



AMS report **44**

Birgit Buchinger, Ulli Gschwandtner

*»Und ich weiß,
je länger es dauert,
desto schwieriger wird es.«*

Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung
des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäfti-
gungspause anhand des Beispiels Vorarlberg

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Die vorliegende Studie »Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause«, die im Jahr 2004 im Auftrag des AMS Vorarlberg von dem Salzburger Institut Solution – Sozialforschung & Entwicklung abgeschlossen wurde, geht auf Prognosen zur längerfristigen Entwicklung des Vorarlberger Arbeitsmarktes zurück. So etwa kommt die vom Europäischen Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung im Jahr 2001 erstellte Studie (Mohr / Duvinage / Knittel 2001) zur Einschätzung, daß vor allem im Dienstleistungsbereich sowie in Gewerbe und Handwerk ein Beschäftigungszuwachs zu verzeichnen ist, während in der Industrie die Beschäftigungszahlen insgesamt rückläufig sind. Vor dem Hintergrund der konjunkturellen Entwicklung komme es langfristig gesehen zu einem steigenden Arbeitskräftebedarf, der ein zentrales Problem für viele Vorarlberger Unternehmen in nahezu allen Branchen darstellen werde.



P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 3-85495-225-2

Birgit Buchinger, Ulli Gschwandtner

*»Und ich weiß,
je länger es dauert,
desto schwieriger wird es.«*

Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur
Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges
nach längerer Beschäftigungspause
anhand des Beispiels Vorarlberg

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, September 2005 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, A-1150 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2005

Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 3-85495-225-2

Inhalt

1	Einleitung	7
1.1	Hintergrund	7
1.2	Zum Bericht	9
2	Die methodische Herangehensweise	10
2.1	Ziele des Forschungsprojektes	10
2.2	Methoden	10
3	Frauen im Bundesland Vorarlberg – Ein soziodemographischer Überblick	12
3.1	Bevölkerung	12
3.2	Schulbildung	15
3.3	Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt	16
4	Die Ergebnisse der Erhebung bei Vorarlberger Frauen – Auswertung der Telefonbefragung	19
4.1	Soziodemographische Daten	19
4.2	Status der Erwerbstätigkeit vor Karenz / vor Bezug des Kinderbetreuungsgeldes	20
4.3	Arbeitszeit	20
4.4	Entgelt	21
4.5	Zusatzqualifikationen	21
4.6	Pläne für den beruflichen Wiedereinstieg	21
4.7	Pläne für die Regelung der Kinderbetreuung	22
4.8	Motivationen	22
4.9	Vorstellungen zur Arbeitszeit	22
4.10	Vorstellungen zum Entgelt	22
4.11	Arbeitsort/Wohnort	23
4.12	Befürchtete Probleme	23
4.13	Kontakt zum AMS Vorarlberg	23
4.14	Interesse an Angeboten des AMS Vorarlberg	24
4.15	Die Qualität des Angebotes des AMS	24

5	»Einfach wieder arbeiten gehen.« – Ergebnisse der Workshops mit Frauen der Zielgruppe 1	25
5.1	Einführende Bemerkungen	25
5.2	Die Teilnehmerinnen	25
5.3	<i>»Ich fühle mich nicht ausgefüllt.«</i> – Motivationen und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg	26
5.4	<i>»Möchten Sie überhaupt wieder arbeiten?«</i> – Das Arbeitsmarktservice, Wahrnehmungen und Bedeutungen	28
5.5	Resümee	32
6	»Also, neben den Kindern muß es einfach auch noch etwas geben.« – Ergebnisse der Interviews mit Frauen der Zielgruppe 2	34
6.1	Einführende Bemerkungen	34
6.2	Soziodemographischer Überblick über die interviewten Frauen der Zielgruppe 2	35
6.2.1	Alter und Lebensform	35
6.2.2	Qualifikation und Verläufe der bisherigen Erwerbstätigkeit	35
6.3	Die Ergebnisse im einzelnen	36
6.3.1	<i>»Ich habe gar nicht gewußt, was die Handelsschule ist, ich habe sie einfach besucht.«</i> – Die Berufswahl im Rückblick	36
6.3.2	<i>»Ich habe einfach geheiratet und eine Familie gehabt und da nicht, weiß Gott wie, weiter geplant.«</i> – Planung bei Berufsunterbrechungen	38
6.3.3	<i>»Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.«</i> – Die Frage der Berufsrückkehr – Wünsche, Planung, Hindernisse und Erfolge	41
6.3.4	<i>»Damals war die Frau Dohnal, die hat mir gar nicht gepaßt. Die hat mich als Hausfrau nicht zufrieden sein lassen.«</i> – Skizzen zum traditionellen Geschlechterverhältnis	46
6.3.5	<i>»Was mir fehlt, daß ich mich einfach wieder trau'. Da hätte ich gerne Nachhilfeunterricht, quasi.«</i> – Erfahrungen mit dem und Wünsche an das AMS	49
6.3.6	Eine Fee mit drei Wünschen	54
6.4	Resümee	55

7	Die Ergebnisse der Erhebung bei Beschäftigten des AMS	57
7.1	Einführende Bemerkungen	57
7.2	Die Situation in Vorarlberg – Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit	57
7.3	»Wenn du mit den Frauen redest, die haben keinen Überblick.« – Hemmende Faktoren beim Wiedereinstieg	58
7.4	»Unsere Beratungskompetenz wird gesteigert.« – Maßnahmen seitens des AMS	60
8	Zusammenfassung	64
8.1	Einführende Bemerkungen	64
8.2	Ergebnisse der Zielgruppe 1	64
8.3	Ergebnisse der Zielgruppe 2	65
8.4	Die Sichtweisen der MitarbeiterInnen des AMS Vorarlberg	67
8.5	Ableitungen und Vergleich der Ergebnisse aller Erhebungsschritte	68
9	Ableitung von Maßnahmen	70
9.1	Maßnahmen im Bereich Gesellschaftspolitik	70
9.2	Maßnahmen im Bereich des AMS bzw. im Bereich der Arbeitsmarktpolitik	70
9.2.1	Maßnahmen nach innen	70
9.2.2	Maßnahmen nach außen	71
10	Literatur	72

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

Die Geschichte der vorliegenden Studie geht auf Prognosen zur längerfristigen Entwicklung des Vorarlberger Arbeitsmarktes zurück, die zu Beginn des 21. Jahrhunderts getroffen wurden.¹ So etwa kommt die vom Europäischen Zentrum für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung im Jahr 2001 erstellte Studie² zu folgenden Einschätzungen: Aufgrund der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre sei eine Beschäftigungszunahme vor allem im Dienstleistungsbereich sowie im Gewerbe und Handwerk zu verzeichnen, während in der Industrie die Beschäftigungszahlen insgesamt rückläufig sind. Vor dem Hintergrund dieser konjunkturellen Entwicklung komme es zu einem steigenden Arbeitskräftebedarf, der ein zentrales Problem für viele Vorarlberger Unternehmen in nahezu allen Branchen darstellen werde. Eine Analyse des Vorarlberger Arbeitsmarktes und vor allem des Arbeitskräfteangebotes verdeutlichte, daß sowohl der Anteil jüngerer Berufstätiger unter 30 Jahren als auch der Anteil älterer Berufstätiger (über 60 Jahre alt) an den Gesamtbeschäftigten zurückgegangen sind. Die Beschäftigung von Frauen sowie von MigrantInnen ist demgegenüber im Wachsen begriffen, wenngleich etwa die Erwerbsbeteiligung von Frauen gegenüber jener der Männer noch relativ gering ist.³

Weiters wurde in dieser Studie deutlich, daß abnehmende SchülerInnenzahlen an den gewerblichen und kaufmännischen Berufsschulen sowie an den berufsbildenden mittleren Schulen zu verzeichnen sind, während die höheren allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie die Fachhochschulen zunehmende SchülerInnen- und Studierendenzahlen aufweisen. Frauen sind in den technischen Ausbildungsgängen nach wie vor sehr schwach vertreten.⁴

Insgesamt verwiesen die Ergebnisse dieser Studie darauf, daß es zukünftig in allen Bereichen der Vorarlberger Wirtschaft großer Anstrengungen bedürfe, um einerseits die Beschäftigten in den Betrieben möglichst lange zu halten und kontinuierlich zu qualifizieren. Andererseits sei für die Sicherung des Arbeitskräfteangebotes in Vorarlberg das Gewinnen zusätzlicher Arbeitskräfte notwendig.

Neben zahlreichen anderen Maßnahmen zur Sicherung und zusätzlichen Gewinnung von Arbeitskräften für den Vorarlberger Arbeitsmarkt werden schwerpunktmäßig folgende Maß-

1 Das AMS Österreich hat in dieser Zeit eine Reihe von Untersuchungen zu Themen wie Qualifikationsbedarf sowie zu Berufsrückkehr bzw. zu AMS-Maßnahmen zur Unterstützung des Wiedereinstieges in Auftrag gegeben, exemplarisch sei auf folgende Arbeiten verwiesen: Lassnigg/Leitner/Steiner/Wroblewski 1999, Leitner/Wroblewski 2001, Schiffbänker 2002, Pilsel/Oberholzner/Weber 2002, Hofstätter/Sturm 2002, Enzenhofer/Kaup 2002.

2 Vgl. Mohr/Duvinage/Knittel 2001.

3 Vgl. Mohr/Duvinage/Knittel 2001.

4 Vgl. Mohr/Duvinage/Knittel 2001.

nahmen zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit empfohlen:⁵ Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten im öffentlichen und privaten Bereich, Einrichtung von Teilzeit- und Telearbeitsplätzen und diesbezügliche Verbesserung der gesellschaftlichen und innerbetrieblichen Akzeptanz, familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben, Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen, Gewinnung von mehr Frauen für IKT-Berufe sowie Verbesserung der Infrastruktur, wie insbesondere des Öffentlichen Personennahverkehrs.

