu kurz und 54% halten die zur Verfügung stehende Zeit für ausreichend. Hinsichtlich dieser Bewertung lassen sich keine Unterschiede nach Dauer der AuW feststellen.

5.3 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung

Die AuW stellt in den Augen der Teilnehmerinnen den Kern der Maßnahme dar, deren Gestaltung und Umsetzung von den anderen Modulen abhängig ist. Dabei werden auch die Programmunterschiede am deutlichsten sichtbar. Sowohl die Bildungsinhalte, die Bildungsdauer und die Bildungskosten als auch der Umgang mit Unterbrechungszeiten haben sich im Programmverlauf verändert. In allen Programmjahren gibt es eine mehr oder weniger eindeutige Dominanz von Ausbildungen für den Bürobereich und EDV: Kurse für allgemeine Bürotätigkeiten haben dabei etwas zugenommen, jene im Bereich Rechnungswesen etwas abgenommen.

Zusammenfassend kann die Entwicklung der Aus- und Weiterbildungsbeteiligung seit 1996 folgendermaßen beschrieben werden: Das Programmjahr 1996 charakterisiert sich durch überdurchschnittlich lange und teure Ausbildungen. Innerhalb dieses Programmjahres zeigt sich eine Polarisierung in eine Teilnehmerinnengruppe, die nur wenige Kurse absolviert, eine kurze Verweildauer hat und ein geringes Budget beansprucht, sowie in eine Teilnehmerinnengruppe mit langer Verweildauer, die mehrere Kurse besucht und ein etwas größeres Budget verbraucht. 1997 zeichnet sich durch einen hohen Anteil von Teilnehmerinnen mit nur einigen wenigen Kursen aus, was in der Folge zu einer kürzeren Verweildauer und geringeren Durchschnittskosten führt. 1998 und 1999 läßt sich eine Tendenz zum Besuch von mehreren Kursen und einer längeren Verweildauer erkennen, wobei insbesondere 1999 vereinzelt auch teurere Ausbildungen möglich werden.

Die Unterschiede der durchschnittlichen Kurskosten der einzelnen Jahre sind offensichtlich durch die Qualifizierungsinhalte bzw. Berufsziele geprägt. Sowohl 1996 als auch 1999 waren die Kosten deutlich höher als in den beiden mittleren Jahren. 1996 ist dies eher darauf zurückzuführen, daß öfter lange und breit angelegte Ausbildungen im Bürobereich geplant wurden. 1999 gibt es hingegen öfters kostenintensive Ausbildungen, wie z.B. im Bereich der Neuen Medien.

Auch der Faktor EDV spiegelt sich in den Kosten wider: Ausbildungen mit EDV-Inhalten sind generell teurer als solche ohne. In nahezu allen Berufsfeldern werden zumindest Grundkenntnisse in EDV vermittelt. Allerdings nimmt mehr als ein Viertel der Teilnehmerinnen keine EDV-Ausbildung in Anspruch, wobei der Karriereplan jeder siebenten Teilnehmerin, die in den allgemeinen Bürobereich strebt, keine EDV-Module enthält; dieser »Mangel« betrifft auch jede zehnte Teilnehmerin mit dem Berufsziel Rechnungswesen.

Da die Phase der AuW durch Ressourcenbeschränkungen gekennzeichnet ist, vor allem Geldressourcen (pro Teilnehmerin stehen ca. öS 40.000,- zur Verfügung), sind diese Zusammenhänge zwischen Kosten und Berufsinhalten sowohl für die Zufriedenheit der Teilnehmerin mit diesem Modul als auch für die allgemeine Planung von WiederIn relevant.

Die Bewertung der AuW gestaltet sich – wie auch jene der anderen Module – ambivalent. Zunächst sind die Erwartungen, die an Weiterbildungskurse gerichtet werden, im vorhinein nur schwer zu formulieren und abzuklären. Ist dieser Punkt geklärt, so müssen unterschiedliche Kursmöglichkeiten gegeneinander abgewogen und miteinander so kombiniert werden, daß die formalen Karriereplanvorschriften und die eigenen Erwartungen gleichermaßen befriedigt werden. Ist diese »Puzzlearbeit« abgeschlossen, hängt die Zufriedenheit noch von einer Reihe weiterer »Zufälle« ab, z.B. wie die AuW tatsächlich abläuft, ob Kurse abgesagt werden müssen, ob während des Kurses ein TrainerInnenwechsel erfolgt oder wie die Infrastruktur im Schulungsinstitut gestaltet ist.

In den Aus- und Weiterbildungskursen selbst gibt es in geringem Ausmaß Probleme, und wenn, dann treten sie meist im Zusammenhang mit Unterbrechungen auf. Jede fünfte Teilnehmerin gibt an, daß es während der Qualifizierung Probleme gab, wobei diese zumeist auf eigene Krankheit oder auf Pflegeurlaub infolge der Krankheit von Kindern zurückzuführen waren. Kritikpunkte ergeben sich hingegen aus den Rahmenbedingungen, d.h. den Kosten- und Zeitbeschränkungen oder auch dem Angebot an Maßnahmen.

Die engen Rahmenbedingungen der Maßnahme, die begrenzten Ressourcen für die Ausbildung und wohl auch die Vorstellungen der TrainerInnen erlauben nur eingeschränkte Berufsziele und Weiterbildungsverläufe. Frauen, die in ihren Vorstellungen davon abweichen, sehen sich nicht in ihren Interessen gefördert, sondern fühlen sich von den TrainerInnen bevormundet. Daß Frauen mitunter für Berufsziele im Bürobereich »überredet« werden, ist schwer nachzuweisen, allerdings liefern die Aussagen einzelner Frauen (z.B. Frau F, siehe Kapitel 7.6) Indizien dafür.

Die Konzentration der Berufsziele auf den Bürobereich vermindert nicht nur die Chancen der Frauen, ihre Wünsche und Interessen durch die Maßnahme verwirklichen zu können, sondern dies vermindert auch ihre Berufschancen. Für viele Frauen mag dieses Berufsziel aufgrund des Berufsbildes und der Einsatzbereiche als attraktiv erscheinen. Aber wenn Frauen nicht schon Kenntnisse dafür mitbringen, sind im Rahmen der vorgesehenen Ausbildungsressourcen nur Ausbildungen möglich, die Frauen innerhalb der Bürohierarchien in den schlecht bezahlten Bereichen mit niedrigem Qualifikationsniveau belassen.

6 Aktive Arbeitsuche (AAS)

Das Modul der Aktiven Arbeitsuche (AAS) stellt im allgemeinen den Abschluß des WiederIn-Programmes dar. Der Eintritt in die AAS erfolgt unmittelbar im Anschluß an die AuW. Da die Aus- und Weiterbildungsschritte für die einzelnen Teilnehmerinnen unterschiedlich lange dauern, treten die Teilnehmerinnen laufend in die AAS ein. Bei der AAS handelt es sich daher nicht mehr wie bei der BO um eine für eine bestimmte Zeit gebildete Gruppe, sondern sie stellt eine wesentlich lockerere Zusammensetzung dar.

Das Konzept der AAS basiert im wesentlichen auf zwei Eckpfeilern: Zum einen wird eine Reihe von Seminaren und Workshops in Kleingruppen abgehalten, zum anderen erfolgt ein individuelles Coaching hinsichtlich der Bewerbungsstrategien und Bewerbungserfahrungen. Die Teilnehmerinnen können maximal 14 Wochen in der AAS verbleiben; ein vorzeitiger Ausstieg wegen Arbeitsaufnahme ist nicht nur möglich, sondern dieser ist sogar erwünscht.

6.1 Austritte aus der AAS

Tatsächlich haben 75% der Teilnehmerinnen, die 1996–1998 in WiederIn eingetreten sind,⁴¹ an der AAS teilgenommen. Knapp ein Achtel der Teilnehmerinnen verläßt innerhalb der ersten Woche die AAS. Ein weiteres Viertel steigt innerhalb der ersten vier Wochen aus, 45% verlassen innerhalb von acht Wochen die AAS und knapp zwei Drittel innerhalb von zwölf Wochen. 36% der Teilnehmerinnen bleiben 14 Wochen oder länger in der AAS. Inwieweit diese Frauen während des Moduls keinen Arbeitsplatz gefunden haben oder aber erst nach Ende der AAS die vermittelte Beschäftigung aufnehmen, ist aus den Daten nicht ersichtlich, da als Beendigungsgrund der Ablauf der Maßnahme angegeben wurde (vgl. Kapitel 7.1).

81,9%⁴² der Teilnehmerinnen wechseln von der AAS direkt in ein Beschäftigungsverhältnis, weitere 2,8% nehmen durch eine eigene Unternehmensgründung eine Beschäftigung auf, sodaß knapp 85% der Frauen, die an der AAS teilgenommen haben, einen Arbeitsplatz unmittelbar nach Beendigung von WiederIn gefunden haben.

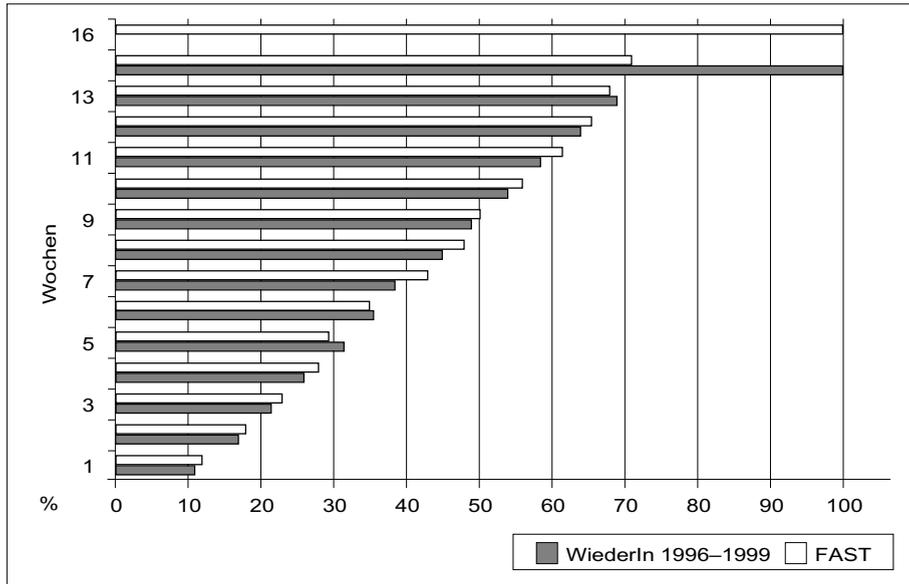
Vergleicht man die Austritte aus der AAS von WiederIn mit jenen der Frauenarbeitsstiftung FAST, bei der nicht nur die Gesamtdauer der Maßnahme mit drei Jahren deutlich länger konzipiert ist, sondern auch die AAS mit 16 Wochen länger dauert, so zeigt sich ein ähnliches

41 Die Teilnehmerinnen aus dem Programm 1999 wurden hier nicht miteinbezogen, da sich noch ca. 100 Frauen zum Stichtag der Datenziehung (16.1.2000) im Programm befunden haben. Im folgenden werden nur jene Teilnehmerinnen der Programmjahre 1996 bis 1998 berücksichtigt, die zumindest einen Tag an der AAS teilgenommen haben (N=347).

42 Dieser Anteil bezieht sich wiederum auf die Teilnehmerinnen, die 1996 bis 1998 in WiederIn eingetreten sind und zumindest einen Tag an der AAS teilgenommen haben (N=347).

Austrittsmuster. Auch bei FAST gibt es eine Häufung der Austritte in der ersten Woche, während die weiteren Austritte ein ähnliches Muster aufweisen.

Abbildung 3: Austritte aus AAS bei WiederIn und FAST (kumulierte Austrittshäufigkeiten)



WiederIn: N=347, FAST: N=157;
 Quellen: Stiftungsdatenbank; Lechner u.a. 1999

6.2 Aspekte der AAS aus Sicht der Teilnehmerinnen

Die AAS wird von den Teilnehmerinnen hinsichtlich der fachlichen und sozialen Unterstützung durch die TrainerInnen sowie hinsichtlich des Gruppenklimas mit der Durchschnittsnote 1,8 bewertet. Die Infrastruktur wird deutlich schlechter bewertet ($\bar{x}=2,4$). Im Vergleich zwischen den einzelnen Programmjahren zeigt sich hinsichtlich der fachlichen wie auch der sozialen Kompetenz der TrainerInnen eine deutliche Verbesserung der Bewertung. Während die Teilnehmerinnen am WiederIn-Programm 1996 die fachliche Kompetenz der TrainerInnen mit 2,4 bewerten, vergeben die Teilnehmerinnen an den Programmen 1997 und 1998 die Note 1,8. Die Teilnehmerinnen des Programmes 1999 vergeben die Note 1,3. Ähnlich verhält es sich mit der Bewertung der sozialen Unterstützung durch die TrainerInnen: Die Teilnehmerinnen am WiederIn-Programm 1996 vergeben noch die Note 2,2, jene des Programmes 1999 die Note 1,5. Die Zufriedenheit mit dem Gruppenklima hat sich gegenüber dem ersten Programmjahr ebenfalls verbessert. In allen Programmjahren wurde jedoch die Infrastruktur deutlich schlechter als die anderen Aspekte bewertet, wobei diese Bewertung zwischen 2,2 und 2,5 schwankt.

Tabelle 11: Bewertung einzelner Aspekte der AAS (Durchschnittswerte von 1=sehr zufrieden bis 5=sehr unzufrieden) – nach Programmjahr

Zufriedenheit	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Fachliche Unterstützung durch TrainerInnen	2,4	1,8	1,8	1,3	1,8
Soziale Unterstützung durch TrainerInnen	2,2	1,7	1,7	1,5	1,8
Infrastruktur	2,2	2,5	2,5	2,2	2,4
Gruppenklima	2,0	1,8	1,6	1,6	1,8
N (100%)	27	50	35	23	135

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Die Bewertung durch die jüngeren Teilnehmerinnen (bis 30 Jahre) liegt in allen vier Aspekten etwas über dem Durchschnitt. Die unterschiedliche Bewertung nach Bildungsstand entsteht infolge der unterschiedlichen Bewertung im Zeitverlauf.

Die Dauer der AAS wird von den Teilnehmerinnen zum überwiegenden Teil (73%) als »gerade richtig« bezeichnet. 17% meinen, die AAS sei zu lange gewesen, und nur 11% der Teilnehmerinnen hätten gerne mehr Zeit für die AAS gehabt. Etwas überrascht die Einschätzung, die AAS sei zu lange gewesen, da doch ein täglicher Ausstieg wegen Arbeitsaufnahme möglich ist. Allerdings kristallisiert sich in den Interviews und Kommentaren der Teilnehmerinnen heraus, daß die Verweildauer am WIFI während der AAS gegenüber der tatsächlichen »Arbeitszeit« zu lange ist, da aufgrund der mangelhaften Infrastruktur viele »Leerläufe« entstehen, in denen zwar kommuniziert wird, aber nicht aktiv nach Arbeit gesucht werden kann. Eine Interviewpartnerin regt deshalb an, daß es möglich sein sollte, teilweise zu Hause zu arbeiten, wenn die entsprechende Infrastruktur vorhanden ist (z.B. PC, Telefon) und die Arbeitsuche finanziell keine zu große Belastung darstellt.

Diese Problematik schlägt sich auch in der Bewertung der AAS nieder und trägt zur Unzufriedenheit einiger Teilnehmerinnen bei. Probleme können sich darüber hinaus aber auch in der sozialen Unterstützung bei der Suche nach Arbeit sowie im Gruppenprozeß ergeben. Eine Teilnehmerin beschreibt ihre Erfahrungen mit der AAS folgendermaßen: *»Es gab immer eine Schlange am Computer, aber das war nicht das Schlimmste, da konnte man zwischendurch was anderes machen. (...) Das Unangenehme war, daß wir oft um zwölf Uhr nach Hause gegangen sind. (...) Ich habe dann verlangt, daß ich länger bleiben kann, weil ich habe viele Bewerbungen nicht schreiben können, die ich mir vorgenommen habe, ich habe keine Zeit gehabt. (...) Zu Hause hatte ich keinen Computer und konnte das dort nicht machen. Ich war lange die einzige, die sich dagegen gewehrt hat.«*

Darüber hinaus wurden öfters Probleme beim Umgang der TrainerInnen mit den Frauen genannt, wie dies z.B. eine Teilnehmerin in einem Interview schildert: *»Frauen, die nicht so gut ausgesehen haben, schlecht angezogen waren, hat sie gleich in die Ecke gestellt. Sie hat sich immer an die hübschen Frauen gewandt, die gut ausgebildeten, jüngeren.«*

6.3 Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung

Die AAS stellt das letzte Modul in WiederIn dar, bei dem die Vorarbeiten aus den anderen Modulen in eine erfolgreiche Jobsuche umgesetzt werden sollen. Die theoretische Konzeption der AAS ist auf individuelle Vermarktungsstrategien ausgerichtet, die durch ein Nebeneinander von Schulungseinheiten und Selbstorganisation bei der Arbeitsuche entstehen sollen. Doch die praktische Umsetzung ist dadurch charakterisiert, daß laufend Teilnehmerinnen ein- und aussteigen. Der Eintritt ist unmittelbar nach Beendigung der Ausbildung jederzeit möglich. Nur ein geringer Teil der Frauen nimmt dieses Modul in voller Länge in Anspruch, die Mehrheit tritt vor Ablauf der 14 Wochen in eine Beschäftigung ein, sodaß die volle Inanspruchnahme der AAS von den Teilnehmerinnen selbst als Zeichen mangelnden Erfolges bei der Jobsuche interpretiert wird.