Eine weitere Studie, der »Qualifikationsstrukturbericht des AMS Österreich für das Jahr 2001«⁶, verweist darauf, daß bis zum Jahr 2005 bezüglich der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter eine leichte Verringerung der demographischen Basis zu erwarten sei.⁷ Dennoch werde es zu einem deutlichen Zuwachs des unselbständigen Arbeitskräfteangebotes kommen. Dies sei in erster Linie auf eine steigende Erwerbsorientierung von Frauen zurückzuführen. Die Unternehmen würden ihre Personalstände nur in geringem Maß ausweiten, sodaß die Arbeitslosigkeit mittelfristig noch steigen werde. Besonders schlecht ausgebildete Personen werden von Arbeitslosigkeit stärker betroffen sein. Knapp die Hälfte des Zuwachses an Arbeitslosigkeit wird Personen betreffen, die als höchste abgeschlossene Ausbildung lediglich einen Pflichtschulabschluß besitzen.

Tabelle 1: Mikroprognose des österreichischen Arbeitsmarktes 2000 bis 2005

	Werte für das Jahr 2005	Veränderung gegenüber dem Jahr 2000
<i>Arbeitskräfteangebot</i>	3.337.200	+ 78.700
Frauen	1.475.300	+ 70.600
Männer	1.861.900	+ 8.100
<i>Beschäftigung</i>	3.091.000	+ 26.500
Frauen	1.369.600	+ 49.800
Männer	1.721.400	- 23.300
<i>Arbeitslosigkeit</i>	246.400	+ 52.200
Frauen	105.900	+ 20.800
Männer	140.500	+ 31.400

Quelle: Ausschreibungsunterlagen AMS Vorarlberg

Folgende Ableitungen aus den Ergebnissen der o. a. Studien wurden vom AMS Vorarlberg getroffen:

- Aufgrund der demographischen Entwicklung nehmen die Geburtsjahrgänge, die neu in das erwerbsfähige Alter kommen, zahlenmäßig ab, die Abgänge älterer Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt nehmen mittelfristig zu. Mittelfristig sind also mehr PensionsabgängerInnen als SchulabgängerInnen zu verzeichnen.

⁵ Vgl. Mohr/Duvinage/Knittel 2001.

⁶ AMS Österreich/BIQ 2002.

⁷ Vgl. Ausschreibungsunterlagen des AMS Vorarlberg bezüglich der vorliegenden Studie.

- Die Wirtschaftsforschungsinstitute sehen vorsichtig Hoffnung auf einen erneuten Wirtschaftsaufschwung, was in der Zukunft zu einem Mehrbedarf an (vor allem gut qualifizierten) Arbeitskräften führen wird.
- Gesteigerte Arbeitsaufnahmen »arbeitsmarktferner Personengruppen« wurden deshalb als Ziel in das Arbeitsprogramme des AMS Vorarlberg seit 2002 aufgenommen.
- Ein nicht unbeträchtlicher Teil von Arbeitskräften, die arbeitslos geworden sind oder noch arbeitslos werden, weisen nicht jenes Qualifikationsprofil auf, das von den Unternehmen bei neu entstehenden Stellen gefordert wird.
- Gesucht werden im Bereich der Frauenbeschäftigung nach wie vor Arbeitskräfte im Bereich der Dienstleistungsberufe (Gastgewerbe, Pflegepersonal u. a.), aber auch flexible Arbeitskräfte im Handel, die sich auf die vom Markt geforderten erweiterten Öffnungszeiten einstellen können.

Vor diesem Hintergrund war und ist für das Arbeitsmarktservice Vorarlberg (kurz: AMS Vorarlberg) von Interesse, wie Frauen, die längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, für den Arbeitsmarkt zurückgewonnen werden können. Es sollte erhoben werden, wie der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt möglichst attraktiv gestaltet werden könnte und welche Maßnahmen und Angebote das AMS für Frauen vorsehen sollte, um ihnen den Wiedereinstieg nach einer Beschäftigungspause zu erleichtern. Zusätzlich sollte damit auch dem Prinzip des Gender Mainstreaming entsprochen werden.

Der Auftrag zur Erstellung der vorliegenden Studie wurde im Herbst 2002 an die Firma Solution, Sozialforschung & Entwicklung (www.solution.co.at), erteilt. Die Studie wurde 2004 abgeschlossen.

1.2 Zum Bericht

Der vorliegende Bericht gliedert sich in folgende Teile: Zu Beginn wird das methodische Design der Studie vorgestellt. In einem zweiten Schritt wird ein Überblick über die aktuelle Datenlage zur Situation von Frauen in Vorarlberg gegeben. Auf Basis dieser allgemeinen Daten werden die Ergebnisse der Telefonbefragung unter Vorarlberger Frauen dargestellt. Die Auswertung der Workshops sowie der Interviews mit Vorarlberger Frauen werden danach ebenso dargestellt wie die Ergebnisse der Workshops mit Führungskräften und Beschäftigten des AMS Vorarlberg. Zum Schluß werden alle einzelnen Teilergebnisse zusammengefaßt. Die Ableitung von Maßnahmevorschlägen zur Unterstützung eines Wiedereinstieges runden den Bericht ab.

Wir möchten uns an dieser Stelle sehr herzlich bei all jenen Personen bedanken, die diese Forschungsarbeit aktiv unterstützt haben, insbesondere bei jenen Frauen, die uns für Interviews und Workshops zur Verfügung gestanden sind. Weiters gilt unser Dank den MitarbeiterInnen des AMS für ihre engagierte Teilnahme an den Workshops. Schließlich bedanken wir uns als Studienautorinnen bei unserem Auftraggeber für die gute Zusammenarbeit.

2 Die methodische Herangehensweise

2.1 Ziele des Forschungsprojektes

Die zentralen Ziele des vorliegenden Projektes können folgendermaßen zusammengefaßt werden: Zum einen sollen die Sichtweisen und Erfahrungen von Frauen erhoben werden, die den Wiedereinstieg⁸ in den Beruf bereits planen und diesbezüglich Kontakt mit dem AMS aufgenommen haben,⁹ zum anderen sollen Einschätzungen, Problemlagen und Wünsche von Frauen¹⁰ sichtbar gemacht werden, die derzeit keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen und auch noch keinen Kontakt mit dem AMS hatten. Für beide Zielgruppen gilt es, die wesentlichen hemmenden und fördernden Faktoren für einen Wiedereinstieg zu erheben. Weiters sollen die Erfahrungen, Sichtweisen und Deutungsmuster von ausgewählten ReferentInnen des AMS Vorarlberg zu Fragen des beruflichen Wiedereinstieges von Frauen erhoben werden. Auf Basis der Ergebnisse der verschiedenen Erhebungsschritte sollen Vorschläge von Maßnahmen entwickelt werden, um die Vorarlbergerinnen künftig bestmöglich beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.

Die Erhebungsschritte im Rahmen der Studie sollten dem Arbeitsmarktservice insbesondere darüber Aufschlüsse geben, in welcher Weise Dienstleistungsangebote und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt werden müssen, um den beruflichen Wiedereinstieg nach längerer Beschäftigungspause zu erleichtern bzw. zu ermöglichen. Daneben sollten auch Fragen zu Rahmenbedingungen, so etwa zu Betriebskindergärten, Arbeitszeitmodellen, Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und Unterstützungserfordernissen bei der Kinderbetreuung, einbezogen werden.¹¹

2.2 Methoden

Das Forschungsprojekt zeichnete sich durch einen Methodenmix aus. Das methodische Setting setzte sich aus folgenden quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden zusammen:

8 Wiedereinsteigerinnen wurden durch das AMS folgendermaßen definiert: »Frauen mit Betreuungspflichten von Kindern bis zehn Jahren, die ihre Berufstätigkeit für mindestens ein Jahr unterbrochen haben.« (Ausschreibungsunterlagen AMS Vorarlberg, 2002).

9 Zielgruppe 1 laut Ausschreibung des AMS, die folgendermaßen definiert worden ist: »Frauen, die derzeit einen beruflichen Wiedereinstieg überlegen oder bereits in dieser Richtung aktiv geworden sind.« (Ausschreibungsunterlagen AMS Vorarlberg, 2002).

10 Zielgruppe 2 laut Ausschreibung des AMS, die folgendermaßen definiert worden ist: »Frauen, die derzeit noch einen Teil der stillen Arbeitskräftereserve darstellen und sich derzeit im Bezug von Karenzurlaubsgeld oder Kindergeld befinden.« (Ausschreibungsunterlagen AMS Vorarlberg, 2002).

11 Anzumerken ist hier, daß – laut Ausschreibungsunterlagen des AMS Vorarlberg – der Bereich der Kinderbetreuung nicht detailliert untersucht werden sollte, da er vom AMS Vorarlberg bereits gesondert erhoben worden ist.

- **Sekundärstatistische Datenanalysen** zu Arbeitsmarkt, Arbeitslosigkeit in Vorarlberg (nach Geschlecht, Alter, Wirtschaftsbereichen, Berufsfeldern etc.).
- **Halbstandardisierte telefonische Interviews** mit insgesamt 77 Vertreterinnen der Zielgruppe 1 (Frauen, die derzeit einen beruflichen Wiedereinstieg überlegen oder bereits in dieser Richtung aktiv geworden sind).
- **Durchführung von zwei aktivierenden und themenspezifischen Workshops** mit Vertreterinnen von Zielgruppe 1 (je Workshop maximal 15 Teilnehmerinnen), Tonbandmitschnitt, themenspezifische Auswertung.
- **Qualitative Leitfadeninterviews** mit 13 Vertreterinnen von Zielgruppe 2, Tonbandmitschnitt, themenspezifische Auswertung
- **Durchführung von zwei aktivierenden und themenspezifischen Workshops** mit VertreterInnen von zwei ausgewählten Regionalen Geschäftsstellen des AMS Vorarlberg, Tonbandmitschnitt, themenspezifische Auswertung.
- **Kontinuierliche Rückkoppelung mit dem Auftraggeber** zur Diskussion und Reflexion bisher getätigter Schritte und Planung der folgenden Aktivitäten.

3 Frauen im Bundesland Vorarlberg – Ein soziodemographischer Überblick

Bevor ein detaillierter Überblick über die frauenspezifische soziodemographische Situation in Vorarlberg gegeben wird, kann insgesamt festgehalten werden, daß sich die Situation der Frauen in Vorarlberg in grundlegenden Trends nicht wesentlich von jener der Frauen in den anderen österreichischen Bundesländern unterscheidet. Bemerkenswert scheint jedoch, daß in Vorarlberg das traditionelle Rollenbild (Der Mann verdient – Die Frau managt Haushalt und Familie) noch sehr stark ausgeprägt ist. Vorarlberg hat einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Frauen, die sich ausschließlich der Kinderbetreuung widmen.

Beim folgenden soziodemographischen Überblick werden – falls nicht anders angegeben – Ergebnisse der von Susanne Feigl verfaßten und vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem ÖGB Vorarlberg herausgegebenen Publikation »Frauen in Vorarlberg, Zahlen, Fakten, Probleme, Situationsbericht 2003« verwendet.¹²

3.1 Bevölkerung

Im Bundesland Vorarlberg leben – laut Volkszählung 2001 – 351.100 Personen, das sind 4,4 Prozent der österreichischen Bevölkerung. Die Zahl der EinwohnerInnen Vorarlbergs stieg in den letzten zehn Jahren um rund 20.000 Personen.

Die Vorarlberger Landesstatistik weist für das Jahr 2002 insgesamt 293.465 Personen mit Hauptwohnsitz in Vorarlberg aus. Rund 21 Prozent davon leben im Bezirk Bludenz, rund 42 Prozent im Bezirk Bregenz, rund 26 Prozent im Bezirk Dornbirn und rund 32 Prozent in Feldkirch.

Gesamt betrachtet besteht etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung in Vorarlberg aus Frauen (177.760 Frauen, dies entspricht einem Anteil von 50,6 Prozent). Dieser Überhang ergibt sich vor allem durch den hohen Anteil von über-60jährigen Frauen, bis zu diesem Alter sind Männer in der Überzahl.¹³

Der MigrantInnenanteil beträgt laut Volkszählung 2001 in Vorarlberg 13,3 Prozent. Unter den Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind rund 47 Prozent Frauen. Der Großteil der MigrantInnen stammt aus der Türkei (40,3 Prozent) und aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawien (33,6 Prozent). An dritter Stelle liegen deutsche StaatsbürgerInnen mit 12,6 Prozent.

¹² Vgl. Feigl 2003.

¹³ Vgl. Statistisches Jahrbuch 2003.

Personenstand

Hinsichtlich des Personenstandes läßt sich für Vorarlberg folgendes festhalten: Im Jahr 2001 sind rund 32 Prozent aller VorarlbergerInnen ab dem Alter von 15 Jahren ledig, wobei dies für rund 29 Prozent der Frauen und rund 36 Prozent der Männer zutrifft; rund 54 Prozent sind verheiratet, und zwar rund 52 Prozent der Frauen und rund 56 Prozent der Männer; rund sieben Prozent sind verwitwet, und zwar rund elf Prozent der Frauen und zwei Prozent der Männer; rund sieben Prozent sind schließlich geschieden, und zwar rund acht Prozent der Frauen und rund sieben Prozent der Männer.

Eheschließungen

Trotz Zunahme der Wohnbevölkerung nimmt die Zahl der Eheschließungen in Vorarlberg kontinuierlich ab. Während im Jahr 1991 noch rund 2.000 Eheschließungen vorgenommen wurden, waren dies im Jahr 2001 nur mehr rund 1.320. Das mittlere Heiratsalter beträgt bei den Vorarlbergerinnen 26,5 Jahre und bei den Vorarlbergern 29,4 Jahre.

Die Zahl der Paare, die unverheiratet zusammenleben, ist in den letzten Jahren weiter gestiegen. 1991 waren in Vorarlberg 5,6 Prozent der Familien Lebensgemeinschaften, 2001 waren es 9,6 Prozent. (Österreich: 10,1 Prozent). In knapp der Hälfte (43 Prozent) aller Lebensgemeinschaften, das sind rund 4.000, leben Kinder.

Ehescheidungen

Ehescheidungen sind im Steigen begriffen: Ließen sich im Jahr 1991 663 Ehepaare scheiden, sind dies im Jahr 2001 bereits 991. Die mittlere Ehedauer beträgt in Vorarlberg zehneinhalb Jahre (Österreich: 9,5 Jahre). 2001 wurden in Vorarlberg erstmals mehr Ehen geschieden als durch den Tod der PartnerInnen beendet. 23 Prozent der Scheidungen erfolgen vor dem fünften Ehejahr, rund 25 Prozent bis zum zehnten Ehejahr. Das mittlere Scheidungsalter der Frau beträgt rund 36 Jahre, das des Mannes rund 39 Jahre. Laut Statistik hat Vorarlberg nach Wien im Jahr 2001 die zweithöchste Gesamtscheidungsrate; im österreichischen Durchschnitt kommen auf 1.000 EinwohnerInnen rund 2,5 Scheidungen, in Vorarlberg 2,8.¹⁴

Tabelle 2: Entwicklung der EinwohnerInnenzahlen, der Eheschließungen, Ehescheidungen und der Zahl der Lebendgeborenen in Vorarlberg von 1951 bis 2001

	1951	1961	1971	1981	1991	2001
EinwohnerInnen	193.657	226.323	277.154	305.164	331.472	351.095
Eheschließungen	1.686	2.085	1.880	1.888	2.002	1.320
Ehescheidungen	134	131	256	555	663	991
Lebendgeborene	3.910	5.729	5.298	4.775	4.643	4.005

Quelle: Statistisches Jahrbuch 2003

14 Vgl. Statistisches Jahrbuch 2003.

AlleinerzieherInnen

In Vorarlberg beträgt der Anteil der Familien mit einem Elternteil laut Volkszählung 2001 15 Prozent (14.500 Familien). Der Anteil an AlleinerzieherInnenfamilien an den Familien mit Kindern aller Altersstufen beträgt 22 Prozent, ihr Anteil an Familien mit Kindern unter 15 Jahren 17 Prozent. In diesen AlleinerzieherInnenfamilien leben rund 9.400 unter-15jährige Kinder. Das heißt, daß jedes siebente Vorarlberger Kind unter 15 Jahren aus einer AlleinerzieherInnenfamilie stammt. 87 Prozent der Vorarlberger AlleinerzieherInnen sind Frauen.

Haushaltsführung

In Vorarlberg gibt es – laut Mikrozensus 2002 – 30.600 Hausfrauen, aber nur 400 Hausmänner. Während der Anteil an Hausmännern dem bundesweiten Durchschnitt entspricht (0,2 Prozent), liegt der Anteil der Hausfrauen in Vorarlberg mit 17,2 Prozent über dem Bundesschnitt (Österreich: 13,9 Prozent).

Die Mikrozensus-Sondererhebung zum Thema »Pflege, Haushaltsführungen und Kinderbetreuung« vom September 2002 verdeutlicht einmal mehr, daß der Reproduktionsarbeitsbereich nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen wird, und dies unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht.¹⁵

Elternkarenz

Seit 1990 gibt es die gesetzliche Möglichkeit, daß sich Vater und Mutter die Karenzzeit nach der Geburt eines Kindes teilen. Nach wie vor machen Väter von dieser Möglichkeit kaum Gebrauch. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, lassen Väter das halbe Jahr, das nur ihnen zur Kinderbetreuung zusteht bzw. die Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes auf maximal 36 Monate verlängert, verfallen.

Österreichweit waren im Juli 2,2 Prozent der BezieherInnen von Karenzgeld bzw. Kinderbetreuungsgeld männlich. Für Vorarlberg läßt sich anhand der Daten der Vorarlberger Gebietskrankenkasse folgendes festhalten: Insgesamt 7.244 Mütter und 81 Väter (1,1 Prozent) bezogen im Juli 2003 Karenzgeld bzw. Kinderbetreuungsgeld.

Außerfamiliäre Kinderbetreuung

Im Gegensatz zu allen anderen Bundesländern Österreichs können laut Vorarlberger Kindergartengesetz Kinder erst ab dem vollendeten vierten Lebensjahr einen Kindergarten besuchen (im übrigen Österreich ab dem vollendeten dritten Lebensjahr).

In Bezug auf Daten und Fakten zur außerfamiliären Kinderbetreuung sei auf die beiden in den letzten Jahren in Vorarlberg durchgeführten Studien¹⁶ sowie auf die von der Statistik Austria im September 2002 durchgeführte Mikrozensus-Sondererhebung »Pflege, Haushaltsführung

¹⁵ Zu weiteren Ergebnissen dieser Erhebung siehe Feigl 2003, Seite 27ff.

¹⁶ Vgl. IMAD 2000, Berndt 2001.

und Kinderbetreuung« verwiesen. Laut der im Auftrag der Arbeiterkammer Vorarlberg von Erwin Berndt (2001) durchgeführten Repräsentativbefragung von 400 Frauen mit Kindern unter 15 Jahren halten 42 Prozent der befragten Frauen die Kinderbetreuungseinrichtungen in Vorarlberg für ausreichend, 58 Prozent jedoch nicht. Besonders kritisch zeigen sich Frauen mit geringem Familieneinkommen. Als problematisch werden folgende Aspekte beurteilt: Zu wenig Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder, zu wenig Ganztageskindergärten und Ferienbetreuung, zu wenig Abstimmung der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen mit den Arbeitszeiten der Eltern, die zunehmend von Flexibilisierung geprägt sind, sowie die hohen Kosten für Kinderbetreuung.

3.2 Schulbildung

Weiters interessiert in diesem Zusammenhang die Verteilung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung nach Geschlecht im Bundesland Vorarlberg, wie in folgender Tabelle dargestellt wird.