Der Anteil der vorzeitigen Austritte aus der AAS wegen Beschäftigungsaufnahme ist in den letzten Jahren stetig gestiegen, was auf eine zunehmende Effizienz der Maßnahme hinweist. Gleichzeitig hat sich mit Programmverlauf die Bewertung durch die Teilnehmerinnen verbessert. In den ersten Jahren wurden die fachliche und soziale Kompetenz der TrainerInnen und das Gruppenklima deutlich schlechter beurteilt als in den anderen Modulen. Unterdurchschnittlich bleibt hingegen die Bewertung der Infrastruktur.

Erstaunlich ist auch die Kritik von Teilnehmerinnen, daß dieses Modul zu lange dauert, obwohl dieser Teil flexibel auf die Bedürfnisse der Frauen eingehen sollte. Diese Kritik könnte unterschiedliche Ursachen haben: Gibt es zu viele Überschneidungen bei den Inhalten mit der BO, sodaß sich Frauen dabei langweilen? Werden die Frauen in ihren persönlichen Bedürfnissen nicht ausreichend angesprochen? Gibt es wegen der mangelnden Infrastruktur zu viele Leerlaufzeiten?

Die Ausrüstung mit Computern und Telefonen dürfte jedenfalls ein Kriterium für die Unzufriedenheit mit diesem Modul sein. Denn hier erwarten sich die Frauen weniger eine weitere Schulung zur Präsentation ihres Selbst oder sonstiges, sondern möglichst gute Unterstützung bei der Verfassung von Bewerbungsunterlagen und bei den anderen Stufen des Bewerbungsprozesses. Von den Teilnehmerinnen wird kritisiert, daß aufgrund der eingeschränkten Infrastrukturmöglichkeiten die Zeit der aktiven Jobsuche begrenzt ist und somit vergleichsweise viel Zeit verlorenggeht, in der nicht aktiv gesucht werden kann. Einige Teilnehmerinnen schlagen als Lösung vor, die Anwesenheitspflicht am WIFI zu lockern und verstärkt Hausarbeit zuzulassen, wenn die Teilnehmerinnen zu Hause über die entsprechende Infrastruktur verfügen, d.h. einen PC benutzen können, E-Mail-Anschluß und Internet-Zugang haben.

In den Augen der Teilnehmerinnen ist es auch relativ schwer, im Modul der AAS einen funktionierenden Gruppenzusammenhalt herzustellen, da hier jede für sich individuell ihre Ziele verfolgen sollte. Eine Teilnehmerin drückt dies folgendermaßen aus: *»In der Aktiven Arbeitsuche bin ich dann vorrangig, weil ich brauche dann einen Job und ich muß mich darum kümmern, weil meine Kollegin ruft mir auch nicht an und macht mir ein Vorstellungsgespräch.*

Also, was soll dann der dauernde Jour-fixe und die ständige Gruppenarbeit? Den Job habe ich mir schon selber gesucht, weil in der Aktiven Arbeitsuche ist man ja zu nichts gekommen. Vor lauter Teamgeist und Teamarbeit ist man nicht dazu gekommen, auf sich selbst zu schauen.«

Das Gruppenkonzept scheint jedenfalls nicht allen Teilnehmerinnen zu liegen.

7 Wirkungsanalyse

Hinsichtlich der Wirkungen des WiederIn-Programmes werden die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen und die psychosozialen Wirkungen auf individueller Ebene unterschieden. Im folgenden wird daher einerseits auf den Beschäftigungsstatus der Teilnehmerinnen nach der Maßnahme bzw. auf vorzeitige Austritte aus der Maßnahme eingegangen. Auf der anderen Seite werden die Zufriedenheit mit der Maßnahme, die Steigerung des Selbstwertgefühles und die persönliche Einschätzung der Arbeitsmarktchancen als Wirkungen auf psychosozialer Ebene in der Analyse berücksichtigt. Ergänzt wird dies durch die Bewertung der TrainerInnen und die Analyse der fiskalischen Effekte der Maßnahme.

7.1 Beschäftigungswirkungen

Die Beschäftigungswirkungen der Maßnahme werden für die Situation unmittelbar nach Austritt aus dem WiederIn-Programm sowie für den Stichtag 5.6.2000 analysiert.⁴³ Darüber hinaus erfolgt eine Analyse der weiteren Beschäftigungsverläufe der Teilnehmerinnen nach WiederIn auf Basis der telefonischen Befragung.

Als erste Erfolgsindikatoren werden die Verbleibsdauer in der Maßnahme bzw. vorzeitige Ausstiege in Kombination mit den Austrittsgründen herangezogen. Sieben von zehn Teilnehmerinnen an WiederIn sind vorzeitig aus der Maßnahme ausgestiegen, wobei die Zahl der vorzeitigen Austritte im Jahr 1997 etwas höher war als in den anderen Jahren.⁴⁴ 70% dieser vorzeitigen Ausstiege erfolgten wegen Arbeitsaufnahme, d.h., es kam während des Programmes bereits zur Beschäftigungsaufnahme. Für die restlichen 30% der Ausstiege sind teilweise äußere Umstände, also gesundheitliche Gründe oder Probleme mit der Kinderbetreuung bzw. Schwangerschaft (7,6%) oder unfreiwillige Ausschlüsse (3,6%), verantwortlich. Für 20% der Ausstiege sind in der Datenbank keine genaueren Ursachen ersichtlich (persönliche und sonstige Gründe).

43 Die Analyse der Situation unmittelbar nach Austritt aus der Maßnahme erfolgt auf Basis der Stiftungsdatenbank. Weiters erfolgte eine AMS-Abfrage für alle Teilnehmerinnen der Programmjahre 1996 bis 1998, ob sie zum Stichtag 5.6.2000 arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet waren.

44 Für die Wirkungsanalyse werden nur jene Teilnehmerinnen des Programmjahres 1999 berücksichtigt, die nicht mehr an der Maßnahme teilnehmen. Aus diesem Grund sind die vorzeitigen Ausstiege für 1999 überschätzt.

Tabelle 12: Vorzeitiger Austritt und Gründe für Austritt

	1996	1997	1998	1999*	Gesamt	N
Vorzeitiger Austritt	64,0%	71,9%	66,5%	77,2%	69,5%	392
Davon wegen ...						
... Arbeitsaufnahme	70,3%	73,9%	71,9%	60,3%	69,9%	274
... Ausschluß	3,1%	3,5%	1,5%	7,7%	3,6%	14
... Pension, gesundheitlichen Gründen	1,6%	2,6%	3,0%	9,0%	3,8%	15
... Persönlichen Gründen	14,1%	8,7%	15,6%	19,2%	14,0%	55
... Kinderbetreuung, Schwangerschaft	3,1%	5,2%	4,4%	1,3%	3,8%	15
... Sonstigen Gründen	7,8%	6,0%	3,7%	2,6%	4,9%	19
N/Gesamt	100	160	203	101		564

* Für das Programmjahr 1999 wurden nur jene Teilnehmerinnen berücksichtigt, die bereits ausgeschieden sind.
Quelle: Stiftungsdatenbank

Rund einer von sechs Ausstiegen erfolgte vor der AAS, während der Großteil in den letzten drei Monaten, d.h. innerhalb des Moduls der AAS, erfolgte. Etwa 30% der Frauen, die vorzeitig aus der Maßnahme austraten, taten dies im letzten Drittel der AAS. In Anbetracht dieser Austrittsmuster ist ein hohes Durchhaltevermögen der Teilnehmerinnen zu erkennen, insbesondere wenn die relativ lange Dauer der Maßnahme berücksichtigt wird.

Tabelle 13: Vorzeitiger Austritt (d.h. vor geplantem Maßnahmenende)

	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Mehr als 3 Monate vor geplantem Ende	15,6%	15,7%	23,0%	15,4%	18,1%
2 bis 3 Monate vor geplantem Ende	35,9%	22,6%	24,4%	21,8%	25,3%
1 bis 2 Monate vor geplantem Ende	21,9%	27,0%	23,7%	33,3%	26,3%
0,5 bis 1 Monate vor geplantem Ende	10,9%	20,9%	14,8%	21,8%	17,3%
Bis 2 Wochen vor geplantem Ende	15,6%	13,9%	14,1%	7,7%	13,0%
N (100%)	64	115	135	124	273

Quelle: Stiftungsdatenbank

Die AMS-Abfrage per 5.6.2000 liefert Indikatoren für eine stabile Beschäftigung nach dem WiederIn-Programm, da mehr als drei Viertel der Teilnehmerinnen nicht beim AMS arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet sind. 16,5% aller Teilnehmerinnen sind zum Stichtag arbeitslos, weitere 5,9% nehmen an einer Schulungsmaßnahme des AMS teil. Unterschiede zwischen den Jahren 1996 bis 1998 zeigen sich insofern, als die Teilnehmerinnen des Programmjahres 1997 in etwas höherem Ausmaß in den Arbeitsmarkt integriert werden konnten.

Tabelle 14: Arbeitsmarktstatus der Teilnehmerinnen (Stichtag 5.6.2000) – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	Gesamt
Nicht beim AMS vorgemerkt	77,0%	81,8%	74,4%	77,6%
Arbeitslos bzw. arbeitsuchend	18,0%	11,5%	19,7%	16,5%
In AMS-Schulung	5,0%	6,6%	5,9%	5,9%
N (100%)	100	165	203	468

Quelle: AMS

Von den im Rahmen der Telefonbefragung erfaßten Frauen befanden sich zum Befragungszeitpunkt 17 Frauen (d.s. 8,5%) noch im Programm. 150 Frauen (d.s. 82% der bereits ausgeschiedenen Teilnehmerinnen) hatten zumindest einmal eine Beschäftigung nach der Teilnahme aufgenommen. Die aufgenommene Beschäftigung nach dem WiederIn-Programm ist in den meisten Fällen als stabil zu bezeichnen. 60% aller Teilnehmerinnen mit Beschäftigungsaufnahme sind zum Befragungszeitpunkt noch an ihrem ersten Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm. Etwas mehr als ein Viertel (27,3%) jener Teilnehmerinnen, die nach WiederIn eine Beschäftigung aufnahmen, sind danach von einer Phase der Arbeitslosigkeit betroffen.

Insgesamt bedeutet dies, daß 60% der Teilnehmerinnen an WiederIn stabil in Beschäftigung integriert werden konnten, wobei dieser Anteil über die Jahre hinweg etwas schwankt. Da die früheren Teilnehmerinnen häufiger von Arbeitsplatzwechseln betroffen sind, liegt der Anteil der stabil Beschäftigten des Programmjahres 1996 mit 51,5% etwas unter dem Gesamtdurchschnitt, jener der Absolventinnen des Programmjahres 1999 mit 82,6% erwartungsgemäß deutlich höher. Von den Teilnehmerinnen der Programmjahre 1996 und 1997 war rund jede Dritte, die nach dem WiederIn-Programm zumindest einmal in Beschäftigung stand, wieder von einer Phase der Arbeitslosigkeit betroffen. Von den Teilnehmerinnen am Programm 1998 trifft dies auf jede vierte zu.

Tabelle 15: Beschäftigungssituation der Teilnehmerinnen (absolut) – nach Programmjahr

	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Befragte Teilnehmerinnen	36	62	51	51	200
Davon noch im Programm	-	-	2	15	17
Ausgeschiedene Teilnehmerinnen	36	62	49	36	183
Davon mindestens eine Beschäftigungs-episode (absolut und in %)	33 (91,7%)	55 (79,6%)	39 (88,7%)	23 (63,9%)	150 (82,0%)
Davon wiederum:					
Noch am ersten Arbeitsplatz nach WiederIn	17	33	21	19	90
Mindestens eine Arbeitslosigkeitsphase	12	18	10	1	41

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Jede vierte Teilnehmerin, die nach dem WiederIn-Programm eine Beschäftigung aufnahm, wechselte bis zum Befragungszeitpunkt mindestens einmal den Arbeitsplatz. Zum überwiegenden Teil (79%) war der Arbeitsplatzwechsel mit einer Verbesserung verbunden, wobei sich

vor allem Tätigkeitsbereich (24 Nennungen), Arbeitsklima (13 Nennungen) und Einkommen (zwölf Nennungen) verbessert haben.

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie die neuerliche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit stellen sich für einzelne Gruppen von Teilnehmerinnen jeweils anders dar. Jüngere und höher qualifizierte Teilnehmerinnen nehmen erwartungsgemäß zu einem etwas überdurchschnittlicheren Anteil eine Erwerbstätigkeit auf. Allerdings nehmen Frauen über 40 am häufigsten wieder eine Erwerbstätigkeit auf, sie sind allerdings auch am häufigsten von neuerlicher Arbeitslosigkeit betroffen. Problematisch gestaltet sich der Wiedereinstieg für Alleinerzieherinnen, sie weisen den niedrigsten Anteil an Frauen mit Erwerbsaufnahme aus.

Tabelle 16: Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. Unterbrechung der Erwerbstätigkeit durch Arbeitslosigkeit nach dem WiederIn-Programm – nach Alter, Ausbildung und Alleinerzieherinnen

	Erwerbsaufnahme*	Neuerliche Arbeitslosigkeit**
Alter		
20–29 Jahre	77,7%	13,6%
30–39 Jahre	78,0%	23,3%
40 Jahre und älter	92,1%	20,0%
Ausbildung		
Maximal Pflichtschule	75,7%	20,3%
Lehre, BMS, Meisterin	85,0%	24,2%
AHS, BHS, Universität	82,7%	14,8%
Alleinerzieherinnen	71,4%	19,2%
Gesamt	80,8%	20,1%
N (100%)	200	183

* Anteil jener Teilnehmerinnen, die seit dem Ausstieg aus dem Programm zumindest einmal in Beschäftigung standen.

** Anteil jener Teilnehmerinnen, die nach der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit neuerlich von Arbeitslosigkeit betroffen waren.

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

7.1.1 Erster Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm

Der erste Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm entsprach in sechs von zehn Fällen völlig, in jedem vierten Fall zumindest zum Teil und in 14% kaum dem gewählten Berufsziel. Dieser Anteil der bei der Umsetzung des Berufszieles erfolgreichen Teilnehmerinnen schwankt zwischen rund der Hälfte (1999) und fast drei Viertel (1996). Die Teilnehmerinnen des Programmes 1997 geben am häufigsten an, daß das Berufsziel kaum verwirklicht werden konnte.

Tabelle 17: Übereinstimmung der Tätigkeit am ersten Arbeitsplatz nach WiederIn mit dem gewählten Berufsziel – nach Programmjahr

Arbeitsplatz entspricht Berufsziel	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Völlig	72,7%	54,5%	67,6%	52,2%	61,5
Teilweise	12,1%	27,3%	24,3%	34,8%	24,3
Kaum	15,2%	18,2%	8,1%	13,0%	14,2
N (100%)	33	55	37	23	148

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Ähnlich verhält es sich mit der Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen. 60% aller Teilnehmerinnen geben an, an ihrem ersten Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm ihre im Rahmen der AuW erworbenen Kenntnisse völlig umsetzen zu können, für ein weiteres Fünftel trifft dies teilweise zu, und 18% können ihre Qualifikationen kaum nutzen. Wie auch bei der Übereinstimmung mit dem Berufsziel, so liegen auch hinsichtlich der Nutzung der erworbenen Qualifikationen die Programmjahre 1996 und 1998 über dem Durchschnitt. Teilnehmerinnen am Programm 1997 geben überdurchschnittlich oft an, ihre Kenntnisse nur teilweise nutzen zu können, jede dritte Teilnehmerin am Programm 1999 kann ihre erworbene Qualifikation kaum umsetzen.

Tabelle 18: Verwertbarkeit der erworbenen Qualifikationen am ersten Arbeitsplatz nach WiederIn – nach Programmjahr

Verwertbarkeit der Qualifikation	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Völlig	67,7%	57,7%	67,6%	50,0%	61,4%
Teilweise	12,9%	26,9%	21,6%	15,0%	20,7%
Kaum	19,4%	15,4%	10,8%	35,0%	17,9%
N (100%)	31	52	37	20	140

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Wie läßt sich nun der erste Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm hinsichtlich Arbeitszeit, Einkommen, Tätigkeit beschreiben? Wie stellt sich die Arbeitsplatzzufriedenheit der Teilnehmerinnen dar? Die Situation stellt sich folgendermaßen dar: Ein Drittel der Teilnehmerinnen nahm nach dem WiederIn-Programm eine Vollzeitbeschäftigung auf, knapp die Hälfte eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 20 Wochenstunden. Rund jede fünfte Teilnehmerin nahm nach dem WiederIn-Programm eine Teilzeitbeschäftigung mit maximal 20 Wochenstunden auf. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten schwankt über die Jahre hinweg zwischen einem Viertel und der Hälfte, wobei sich von 1996 bis 1998 eine steigende Tendenz in Richtung Vollzeitbeschäftigung zeigt. 1999 ging der Anteil der Teilnehmerinnen, die eine Vollzeitbeschäftigung aufnahmen, etwas zurück.