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Vorarlberger Wohnbevölkerung über 15 Jahre, nach Geschlecht, 2002

	Pflichtschule	Lehre	Fachschule	Höhere Schule	Hochschulverwandte Lehranstalt, Akademie, Universität	Gesamt
Frauen 1991	57,0 %	18,2 %	15,9 %	3,1 %	3,1 %	100 %
Frauen 2002	44,2 %	23,8 %	14,1 %	12,5 %	5,4 %	100 %
Männer 2002	31,1 %	38,7 %	9,7 %	13,0 %	7,5 %	100 %

Quellen: Statistik Austria / Mikrozensus, Jahresergebnis 2002; Feigl 2003

Die Vorarlberger Zahlen belegen die sich über die Jahre verändernden geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Bildungsniveaus. 2002 verfügen fast 45 Prozent der Vorarlbergerinnen lediglich über einen Pflichtschulabschluß, weitere rund 24 Prozent haben eine Lehre abgeschlossen. Im Vergleich dazu verfügen fast 40 Prozent der Vorarlberger Männer über einen Lehrabschluss. Die Vorarlberger Frauen haben jedoch im Zeitraum 1991 bis 2002 ihr Bildungsniveau massiv gehoben, so etwa ist der Anteil der Frauen, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, um 13 Prozent gesunken.

Tabelle 4: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Vorarlberger Erwerbspersonen, nach Geschlecht, 2002

	Pflichtschule	Lehre	Fachschule	Höhere Schule	Hochschulverwandte Lehranstalt	Universität, Hochschule	Gesamt
Frauen	29,2 %	29,6 %	16,8 %	15,8 %	4,7 %	3,9 %	100 %
Männer	26,6 %	41,8 %	9,6 %	13,5 %	2,2 %	6,3 %	100 %

Quellen: Statistik Austria / Mikrozensus, Jahresergebnis 2002; Feigl 2003

Tabelle 4 verdeutlicht, daß das durchschnittliche Ausbildungsniveau der erwerbstätigen VorarlbergerInnen deutlich höher ist als jenes der gesamten über-15jährigen Wohnbevölkerung, für Frauen trifft dies in besonderem Ausmaß zu. Weiters sind Frauen, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, im Vergleich zu den Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen deutlich seltener am Vorarlberger Arbeitsmarkt vertreten.

3.3 Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt

Die Erwerbsquote der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre), einschließlich der geringfügig Beschäftigten, betrug laut Volkszählung 2001 in Vorarlberg 73,4 Prozent; die Frauenerwerbsquote betrug 63,4 Prozent, jene der Männer 83,2 Prozent. Die Erwerbsquote der MigrantInnen liegt mit 74,6 Prozent deutlich über jener der ÖsterreicherInnen mit 60,6 Prozent.

Im Jahresdurchschnitt 2002 waren im Bundesland Vorarlberg 168.900 Personen erwerbstätig, davon 70.600 Frauen (rund 42 Prozent). Der Großteil der Frauen ist im Dienstleistungssektor erwerbstätig (rund 73 Prozent), gefolgt von Industrie und Gewerbe (rund 22 Prozent) sowie Land- und Forstwirtschaft (rund zwei Prozent).

Unselbständig erwerbstätig waren 2002 insgesamt 135.091 Personen, davon 58.945 Frauen, das sind rund 44 Prozent.

Arbeitszeit

In Vorarlberg ist – laut Volkszählung 2001 – der Anteil der Teilzeitbeschäftigten¹⁷ an den Erwerbstätigen mit 17,6 Prozent etwas höher als im österreichischen Durchschnitt (16,3 Prozent). Während der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in Vorarlberg mit 3,3 Prozent etwas geringer ist als der Österreichschnitt (4,2 Prozent), ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Vorarlberg mit 37 Prozent deutlich höher als der österreichische Durchschnitt (31,1 Prozent).

Laut den Ergebnissen des Mikrozensus, bei dem Teilzeitarbeit als Beschäftigungsverhältnis bis zu 35 Wochenstunden definiert ist, waren 2001 österreichweit 36 Prozent der Frauen und in Vorarlberg sogar 41 Prozent teilzeitbeschäftigt.

¹⁷ Im Rahmen der Volkszählung 2001 gilt eine Wochenarbeitszeit ab 32 Wochenstunden als Vollzeitarbeit, siehe dazu auch Feigl 2003, Seite 80.

Weiters hat Vorarlberg den höchsten Anteil an geringfügig Beschäftigten, wobei hier die Tendenz steigend ist: So etwa stieg der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten Vorarlbergs zwischen den Jahren 1998 und 2002 von 7,9 auf 9,2 Prozent (Österreich: 6,5 auf 6,7 Prozent). Drei Viertel aller geringfügig Beschäftigten in Vorarlberg sind im Jahr 2002 Frauen (absolut: 9.362). Nach Stellung im Beruf zeigen sich weiters deutlich geschlechtsspezifische Unterschiede in Vorarlberg: Während nur etwa fünf Prozent der Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitern geringfügig sind, trifft dies für fast 30 Prozent der Arbeiterinnen zu. Bei den weiblichen Angestellten arbeiten rund zehn Prozent in Vorarlberg auf geringfügiger Basis. Weiters ist auffallend, daß vor allem Frauen der Altersgruppe der 25- bis 44jährigen geringfügig beschäftigt sind, also jene Frauen, die Kinder betreuen. Bei den Männern sind es vor allem junge Männer (zwischen 20 und 24 Jahren) sowie Pensionisten, die geringfügig beschäftigt sind.

Einkommen

Der durchschnittliche Einkommensnachteil der Vorarlbergerinnen gegenüber den Vorarlbergern beträgt rund 42 Prozent und ist somit höher als der österreichweite Durchschnitt mit 35,5 Prozent.¹⁸

Arbeitslosigkeit

Im Jahresdurchschnitt waren in Vorarlberg im Jahr 2002 insgesamt 7.305 Personen beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt, was einer prozentuellen Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 22,8 Prozent entspricht.¹⁹ Der Frauenanteil bei den vorgemerkten Arbeitslosen im Jahr 2002 beträgt rund 48 Prozent, was einer Zunahme gegenüber dem Vorjahr um rund 16 Prozent entspricht. Bei den Männern ist ein prozentueller Anstieg: von rund 30 Prozent zu verzeichnen. Insgesamt betrug die Arbeitslosenquote in Vorarlberg 2002 5,1 Prozent (gegenüber 4,3 Prozent im Jahr 2001). Die Arbeitslosenquote bei den Frauen betrug 2001 5,6 Prozent (entspricht einer Steigerung gegenüber 2001 von 0,7 Prozent) und bei den Männern 4,8 Prozent.

Neuorientierung nach der Karenz

Im folgenden wird auf zwei Studien eingegangen, welche die Thematik der Berufsrückkehr von Frauen nach der Karenzzeit bzw. der Kindergeldbezugszeit untersucht haben: Die von der Synthesis Forschung erstellte Studie »Neuorientierung nach der Karenz«²⁰ sowie die vom WIFO erstellte Studie »Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern, Erste Ergebnisse«²¹.

18 Weitere Angaben zu Einkommensunterschieden in Vorarlberg – etwa in Bezug auf regionale Unterschiede – sowie Daten zu Armutsgefährdung während des Erwerbslebens sowie im Alter siehe Feigl 2003.

19 Quelle der Daten zu Arbeitslosigkeit: Arbeitsmarktstatistik AMS Vorarlberg.

20 Prammer-Waldhör 2003.

21 Lutz 2003.

Laut Prammer-Waldhör 2003 haben im Jahr 2002 41.900 Frauen in Österreich die Karenz beendet. Rund 45 Prozent dieser Frauen haben in der Folge eine Standardbeschäftigung²² aufgenommen, rund 32 Prozent eine geringfügige oder eine sonstige²³ Beschäftigung und rund 18 Prozent der Frauen haben nach dem Ende der Karenz keine Beschäftigung²⁴ aufgenommen. Laut Prammer-Waldhör ist davon auszugehen, daß der Anteil jener Frauen, die nach der Karenz keine Beschäftigung aufnehmen werden, bis zum Ende des Jahres 2004 um ein Vielfaches steigen werde, da insbesondere jene Frauen, die für sich keine oder nur wenig Perspektive am Arbeitsmarkt sehen, die volle Dauer der Karenz ausschöpfen werden.²⁵

Im Vergleich zum Österreichdurchschnitt lassen sich für die Vorarlbergerinnen nach der Karenz deutliche Unterschiede festhalten: So etwa haben nur rund 36 Prozent von ihnen eine Standardbeschäftigung aufgenommen, das sind um rund neun Prozent weniger als der Österreichschnitt. Demgegenüber haben rund 39 Prozent der Vorarlbergerinnen eine geringfügige oder eine sonstige²⁶ Beschäftigung aufgenommen, das sind um sechs Prozent mehr als der Bundesdurchschnitt. Außerdem haben rund 23 Prozent der Vorarlbergerinnen nach dem Ende der Karenzzeit keine Beschäftigung aufgenommen, das sind um rund fünf Prozent mehr als der Bundesdurchschnitt.

Die empirischen Befunde der WIFO-Studie weisen darauf hin, daß österreichweit nur eine kleine Gruppe von Frauen durch die Neuregelung der Zuverdienstgrenzen zu einer rascheren Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach der Geburt eines Kindes veranlaßt worden ist.²⁷ Viel mehr wirkt sich die Verlängerung der möglichen Dauer des Leistungsbezuges beschäftigungshemmend aus. Dies trifft insbesondere auf Frauen zu, die jung ein Kind zur Welt bringen. Aber auch Frauen, die mehrere Kinder haben, sowie Frauen mit geringeren Arbeitsentgelten bleiben nun länger der Erwerbsarbeit fern. Während Mütter das Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeld länger in Anspruch nehmen, sinkt die Inanspruchnahme durch die Väter: »Damit wurde bisher weder das Ziel einer Ausweitung der Beschäftigung von Frauen mit kleineren Kindern erreicht noch das einer faireren Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den Eltern.«²⁸

22 = Eine voll versicherungspflichtige Beschäftigung (inkl. AMSG-Förderungen).

23 Etwa Freie Dienstverträge.

24 Konkret sind 2,4 Prozent dieser Frauen arbeitslos gemeldet sowie 15,3 Prozent in anderen erwerbsfernen Positionen wie etwa Aus- und Fortbildung, Haushalt oder Pension.