**Tabelle 19: Arbeitszeit am ersten Arbeitsplatz nach WiederIn
– nach Programmjahr**

	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Bis 20 h/Woche	15,2%	22,2%	23,1%	8,7%	18,8%
21 bis 35 h/Woche	60,6%	50,0%	28,2%	52,2%	43,6%
Vollzeitbeschäftigung	24,2%	27,8%	48,7%	39,1%	34,9%
N (100%)	33	54	39	23	149

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Das Nettoeinkommen am ersten Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm lag für mehr als die Hälfte (56,5%) zwischen öS 10.000,- und öS 15.000,-. Jede achte Teilnehmerin mit Beschäftigungsaufnahme verdiente nach dem Programmende zwischen öS 15.000,- und öS 20.000,-, jede dritte weniger als öS 10.000,-. Die Höhe des Einkommens variiert erwartungsgemäß mit dem Ausmaß der Beschäftigung.

Der erste Arbeitsplatz wird von den Teilnehmerinnen hinsichtlich Tätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsklima insgesamt als gut bewertet. Die Einkommenssituation wird demgegenüber eher als durchschnittlich bezeichnet. Zwischen den einzelnen Programmjahren zeigen sich keine Unterschiede in der Bewertung des Arbeitsklimas. Die Arbeitszeit wird von den Teilnehmerinnen der Jahre 1996 bis 1998 ähnlich bewertet, nur die Teilnehmerinnen 1999 bewerten den ersten Arbeitsplatz nach dem Programm überdurchschnittlich ($\bar{O}=1,6$). Die Zufriedenheit mit dem Einkommen und mit dem Aufgabengebiet hat sich von 1996 bis 1998 jeweils deutlich verschlechtert und wird erst von den Teilnehmerinnen des Programmes 1999 – die tendenziell längere Arbeitszeiten haben – wieder besser bewertet. 1996 lag die Durchschnittsbewertung des Einkommens bei 2,2, 1997 bei 2,5, 1998 bei 2,7 und 1999 bei 2,0. Die Zufriedenheit mit dem Aufgabengebiet lag 1996 bei 1,8, 1997 bei 2,0, 1998 bei 2,1 und 1999 bei 1,6.

**Tabelle 20: Zufriedenheit mit Aspekten des ersten Arbeitsplatzes
nach dem WiederIn-Programm**

Zufriedenheit	Hoch	Mittel	Niedrig	Ø Note*	N
Arbeitszeit	72,6	11,3	16,0	1,9	150
Einkommen	59,7	20,8	19,4	2,4	149
Tätigkeit, Aufgabengebiet	78,5	5,4	16,1	1,9	149
Arbeitsklima	68,8	8,3	22,9	2,1	144

* Bewertung nach dem Schulnotensystem von 1 = sehr zufrieden bis 5 = sehr unzufrieden
Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Die Teilnehmerinnen wurden gebeten, ihren ersten Arbeitsplatz nach dem WiederIn-Programm mit dem letzten vor der Teilnahme zu vergleichen. Ein Drittel aller Teilnehmerinnen mit Beschäftigungsaufnahme gibt bei diesem Vergleich keine Veränderungen an. Jede zweite Teilnehmerin gibt an, ihre Beschäftigungssituation habe sich verbessert, und jede achte, sie habe sich verschlechtert.

Jene 19 Teilnehmerinnen, die angeben, sich verschlechtert zu haben, sehen dies insbesondere in den Bereichen Tätigkeit (14 Nennungen), Arbeitsklima (neun Nennungen) und Einkommen (sieben Nennungen). Die Teilnehmerinnen, die angeben, ihre Situation habe sich verbessert, machen dies insbesondere an den Bereichen Tätigkeit (57 Nennungen), Einkommen und Arbeitszeitdauer (je 22 Nennungen), Arbeitsklima (18 Nennungen) und Arbeitszeitlage (sechs Nennungen) fest. Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Anfahrtsweg zum Arbeitsplatz spielen in dieser Bewertung keine Rolle.

Tabelle 21: Vergleich des ersten Arbeitsplatzes nach dem WiederIn-Programm mit dem letzten vor dem WiederIn-Programm – nach Programmjahr

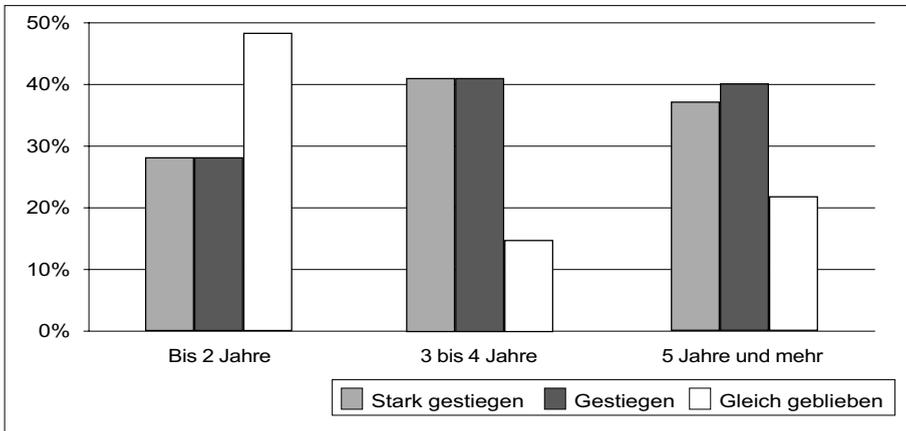
Die Situation ...	1996	1997	1998	1999	Gesamt
... hat sich verbessert	61,3%	50,9%	44,7%	63,6%	53,5%
... ist unverändert	6,5%	18,9%	15,8%	4,5%	13,2%
... hat sich verschlechtert	16,1%	13,2%	13,2%	9,1%	13,2%
... ist nicht vergleichbar	16,1%	17,0%	26,3%	22,7%	20,1%
N (100%)	31	53	38	22	144

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

7.2 Psychosoziale Effekte

Ziel des WiederIn-Programmes ist es u.a., Frauen mit längeren Unterbrechungsdauern und damit verbundenen Qualifikationsverlusten sowie Problemen bei der Eigendarstellung zu unterstützen. Von den Teilnehmerinnen an WiederIn geben insgesamt fast 40% an, ihr Selbstbewußtsein sei durch die Maßnahme stark gestiegen, weitere 40% meinen, es sei eher gestiegen, bei 20% blieb es unverändert, und zwei Teilnehmerinnen (1%) geben an, ihr Selbstbewußtsein sei gesunken. In diesem Punkt zeigen sich keine Unterschiede zwischen aktuellen Teilnehmerinnen und Absolventinnen. Eine deutliche Steigerung des Selbstvertrauens sehen nach eigenen Angaben vor allem jene Teilnehmerinnen, die über einen Zeitraum von drei, vier Jahren vor der Teilnahme nicht erwerbstätig waren. Mit zunehmender Unterbrechungsdauer bleibt der Anteil der Teilnehmerinnen, die eine starke Steigerung des Selbstvertrauens verzeichnen, bei etwas über einem Drittel.

Abbildung 4: Veränderung des Selbstbewußtseins gegenüber der Situation vor der Teilnahme – nach Dauer der Unterbrechung vor der Teilnahme



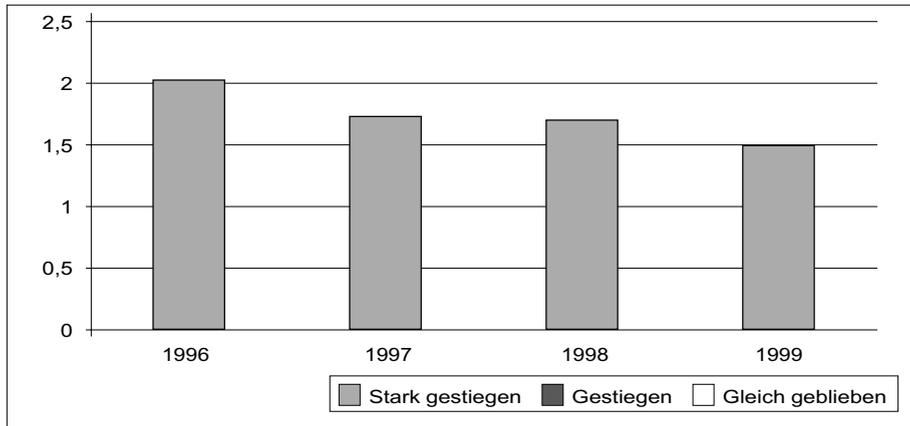
Anmerkung: Für jene zwei Teilnehmerinnen, deren Selbstvertrauen gesunken ist, liegen keine Angaben zur Dauer der Unterbrechung vor.

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

7.3 Gesamtbewertung von WiederIn aus Sicht der Teilnehmerinnen

Neben den arbeitsmarktpolitischen (Beschäftigungsaufnahmen) und den psychosozialen Wirkungen (gesteigertes Selbstbewußtsein) wird als dritte Wirkungsdimension auf individueller Ebene die Zufriedenheit mit dem WiederIn-Programm insgesamt sowie mit den einzelnen Modulen einbezogen. Befragt nach einer Gesamtnote (nach dem Schulnotensystem) für das WiederIn-Programm vergeben die Teilnehmerinnen im Durchschnitt die Note 1,7. Die Gesamtbewertung hat sich seit 1996 kontinuierlich verbessert und liegt 1999 bei 1,5.

Abbildung 5: Gesamtbewertung von WiederIn (Durchschnittswerte, Schulnotensystem) – nach Programmjahr



Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Die hohe Zufriedenheit mit dem Programm kann auch daran abgelesen werden, daß 80% der Teilnehmerinnen angeben, sie würden Frauen in einer ähnlichen Lage auf jeden Fall die Teilnahme am Programm raten, weitere 18% würden dies wahrscheinlich tun. Nur 2% aller Teilnehmerinnen meinen, daß sie von einer Teilnahme eher abraten würden.

Ein weiterer, wesentlicher Aspekt der Gesamtbewertung der Maßnahme ist die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen der Teilnahme. Als Indikatoren für die Zufriedenheit mit den Rahmenbedingungen des WiederIn-Programmes wurden die Bewertungen des zeitlichen Ausmaßes (Wochenstundenanzahl) sowie der Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände, d.h., ob die Rahmenbedingungen der Maßnahme mit Kinderbetreuung und sonstigen familiären Verpflichtungen vereinbar sind, herangezogen.

Die zeitliche Belastung von 30 Unterrichtseinheiten pro Woche hält der Großteil der Teilnehmerinnen (87%) für gerade richtig, jede achte Teilnehmerin gibt an, dieses Stundenausmaß sei zu hoch. Dieser Anteil ging über die Jahre hinweg deutlich zurück. Während von den Teilnehmerinnen 1996 noch fast jede vierte das Ausmaß von 30 Unterrichtseinheiten als zu hoch bezeichnet, trifft dies nur noch auf 8% der Teilnehmerinnen 1999 zu. Von den Teilnehmerinnen, die das Stundenausmaß als zu hoch bezeichnen, hätten 60% auch am Programm teilgenommen, wenn sie nur die halbe DLU bekommen hätten, dafür aber ein geringeres Stundenausmaß absolvieren hätten müssen.

Die Teilnehmerinnen wurden im Rahmen der Befragung nach dem Ausmaß der Berücksichtigung ihrer Lebensumstände gefragt. Für 16% aller Teilnehmerinnen war eine explizite Berücksichtigung ihrer persönlichen Situation nicht notwendig. Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen bezeichnet die Berücksichtigung als völlig oder eher ausreichend, jede zehnte Teilnehmerin bezeichnet diese als nicht ausreichend, und 16% geben an, sie hätten mehr an Unterstützung gebraucht. Über die Laufzeit hinweg stellt sich diese Einschätzung unterschiedlich dar. Die Teilnehmerinnen

an den Programmen 1998 und 1999 geben häufiger an, sie hätten mehr Unterstützung gebraucht, während 1997 jede fünfte Teilnehmerinnen angibt, keinen Unterstützungsbedarf gehabt zu haben. Kaum eine Teilnehmerin gibt an, zuwenig unterstützt worden zu sein.

Tabelle 22: Zufriedenheit mit der Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände im Rahmen von WiederIn – nach Programmjahr

Berücksichtigung	1996	1997	1998	1999	Gesamt
Völlig ausreichend	22,2%	9,7%	14,6%	26,0%	17,3%
Eher ausreichend	33,3%	45,2%	45,8%	32,0%	39,8%
Eher nicht ausreichend	13,9%	14,5%	4,2%	8,0%	10,2%
Hätte mehr Unterstützung gebraucht	16,7%	8,1%	22,9%	20,0%	16,3%
Nicht notwendig	13,9%	22,6%	12,5%	14,0%	16,3%
N (100%)	36	62	48	50	196

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Alleinerzieherinnen unterscheiden sich von der Gesamtheit aller Teilnehmerinnen insofern, als sie deutlich öfter davon sprechen, sie hätten zusätzliche Unterstützung gebraucht (25,3%).

7.3.1 Vergleichende Bewertung der Module von WiederIn

Die Bewertung verschiedener Aspekte der Module (fachliche und soziale Unterstützung durch die TrainerInnen, Infrastruktur und Gruppenklima) fällt für die einzelnen Programmteile unterschiedlich aus. So werden beispielsweise die fachlichen Kompetenzen der TrainerInnen in der AuW etwas besser bewertet als jene der TrainerInnen in der AAS oder BO. Ebenfalls nur geringfügige Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Zufriedenheit mit der sozialen Kompetenz der TrainerInnen. Hier werden BO und AuW etwas besser bewertet als die AAS. Ähnliches gilt für die Zufriedenheit mit dem Gruppenklima, wo wiederum die AAS etwas schlechter abschneidet. Deutlicher unterscheidet sich jedoch die Bewertung der Infrastruktur, jenes Aspekts, der in allen Modulen am häufigsten kritisiert wird. Am stärksten wird die Infrastruktur in der AAS bemängelt, gefolgt von der BO.

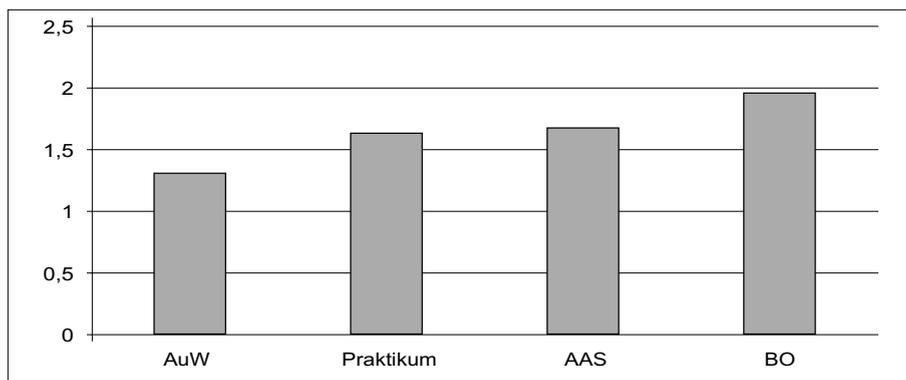
Tabelle 23: Bewertung ausgewählter Aspekte der einzelnen Module von WiederIn (Durchschnittswerte, 1 = sehr zufrieden, 5 = sehr unzufrieden)

Zufriedenheit	BO	AuW	AAS
Fachliche Unterstützung durch TrainerInnen	1,9	1,7	1,8
Soziale Unterstützung durch TrainerInnen	1,6	1,6	1,8
Infrastruktur	2,1	1,9	2,4
Gruppenklima	1,6	1,6	1,8
N	199	177	137

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Die komplexe Konzeption von WiederIn legt die Frage nach der Bedeutung der einzelnen Module für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in den Augen der Teilnehmerinnen nahe. Aus der Sicht der Teilnehmerinnen kommen der AuW sowie dem Praktikum die größte Bedeutung zu. An dritte Stelle wird die AAS gereiht, gefolgt von der BO.

Abbildung 6: Bedeutung der einzelnen Module für einen erfolgreichen Wiedereinstieg (Durchschnittswerte, 1=sehr wichtig, 5=sehr unwichtig)



Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

Die große Bedeutung, die der Qualifizierung sowie dem Praktikum für einen erfolgreichen Wiedereinstieg beigemessen wird, spiegelt sich auch in der Zufriedenheit mit der Dauer der einzelnen Module wider. Die Dauer der AuW empfinden mehr als 40% der Teilnehmerinnen als zu kurz, und etwas mehr als ein Viertel hätte gerne eine längere Praktikumsphase gehabt. Demgegenüber gibt ein Drittel der Teilnehmerinnen an, die BO wäre zu lange gewesen. Die Dauer der AAS ist für fast drei Viertel richtig bemessen, für 13% jedoch zu kurz und für 17% zu lange.

Tabelle 25: Bewertung der Dauer der einzelnen Module

	BO	Praktikum	AuW	AAS
Zu kurz	8,7%	26,8%	41,4%	13,6%
Gerade richtig	58,2%	64,2%	54,4%	72,7%
Zu lange	33,2%	8,9%	4,1%	16,7%
N (100%)	196	190	169	132

Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

7.3.2 Verbesserungsvorschläge aus Sicht der Teilnehmerinnen

Trotz der prinzipiell hohen Zufriedenheit mit dem WiederIn-Programm wird im Rahmen der Telefonbefragung auch Kritik laut. Insgesamt meinen 71% der Befragten, daß es Aspekte der

Maßnahme gäbe, die ihrer Meinung nach verändert werden sollten. Kritikpunkte bzw. konkrete Verbesserungsvorschläge nannten 130 Frauen.⁴⁵ Am häufigsten wurde die BO kritisiert, wobei 22 Frauen davon sprechen, daß ihre persönlichen Fähigkeiten, Neigungen und Interessen nicht ausreichend berücksichtigt werden konnten (vor allem bei der Berufszielfindung). So meint eine Teilnehmerin, ihr Interesse für Webdesign sei nicht unterstützt worden, eine andere meint, es sollten verstärkt Berufe im Bereich neuer Technologien gefördert werden.

In weiteren 44 Nennungen wird allgemeine Kritik an der BO geübt. Dabei wird beispielsweise angeregt, daß *»(...) mehr Augenmerk auf die Berufsberatung gelegt werden sollte«* oder die *»(...) Berufsberatung persönlicher erfolgen sollte«*.

Als verbesserungswürdig werden weiters die Karriereplanerstellung (*»Schikane«*) und die Marktanalysen (*»furchtbar«*) bezeichnet. An zweiter Stelle wird das Bedürfnis nach mehr zeitlicher Flexibilität geäußert, das sich primär auf die nicht ausreichend vorhandenen Urlaubsmöglichkeiten bezieht bzw. auf das Problem der zeitlichen Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Programmteilnahme (z.B. im Krankheitsfall des Kindes, in den Ferien). Das Bedürfnis nach Urlaub bzw. Erholungszeiten wird insbesondere während oder nach der Qualifizierungsphase angesprochen. Eine Teilnehmerin meint: *»Eigentlich ist das Konzept sehr gut, nur manchmal dachte ich mir, in jedem Betrieb hat man auch Anspruch auf ein paar Tage Urlaub. Ich denke mir, ein paar Tage wären nicht schlecht, vor allem nach der Ausbildung.«*

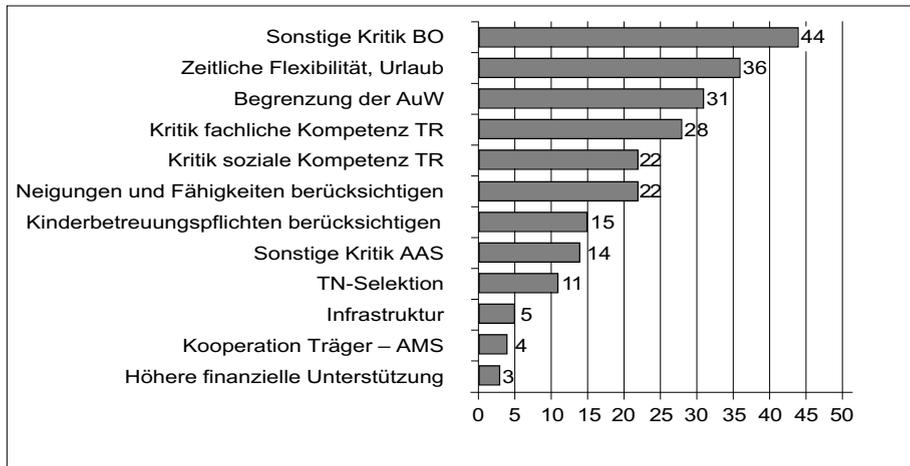
Der dritte große Problembereich bezieht sich auf die Kompetenzen der TrainerInnen. Zum einen werden die fachlichen Kompetenzen der TrainerInnen bemängelt, zum anderen die sozialen Kompetenzen, d.h. der Umgang mit den Teilnehmerinnen und schließlich die mangelnde Kooperation zwischen TrainerInnen und AMS. Insgesamt beziehen sich 57 Nennungen auf diese Bereiche. Es wird davon gesprochen, daß *»(...) Teilnehmerinnen aufgemacht wurden«* oder daß *»(...) über theaterspielende Teilnehmerinnen gelacht wurde«*. Eine Teilnehmerin meint, *»(...) es wäre ein menschlicherer Umgang nötig, und die TrainerInnen waren stark unter Druck«*.

Durch die in den Augen der Teilnehmerinnen mangelnde Kooperation zwischen AMS und den TrainerInnen entstanden ebenfalls Probleme bzw. der Eindruck von Willkür: *»TrainerInnen haben falsche Informationen über Karriereplankriterien.«* *»Alles ist willkürlich.«*

Andere mehrmals genannte Aspekte sind – häufig budgetbedingte – Einschränkungen hinsichtlich der Wahl des Berufszieles bzw. der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

⁴⁵ Mehrfachnennungen waren möglich.

Abbildung 7: Genannte Kritikpunkte bzw. Verbesserungsvorschläge (laut Befragung)



Quelle: IHS-Teilnehmerinnenbefragung

7.4 WiederIn aus Sicht der TrainerInnen

Seitens der TrainerInnen erfolgt durchwegs eine positive Gesamteinschätzung des WiederIn-Programmes. Positiv angemerkt werden generell die Kombination der drei Module BO, AuW und AAS und die insgesamt zur Verfügung stehende Zeit, die eine intensive Orientierung und Qualifizierung der Teilnehmerinnen erlaubt: »Ich finde das WiederIn-Programm sehr, sehr gut, vor allem in der Länge.« (I 5)

Durch die lange Dauer wird auch Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen ausreichend Zeit für eine berufliche Neu- und Umorientierung geboten: »Die Maßnahme finde ich sehr, sehr gut. Weil sie nämlich kein Schnellkurs ist, sondern ein Programm ist. Vierzehn Wochen Berufsorientierung, dann die Aus- und Weiterbildung und dann maximal vierzehn Wochen Aktive Arbeitssuche. Da gibt es Zeit für persönliche Entwicklungen, und Entwicklungen brauchen Zeit.« (I 10)

Trotz dieser insgesamt positiven Gesamtbewertung werden im Rahmen der ExpertInnen-gespräche von den TrainerInnen und LeiterInnen der Module einige Problempunkte angesprochen, auf die im folgenden näher eingegangen wird. Kritisiert wird beispielsweise, daß aufgrund der Rahmenbedingungen längere oder kostenintensivere Ausbildungen nicht möglich sind bzw. nur in Ausnahmefällen genehmigt werden können. Die Dauer der AAS wird im allgemeinen ebenfalls für richtig bemessen empfunden, für konkrete Einzelfälle sollten Ausnahmeregelungen, z.B. solche, die einen längeren Verbleib ermöglichen, getroffen werden.

Ein anderes von den TrainerInnen angesprochenes Problemfeld stellt die Qualität einiger im Rahmen der AuW besuchten Kurse dar. Einige dieser Qualifizierungen sind nach Ansicht der TrainerInnen nicht zeitgemäß und entsprechen nicht den Anforderungen des Berufsallta-

ges. Als Beispiele werden Weiterbildungsangebote im Bürobereich genannt, die keine Einführung in Internet und E-Mail beinhalten. Ebenso unabdingbar sind mittlerweile basale Englischkenntnisse (z.B. im Zusammenhang mit Internet). Auch scheinen die Weiterbildungen häufig hinter den aktuellen Anforderungen des Berufes nachzuhinken, da sich z.B. das typische Aufgabengebiet einer Sekretärin vom Schriftverkehr weg zu einer Managementtätigkeit entwickelt hat (Organisation von Reisen des Chefs, Informationssammlung und Informationsweitergabe usw.). In diesem Zusammenhang sehen die TrainerInnen einen dringenden Feedback-Bedarf.

Außerdem wird problematisiert, daß das Angebot an Ausbildungen der Nachfrage hinterherhinkt. So ist es beispielsweise schwierig, einen Platz in einer Ausbildung zur Pflegehelferin zu bekommen: *»Es ist sehr schwierig, einen Ausbildungsplatz zu finden. Am bfi gibt es eine Pflegehelferausbildung, [das ist ein] einjähriger Kurs, der ist aber derartig überfüllt, daß wir noch keine Teilnehmerin dort unterbringen konnten. Es gibt noch eine andere Ausbildung im Geriatriezentrum am Wienerwald, da bekommen unsere Teilnehmerinnen sehr schwer, aber doch manchmal einen Platz.«* (I 4).

Verbessert hat sich in den letzten Jahren die Situation im Multi-Media-Bereich. Laut der Einschätzung einer Trainerin hat sich hier *»(...) der Markt dem Bedarf angepaßt.«* (I 4)

Ein dritter Bereich, der zuwenig Ausbildungsangebote bietet, aber interessante und zukunfts-trächtige Berufsfelder für Frauen eröffnet, ist der »Schönheitsbereich im weiteren Sinne«, d.h. Visagistin, Stilberaterin, Einrichtungsberaterin.

7.5 Fiskalanalyse

Für die monetäre Bewertung der Maßnahme WiederIn wird das Hauptaugenmerk auf den Vergleich mit ähnlichen Maßnahmen (FAST, Frauenstiftung Steyr, DYNAMO) gelegt. Zunächst werden die monetären Wirkungen der Maßnahme von WiederIn näher analysiert, anschließend die fiskalischen Effekte jenen von vergleichbaren Maßnahmen gegenübergestellt. Die fiskalische Analyse einer Maßnahme berücksichtigt:

- Direkte Kosten, die durch das Programm verursacht werden (z.B. Kosten der einzelnen Module, Kosten für DLU und Sozialversicherung, Personalkosten);
- indirekte Kosten, die durch die Teilnahme am Programm entstehen (z.B. durch die Maßnahme erworbene Ansprüche für Arbeitslosen- oder Notstandshilfegeld, Schulungs- oder Vermittlungskosten im Anschluß an die Maßnahme);
- direkte Erträge, die sich vor allem aus der Ersparnis von Opportunitätskosten ergeben (z.B. Ersparnis an Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe, Ersparnis an sonstigen Verwaltungsbzw. Vermittlungskosten der Teilnehmerinnen);
- indirekte Erträge, die in weiterer Folge aus der Programmteilnahme resultieren (z.B. Rückflüsse in Sozialversicherung, Steuerleistungen durch höheres Einkommen der Teilnehmerinnen).

Darüber hinaus gibt es natürlich noch weitere, wesentliche Effekte der Maßnahme, wie z.B. die stärkere Berufsmotivation der Teilnehmerinnen, gesundheitliche Effekte etc. Da diese Wirkungen aber nur sehr schwer quantifiziert werden können und mangels geschätzter Effekte mit keinen anderen Maßnahmen vergleichbar sind, werden sie bei dieser Analyse vernachlässigt.

Die stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn nimmt hinsichtlich ihrer fiskalischen Struktur insofern eine Sonderstellung innerhalb der AMS-Maßnahmen ein, als die Teilnehmerinnen nur zum Teil im Leistungsbezug des AMS standen und ein beträchtlicher Teil der Interessierten – 44% laut Teilnehmerinnenbefragung – vorher weder Arbeitslosengeld noch Notstandshilfe bezog. Zum anderen handelt es sich bei der Zielgruppe überwiegend um Frauen, die aufgrund ihrer Betreuungspflichten (vorerst) keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen wollen, sondern häufig – entsprechend der vorliegenden Befragung sind es 65% – eine Teilzeitbeschäftigung ausüben und damit nicht nur individuell geringere Einkommen erzielen, sondern auch für den Fiskus weniger Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abliefern. Aufgrund der dadurch geringeren Ertragskomponenten ist die Maßnahme von vornherein weniger prädestiniert, sich kurzfristig selbst zu finanzieren. Längerfristig sind durch den früheren Wiedereinstieg von Frauen erhebliche volkswirtschaftliche Kostenersparnisse gegeben, da bei kürzeren Unterbrechungen der Humankapitalverlust durch die Unterbrechung geringer ist und die erworbenen Qualifikationen nicht nur länger genutzt werden, sondern von den Frauen auch weiter ausgebaut werden können.

7.5.1 Kostenstruktur

Die Kosten der Maßnahme wurden von WAFF und AMS (mit ESF-Anteil) gemeinsam getragen, die DLU (Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhaltes) wurde immer vom AMS finanziert. Entsprechend der bisherigen Kostenaufzeichnungen hat das AMS rund 70% der Gesamtkosten (Kosten der Maßnahme und DLU) getragen. Die Gesamtkosten von WiederIn für die Programmjahre 1996 bis 1999 liegen bei rund 141 Millionen Schilling. Die Kosten der Maßnahme verursachen insgesamt weniger als die Hälfte der Kosten von WiederIn. Das heißt, mindestens genausoviel wird für die DLU ausgegeben. Zudem werden ca. 5% der Programmkosten für Personalausgaben für die Administration des Programmes und die Betreuung der Teilnehmerinnen durch die Mitarbeiterinnen von start aufgewendet.

Tabelle 25: Direkte Kosten von WiederIn (in öS) – nach Programmjahr

Programm-jahr	Maßnah-mekosten	DLU inkl. SV	Personal-kosten ¹	Gesamt-kosten	TN ²	Kosten/ TN
1996/1997	10.034.000	11.027.980	– ³	21.061.980	100	210.620
1997/1998	13.572.930	16.681.620	1.292.777	32.840.104	160	205.251
1998/1999	18.857.900 ⁴	18.599.100	2.585.554	42.628108	200	213.141
1999/2000	20.784.330 ⁴	18.599.100 ⁵	2.585.554	44.554.538 ⁵	200	222.773
Gesamtkosten⁶	63.249.160	64.907.800	6.463.885	141.084.730	660	213.765

TN = Teilnehmerinnen

- Die Angaben beruhen auf einer 1998 vorgenommenen Personalkostenkalkulation für die stiftungsähnlichen Maßnahmen auf der Grundlage des Personalstandes, des Lohnniveaus und der Betreuungszahlen des Jahres 1998 von start. Sie enthalten die Kosten für Teilnehmerinnenbetreuung und Teilnehmerinnenadministration (jedoch keine Overheadkosten).
- Teilnehmerinnen, die den Ausstieg anderer Frauen ersetzen, wurden hier nicht zusätzlich gerechnet.
- Zu diesem Zeitpunkt wurden für das WiederIn-Programm noch keine Personalkosten verrechnet.
- Erwartete Gesamtkosten (laut start) aufgrund der abgeschlossenen Karrierepläne unter Berücksichtigung bereits vorgenommener Budgetrevisionen.
- Der von AMS für das Programm 1999/2000 ausgewiesene Wert von 13.693.300 bezieht sich allein auf die DLU-Ausgaben bis zum Datenstichtag. Daher wird für die Kostenschätzung der DLU-Wert des Vorjahres verwendet, der die tatsächlichen Kosten allerdings wegen der längeren Aus- und Weiterbildungsdauer etwas unterschätzen dürfte.
- Die Kostenangaben von AMS und start weichen zum Teil voneinander ab, da bei den AMS-Zahlen auch Spesen und Erträge des Geldverkehrs enthalten sind. Die hier ausgewiesenen Werte beziehen sich auf die reinen Kosten der Maßnahme.

Quellen: AMS; start

Bezogen auf die einzelnen Module von WiederIn sind die Kosten der AuW mit 38% der Gesamtkurskosten am höchsten, gefolgt von der BO (32%) und der AAS (26%). Das Modul der Durchgängigen Betreuung, das erst 1998 eingeführt wurde, macht 2,5% der Gesamtkurskosten der beiden letzten Jahre aus.

Tabelle 26: Kosten der einzelnen Programmmodule (in öS) – nach Programmjahr

Programm-jahr	Maßnah-mekosten	BO	AuW	MDB	AAS	Sonstiges
1996/1997	10.034.000	2.950.000	3.775.453	-	3.308.547	-
1997/1998	13.572.930	4.720.000	5.264.974	-	3.587.956	-
1998/1999	18.857.900 ⁴	6.296.400	7.500000	530.000	4.531.500	-
1999/2000	20.784.330 ⁴	6.560.000	8.383.330	680.000	4.986.000	175.000
Gesamtkosten	63.249.160	20.526.400	24.923.757	1.210.000	16.414.003	175.000

Quellen: AMS; start

Die Gesamtkosten von WiederIn sind seit 1996 kontinuierlich angestiegen. Dies ist jedoch nur zum Teil durch die zunehmende Teilnehmerinnenzahl zu erklären, da auch die Kosten pro Teilnehmerin seit 1997 ansteigen. Bei den Kosten pro Teilnehmerin ist sowohl hinsichtlich der Gesamtkosten wie auch der Kosten für die einzelnen Module ein Rückgang nach dem ersten Programmjahr zu verzeichnen. Seit 1997 steigen die Gesamtkosten pro Teilnehmerin jährlich um rund 10%.