25 Vgl. Prammer-Waldhör 2003.

26 Etwa Freie Dienstverträge.

27 Vgl. Lutz 2003.

28 Lutz 2003, Seite 226.

4 Die Ergebnisse der Erhebung bei Vorarlberger Frauen – Auswertung der Telefonbefragung

Wie bereits erwähnt, sollten im Rahmen der Untersuchung zwei unterschiedliche Gruppen von Frauen befragt werden. In einem ersten Schritt wurden nun jene Frauen befragt, die bereits Kontakt mit dem AMS hatten. Seitens des AMS Vorarlberg wurden rund 200 Frauen persönlich angeschrieben, ob sie bereit wären, an einer Telefonbefragung teilzunehmen. Diese Frauen waren im internen Datensystem des AMS (AMS-EDV-Applikationen) mit einem Code für Wiedereinsteigerinnen versehen.²⁹ Die erste Aussendung wurde von relativ wenigen Frauen beantwortet, sodaß in einem zweiten Schritt eine neuerliche Aussendung sowie eine Bewerbung über verschiedene Einrichtungen wie das BIFO und das femail durchgeführt wurde.

Letztlich stimmten 79 Frauen schriftlich einer Befragung zu, indem sie eine beigelegte Karte an das AMS Vorarlberg zurücksendeten. Im Zeitraum zwischen 24. Februar bis 19. März 2003 wurden insgesamt 77 Vorarlberger Frauen telefonisch befragt.³⁰ Die Interviews dauerten circa eine halbe Stunde. Die zentralen Ergebnisse werden nun vorgestellt.

4.1 Soziodemographische Daten

Rund drei Viertel der Frauen sind zwischen 31 und 45 Jahren alt, neun Prozent sind jünger als 31 Jahre alt, 14 Prozent der befragten Frauen sind über 45 Jahre alt. Rund 90 Prozent der Befragten besitzen die österreichische StaatsbürgerInnenschaft.

Das Bildungsniveau der befragten Frauen läßt sich folgendermaßen beschreiben: 39 Prozent haben eine Lehre abgeschlossen, 14 Prozent eine berufsbildende mittlere Schule und zwölf Prozent eine berufsbildende höhere Schule absolviert. Zehn Prozent der Frauen verfügen über einen Pflichtschulabschluß, rund vier Prozent sind Akademikerinnen.

Das durchschnittliche Bildungsniveau der befragten Frauen liegt demnach über jenem der Vorarlbergerinnen gesamt; dies hängt möglicherweise auch mit dem insgesamt niedrigeren Durchschnittsalter der befragten Frauen – im gesamtvorarlberger Vergleich – zusammen.³¹

²⁹ Beim AMS sind jene Personen als WiedereinsteigerInnen codiert, die entweder LeistungsbezieherInnen sind oder an einer Veranstaltungen oder einem Beratungsangebot für WiedereinsteigerInnen teilgenommen haben.

³⁰ Die Telefonerhebung wurde vom Institut für Grundlagenforschung, Salzburg, durchgeführt.

³¹ Vgl. hierzu Tabelle 3 und Tabelle 4: Das Bildungsniveau der erwerbstätigen Bevölkerung ist höher als jenes der Wohnbevölkerung.

Etwas mehr als die Hälfte (53 Prozent) der befragten Frauen ist verheiratet, rund ein Viertel geschieden und 17 Prozent der Frauen leben als Alleinerzieherinnen. Fünf Prozent leben in einer Lebensgemeinschaft und ein Prozent der Frauen ist verwitwet.

Die finanziellen Bezüge der Frauen zum Zeitpunkt der Befragung lassen sich folgendermaßen darstellen (hier waren Mehrfachnennungen möglich): Insgesamt 97 Prozent aller Frauen beziehen Kinderbeihilfe, 19 Prozent geben an, einen Mehrkindzuschlag zu beziehen. 28 Prozent der befragten Frauen beziehen zum Zeitpunkt der Befragung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe, vier Prozent beziehen Weiterbildungsgeld, immerhin drei Prozent geben an, keinerlei Bezüge zu haben. 15 Prozent der befragten Frauen geben an, einen Nebenverdienst zu haben, diesen Nebenverdienst erzielen sie in den Bereichen Reinigung, soziale Dienste, Tourismus und sonstige Dienstleistungen. Nur vier Prozent der befragten Frauen beziehen Kinderbetreuungsgeld.

Insgesamt 36 Prozent der Frauen leben in Haushalten mit einem Kind unter 15 Jahren, 42 Prozent mit zwei Kindern unter 15 Jahren und 14 Prozent mit drei Kindern unter 15 Jahren. Nur 27 Prozent dieser Kinder haben derzeit einen Betreuungsplatz, 73 Prozent werden in der Familie betreut.

4.2 Status der Erwerbstätigkeit vor Karenz/vor Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Insgesamt 59 Prozent der Frauen geben an, vor der Geburt des Kindes als Angestellte, 21 Prozent als Arbeiterin, vier Prozent als Vertragsbedienstete erwerbstätig gewesen zu sein. Vier Prozent der befragten Frauen waren als Hausfrauen tätig, drei Prozent waren bereits im Bezug von Karenzgeld. Weitere vier Prozent waren Schülerinnen und drei Prozent waren selbständig erwerbstätig.

Verteilt nach Tätigkeitsbereichen geben 46 Prozent der Frauen an, als Angestellte in den Bereichen Büro- und Verwaltungsberufe sowie zu 14 Prozent im Handel tätig gewesen zu sein. Rund ein Viertel der Frauen waren als angelernte Arbeitskräfte in der Industrie, im Handel und im Gewerbe tätig.

Mit Blick auf die jeweilige Branche, in denen die Frauen tätig waren, kann folgendes festgehalten werden: 32 Prozent der Frauen waren in Industrie und Gewerbe, 26 Prozent im Handel und 13 Prozent im Tourismus tätig. Weitere 18 Prozent waren im Dienstleistungsbereich tätig.

4.3 Arbeitszeit

Interessant ist, daß 54 Prozent jener Frauen, die angeben erwerbstätig gewesen zu sein, einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachgegangen sind. 29 Prozent der Befragten haben in Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen bis 20 Stunden, 17 Prozent von 21 bis 30 Stunden gearbeitet.

4.4 Entgelt

Die Netto-Löhne, die die befragten Vorarlbergerinnen erzielen konnten, sind als eher niedrig zu bezeichnen: Knapp über 80 Prozent geben an, ein monatliches Entgelt von maximal 1.000 Euro erzielt zu haben, immerhin ein Drittel davon gibt an, ein Entgelt bis maximal 500 Euro bezogen zu haben. Mehr als 1.000 Euro im Monat verdienten 18 Prozent der befragten Frauen.

Die befragten Frauen arbeiteten zu 71 Prozent in Betrieben mit maximal 50 Beschäftigten, davon 20 Prozent in Betrieben mit maximal fünf Beschäftigten.

4.5 Zusatzqualifikationen

Die befragten Frauen verfügen über ein hohes Maß an zusätzlichen Qualifikationen: So etwa geben 37 Prozent an, über EDV-Qualifikationen, weitere 18 Prozent über Fremdsprachenkenntnisse zu verfügen. Elf Prozent der Frauen können Qualifikationen im Gesundheitsbereich vorweisen.

4.6 Pläne für den beruflichen Wiedereinstieg

Auf die Frage »Ist es schon sicher, daß Sie wiederum ins Berufsleben einsteigen wollen?«, antworteten 96 Prozent der befragten Frauen, ganz sicher wiedereinsteigen zu wollen.³²

Gefragt danach, wie sie sich einen beruflichen Wiedereinstieg vorstellen, geben 49 Prozent der Frauen an, sie möchten an einen neuen Arbeitsplatz im alten Berufsfeld wiedereinsteigen. 26 Prozent der Frauen möchten einen neuen Arbeitsplatz in einem neuen Berufsfeld, weitere 16 Prozent wollen überhaupt einen neuen Beruf erlernen, acht Prozent der befragten Frauen wollen dafür einen Kurs besuchen. Nur drei Prozent geben an, wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurück zu wollen. Auffallend ist, daß jene, die angeben, einen neuen Beruf erlernen zu wollen, vorrangig in den Bereich »Gesundheit und Soziales« wechseln wollen.

Jene Gruppe von Frauen, die den Arbeitsplatz wechseln wollen, begründen dies folgendermaßen: 60 Prozent geben an, daß ihr bisheriger Arbeitsplatz nicht mehr verfügbar ist. 19 Prozent dieser Frauen meinen, die erforderliche Arbeitszeit sei für sie nicht mehr zu leisten.

Jene Frauen, die den Arbeitsplatz wechseln wollen, wurden auch befragt, in welchen Bereichen sie arbeiten wollten. Der Großteil der Nennungen (55 Prozent) entfällt hier auf den Bereich Büro und Verwaltung, 39 Prozent der Nennungen auf den Bereich Handel, 31 Prozent der Nennungen beziehen sich auf Arbeitsplätze im Öffentlichen Dienst, gefolgt vom Bereich Gesundheits- und Pflegebereich, auf den 20 Prozent der Nennungen entfallen.

32 In diesem Zusammenhang muß erwähnt werden, daß ja einige Frauen angeben, einen Nebenverdienst zu haben – scheinbar wird diese Beschäftigung nicht unbedingt mit dem Begriff »Wiedereinstieg« konnotiert.

4.7 Pläne für die Regelung der Kinderbetreuung

Wie bereits bei den allgemeinen Daten zu Vorarlberg ausgeführt wurde, stellt die Kinderbetreuung einen wesentlichen Faktor für den beruflichen Wiedereinstieg für Frauen (und für wenige Männer) dar. Gefragt nach den Plänen für die Organisation der Kinderbetreuung geben die Frauen folgende Antworten: 36 Prozent wollen die Kinder selbst betreuen, 22 Prozent würden einen Platz in einer Krabbelstube oder in einem Kindergarten benötigen, in 14 Prozent der Fälle unterstützt die Familie die befragten Frauen. Nur drei Prozent können auf einen Partner zurückgreifen, der die Kinderbetreuung übernimmt.