Die realisierten Durchschnittskosten der AuW pro Teilnehmerin liegen bei etwa öS 38.000,–⁴⁶ und variieren zwischen öS 33.000,– 1997 und öS 42.000,– 1999. Die Kosten der BO belau-

⁴⁶ Die in Kapitel 5 ausgewiesenen Werte sind höher, da in den Kosten die Abbrüche der Ausbildung nicht vermerkt sind.

fen sich pro Teilnehmerin auf ca. öS 31.000,-, wobei hier ein kontinuierlicher Anstieg von öS 29.500,- auf öS 32.800,- besteht. Die Kosten der AAS betragen, bezogen auf alle Teilnehmerinnen, die mit WiederIn begonnen haben, rund öS 25.000,- und waren 1996 mit öS 33.000,- am höchsten. Das Modul der Durchgängigen Betreuung fällt mit Kosten, die bei ca. öS 3.000,- pro Teilnehmerin liegen, kaum ins Gewicht.

**Tabelle 27: Kosten der einzelnen Programmodule pro Teilnehmerin (in öS)
– nach Programmjahr**

Programm-jahr	Maßnahmekosten	BO	AuW	MDB	AAS	Sonstige
1996/1997	100.340	29.500	37.755	-	33.085	-
1997/1998	84.831	29.500	32.906	-	22.425	-
1998/1999	94.290	31.482	37.500	2.650	22.658	-
1999/2000	103.922	32.800	41.917	3.400	24.930	875
Gesamtkosten	95.832	31.101	37.763	-	24.870	-
Ø-Dauer/TN*	-	95 Tage	127 Tage	-	51 Tage**	-
Kosten pro Tag u. Teilnehmerin	-	327	297	-	488	-

* Bei der durchschnittlichen Dauer sind nicht nur reine Ausbildungstage mitgerechnet, sondern auch Wochenenden und Feiertage. Die Dauer ergibt sich jeweils als Differenz von in den Karriereplänen ausgewiesenem Beginn und Ende der Module.

** Die durchschnittliche Dauer der AAS für 1999 wurde entsprechend der Erfahrungen der vorangegangenen Jahre geschätzt. Annahme: 87% der Teilnehmerinnen beginnen mit AAS und bleiben im Schnitt 60 Tage.

Quellen: AMS; start

Berücksichtigt man beim Vergleich auch die durchschnittliche Dauer der Module, so wird offensichtlich, daß die Kurskosten der AAS mit öS 488,- pro Teilnehmerin und Tag deutlich am höchsten sind, wenn die vorzeitigen Austritte der Teilnehmerinnen berücksichtigt werden. Nur wenn angenommen wird, daß alle Teilnehmerinnen die möglichen 14 Wochen vollständig beanspruchen, sind die verrechneten Kosten der AAS mit öS 292,- im Bereich der anderen Module. Die geringsten Tageskurskosten weist demnach die fachliche Qualifizierung auf.

7.5.2 Vergleich mit anderen stiftungsähnlichen Maßnahmen

WiederIn weist eine ähnliche Struktur und Zielsetzung wie andere Maßnahmen von start auf, sodaß sich für eine Effizienzbewertung ein Vergleich mit diesen Maßnahmen anbietet. Neben den Wiener stiftungsähnlichen Maßnahmen DYNAMO und FAST wird auch die Frauenstiftung Steyr einbezogen, die sowohl eine ähnliche Zielgruppe als auch eine ähnliche Maßnahmenstruktur wie WiederIn aufweist.⁴⁷ Der Kostenvergleich mit diesen Maßnahmen wird aber dadurch erschwert, daß diese Maßnahmen zu unterschiedlichen Zeitpunkten evaluiert wurden und vor allem bei FAST und DYNAMO die tatsächlichen Kosten nur teilweise vorlagen. Für

⁴⁷ Vgl. Blumberger/Pflügl 1996.

die Interpretation der Ergebnisse ist es daher wichtig, die unterschiedlich ausgewiesenen Kosten- und Erfolgsfaktoren, aber auch die unterschiedlichen Zielgruppen zu berücksichtigen.

Tabelle 28: Kostenvergleich DYNAMO, FAST, Frauenstiftung Steyr und WiederIn

Kosten in öS	DYNAMO	FAST	Frauenstiftung Steyr	WiederIn
Kurskosten	11.300.000	35.100.000	7.907.000	42.464.830
DLU (inkl. SV)	10.100.000	15.045.300	13.014.000	46.308.700
Personalkosten	-	4.460.080	4.263.000	3.878.331
Sonstige Kosten	-	500.000	-	-
Gesamtkosten I (Kurskosten + DLU)	21.400.000	50.145.300	20.921.000	88.773.530
Gesamtkosten II (I + Personal, Sonstige)	-	54.205.380	25.184.000	92.651.861
TeilnehmerInnen	100	301	153	460
Gesamtkosten I je TeilnehmerIn	214.000	166.596	136.739	192.986
Gesamtkosten II je TeilnehmerIn	-	180.084	164.601	201.417
TeilnehmerInnen in Beschäftigung	55	183	71	265
Gesamtkosten I je beschäftigt. TeilnehmerIn	389.091	274.018	294.662	334.994
Gesamtkosten II je beschäftigt. TeilnehmerIn	-	296.204	354.704	349.630

Anmerkungen:

DYNAMO: Kosten für 1998 und 1999 bis einschließlich 20.9.1999. Die Beschäftigungsquote wird bei der Evaluation aus den in der Stiftungsdatenbank eingetragenen Austrittsgründen ermittelt, wobei für die Arbeitsaufnahmen TeilnehmerInnen, die aus gesundheitlichen Gründen die Maßnahme vorzeitig verlassen, nicht berücksichtigt werden (55%).

FAST: Da bei Erstellung des Evaluationsberichtes von FAST erst ein Teil der Ausgaben realisiert war, wurden die tatsächlichen Ausgaben entsprechend des Umsetzungsstandes geschätzt (Kurskosten um 18% höher als geplant). Die ausgewiesenen DLU-Kosten beziehen sich nur auf TeilnehmerInnen, die 1998 die Maßnahme beendet haben. Die Beschäftigungsquote ergibt sich aus der TeilnehmerInnenbefragung (60,8%).

Frauenstiftung Steyr: Leistungen für 1995 und 1996. Bei den Kosten 1996 im Evaluationsbericht besteht eine erhebliche, ungeklärte Differenz zwischen der Gesamtsumme und der Summe der einzelnen Kostenkomponenten (zwölf Millionen Schilling). Von den zehn Kursen wurde einer noch nicht abgerechnet. Für die Beschäftigungsquote wurden TeilnehmerInnen, die sich zum Stichtag in der Maßnahme befinden, nicht berücksichtigt, sodaß sich eine Beschäftigungsquote von 46,5% ergibt.

WiederIn: Hier sind nur die Werte für die Programmjahre 1996 bis 1998 ausgewiesen, da für 1999 ein Teil der Leistungen noch nicht abgerechnet wurde. Die Beschäftigungsquote von WiederIn unmittelbar nach Maßnahmenaustritt (58%) basiert auf der TeilnehmerInnenbefragung.

Quellen: AMS; Steiner/Lassnigg 1999; Lechner u.a. 1999; Blumberger/Pfögl 1996; eigene Berechnungen

WiederIn zählt im Vergleich zu den anderen stiftungsähnlichen Maßnahmen mit einem Kostensatz von rund öS 200.000,- je Teilnehmerin (Kurskosten und DLU) zu den teureren Maßnahmen und wird eigentlich nur noch von DYNAMO übertroffen. Aber bei diesen Angaben muß berücksichtigt werden, daß allein bei WiederIn und der Frauenstiftung Steyr eine vollständige Kostenaufstellung enthalten ist. Bei der Frauenstiftung FAST ist nur ein Teil der DLU-Kosten enthalten. Unter Annahme eines ähnlichen Verhältnisses von Kurskosten und DLU wie bei den anderen Maßnahmen würden die Kosten je Teilnehmerin bei ca. öS 230.000,- liegen. Allein die Frauenstiftung Steyr ist billiger, dies aber doch beträchtlich.⁴⁸

⁴⁸ In der Evaluation der Frauenstiftung Steyr durch Synthesis, die sich auf das Jahr 1998 bezieht, werden die Programmkosten mit öS 114.000,- pro Teilnehmerin noch deutlich geringer geschätzt. Nach den Schätzungen von Synthesis bezieht sich ein Fünftel der Gesamtkosten der Frauenstiftung auf die Kosten der Maßnahme, ein weiteres Fünftel auf Overheadkosten, drei Fünftel beziehen sich auf finanzielle Beihilfen an die TeilnehmerInnen (Frühstück u.a. 1998).

Setzt man die Gesamtkosten in Relation zu den TeilnehmerInnen, die in Beschäftigung vermittelt werden konnten (zwecks Vergleichbarkeit wurde hier die Beschäftigungsquote bei Maßnahmenaustritt verwendet), so verändert sich das Verhältnis. Die vergleichsweise günstige Kosteneffizienz der Frauenstiftung Steyr ist nun nicht mehr gegeben, weist doch diese Maßnahme mit 47% die niedrigste Beschäftigungsquote auf. Aber auch das Kosten-Nutzen-Verhältnis von WiederIn verschlechtert sich im Vergleich zu FAST, da die Beschäftigungsquote der TeilnehmerInnen von WiederIn mit 58% etwas niedriger ist als bei FAST (61%).⁴⁹

Der wesentliche Unterschied zwischen WiederIn und anderen Maßnahmen liegt aber sicher in den Vermittlungshindernissen durch lange Unterbrechungszeiten und Betreuungsaufgaben für Kinder, die bei den TeilnehmerInnen von WiederIn schon aufgrund der Zielgruppe wesentlich höher sein müssen als bei den anderen Maßnahmen. Bei DYNAMO dauert die Unterbrechung für ca. drei Viertel der TeilnehmerInnen weniger als drei Jahre, bei der Frauenstiftung Steyr ist dieser Anteil bei zwei Drittel.⁵⁰ Für FAST liegen zwar keine Zahlen über die Unterbrechungsdauer auf, sie sind aber sicherlich durch das Teilnahme Kriterium des Arbeitslosengeldbezuges kleiner. Zudem ist der Frauenanteil mit Betreuungspflichten wesentlich höher. Bei DYNAMO haben 37% der TeilnehmerInnen Kinder, wobei dies auch Männer betrifft, die nach österreichischer Tradition davon weniger betroffen sind. Aber auch in der Frauenstiftung Steyr ist ein Fünftel der TeilnehmerInnen kinderlos, bei FAST sogar mehr als die Hälfte (51%). Beim Kostenvergleich sind weiters die Unterschiede in der Struktur der TeilnehmerInnen zu berücksichtigen.⁵¹ So handelt es sich bei WiederIn und FAST um Frauenmaßnahmen, während bei DYNAMO der Frauenanteil bei 51% liegt. Auch sind die TeilnehmerInnen bei WiederIn deutlich jünger und höher qualifiziert als in den anderen Maßnahmen. Unter Berücksichtigung dieser Aspekte kann WiederIn bei ähnlicher Kostenstruktur wie DYNAMO oder FAST durchaus als Erfolg gewertet werden.

7.6 Sechs Fallgeschichten

Die bisherigen Ausführungen basieren im wesentlichen auf den administrativen Daten und der telefonischen TeilnehmerInnenbefragung. Ergänzend dazu wurden mit sechs TeilnehmerInnen des Programmjahres 1996 ausführliche persönliche Gespräche geführt, durch die sich die zentralen Ergebnisse der Evaluation veranschaulichen. Die Geschichten dieser Frauen unterstreichen die Tatsache, daß der Erfolg einer Maßnahme nur begrenzt durch harte Fakten gemessen werden kann. Das gesteigerte Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen, die Klarheit über Karrierepläne – nicht nur den Beruf betreffend – oder die Kritik am Umgang der TrainerInnen mit den TeilnehmerInnen sind ebenfalls wichtige Ergebnisse der Evaluation. Die Darstellung der

49 Diese Ergebnisse sind mit großer Vorsicht zu verwenden, da die Vergleichbarkeit durch unterschiedliche Datenquellen, Berechnungsarten und Erhebungszeitpunkte eingeschränkt ist. So variieren je nach Erhebungszeitpunkt die Beschäftigungseffekte bzw. die vollständig erfaßten Kosten.

50 Vgl. Steiner/Lassnigg 1999.

51 Vgl. Steiner/Lassnigg 1999.

Umsetzung und des Nutzens der Maßnahme sowie des Berufsverlaufes nach der Teilnahme können allerdings durch subjektive Interpretation oder partielle Wahrnehmung verzerrt sein. Die möglichst authentische Wiedergabe des Erzählten und die objektive Auswahl⁵² der Fallbeispiele können solche Verzerrungen zwar nicht verhindern, wohl aber den Vorwurf entkräften, daß es sich bei den Beispielen »nur« um Einzelfälle handelt.

Frau E: Chancen für Frauen ohne Berufsausbildung

Frau E bekam relativ knapp hintereinander zwei Kinder und war vor ihrem Eintritt in das WiederIn-Programm sieben Jahre nicht erwerbstätig. Frau E verfügt über keine abgeschlossene Berufsausbildung und arbeitete vor der Karenz im Betrieb ihres Mannes (Gastgewerbe). Nach ihrer Scheidung sucht sie aktiv nach Arbeit und konzentriert die Suche auf den Haushaltshilfen- und Reinigungsbereich: *»Ich wollte als Hausbesorgerin arbeiten und habe sämtliche Genossenschaften in Wien angeschrieben. Das waren sicher fünfzig oder sechzig Bewerbungen. (...) Die Leute haben mir aber nie geglaubt, daß ich wirklich den Dreck von anderen Leuten wegputzen will, aber das hat mir nichts ausgemacht.«*

Der Grund dafür ist wohl das auffallend attraktive Aussehen von Frau E. Außerdem bewarb sie sich für eine Stelle als Küchenhilfe in einem Internat in Wien. Beim Vorstellungsgespräch mit dem Direktor bietet ihr dieser anstelle des Jobs in der Küche die Stelle seiner Sekretärin an, die innerhalb des nächsten halben Jahres in Pension gehen wird: *»Das habe ich mir damals aber nicht zugetraut. Leider, aus heutiger Sicht. Aber damals habe ich mir zum ersten Mal überlegt, ob ich auch etwas anderes machen könnte.«*

An einem »echten Schlüsseltag« bekommt sie mit gleicher Post eine Zusage für eine Stelle als Haushaltshilfe und die AMS-Information über das WiederIn-Programm. Ein paar Tage später spricht sie ihr AMS-Berater hinsichtlich einer Teilnahme an. Da hat sie schon die Stelle abgelehnt und sich entschieden, etwas ganz anderes zu probieren. Sie geht sehr offen in die Maßnahme, bereit *»(...) alles auf sich zukommen zu lassen«*. In der BO entscheidet sie sich für den allgemeinen Bürobereich und strebt eine Sekretariatstätigkeit mit KundInnenkontakt und Sprachen an: *»Ich wollte nicht den ganzen Tag nur vorm Computer sitzen, sondern etwas mit Menschen zu tun haben und organisieren.«*

Während der AuW absolviert Frau E eine Reihe von EDV- und Bürokursen, einen Englischkurs sowie einen Stenokurs, der ihr hinsichtlich einer Bewerbung im öffentlichen Dienst nahegelegt wurde. Im Englischkurs lernt sie eine ihrer jetzigen Kolleginnen kennen und erfährt von ihr von einer freien Stelle, für die sie sich schon während der AuW bewirbt. In der ersten Woche der AAS erhält sie die Zusage und verläßt das Programm vorzeitig.

Frau E teilt sich einen Arbeitsplatz mit einer anderen Wiedereinsteigerin, die ein anderes AMS-Programm absolviert hat. Jede Woche wechseln sich die beiden Frauen vormittags und nachmittags ab. Frau E ist sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz und möchte sich innerhalb des Betriebes weiterentwickeln. Sie besucht laufend Weiterbildungskurse, die zumeist vom Unternehmen finanziert werden. Den aktuellen Kurs bezahlt sie sich selbst, *»(...) weil er so billig ist.«* Ihr Vorgesetzter hat Frau E und ihrer Kollegin einen Wechsel in die Marketingabteilung angeboten: *»Er hat erst vor ein paar Tagen zu uns gesagt, daß in der Marketingabteilung was frei*

52 Die Auswahl der Teilnehmerinnen erfolgte aufgrund der Fragebogenerhebung, wobei möglichst unterschiedliche Biographien durch die Interviews erfaßt werden sollten.

wird und daß wir uns überlegen sollen, ob uns das interessiert. Er glaubt, daß uns etwas Interessanteres und Abwechslungsreichereres reizt.«

Für Frau E war einer der wichtigsten Aspekte der Maßnahme, daß sie erstmals die Möglichkeit hatte, sich mit sich selbst auseinanderzusetzen, sich über die eigenen Stärken und Schwächen klar zu werden. Für sie persönlich war die BO für ihren persönlichen Erfolg zentral. Sie betont auch mehrmals das große persönliche Engagement der TrainerInnen in der BO und deren Kompetenz: *»Was wir dort über Rhetorik gelernt haben, ist mehr als in jedem Kurs.«*

Veränderungswünsche oder Kritik am Programm hat sie nur insofern, als ihrer Meinung nach die TeilnehmerInnen besser ausgesucht werden sollten, wobei *»(...) Frauen, die eigentlich nicht teilnehmen wollen und sich nicht dafür interessieren, und Frauen, die finanziell sehr gut gestellt sind«, nicht teilnehmen sollten. Sie merkt aber selbst an, daß »(...) es wahrscheinlich schwer sein wird, da eine Abgrenzung zu finden«.*

Frau E stellt ein wirkliches Erfolgsbeispiel von WiederIn dar. Als Alleinerzieherin mit zwei Kindern, ohne Berufsausbildung und mit einer siebenjährigen Berufsunterbrechung paßt sie in die Zielgruppe, die AMS und WAFF mit dieser Maßnahme erreichen wollen. Sie hat durch die BO nicht nur zu einem zufriedenstellenden Berufsbild gefunden, sondern sie hat auch viel über ihre eigene Person und ihre individuelle Selbstdarstellung gelernt. Während der Qualifizierungsphase knüpft sie Kontakte, die ihr zu einem Job verhelfen, der ihr nicht nur Spaß macht und in jeder Beziehung zu passen scheint, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Motiviert durch WiederIn bildet sie sich nebenbei weiter und wird dabei vom Unternehmen unterstützt. Frau E hat durch WiederIn einen in jeder Hinsicht erfolgreichen Wiedereinstieg geschafft.