4.8 Motivationen

Die Motivationen der befragten Frauen, den beruflichen Wiedereinstieg zu planen, sind unterschiedlich. Hier werden jene Angaben angeführt, die für die Frauen »in hohem Ausmaß« zutreffen (Mehrfachnennungen möglich). 75 Prozent der Nennungen fallen auf die Kategorie »über eigenes Geld zu verfügen«, 66 Prozent der Nennungen fallen auf die Motivation, daß »es selbstverständlich ist, arbeiten zu gehen«, weitere 55 Prozent geben an, arbeiten gehen zu müssen, weil sie das Geld brauchen, 49 Prozent der Nennungen beziehen sich auf den Wunsch nach einem anderen sozialen Umfeld.

4.9 Vorstellungen zur Arbeitszeit

Auffallend hierbei ist, daß sich die Arbeitszeitwünsche der Frauen – im Vergleich zu ihren früheren Arbeitszeiten – dramatisch verändern. Nur noch 12 Prozent planen, einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit nachzugehen, hingegen geben 54 Prozent der befragten Frauen an, eine Teilzeitbeschäftigung bis maximal 20 Wochenstunden anzustreben, weitere 25 Prozent eine Teilzeitbeschäftigung zwischen 21 und 25 Stunden.

Darüber hinaus wünschen sich 57 Prozent der Befragten, daß die Teilzeitarbeit am Vormittag möglich wäre, lediglich 16 Prozent können sich eine flexible Verteilung der Arbeitszeit vorstellen.

4.10 Vorstellungen zum Entgelt

Trotz des Wunsches nach deutlich verringerten Arbeitszeiten wollen 32 Prozent der Frauen ein Entgelt von 751 bis maximal 1.000 Euro netto im Monat erzielen. Die Gruppe, die bis maximal 500 Euro verdienen will, liegt bei 16 Prozent, zwischen 501 und 750 Euro wollen 32 Prozent der befragten Frauen erzielen. 14 Prozent der Frauen gehen davon aus, mehr als 1.000 Euro netto verdienen zu werden. Die Vorstellungen über die Höhe des Entgelts, das die Frauen

zukünftig erzielen wollen, decken sich jedoch nicht mit den zukünftigen Arbeitszeitwünschen der Frauen und auch nicht mit den durchschnittlichen Entgelten, die in den angestrebten Berufsfeldern (Büro, Handel, Dienstleistungen) bezahlt werden.

4.11 Arbeitsort/Wohnort

39 Prozent der befragten Frauen geben an, daß früher ihr Wohn- und ihr Arbeitsort ident waren. Befragt nach zukünftigen Vorstellungen geben jedoch nur mehr 24 Prozent der Frauen an, daß ihre Wohn- und Arbeitsorte ident sein müßten/sollten. Die Frauen geben auch an, weitere Strecken zu einem Arbeitsort pendeln zu können, immerhin 42 Prozent meinen, sie könnten in eine Richtung 16 Kilometer und mehr pendeln.

4.12 Befürchtete Probleme

Erhoben wurde weiters, wo die befragten Frauen spontan die größten Probleme beim Wiedereinstieg vermuten. Die häufigsten Nennungen betreffen hier Probleme bei der Kinderbetreuung (dies befürchten 24 Prozent der Befragten), die fehlende Erfahrung und Praxis (18 Prozent) sowie das Alter (zwölf Prozent).

In diesem Zusammenhang interessiert auch, an wie vielen Tagen in der Woche die Frauen eine Kinderbetreuungsmöglichkeit brauchen würden. Hier wiederum geben 61 Prozent der Frauen an, keine Betreuungsmöglichkeit zu benötigen, jedoch 26 Prozent jener Frauen, die eine Kinderbetreuungsmöglichkeit benötigen würden, bräuchten diese an fünf bis sieben Tagen. Hier scheint ein hoher Bedarf zu existieren.

Diese Gruppe gibt auch folgende Details zur Kinderbetreuung an: 55 Prozent möchten einen Platz im Kindergarten, 17 Prozent wollen ihr Kind/ihre Kinder von einer Tagesmutter betreuen lassen. 68 Prozent der Befragten dieser Gruppe würden Betreuungszeiten zwischen 7.30 und 13.00 benötigen, acht Prozent bräuchten eine ganztägige Kinderbetreuung.

In diesem Zusammenhang ist auch interessant, daß 92 Prozent der befragten Frauen keine Arbeitszeitmodelle kennen, die ihnen den Wiedereinstieg erleichtern könnten (etwa Telearbeit, Job-Sharing etc.), 98 Prozent bekamen solche Arbeitszeitmodelle – etwa von potentiellen Arbeitgeber – auch nicht angeboten.

4.13 Kontakt zum AMS Vorarlberg

Ein weiterer Fragenkomplex beschäftigt sich damit, wie sich der Kontakt der befragten Frauen zum AMS gestaltet (Mehrfachnennungen möglich). Jeweils 68 Prozent der Nennungen fallen hier auf Angebote des AMS im Bereich der persönlichen Beratung und Vermittlung. Dies

sind die häufigsten Nennungen, gefolgt von Angeboten im Bereich Service-Versicherungsleistungen (22 Prozent). 18 Prozent der Nennungen fallen auf Angebote im Bereich allgemeine Kurse, 14 Prozent nahmen EDV Kurse des AMS in Anspruch. Jeweils 17 Prozent der befragten Frauen geben an, das BerufsInfoZentrum sowie konkrete Maßnahmen in Anspruch genommen zu haben, 14 Prozent haben sich eher anonyme Informationen geholt. Insgesamt fallen die meisten Nennungen im Beratungsbereich.

Die Homepage des AMS Vorarlberg kennen 47 Prozent der Befragten, immerhin 39 Prozent kennen auch die Homepage des AMS Österreich. Von jenen Frauen, die die Homepage kennen, haben 56 Prozent den E-Jobroom besucht und 50 Prozent ließen sich dort auch registrieren.

4.14 Interesse an Angeboten des AMS Vorarlberg

Ein weiterer Fragekomplex beschäftigt sich damit, an welchen verschiedenen Angeboten des AMS die Frauen konkret interessiert waren oder sind, auch hier sind Mehrfachnennungen möglich: 86 Prozent der Nennungen fallen auf Angebote im Bereich des beruflichen Wiedereinstieges, 81 Prozent auf Angebote im Bereich beruflicher Qualifizierungen, 71 Prozent der Nennungen beziehen sich auf AMS Stellenlisten, 66 Prozent auf Info-Beratungsveranstaltungen. 64 Prozent der Nennungen entfallen auf Angebote im Bereich der persönlichen Qualifizierung, weitere 59 Prozent haben Interesse an Berufsorientierungskursen. Insgesamt kann festgehalten werden, daß das Interesse der befragten Frauen an unterschiedlichen Angeboten des AMS als sehr hoch eingestuft werden kann.

4.15 Die Qualität des Angebotes des AMS

Gefragt nach der Qualität der AMS Angebote beurteilen 46 Prozent der Frauen diese als sehr gut und gut, 13 Prozent finden die Qualität der Angebote in Ordnung, 20 Prozent geben an, die Qualität der Angebote sei schlecht bis sehr schlecht. Acht Prozent geben an, es gibt keine – ihren Bedürfnissen entsprechenden – Angebote, 13 Prozent der befragten Frauen können keine eindeutige Beurteilung der Qualität vornehmen.

Eine weitere Frage beschäftigt sich damit, was geändert werden müßte, damit die befragten Frauen mit dem Angebot des AMS voll und ganz zufrieden wären (Mehrfachnennungen möglich). Von jenen Änderungswünschen bezüglich des Angebots des AMS, die von Frauen formuliert wurden, entfallen 38 Prozent der Nennungen auf Änderungen beim Inhalt und in der Ausrichtung des Angebotes, 30 Prozent der Nennungen beziehen sich auf Änderungswünsche bezüglich des Kommunikationsverhaltens der MitarbeiterInnen des AMS, weitere 15 Prozent der Nennungen wünschen sich eine intensivere Beratung. 13 Prozent wären dann zufrieden, wenn sich die zeitliche Lage des Angebotes ändern würde, zehn Prozent wünschen sich mehr aktuelle Stellenangebote. Acht Prozent der Nennungen fallen auf den Wunsch nach anderen BeraterInnen.

5 »Einfach wieder arbeiten gehen.« – Ergebnisse der Workshops mit Frauen der Zielgruppe 1

5.1 Einführende Bemerkungen

Zur Vertiefung der Ergebnisse der Telefonbefragung wurden in einem zweiten Schritt Frauen, die bereits Kontakt zum AMS haben bzw. hatten, eingeladen, an Workshops teilzunehmen. Zu den beiden Workshops (in Dornbirn und Feldkirch) im Frühjahr 2003 wurden jene Frauen eingeladen, die sich im Rahmen der Telefonbefragung dazu bereit erklärt hatten. Weiters wurden Frauen eingeladen, die in der Zwischenzeit Beratungsleistungen des AMS in Anspruch genommen hatten. Es ist festzuhalten, daß es insgesamt schwierig war, Frauen für eine Teilnahme an den Workshops zu gewinnen. Insgesamt haben letztlich sechs Frauen an einem der beiden Workshops teilgenommen. Die Ergebnisse der Workshops werden gemeinsam ausgewertet.

Ziele dieser Workshops waren zum einen die Erhebung der Gründe und Motivation für einen beruflichen Wiedereinstieg (existentielle, finanzielle Gründe, Aspekt der Lebensplanung, Sinnfrage etc.), der Wünsche in Bezug auf künftige berufliche Tätigkeiten, der Wünsche in Bezug auf die Art des beruflichen Wiedereinstieges sowie die Weiterbildungsbereitschaft. Zum anderen sollten auch die konkreten Erfahrungen der Frauen mit dem AMS Vorarlberg, der Bedarf an Information, Beratung und Förderung (Umfang und Form) seitens des AMS sowie Wünsche bezüglich Unterstützungsangeboten zum beruflichen Wiedereinstieg erhoben werden.