Frau C – Chancen für eine ältere Wiedereinsteigerin

Frau C war vor der Teilnahme an WiederIn 19 Jahre nicht erwerbstätig und hat in einer Zeitung von der Chance erfahren, beim Wiedereinstieg in den Beruf gefördert zu werden. Ihren Beruf als Bankkauffrau hat sie in Deutschland 15 Jahre ausgeübt, hat aber nach der Geburt der beiden Kinder nicht mehr gearbeitet. Mit 49 Jahren fällt sie noch knapp unter die Altersgrenze zur Teilnahme an der Förderung.

Schon vor dem Eintritt in die Maßnahme weiß Frau C, welcher Berufsbereich für sie in Frage kommt: eine Bürotätigkeit. Ihre Ambitionen, etwas mit Büchern, Kultur oder Reisen zu machen, werden aufgrund der erwarteten geringen Chancen nicht wirklich in Angriff genommen. Ein Sekretariat in einem dieser Bereiche wäre ihr eigentlich am liebsten gewesen: *»Aber das hat sich halt nicht ergeben. Vielleicht wenn ich bei der BO stärker darin unterstützt worden wäre oder gewußt hätte, was in diesen Bereichen überhaupt alles möglich ist (...)«*

Mit diesem konkreten Berufsziel ist die BO zwar eine ganz angenehme Sache, aber eigentlich zu lang: *»Es hat zwar Frauen gegeben, die am Ende der Berufsorientierung noch nicht wußten, in welchen Beruf sie gehen sollten, aber ich bin mit recht klaren Vorstellungen in den Kurs gekommen. Für mich war es eher zu lang«*

Allein die Praktikumsuche empfand sie als sehr schwierig. Diese war kurz vor dem Sommer, und die meisten Betriebe hatten bereits ihre FerienpraktikantInnen: *»Ein Informationschreiben vom AMS oder vom WIFI darüber, daß sie ja gratis arbeiten, wäre schon sehr hilfreich gewesen. Oder auch sonst mehr Unterstützung.«*

Frau C absolviert unterschiedliche Kurse fürs Büro: Schriftverkehr, EDV, Buchhaltung, Englisch. Vor allem Englisch macht ihr Spaß, aber auch EDV etc. Nach zwei Wochen aktiver Jobsuche hat sie auch schon einen Job gefunden, als Bürokraft bei einer mittelgroßen Raumausstattungs-firma, ein Unternehmen, bei dem sie dem Chef als Kundin bekannt ist. Über die AAS kann sie daher kaum etwas sagen, weiß aber, daß einige Frauen, die nach sechs Wochen noch keine Arbeit gefunden haben, doch schon recht verzweifelt waren.

Ihr erster Job nach WiederIn stimmt in vielen Bereichen mit dem überein, was sie sich von einer Beschäftigung wünscht, aber sie hat bei dieser Arbeit viel mit Zahlen zu tun, was sie eigentlich nicht so sehr wollte und auch nicht gut kann, *»(...) aber für die Arbeit reicht das schon«*.

»Das war nicht eine Arbeit, die mir unbedingt liegt, aber ich habe mir gesagt, ich war sehr lange zu Hause, da ist es schwierig, etwas zu finden. Was paßt, ist der Arbeitsweg, die Arbeitszeit, das Finanzielle, man hat überhaupt wieder die Möglichkeit, unter Leuten zu sein (...). Es ist ja in meinem Alter keine Karriere mehr anzustreben.«

Nach zwei Jahren wird in der Firma viel Personal abgebaut, so daß auch weniger Arbeit im Büro anfällt und ihre Arbeitszeit auf 20 Stunden reduziert wird. Um einer Kündigung zuvor zu kommen, sucht sie sich einen neuen Job und findet schon nach einer Woche eine neue Bürotätigkeit, nun in einem Marketinginstitut. Der Unterschied zu ihrer vorherigen Beschäftigung ist ein längerer Arbeitsweg, mehr Schriftverkehr als Zahlen und mehr Verantwortung. Sie arbeitet in dieser Firma sehr selbständig und trägt die Verantwortung für das, was sie macht, was auch dazu führt, daß sie häufig Überstunden macht: *»Es ist schon bemerkenswert, daß mein Chef immer wieder Leute findet, die sich sehr für die Arbeit einsetzen und mehr arbeiten, als eigentlich bezahlt wird.«*

Letztlich ist sie sehr dankbar, daß sie überhaupt in ihrem Alter eine Chance bekommen hat, sich weiterzubilden und einen Job zu finden. Wenn sie etwas kritisiert, dann eher aus der Sicht der anderen. Die Frauen, die nach sechs Wochen aktiver Jobsuche schon sehr frustriert waren, weil sie nichts gefunden haben und ihnen zuwenig geholfen wurde, oder auch Frauen mit Kindern, die oft Schwierigkeiten mit den Betreuungsmöglichkeiten hatten: *»Es wurde ihnen auch von den TrainerInnen gesagt, daß, wenn sie die Kinderbetreuung nicht während der Maßnahme in Griff kriegen, sie am Arbeitsmarkt überhaupt keine Chance haben.«*

Ihre Chancen am Arbeitsmarkt sieht sie darin, daß sie im Gegensatz zu jüngeren Frauen keine Kinderbetreuungssorgen mehr hat, wegen der Kinder, des Ehemannes oder des Freundes nicht zu einer bestimmten Zeit nach Hause muß und aufgrund ihrer Erfahrung Sachen ganz anders anpackt. Dies ist ihr durch ihre Kolleginnen und die TrainerInnen klar geworden, und sie hat dies auch bewußt und erfolgreich in ihren Bewerbungen eingesetzt.

Auch Frau C hat von WiederIn deutlich profitiert und konnte nach der Teilnahme nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Ihr Alter, das einerseits ihre Beschäftigungschancen erhöht hat, wird aber andererseits von ihr auch als Argument verwendet, daß sie nicht den Beruf erreichen konnte, den sie sich gewünscht hätte. Die Dankbarkeit, in ihrem Alter überhaupt einen Job zu kriegen, verdeckt teilweise die Enttäuschung darüber, daß sie in der BO kein interessanteres Berufsziel verfolgen konnte.

Frau D: Kurzfristiger Erfolg

Frau D war bis zur Geburt des ersten Kindes zehn Jahre lang als Bankangestellte tätig. Nach insgesamt acht Jahren Unterbrechung möchte sie wiedereinsteigen und sich dabei beruflich verändern. Sie wollte gerne *»(...) irgendetwas im Sozialbereich machen«*. Über ein Inserat in der Bezirkszeitung erfährt sie vom WiederIn-Programm und wendet sich an das AMS. Für sie stellt sich die Aufnahme in das Programm nicht problemlos dar, da sie mit Matura und Bankausbildung überqualifiziert scheint. Im Erstgespräch gelingt es ihr aber, die Trainerin des WIFI davon zu überzeugen, daß sie trotzdem Unterstützung beim Wiedereinstieg braucht.

Die Entscheidung für einen Wiedereinstieg und die Bewerbung für das Programm trifft sie ohne Unterstützung ihres Mannes, der *»(...) geschaut hat, daß ich möglichst wenig rauskomme und nur für ihn und die Kinder da bin«*.

Frau D erkennt in der BO-Phase, daß ihr Berufsziel einer Altenpflegerin aus gesundheitlichen Gründen für sie nicht realisierbar ist. Sie entscheidet sich daher für den Bürobereich (Organisation und Sprachen) und absolviert einige EDV-Kurse, die sie *»(...) dringend gebraucht hat und von denen sie heute noch zehrt«*.

Im nachhinein betrachtet, hat Frau D vom WiederIn-Programm dahingehend am meisten profitiert, als sie erkannt hat, daß es anderen Frauen auch nicht besser geht: *»Im Bekanntenkreis hat man das nicht so gesehen und nicht darüber geredet. Da hat es so ausgesehen, als ob die das alles mit Kindern und Arbeiten locker schaffen.«*

Frau D sieht für sich selbst den größten Effekt der Teilnahme in ihrem gesteigerten Selbstvertrauen. Sie hat gelernt, sich selbst einiges zuzutrauen, und gesehen, daß sie Dinge schafft, von denen sie geglaubt hat, *»(...) es würde eh´ nicht funktionieren«*. So stellte sich beispielsweise bereits während der Maßnahme heraus, daß die Kinderbetreuung nach der Schule durch ihre Mutter alleine nicht gesichert ist, d.h. eine Hortbetreuung besser wäre. Es gelang Frau D, während der Maßnahme einen Betreuungsplatz in einem an sich ausgebuchten Hort zu bekommen, was ihr Selbstvertrauen enorm steigerte. Im WiederIn-Programm lernt sie auch die Bedeutung von Netzwerken kennen und versucht seitdem, die damals geknüpften Kontakte zu pflegen. Allerdings gelingt ihr das aus Zeitmangel zunehmend weniger.

Während der AAS findet Frau D durch Beantwortung einer Stellenanzeige ihren ersten Arbeitsplatz, den sie als *»irrsinnigen Glücksfall«* bezeichnet, da *»(...) einfach alles gepaßt hat«* (Arbeitszeit, Aufgabengebiet, Einkommen, Arbeitsklima). Allerdings handelt es sich um eine befristete Anstellung, die zweimal verlängert wird, dann aber den Einsparungen im öffentlichen Dienst zum Opfer fällt.

Im Frühjahr 2000 wechselt Frau D den Arbeitsplatz, einen Monat bevor die Befristung des letzten Arbeitsplatzes enden würde. Mittlerweile geschieden und Alleinerzieherin akzeptierte sie aus Angst vor einer drohenden Arbeitslosigkeit den ersten Arbeitsplatz, den sie finden konnte. Sie ist nunmehr wieder in ihren ursprünglichen Beruf (Bankangestellte) zurückgekehrt und mit ihrer aktuellen beruflichen Situation äußerst unzufrieden (Arbeitszeit bzw. Überstunden, Aufgabengebiet, Arbeitsklima). Sie fühlt sich an ihrem jetzigen Arbeitsplatz nicht so gefordert und geschätzt wie an dem vorherigen Arbeitsplatz und versucht aber nach wie vor, mit den ehemaligen KollegInnen in Kontakt zu bleiben, *»(...) wie wir es in der Aktiven Arbeitsuche gelernt haben«*.

Frau D hat nach wie vor Veränderungswünsche: *»Ich komme immer mehr darauf, daß es bei mir der kommunikative Bereich wäre.«* Sie meint allerdings selbst, ihr fehlten die Energie und das Selbstvertrauen, sich in ihrer aktuellen Situation auf Arbeitsplatzsuche zu begeben: *»Ich fühle mich am Abend immer so geschlaucht, daß ich zu gar nichts komme. Vorher habe ich immer viel weitergebracht, und es ist mir trotzdem leicht von der Hand gegangen. Jetzt habe ich das Gefühl, ich arbeite irrsinnig viel und bringe doch nichts weiter.«*

Dieses Fallbeispiel zeigt eine Frau, die nach einer langen Berufsunterbrechung zunächst im Sozialbereich arbeiten will, schließlich aber doch wieder in ihrem ursprünglichen Beruf arbeitet, der für sie nicht zufriedenstellend ist. Bei Frau D drängt sich die Frage auf, ob sie nicht auch einen weniger gesundheitsbelastenden Beruf im Sozialbereich oder etwas anderes außerhalb des Bürobereiches hätte erreichen können. Deutlich wird aber auch, daß Frau D durch die Teilnahme zunächst einen enormen »Push« zur Organisation ihres Lebens erhalten hat – nicht nur was den Beruf betrifft, sondern auch bezüglich ihrer familiären Angelegenheiten oder der sozialen Kontakte. Doch diese Neuorientierung bleibt anfällig für Krisen, und so arbeitet Frau D nun zwar wieder als Bankangestellte, würde aber eigentlich lieber etwas anderes machen, bei dem sie mehr Kommunikation mit Menschen hätte.

Frau A: Weiß was sie will – Requalifizierung mit Erfolg

Frau A war vor dem WiederIn-Programm bereits längere Zeit erfolglos auf Arbeitsuche, wobei sie sich aufgrund ihrer äußeren Erscheinung (starkes Übergewicht) und ihrer Betreuungspflichten (ein behindertes Kind) mit Schwierigkeiten konfrontiert sah. Frau A war nach der Geburt ihres Kindes unregelmäßig erwerbstätig, d.h., sie wechselte häufig den Arbeitsplatz. Ursache für diese unregelmäßige Erwerbstätigkeit war die Behinderung ihres Kindes, das in den ersten Lebensjahren eine Reihe von Therapien und zusätzliche Betreuung benötigte. Die Kinderbetreuung an sich stellt kein Erwerbshindernis dar, da sie mit den Eltern in einem gemeinsamen Haus lebt und die Großmutter das Kind betreut.

Frau A war bereits vor der Teilnahme am WiederIn-Programm klar, daß sie in ihren ursprünglichen Beruf wieder einsteigen möchte, sah aber die Notwendigkeit eines Updates ihrer Qualifikationen. Die Teilnahme am WiederIn-Programm stellte für sie die einzige Möglichkeit dar, diese Weiterbildungsmaßnahmen vom AMS finanziert zu bekommen. Für sie war die BO zu lange, da sie keinen Orientierungsbedarf hatte und sich ihr Berufsziel auch während der BO nur marginal veränderte. Sie nahm nur kurz an der AAS teil, die sie wegen Arbeitsaufnahme vorzeitig verließ. Sie übt ziemlich starke Kritik an der AAS, zum einen an der mangelnden Infrastruktur (zu wenige Telefone und PCs) und daran, daß ihrer Meinung nach zuwenig Raum für die eigene Arbeitsuche war und zu viel Zeit der Förderung von Schlüsselqualifikationen (z.B. Teamfähigkeit), die *»(...) man entweder hat oder in diesem Rahmen auch nicht mehr lernt«*, gewidmet wurde: *»In der Aktiven Arbeitsuche bin ich dann vorrangig, weil ich brauche dann einen Job, und ich muß mich darum kümmern, weil meine Kollegin ruft mir auch nicht an und macht mir ein Vorstellungsgespräch. Also was soll dann der dauernde Jour-fixe und die ständige Gruppenarbeit. Den Job habe ich mir schon selber gesucht, weil in der Aktiven Arbeitsuche ist man ja zu nichts gekommen. Vor lauter Teamgeist und Teamarbeit ist man nicht dazu gekommen, auf sich selbst zu schauen.«*

Problematisch empfand Frau A den Programmbeginn im Sommer, der relativ kurzfristig zustande kam und daher die Urlaubsplanung über den Haufen geworfen wurde. Außerdem gab es über die Weihnachtszeit Probleme mit dem DLU-Anspruch, da die Aus- und Weiterbildungsinstitutionen während der Ferien geschlossen waren.

Frau A verläßt die AAS vorzeitig und tritt ihren jetzigen Arbeitsplatz an. Seit ihrem Eintritt in das Unternehmen wurde ihr Aufgabengebiet ausgeweitet. Ihre Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist ausgesprochen hoch, und sie vermittelt einen sehr motivierten Eindruck.

Frau A hat von der Maßnahme sicherlich profitiert, hat aber eigentlich nicht zur Zielgruppe gehört. Frau A wußte bereits vor Teilnahme an der Maßnahme ziemlich genau, welchen Beruf und welche Ausbildung sie machen will. Die BO hat neben ihrer Orientierungsfunktion zwar auch andere Funktionen, wie die Stärkung des Selbstbewußtseins etc., wurde aber von Frau A als zu lange empfunden. Ihre Kritik an den Gruppenprozessen in der AAS deutet aber auch darauf hin, daß sie insgesamt weniger Bereitschaft und Offenheit für diesen Bereich zeigte. Wieweit Frau A ihren Job allein mit einer Qualifizierung erreicht hätte, bleibt Spekulation. Aber sie dürfte doch eher jener Gruppe angehören, für die eine stiftungsähnliche Maßnahme zu breit konzipiert ist und die auch von einer kürzeren und weniger kostenintensiven Maßnahme profitiert hätte.