5.2 Die Teilnehmerinnen

Das Alter der Teilnehmerinnen an den Workshops liegt zwischen 31 und 46 Jahren, fünf sind verheiratet, und eine Teilnehmerin ist geschieden. Alle Teilnehmerinnen an den Workshops haben Kinder, zwei Frauen sind für je vier Kinder verantwortlich, vier Frauen sind Mütter von je zwei Kindern. Alle sechs Frauen haben einen Beruf erlernt, drei von ihnen haben eine kaufmännische, eine Teilnehmerin eine technische Lehre absolviert. Zwei Frauen haben schließlich eine mittlere Schule (HASCH und KindergärtnerInnen-Schule) abgeschlossen. Der derzeitige Status der Frauen ist unterschiedlich. Vier Frauen sind als Hausfrauen tätig und wollen in der nächsten Zeit wieder in den Beruf einsteigen, eine Teilnehmerin arbeitet seit kurzem als Verkäuferin, will aber einen anderen Arbeitsplatz, und eine Teilnehmerin ist Absolventin einer AMS-Maßnahme, war auch kurz berufstätig, ist jedoch derzeit arbeitslos.

Alle Teilnehmerinnen haben auf unterschiedliche Weise Erfahrungen mit dem AMS sowie mit dem Vorarlberger Arbeitsmarkt gemacht.

5.3 »Ich fühle mich nicht ausgefüllt.« – Motivationen und Rahmenbedingungen für den beruflichen Wiedereinstieg

Die Motivation, über einen beruflichen Wiedereinstieg nachzudenken bzw. diesen konkret zu planen und zu realisieren, ist unterschiedlich. Mit dem Heranwachsen der Kinder stellt sich für viele Frauen die grundsätzliche Frage nach Perspektiven für ihr weiteres Leben, wie dies eine Teilnehmerin ausführt: *»Seit zwei Jahren, seit der Kleine in den Kindergarten gekommen ist, war ich am Vormittag allein zu Haus. Bisher hat sich immer alles um die Kinder gedreht. Und dann habe ich mir gedacht: ›Was tu' ich jetzt?‹ Jetzt wäre die Zeit, wo ich wieder für mich etwas machen könnte.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Eine andere Teilnehmerin führt aus, daß sich für sie die Frage anders stellt. Sie muß eine Arbeit finden, da ihre Familie ein zweites Einkommen benötigt: *»Wie gesagt, das Geld spielt eine große Rolle. Man sagt zwar immer, die kleinen Kinder kosten Geld. Die großen Kinder kosten noch mehr. Darum bist du fast gezwungen, arbeiten zu gehen. Es verdient ein Mann nicht mehr soviel, daß er eine Familie mit vier Leuten finanzieren kann. Wir haben gebaut, wir haben zwei Autos, wir wohnen in XY, die Busverbindung ist gleich null, ich gehe zwanzig Minuten zum Bus und das mit zwei kleinen Kindern. Für uns ist es notwendig, daß wir ein zweites Auto haben.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Eine weitere Teilnehmerin führt ebenfalls finanzielle Gründe für ihre geplante Berufsrückkehr an. Ihr Mann sei aufgrund eines Arbeitsunfalles in Frühpension: *»Wo wir gesehen haben, daß da einfach zuwenig Geld im Haus ist, weil er nicht mehr arbeiten geht, haben wir beschlossen, daß ich wieder arbeiten gehe. Der jüngste Sohn ist jetzt zehn Jahre alt – da haben wir gesagt, es müßte gehen, wenn mein Mann zu Hause ist. Es müßte gehen, wenn ich vorköche. Also daß ich zumindestens Teilzeitarbeit suche.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Jedoch betont auch diese Teilnehmerin, daß es für sie neben dem ökonomischen auch einen persönlichen Aspekt gibt, weshalb sie wieder arbeiten gehen will: *»Und du selber wirst auch wieder gefordert beim Arbeiten. Das ist auch ein Punkt, damit ich wieder anders gefordert werde.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Der persönliche Aspekt war auch für eine weitere Teilnehmerin des Workshops ausschlaggebend, sich um einen Arbeitsplatz zu bemühen: *»Nach fünf Jahren, nachdem die Kinder etwas größer waren, wollte ich einfach nicht mehr Hausfrau sein. Es ist sehr schön, zu Hause zu sein, aber irgendwie ist es dumm, nur zu putzen. Man lernt nichts. Ich war bzw. ich bin noch so jung, ich möchte mehr lernen und wissen. Irgendwann gibt es einen Punkt für Hausfrauen, daß wir dumm sind. Wir tun nicht anderes als Putzen und Kochen für unsere Männer, wenn sie uns brauchen.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Allerdings, so schränken die meisten der teilnehmenden Frauen ein, müßte der angestrebte Arbeitsplatz einige ihnen wichtige Kriterien erfüllen. Zum einen müßte die Frage der Arbeitszeit geregelt sein, hier wird von den Teilnehmerinnen insbesondere der Wunsch nach geringfügiger Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung genannt. Zum anderen ist auch das

berufliche Umfeld, in dem der neue Arbeitsplatz angesiedelt sein sollte, von Bedeutung, da einige Frauen nicht mehr in ihren alten Beruf zurückkehren wollen: *»Ich wollte keinen Bürojob mehr, in dem Beruf war ich einfach nicht glücklich.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Eine Teilnehmerin, die einen Arbeitsplatz im technischen Bereich inne gehabt hat, will aufgrund schlechter Erfahrungen nicht mehr in dieser Branche tätig sein. Sie hat gerne im technischen Bereich gearbeitet, hat jedoch als junge Frau keinerlei Chancen bekommen, sich weiterzubilden oder sich zu verändern: *»Der Chef den ich hatte, der hat die Weiterbildung überhaupt nicht gefördert, ein Satz von ihm war: ›Du bleibst eh nur da, bis du Kinder bekommst, und dann ist es erledigt.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Diese Teilnehmerin ist aktuell auf der Suche nach einem Arbeitsplatz im Sozialbereich.

Ein weiterer wichtiger Faktor für den Wiedereinstieg der teilnehmenden Frauen in den Beruf ist auch das private Umfeld bzw. die Haltung der jeweiligen Familienmitglieder zu den Plänen der Frauen. Hier spielen insbesondere die jeweiligen Ehemänner eine wichtige Rolle. So etwa berichtet eine Teilnehmerin, daß sie den Wiedereinstieg verschoben hätte, weil ihr Mann nicht hinter ihr gestanden sei: *»Aber wenn mein Mann nicht hinter mir steht, tu' ich mir das nicht an. Das kann ich nicht durchziehen. Er hat gemeint, daß es wegen der Kinder noch nicht geht. (...) Auf Biegen und Brechen hat das kein Sinn.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Ein weiterer wichtiger Punkt für die Entscheidung, den beruflichen Wiedereinstieg zu planen, ist die Frage der Kinderbetreuung. Einige Frauen haben diesbezüglich erst zu planen begonnen, nachdem die Kinder ein gewisses Alter, etwa das Ende der Pflichtschule, erreicht haben. Eine Teilnehmerin führt aus, daß sich ihre Pläne für den Wiedereinstieg an einer geringfügigen Beschäftigung orientieren würden: *»Ich habe mehr Fähigkeiten als nur für den Bereich Kinder und Haushalt, ich fühle mich nicht ausgefüllt. (...) Ich möchte so arbeiten gehen, daß ich mit gutem Gewissen arbeiten kann. Ich habe eigentlich niemanden, dem ich unsere Kinder mit gutem Gewissen übergeben könnte.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Allerdings ist den teilnehmenden Frauen durchaus bewußt, daß die Existenz von Kindern ihre Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg erschwert, auch wenn die Kinderbetreuung bereits im Vorfeld geregelt ist: *»Für ein Kind wäre der Vormittag ab Herbst mit dem Kindergarten sowieso geregelt. Und für das zweite Kind wäre es kein Problem, wenn meine Mama zu Hause ist. Von dem her wäre es sicherlich kein Problem. Es ist einfach der Arbeitsmarkt das Problem. Mit so kleinen Kindern ist es extrem schwer. Dann sagt der Chef: ›Ja, und was ist, wenn die Kinder krank sind?‹ (...) Ich habe mit einem Chef telefoniert und nach einer geringfügiger Beschäftigung gefragt und gesagt, daß die Kinder zwischen drei und fünf Jahre sind: ›Auf keinen Fall‹, war seine Antwort.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Ein weiterer hemmender Faktor bei der Suche nach einem Arbeitsplatz wird von einer Migrantin angeführt: Ihr würde bei der Arbeitsuche bereits am Telefon abgesagt, da sie zwar perfekt Deutsch – wenn auch mit einem Akzent – spreche, aber: *»Ich habe keine Erfahrung, und man gibt mir keine Chance. Eine Chance ist wichtig. Inklusiv für uns Ausländer. Ich habe die österreichische Staatsbürgerschaft, aber mit meiner Aussprache bin ich immer eine Ausländerin. Wenn ich per Telefon anrufe und mich mit ›Grüß Gott, hier spricht Frau XY‹, melde, dann*

sagen sie mir: ›Der Job ist schon vergeben.‹ Sie wollen uns nicht einmal kennenlernen, das ist schade.» (Teilnehmerin, Workshop)

Diese Teilnehmerin steht zudem vor dem Problem, daß sie seit kurzem geschieden ist und einen Beruf finden muß, der mit der Betreuung ihrer vier Kinder zu vereinbaren ist.

Anhand dieser Beispiele wird ersichtlich, welche unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Problemlagen Frauen vorfinden, wenn sie den beruflichen Wiedereinstieg nach kürzeren oder längeren Phasen der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt planen. Neben persönlichen Vorgaben (etwa Ausmaß und Lage der Arbeitszeit, Tätigkeitsbereich) sind es jedoch vielfältige gesellschaftliche und private Rahmenbedingungen, die den Wiedereinstieg in eine Berufstätigkeit erschweren.

In diesem Zusammenhang interessiert nun die Rolle, die das Arbeitsmarktservice in den unterschiedlichen Suchprozessen der teilnehmenden Frauen spielt.