Frau F: Kein Bürotyp, aber es gibt keine Alternativen im Kurs

Frau F war lange Zeit offiziell Hausfrau, hat aber nebenbei in unterschiedlichen Bereichen gearbeitet (im Gastgewerbe als Kellnerin oder Büffetkraft, als Kassiererin im Supermarkt, als Telefonistin oder Aushilfskraft im Büro). Sie hat so viel Berufserfahrung, daß sie weiß, was sie will und was nicht, als sie von einer Bekannten von der Möglichkeit erfährt, eine Unterstützung für den Wiedereinstieg in ein Beschäftigungsverhältnis oder für eine Unternehmensgründung zu bekommen. Ihre Wunschvorstellung ist es, als Selbständige einen Imbißstand zu führen. Das sind auch die Vorstellungen, die sie beim Aufnahmegespräch mit der WIFI-Trainerin angibt. Ihre beiden Kinder haben während der Kurszeiten bereits einen Betreuungsplatz, und so steht ihrer Teilnahme nichts im Weg.

Die erste Zeit in der BO ist für sie in Ordnung. Man spricht über Berufsträume, was Frau alles machen könnte. Aber dies ändert sich abrupt und wird von der Trainerin auch so dargestellt: *»Jetzt sind die Träumereien vorbei, jetzt geht es um die Realität«*. Danach ging es nicht mehr darum, in welchem Beruf die Frauen gerne arbeiten würden, sondern nur noch darum, was aus der Sicht der TrainerInnen möglich war: *»Und da war eigentlich fast nur noch vom Büro die Rede.«* Aber nicht von konkreteren Spezialisierungen oder von qualifizierteren Tätigkeiten, sondern von einfacher Bürotätigkeit: *»Ein bißchen Telefonieren, ein bißchen EDV, gut wäre auch ein bißchen Buchhaltung. Alle am besten das Gleiche, egal, ob sie besonders intelligent waren oder überhaupt keine Grammatik gekannt haben.«* Frau F macht auch ihr Praktikum im Büro: *»Bei einer Bekannten, da konnte ich ein bißchen dazuverdienen. Sollte ich es mir schwer machen? In einer Imbißstube arbeiten, was ich eh schon gekannt habe?«*

Mit der Zeit wird immer klarer, daß ihre Idee, eine Imbißstube aufzumachen, nicht unterstützt wird. Die TrainerInnen haben zwischendurch öfters argumentiert, daß dies zu schwierig wäre. Aber Frau F scheint zu wissen, wie man dies erfolgreich anstellen könnte, wo ein guter Standort gewesen wäre bzw. noch sein könnte, welche Speisen sie anbieten müßte, und daß dies auch zeitlich gut mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren wäre. Aber sie hat nicht gewußt, wie sie dieses Vorhaben umsetzen kann, wo sie anfangen muß, wen sie fragen kann, was sie alles an Papierkram erledigen muß: *»Klar geworden ist für mich, daß ich meine Idee in diesem Programm nicht umsetzen kann, als wir begonnen haben, die Ausbildungsmöglichkeiten rauszusuchen (...). Und da bin ich halt immer mehr auf die Büroschiene gekommen, obwohl ich doch gewußt habe, daß ich das nicht machen will.«* Als Alternative zu ihrer Selbstständigkeit hätte sie auch gerne eine Kochlehre gemacht, aber auch das wurde abgelehnt.

Frau F plant daher eine Ausbildung in einer einfachen Tätigkeit und bastelt eine Kombination von einführenden Kursen für Bürofertigkeiten und EDV zusammen. Warum sie dies wirklich getan hat, ist schwer herauszufinden. Es ist für sie selbst nicht klar, was genau dazu geführt hat: *»Es war*

so ein indirekter Druck, niemand hat gesagt, daß ich das machen muß, aber sie haben mir immer zu verstehen gegeben, daß meine Idee nicht verwirklichbar ist. Und haben mir halt gesagt, wie toll es im Büro ist.«

Als Frau F mit den Ausbildungen für die EDV beginnt, weiß sie endgültig, daß sie das nicht will und eigentlich auch nicht kann. Sie bricht die Ausbildung ab, weil sie das ja doch nie wird brauchen können.

Nach dem Ausstieg aus WiederIn macht sie eine Zeitlang in ihren Aushilfsjobs im Gastgewerbe weiter, bis sie schließlich mit ihrer Schwester gemeinsam eine Imbißstube aufmacht, d.h., eigentlich war sie bei ihrer Schwester angestellt, aber die hat sich hauptsächlich nur um den Papierkram gekümmert. Das war einer der Gründe, warum dies nach eineinhalb Jahren wiederum zu Ende ist. Für ihre Schwester hat es nicht gepaßt. Aber die Idee mit der Imbißstube ist noch immer aktuell. In etwa einem Jahr will Frau F es nochmals probieren, zusammen mit ihrem Mann, der dann in Pension geht.

Die Idee von der Imbißstube ist für Frau F weiterhin das, was sie machen will, was ihrem Wunsch nach Kontakt mit Leuten, ihren Arbeitserfahrungen und ihren zeitlichen Bedürfnissen entspricht. Daß sie bei WiederIn in keiner Weise dabei unterstützt wurde, hat bei ihr eine tiefe Enttäuschung bezüglich arbeitsmarktpolitische Förderungen hinterlassen. Sie sieht sich nicht als Einzelfall unverwirklichter Wünsche, sondern sie hatte immer den Eindruck, daß man bei der Maßnahme nur Bürokräfte ausbilden wollte. Frau F zählt zu jenen Frauen, für die WiederIn anfangs Hoffnungen geweckt, aber letztlich nichts gebracht hat.

Frau F hat die Teilnahme an WiederIn vorzeitig abgebrochen, nachdem sie mit einer Ausbildung begonnen hatte, die sie zumindest im nachhinein niemals machen wollte. Diese Erfahrungen haben bei ihr Frustration und Ärger über die Maßnahme hervorgerufen, was sich im Interview als massive Kritik an WiederIn gezeigt hat. Dem Vorwurf, daß in der BO auf ihren Wunsch für eine selbständige Tätigkeit, die Eröffnung einer Imbißstube, nicht eingegangen und sie unfreiwillig in eine Büroausbildung gedrängt wurde, folgt die Verallgemeinerung, daß dies von den TrainerInnen auch bei anderen Frauen mit alternativen Berufswünschen verfolgt wurde. Diese Verallgemeinerung ist zwar sicherlich vor dem Hintergrund ihrer unerfüllten Hoffnungen zu verstehen, aber in abgeschwächter Form wurde dies auch von anderen Frauen als Kritikpunkt an der BO eingebracht. Frau F zählt jedenfalls zu jenen Frauen, für die WiederIn anfangs Hoffnungen geweckt, aber letztlich nichts gebracht hat.

Frau B – Karrierechancen aus eigenem Verdienst

Frau B war in Österreich vor ihrer Karenzzeit nicht in ihrem erlernten Beruf als Technikerin mit akademischem Abschluß tätig, für den sie in ihrem Heimatland längere Berufserfahrung erworben hat, sondern in unqualifizierten Hilfstätigkeiten beschäftigt.

In der BO verfolgt sie zwei berufliche Richtungen: Kindergartenhelferin, weil sie ganz gerne mit Kindern oder Behinderten arbeiten würde, und Büroweiterbildung, um eventuell und trotz starker Zweifel an ihren Berufschancen wieder ihren ursprünglich erlernten Beruf als Technikerin auszuüben. Von der Trainerin wird sie dazu ermutigt, ihre ursprüngliche Ausbildung zu nutzen und besucht Weiterbildungskurse in den Bereichen EDV (Einführungskurse in Officeprogramme, einfa-

ches Zeichenprogramm), deutsche Rechtschreibung und Buchhaltung »(...) weil angeblich in manchen Büros so was gefragt ist«.

Nach der Teilnahme an WiederIn ist Frau B kurze Zeit arbeitslos und wird vom AMS zur Teilnahme an einem Ressourcenpool vermittelt. Als Reaktion auf ihre Bewerbungen wird sie zu einem Gespräch in eine technische Firma eingeladen, wo sie – wie sich später herausstellt – vor allem wegen der AMS-Lohnsubvention als billige Angestellte beschäftigt wird. Als Frau und formal best qualifizierte Mitarbeiterin wird ihr das Leben in der Firma nicht einfach gemacht.

Daß Frau B nach der einjährigen AMS-Förderung nicht gekündigt wurde und nach drei Jahren noch immer in der gleichen Firma arbeitet, ist ihrem eisernen Willen und ihrer Selbstaussbeutung zu verdanken. In den Nachtstunden lernt sie im Selbststudium mit CAD-Programmen umzugehen; auch um längerfristig verstärkt im Büro eingesetzt zu werden und gesundheitsbeeinträchtigenden Tätigkeiten zu entgehen. Während der Aus- und Weiterbildungsphase von WiederIn wurde ihr zwar die Scheu vor der neuen EDV-Technik genommen, aber sie konnte nicht mehr als Einführungskurse besuchen, da sie weder vor WiederIn noch in der BO die Möglichkeit hatte, mit Windows-Programmen zu arbeiten, aber in ihrer Ausbildung bereits mit Computern gearbeitet hat: *»Ich hätte mir noch mehr Aus- und Weiterbildung gewünscht, das waren nur ein paar kurze Kurse. Ich habe zwar während der Ausbildung mit einem Computer gearbeitet, wo wir selbst Programme geschrieben haben, aber da waren die Computer noch so groß wie ein ganzes Zimmer, und das Windows-System war für mich neu.«*

So hat sie in der Firma auch einige neue Mitarbeiter überlebt, die rascher wieder ausgeschieden sind. Aber trotz Überstunden und Weiterbildung in der Freizeit ist ihr Gehalt weit unter dem, was Personen mit ihrer Ausbildung sonst verdienen würden.

Vom WiederIn-Programm hat sie – neben dem Zugang zur EDV-Technik – vor allem in ihrer persönlichen Entwicklung profitiert, da sie von anderen Frauen erfahren hat, daß es ihnen am *»Arbeitsamt«* und überhaupt ähnlich geht. Verbesserungsmöglichkeiten sieht sie vor allem bei der AAS des WIFI, die im Vergleich zu ihren Erfahrungen im Ressourcenpool wegen nicht eingehaltener Kurszeiten, des sozialen Umganges mit den Teilnehmerinnen und geringer Unterstützung bei der Arbeitsuche sehr schlecht abschneidet: *»Im Vergleich dazu waren die Atmosphäre, die Menschen und die Vorbereitung dort (im Ressourcenpool, Anmerkung der Autorinnen) einfach gut. Die Einhaltung der Kurszeiten war gar keine Frage.«*

Neben dem Umgang der Trainerin mit den Teilnehmerinnen hat sie bei der AAS vor allem kritisiert, daß die vorgegebenen Kurszeiten nicht eingehalten wurden. Die Frauen wurden regelmäßig vor dem offiziellen Ende schon zu Mittag nach Hause geschickt, und zwar mit der Begründung, daß die Trainerin noch unterschiedliche Arbeiten für die AAS zu erledigen hätte. Von den meisten Frauen wurde dies auch begrüßt oder widerstandslos akzeptiert, doch für Frau B wurde dadurch und auch durch die fehlenden Ressourcen (EDV, Telefon) die Zeit der AAS zu kurz.

Auf den ersten Blick stellt Frau B ebenfalls ein positives Fallbeispiel für das WiederIn-Programm dar. Sie hat es trotz ihrer schwierigen Ausgangslage als Ausländerin mit langer Berufsunterbrechung geschafft, sich für ihren ursprünglich erlernten Beruf als Technikerin zu requalifizieren und wiedereinzusteigen. Aber die Schilderungen der Arbeitsbedingungen und des Gehalts entsprechen keineswegs einem erfolgreichen Wiedereinstieg. Das Festhalten an diesem Arbeitsplatz mit Mobbing, geringem Gehalt, unbezahlten Überstunden und körperlich anstrengender Arbeit resultiert eher aus der Hoffnungslosigkeit, einen anderen Arbeitsplatz, mit dem sie schließlich ihre Familie erhalten muß, zu finden. Obwohl mittlerweile ihre deutschen Ausdrucksmöglichkeiten überdurchschnittlich gut sind, sie durch das Eigenstudium von komplexen EDV-Programmen ihr Bildungspotential längst unter Beweis gestellt hat, ihre technischen Kenntnisse in der Firma indirekt auch geschätzt werden und sie einen äußerst gewissenhaften, intelligenten Eindruck vermittelt, konnte sie ihr Selbstvertrauen nicht verbessern, um diese Fähigkeiten in Beschäftigungschancen umzusetzen.

Frau B hätte vom WiederIn-Programm zweifellos besser profitieren können, wenn sie anstelle einer Qualifizierung in allgemeinen Bürotätigkeiten (Buchhaltung) und EDV-Einführungsprogrammen stärker bei ihren Vorkenntnissen angesetzt hätte. Aber sie scheint wenig dabei unterstützt worden zu sein, auch einmal Ansprüche zu stellen und ihre Leistungen objektiv zu bewerten. Statt dessen dominiert die Dankbarkeit, eine Chance erhalten zu haben. In diesem Licht der Dankbarkeit sind auch ihre doch recht konkreten und massiven Kritikpunkte an WiederIn zu sehen, bei denen sie immer wieder betont hat, daß sie trotzdem sehr froh ist, daß sie die Chance hatte, an WiederIn teilzunehmen und sie vielleicht auch gerade deshalb, weil die Unterstützung recht dürftig war, viel dabei gelernt hat.

Zusammenfassend können diese Fallbeispiele als Erfahrungen von Frauen mit unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Wünschen interpretiert werden. Es können daraus zwar keine Aussagen abgeleitet werden, inwieweit diese Beschreibungen auch für andere Teilnehmerinnen gültig sind oder wie groß der Anteil von Frauen mit positiven und negativen Erfahrungen mit WiederIn ist. Aber sie stimmen im wesentlichen mit den dargestellten Einschätzungen überein. Neben den Frauen, denen durch WiederIn ein erfolgreicher Wiedereinstieg in den angestrebten Beruf gelungen ist, zeigen sich hierbei auch Probleme, die in den anderen Daten nicht sichtbar sind, wie z.B. unerfüllte Berufswünsche, nicht verwertbare Aus- und Weiterbildungskurse oder Probleme mit den TrainerInnen. Und es zeigt sich auch, daß mitunter WiederIn nicht die passende Maßnahme für die Teilnehmerin war, da sie beispielsweise vorher schon genau wußte, welche Ausbildungs- und Berufsziele sie verfolgen will, oder innerhalb der Rahmenbedingungen nicht die gewünschte Unterstützung erhalten hat.

7.7 Diskussion der zentralen Ergebnisse

Welcher Erfolg einer Maßnahme beigemessen wird, hängt letztlich von ihrer Zieldefinition ab. Gerade stiftungsähnliche Maßnahmen zielen nicht nur auf die Beschäftigungsvermittlung ab, sondern beeinflussen mit der BO auch die Persönlichkeitsentwicklung und die Weiterbildungsmotivation der Teilnehmerinnen über die Maßnahme hinaus. In der Evaluation wurden sowohl harte Erfolgskriterien (Beschäftigungswirkung und Kostenvergleich) als auch die subjektiven Bewertungen der Teilnehmerinnen (Zufriedenheit) und als Ergänzung auch die Einschätzungen der Trainerinnen (Probleme bei der Umsetzung) berücksichtigt.

Gemessen am Ziel der Maßnahme, eine 50%ige Wiedereingliederungsquote zu erreichen, liegt die tatsächliche Beschäftigungswirkung deutlich darüber. 58% der Teilnehmerinnen nehmen unmittelbar nach Abgang aus der Maßnahme eine Beschäftigung auf, einen Monat später ist diese Quote noch um zehn Prozentpunkte höher. Deutlich besser sind die Beschäftigungserfolge bei höher qualifizierten Teilnehmerinnen und auch bei älteren Frauen, während hingegen Alleinerzieherinnen geringere Integrationschancen aufweisen. Im Vergleich mit den Arbeitsmarktchancen verschiedener Frauengruppen gelingt es vor allem, die Chancen von älteren Arbeitnehmerinnen zu erhöhen, indem in den Bewerbungsstrategien bewußt die Vorteile ihrer

Erfahrungen und der fehlenden außerberuflichen Ablenkungen aufgezeigt werden – wie dies auch in einem der Fallbeispiele dargestellt wird. Die Probleme von Alleinerzieherinnen können im Rahmen dieser Maßnahme aber nur bedingt gelöst werden.

Verglichen mit dem letzten Beschäftigungsverhältnis vor der Teilnahme wird der Arbeitsplatz nach WiederIn von mehr als der Hälfte der Frauen als besser eingeschätzt. Die Frauen sind vor allem mit der Art der Tätigkeit (für knapp zwei Drittel entspricht die Tätigkeit dem Berufsziel und den erworbenen Qualifikationen), der Arbeitszeit (knapp zwei Drittel arbeiten Teilzeit) und dem Arbeitsklima zufrieden. Das Einkommen ist hingegen öfter Grund für Unzufriedenheit und ist – objektiv gesehen – im Vergleich zum Durchschnittseinkommen – selbst unter Berücksichtigung des hohen Teilzeitanteiles – recht gering: Nur jede achte Teilnehmerin erreicht ein Nettoeinkommen über öS 15.000,–.

Die Bewertung der Maßnahme durch die Teilnehmerinnen fällt ebenfalls gut aus. Insbesondere die psychosozialen Effekte der Maßnahme, die Steigerung des Selbstbewußtseins, das Lernen von den anderen Teilnehmerinnen werden als positive Erfahrungen hervorgehoben. Bei genauerer Analyse zeigen sich aber ambivalente Wertungen, die sowohl die einzelnen Phasen der Maßnahme als auch die unterschiedlichen Frauengruppen betreffen. Der überwiegende Teil der Teilnehmerinnen ist mit der Maßnahme sehr zufrieden, würde sich eventuell zeitliche und finanzielle Umstrukturierungen wünschen, indem die AuW oder auch das Praktikum mehr Gewicht erhalten. Im nachhinein werden besonders die AuW und das Praktikum für wichtig erachtet, während die AAS und die BO als weniger entscheidend eingestuft werden. Bemängelt wird weiters, daß die Maßnahme für einen Teil der Frauen nicht zu passen scheint, weil sie entweder die BO nicht mehr brauchen, klare Berufsvorstellungen haben bzw. ihre beruflichen Ziele nicht verfolgen können. Frauen, die bereits mit einem klaren Berufsziel in die Maßnahme gehen oder deren Berufsziel außerhalb des Bürobereiches angesiedelt ist, kritisieren die Maßnahme im Zusammenhang mit der Berufsfindung, dem Umgang der TrainerInnen mit den Teilnehmerinnen, der AAS und den Rahmenbedingungen der DLU.

Aufgrund der Zusammensetzung der Zielgruppe von WiederIn ist der Erfolg der Maßnahme durchaus positiv zu werten. Im Durchschnitt kostet die Teilnahme an WiederIn ca. öS 200.000,– pro Teilnehmerin, was etwas unter den Vergleichswerten der anderen stiftungsähnlichen Maßnahmen von start (DYNAMO und FAST) liegt. Hingegen kommt die Frauenstiftung Steyr mit deutlich geringeren Ressourcen aus. WiederIn ist also sicherlich keine billige Maßnahme, auch bedingt dadurch, daß ohne Maßnahmenteilnahme nur ca. die Hälfte der DLU-Zahlungen in Form von Notstandshilfe für das AMS angefallen wäre und durch den hohen Anteil von Teilzeitbeschäftigungen zumindest kurzfristig weniger Steuerrückflüsse zu erwarten sind. Aber WiederIn ist in seiner Konzeption ein Programm, das sich explizit an Frauen wendet, die nicht nur erhebliche Beschäftigungshemmnisse aufweisen, sondern auch ein beträchtliches Beschäftigungspotential darstellen und für die es wenig andere Alternativen gibt.

8 Zusammenfassung

Die stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn stellt zweifellos eine Maßnahme dar, die den Bedürfnissen von Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen und Betreuungspflichten entgegenkommt. Frauen, die längere Zeit nicht in Beschäftigung waren, durch ihre Betreuungsaufgaben nur beschränkt für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und geringe Qualifikationen aufweisen, zählen zu den Problemgruppen am Arbeitsmarkt, werden aber oft mit ihrer Mehrfachbelastung allein gelassen. Frustrationen, mangelnde Orientierung, Informationsdefizite, Dequalifizierungsprozesse schränken ihre Beschäftigungschancen zusätzlich ein. In vielen Fällen reicht eine einzelne Maßnahme – eine Unterstützung bei der Arbeitsuche, ein Weiterbildungskurs oder eine Berufsorientierungsmaßnahme – nicht aus, um ihre Wiedereinstiegschancen zu erhöhen. Die Kombination von BO, Qualifizierung und Unterstützung bei der Jobsuche steigert ihre Chancen erheblich. Zudem trägt die Erfahrung in einer Gruppe mit anderen Frauen, die mit ähnlichen Problemen zu tun haben, wesentlich zum Erfolg bei, da die Frauen voneinander lernen, mit ihren Problemen umzugehen.

WiederIn ist durch das Konzept und das Engagement der Beteiligten zu einem »Vorzeigeprojekt« arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen geworden. Sowohl die hohe Beschäftigungsintegration als auch die überwiegende Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und AkteurInnen von AMS, WAFF und WIFI weisen auf eine gute Wirksamkeit des Programmes hin. Die umfassende Förderung der Frauen macht aber WiederIn auch zu einer vergleichsweise teuren arbeitsmarktpolitischen Maßnahme. Dies macht die Frage, inwieweit die inhaltliche Gestaltung der Maßnahme und ihre Umsetzung tatsächlich der konzeptionellen Ausrichtung auf Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen und Betreuungspflichten entsprechen, noch wichtiger.

Wie die Analyse des Aufnahmeverfahrens gezeigt hat, bewirken die formellen und informellen Zugangskriterien eine selektive Auswahl der Teilnehmerinnen. Die Voraussetzungen der Motivation oder der bereits organisierten Kinderbetreuung führen dazu, daß Frauen mit besonders schlechten Chancen bereits im Vorfeld der Maßnahme ausgeschlossen werden. Dieses »Creaming«, d.h. die Auswahl der »besten« Teilnehmerinnen, ist durch den Erfolgsdruck, unter dem natürlich auch Schulungsträger stehen, verständlich, insbesondere, wenn die Durchführenden der Maßnahme bei der Auswahl entscheidend beteiligt sind. Im Hinblick auf die Zielsetzungen der Maßnahme wirkt dies jedoch kontraproduktiv, da nahezu dieselben Ausleseprozesse die Maßnahmenteilnahme bestimmen, die auch über Bewerbungsverfahren am Arbeitsmarkt entscheiden. Frauen, die Unterstützung für die Organisation der Kinderbetreuung benötigen oder die Schwierigkeiten bei der Artikulation ihrer Pläne und Wünsche haben, haben auch hier geringere Chancen gefördert zu werden.

Es zeigt sich aber auch, daß Frauen, die am Programm teilnehmen, unzufrieden sind, weil ihre Ausgangspositionen und Erwartungen nicht mit dem Programmkonzept übereinstimmen. Beispielsweise richtet sich das Maßnahmenkonzept an Frauen, die nicht nur eine bestimmte Weiterbildungsmaßnahme absolvieren wollen, sondern auch einer beruflichen und bildungsspezifischen Orientierung sowie der (materiellen) Unterstützung bei der Arbeitsuche bedürfen. Die Phase der

BO und der aktiven Suche nach Arbeit ist für alle Frauen vorgesehen, allein bei der Aus- und Weiterbildung können bis zu einem gewissen Grad individuelle Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigt werden. Die Untersuchung hat aber gezeigt, daß 50% der Teilnehmerinnen vor der Teilnahme am Programm bereits klare Berufsvorstellungen hatten, die sich zum Großteil während der Maßnahme nicht verändert haben. Viele davon hatten auch klare Vorstellungen, durch welche Ausbildung sie dieses Ziel erreichen könnten. Zwar ist nicht auszuschließen, daß auch diese Teilnehmerinnen von der BO profitiert haben, aber viele von ihnen haben die BO als zu lange empfunden bzw. hätten ihre Zeit sinnvoller nutzen können. Diese Gruppe macht es auch schwer möglich, daß Frauen, die keine bzw. unklare Vorstellungen über ihre Berufsziele haben, ausreichend Zeit für die Orientierung finden können.

Inwieweit vom Konzept her überhaupt eine weitreichende BO möglich ist, wurde von unterschiedlichen Seiten aus in Frage gestellt. Die engen Rahmenbedingungen der Maßnahme, die begrenzten Ressourcen für die Ausbildung und wohl auch die Vorstellungen der TrainerInnen erlauben nur eingeschränkte Berufsziele und Weiterbildungsverläufe. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen hat eine Ausbildung im Bürobereich absolviert. Frauen, die in ihren Vorstellungen davon abweichen, sehen sich nicht in ihren Interessen gefördert, sondern fühlen sich von den TrainerInnen bevormundet. Von den TrainerInnen wird die Konzentration auf den Bürobereich hingegen auf das enge Aus- und Weiterbildungsangebot und die dort gegebene Arbeitszeit zurückgeführt. Mit der faktischen Einschränkung der BO verliert das Programm eine weitere Besonderheit des geplanten Konzeptes.

Besonders einschränkend für eine Teilnahme wirkt die Voraussetzung der bereits organisierten Kinderbetreuung. Eine im wesentlichen abgeklärte Kinderbetreuung ist natürlich für die Nutzung des Programmes für die Frauen notwendig. Allerdings kann dies für Frauen, die sich längere Zeit hauptsächlich um ihre Kinder gekümmert haben, ein schwieriger Schritt sein, bei dem sie Unterstützung benötigen, insbesondere wenn es um die Organisation der Kinderbetreuung in Ferienzeiten oder um einen Krankheitsfall des Kindes/der Kinder geht. Wenn die Maßnahme primär auf Frauen mit Betreuung ausgerichtet ist, erscheint es angebracht, den Frauen hier eine besondere Unterstützung anzubieten, indem beispielsweise fakultativ eine Kinderbetreuung vor Ort eingerichtet wird.

Die fehlende Anpassung der inhaltlichen Ausrichtung auf eine bestimmte Zielgruppe und der Selektion der Teilnehmerinnen ist ein Problem, das in der Evaluationsliteratur immer wieder diskutiert und für das Scheitern von Programmen verantwortlich gemacht wird: »Der zielgruppenspezifische Einsatz von Maßnahmen erhöht einerseits ihre Wirksamkeit, andererseits erhöhen sich dadurch aber auch die Anforderungen an die beteiligten Stellen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Es entstehen bzw. verstärken sich Informations-, Kommunikations-, Koordinations- und Rekrutierungsprobleme, die im ungünstigen Fall in Fehlzweisungen resultieren können. Die BeraterInnen des AMS müssen aber über den Zuschnitt der einzelnen Maßnahmen entsprechend informiert sein, um Teilnehmerinnen jeweils den richtigen Maßnahmen zuweisen zu können, es müssen geeignete Kommunikations- und Rekrutierungsstrukturen bestehen, um den Informationsfluß und die Rückkoppelung zu gewährleisten. Es treten auch verschiedene Formen von Konflikten zwischen den Beteiligten auf, indem aus der Perspektive der Zuweisung im Prinzip mög-

lichst breite Zielgruppen die Arbeit erleichtern, aus der Perspektive der Durchführung jedoch oft spezifisch definierte Zielgruppen die Zielerreichung fördern.«⁵³

Dieser Konflikt kann auf unterschiedliche Weise gelöst werden, indem entweder das Maßnahmenkonzept und die Zielsetzung des Programmes auf die tatsächlichen Teilnehmerinnen ausgerichtet werden oder aber die Auswahl auf die Inhalte. Meistens wird man jedoch Anpassungen auf beiden Seiten vornehmen müssen.

Für die Maßnahme WiederIn empfiehlt sich nochmals zu überprüfen, wieweit die inhaltliche Umsetzung der Maßnahme stärker auf die konzipierte Zielsetzung und Zielgruppe gelenkt werden kann. Folgende Fragen sind dafür u.a. relevant:

- Wie kann der Selektionsprozeß stärker auf die am Arbeitsmarkt benachteiligten Frauen mit Betreuungspflichten und mangelnden Qualifikationen ausgerichtet werden?
- Inwieweit können auch andere Berufsfelder als der Bürobereich gefördert werden?
- Könnte eine flexiblere Handhabung der BO-Dauer (z.B. durch Teilung in zwei BO-Gruppen) den Nutzen der Startphase sowohl für Frauen, die bereits klare Berufsvorstellungen haben, und für jene, die eine intensive Orientierung brauchen würden, steigern?
- Ist eine vor Ort angebotene Kinderbetreuung, zumindest für die Anfangsphase, möglich? Erleichtert dies den Zugang für Frauen mit längeren Unterbrechungen?

Letztlich machen die Ergebnisse der Evaluation aber auch darauf aufmerksam, wie schwierig sich der berufliche Wiedereinstieg für Frauen mit familienbedingten Berufsunterbrechungen gestaltet. Frauen haben mit mehr als »nur« Kinderbetreuungsproblemen zu kämpfen. Dazu kommen die Widerstände der Männer gegen die Berufstätigkeit der Frauen, die Vorurteile von Unternehmen ihre Fähigkeiten betreffend, die Kosten einer Berufstätigkeit (Kleidung, Fahrtkosten, Kinderbetreuung), die nicht immer durch das (geringe) Einkommen ausgeglichen oder übertroffen werden können, die Zweifel an den eigenen Fähigkeiten, wenn frau hauptsächlich mit Kindern kommuniziert hat, und nicht zuletzt fehlende oder veraltete Qualifikationen. WiederIn bietet eine Möglichkeit, mit diesen Problemen leichter fertig zu werden. Die Zielsetzung, gerade jene Frauen durch die Maßnahme in Beschäftigung zu bringen, die wohl die schwerwiegendsten Probleme beim Wiedereinstieg zeigen, nämlich Frauen mit geringen Qualifikationen, Kinderbetreuungspflichten und längeren Berufsunterbrechungen, stellt ein sehr ambitioniertes Ziel dar. Tatsächlich ist Zahl der Teilnehmerinnen – verglichen mit der Zahl der potentiellen Wiedereinsteigerinnen – freilich gering, und in der Praxis bestehen Selektionskriterien, die gerade jene Frauen ausschließen, die dringend Unterstützung brauchen würden. Aber jene Frauen, die daran teilnehmen können und für die das Konzept der Maßnahme paßt, können beruflich und persönlich erheblich davon profitieren. Und so kann die Evaluation von WiederIn mit den Bemerkungen einer Teilnehmerin zusammengefaßt werden: »Ich bin froh, daß ich an dieser Maßnahme teilnehmen konnte. Das Programm ist zwar nicht perfekt, aber die neunzig Prozent, die für mich passen, haben mir beim Wiedereinstieg sehr viel geholfen.«

53 Lassnigg u.a. 2000, Seite 18f.

9 Literatur

- ARGE Wiedereinstieg (1996): Wiedereinsteigerinnen in Wien, Projektbericht, Wien.
- Blumberger W./Pflügl H. (1996): Evaluierung ESF-kofinanzierter Maßnahmen zur Förderung und Neuorientierung des Humankapitals – Frauenstiftung, Teilberichte 1 bis 5, Linz.
- Faccinelli, A./Zenene R. (1996): Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach?, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Nr. 54, BMAGS, Wien.
- Frauenbüro der Stadt Wien (1999): Berufsunterbrechung, Wiedereinstieg, Kinderbetreuung. Schriftenreihe Frauen, Band 7, Wien.
- Frühstück E./Löffler R./Wagner-Pinter M./Wöss J. (1998): Zusätzliche Erwerbschancen für 12.500 Frauen, Synthesis-Projektbericht, Wien.
- Kapeller, D./Kreimer, M./Leitner, A. (1999a): Hemmnisse der Frauenerwerbstätigkeit, Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Nr. 62, BMAGS, Wien.
- Kapeller, D./Kreimer, M./Leitner, A. (1999b): Gründe der Nichterwerbstätigkeit, IHS-Projektbericht, Wien.
- Lassnigg, L./Leitner, A./Steiner, P./Wroblewski, A. (1999): Unterstützung beim Wiedereinstieg, veröffentlicht in AMS Österreich (Hg.): AMS report 10, Wien.
- Lassnigg, L./Leitner, A./Wroblewski, A./Steiner, P./Mayer, K. (2000): Evaluationsschema der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Wien, IHS-Projektbericht, Wien.
- Lechner F./Mitterauer L./Pimminger I./Willsberger B. (1999): Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme FAST, Endbericht an AMS Wien und WAFF, Wien.
- Leitner, A./Wroblewski, A. (2000a): Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik in Österreich, in: Wirtschaft und Gesellschaft 2/2000, Seite 199–214.
- Leitner, A./Wroblewski, A. (2000b): Chancengleichheit und Gender Mainstreaming. Ergebnisse der begleitenden Evaluierung des österreichischen NAP, Reihe Soziologie 41, IHS, Wien.
- Leitner, A./Wroblewski, A. (2000c): Evaluation der stiftungsähnlichen Maßnahme »WiederIn«. IHS-Projektbericht, Wien.
- Pesendorfer C./Silber A. (1997): Elternbedürfnisse nach Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen in der Rennbahnwegsiedlung in Wien 22, IFA-Projektbericht, Wien.
- Prenner P./Steiner P./Jérôme G. (1999): Chancen, Risiken und Potentiale 2000–2003. Eine mittelfristige Projektion des Wiener Arbeitsmarktes, IHS-Projektbericht, Wien.
- Sprengseis G. (2000): Die Implementierung des Wiedereinsteigerinnen-Sonderprogrammes 1996 im Arbeitsmarktservice Österreich, unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Steiner M./Lassnigg L. (2000): DYNAMO. Evaluierung der stiftungsähnlichen Maßnahme für Langzeitarbeitslose, IHS-Projektbericht, veröffentlicht in AMS Österreich (Hg.): AMS report 21, Wien.
- WIFO/IHS (2000): Begleitende Evaluierung des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung in Österreich im Jahr 1999, Wien.