5.4 »Möchten Sie überhaupt wieder arbeiten?« – Das Arbeitsmarktservice, Wahrnehmungen und Bedeutungen

Alle Frauen, die an den beiden Workshops teilgenommen haben, hatten in unterschiedlicher Weise mit dem Arbeitsmarktservice Kontakt und können über Erfahrungen mit verschiedenen Angeboten und Maßnahmen berichten.

Eine Teilnehmerin hat sich nach langer Überlegung dazu entschieden, daß sie einen neuen Beruf erlernen will. Sie ist seit zwei Jahren beim AMS als arbeitsuchend gemeldet und will nicht mehr in ihren angestammten Beruf im Bürobereich zurückkehren: *»Sie [das AMS, Anmerkung der Autorinnen] fördern dich automatisch in die Richtung, die du vorher gemacht hast. Ich bin seit zwei Jahren als arbeitsuchend gemeldet und habe immer nur Stellen fürs Büro zugeschickt bekommen. Ich habe einmal bei einem Rechtsanwalt gearbeitet, das war eine Katastrophe. Ich brauche Kontakt mit Menschen.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Deshalb hat sie sich entschieden, einen Kurs als Pflegehelferin zu absolvieren: *»Dann habe ich letztes Jahr einen Computerkurs gemacht, da bin ich draufgekommen, daß die soziale Richtung meines ist. Jetzt möchte ich gerne die Ausbildung zur Pflegehelferin machen. Da bin ich mir sicher, ich habe vier Wochen lang ein Praktikum gemacht. Jetzt ist die Frage, ob ich mir finanzielle Unterstützung vom AMS erwarten kann, es ist eine finanzielle Frage.«* (Teilnehmerin, Workshop)

Eine andere Teilnehmerin hatte ebenfalls bereits Kontakt mit dem AMS, sie bekam einen Computerkurs bezahlt. Allerdings waren in der Folge ihre Erfahrungen weniger gut, wie sie berichtet. Von ihrem zuständigen Betreuer beim AMS fühlte sie sich nicht adäquat behandelt. Sie führt dies darauf zurück, daß sie zukünftig »nur geringfügig« beschäftigt sein wolle: *»Ich bin nicht mit der Erwartung hingekommen, daß sie [die BeraterInnen des AMS, Anmerkung der Autorinnen] mir einen Job verschaffen, das war mir klar. Aber dieses negative Behandlung, diesen Umgang, den können sie sich einfach sparen. (...) Ich habe gesagt, daß ich mir eigent-*

lich nicht viel Unterstützung erwarte, aber schon eine positive Beratung. Das war so negativ. Quasi: »Ich habe eh keine Chance.« (Teilnehmerin, Workshop)

Die Erfahrung, aufgrund des Wunsches nach geringfügiger Beschäftigung wenig Unterstützung bzw. Beratung durch das AMS zu bekommen, haben mehrere Frauen gemacht.

Eine weitere Teilnehmerin berichtet ebenfalls von einer problematischen Erfahrung mit dem AMS. Sie wurde noch in der Karenz von ihrem damaligen Arbeitgeber gekündigt. Dies war nur möglich, da die Firma in Konkurs gegangen ist. Daraufhin hat sie das AMS aufgesucht, um ihre Ansprüche bezüglich Arbeitslosenunterstützung und Wiedereinstieg zu klären: »Dann hat es geheißen: »Möchten Sie überhaupt wieder arbeiten? Ich habe »Ja« gesagt. »Wieviel?« »Geringfügig.« Da hat der Berater gesagt: »Das geht sowieso nicht. Dafür sind wir nicht zuständig.« Ich habe gefragt, wieviel ich denn arbeiten muß. »Wir stufen Sie jetzt einfach einmal halbtätig ein.« Ich habe gesagt, daß das für mich zuviel ist, ich hätte mir zwei Vormittage in der Woche vorgestellt. »Da finden Sie sowieso nichts.« (Teilnehmerin, Workshop)

Diese Einstufung (Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung) seitens des AMS brachte die Teilnehmerin in der Folge in große Schwierigkeiten, da sie eine – ihr von einem potentiellen Arbeitgeber angebotene – Teilzeitbeschäftigung ablehnte: »Auf meine Bedürfnisse ist man eigentlich gar nie eingegangen. Ich bekomme eigentlich null jetzt. Man hat mir keine Chance gegeben. Der vom AMS hat nur gesagt, daß es ihnen egal sei. Der Chef hätte mich halbtätig eingestellt, das sei jetzt mein Problem. (...) Ich habe mir gedacht, ich habe auch dreizehn Jahre lang gearbeitet, ich darf die Dinge auch in Anspruch nehmen. Sie haben mir geschrieben, daß ich arbeitsunwillig bin, so bin ich abgestempelt worden.« (Teilnehmerin, Workshop)

Besonders schmerzhaft sei für sie gewesen, daß das AMS in dieser Situation dem Arbeitgeber mehr Glauben geschenkt hat als ihr. Ihr wurde die Arbeitslosenunterstützung gestrichen.

Diese Teilnehmerin bekam auch keine weiteren Kurse angeboten. Anders verhielt es sich jedoch bei einer Teilnehmerin, die vor der Berufsunterbrechung im Bürobereich gearbeitet hat und relativ problemlos einen EDV-Kurs vom AMS bezahlt bekommen hat.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, daß es viele Frauen als problematisch empfinden, daß die EDV-Kurse teilweise am Abend angeboten werden. Eine Teilnehmerin berichtet, ihr Berater beim AMS hätte sie bewußt in einen Abendkurs geschickt, damit sie jederzeit einen Arbeitsplatz annehmen könne: »Mein Berater möchte, daß ich den Kurs am Abend mache, damit ich jeden Job annehmen kann, weil der Kurs da reinfällt. Ich meinte, daß ich mir nicht vorstellen kann, daß, wenn ich den Kurs beginne, daß ich am nächsten Tag einen Job bekomme. (...) Du wirst brutal eingeschränkt. Nebenbei gehe ich auch noch geringfügig putzen.« (Teilnehmerin, Workshop)

Auch eine andere Teilnehmerin hat vom AMS ohne Probleme einen EDV-Kurs angeboten bekommen. Allerdings berichtet diese Teilnehmerin von einer Beraterin, die ihr nicht wirklich weiter geholfen hat: »Dann komme ich also das erste Mal ins AMS, das war schon eigenartig. Dann stehst du da und weißt selber nicht, was du willst. Ich habe gesagt, daß ich mich erkundigen will, was es im sozialen Bereich gibt. Ob ich da eine Ausbildung brauche? Sie hat ge-

sagt, daß es einen Raum gibt, der ist voll mit Ordnern, da soll ich mir etwas aussuchen. Eigentlich habe ich mir gedacht, daß sie auf mich eingeht.» (Teilnehmerin, Workshop)

Diese Erfahrung hat auch eine weitere Teilnehmerin gemacht. Sie ist ebenfalls mit dem Wunsch nach persönlicher Beratung und Unterstützung zum AMS gegangen und hat nicht die erwartete Betreuung bekommen: *»Das AMS hat gesagt: ›Schau' im Computer, schau' im Aushang, was es gibt‹. Ich habe viel eher geglaubt, daß sie sich bemühen, daß ich eine Stelle bekomme. Ob es eine Stelle ist, die mir gefällt, ist eine andere Frage.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Wie andere Frauen auch hat diese Teilnehmerin versucht, nun Informationen zu anderen Berufen über FreundInnen oder Bekannte zu bekommen. Nach einiger Zeit hat sie gewußt, welche Ausbildung im sozialen Bereich sie interessieren würde. Als sie dies ihrer Beraterin im AMS mitteilte, ging diese nicht auf die Wünsche der Frau ein und meinte, sie werde seitens des AMS weiterhin im Bürobereich vermittelt werden.

Ein Thema, das sich durch diese Erhebung wie ein roter Faden zieht, ist das Thema der Arbeitszeit. Die Frage der Arbeitszeit ist für die betroffenen Frauen – ebenso wie die Kinderbetreuung – der Schlüssel für den Wiedereinstieg. Die Teilnehmerinnen der Workshops wünschen sich seitens des AMS, daß es vermehrt auf die Arbeitgeber einwirkt, flexiblere Arbeitszeitmodelle für Frauen anzubieten: *»Ich fände es super, wenn das AMS selbst einmal einen Schritt in die Richtung machen würde, Betriebe mehr in Richtung Teilzeitarbeit überhaupt vorzubereiten.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Ein weiterer Wunsch der Teilnehmerinnen der Workshops an das AMS betrifft die bessere Zusammenarbeit der unterschiedlichen BeraterInnen. So etwa berichtet eine Teilnehmerin, daß sie mit ihrer persönlichen Beraterin, mit der sie einen sehr guten Kontakt hat, vereinbart hatte, daß sie ein Praktikum machen könne und in dieser Zeit keine Stellen angeboten bekommen würde. In der Zeit während des Praktikums bekam sie einen Anruf von einer anderen Beraterin, sie möge sich – am besten am nächsten Tag – bei einer offenen Stelle melden: *»Die Beraterinnen arbeiten irgendwie nicht zusammen. Ich bin im Computer drinnen, die andere Beraterin hat geschaut, wo ich gearbeitet habe und welche Ausbildung ich habe. Sie bekommt eine Stelle rein und denkt sich, die würde passen, ruft mich an, wahrscheinlich hätte ich mich gleich am selben Tag vorstellen gehen müssen. Dann habe ich gesagt, daß ich mir ganz sicher bin, daß ich nicht mehr ins Büro gehen werde.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Weiters wünschen sich die befragten Frauen, daß sie mehr Zeit für Entscheidungen – etwa ob sie einen längeren EDV-Kurs an einem anderen Ort machen wollen oder nicht – bekommen würden. So etwa hat eine Teilnehmerin an einem Informationsabend vom AMS bezüglich eines Kurses zum ECDL (Europäischer Computerführerschein) teilgenommen. Sie hätte – so die Teilnehmerin – noch an Ort und Stelle unterschreiben müssen, daß sie verbindlich an diesem Kurs teilnehmen werde. Sie hätte diese Entscheidung jedoch nicht ohne Rücksprache mit ihrem Mann fällen wollen: *»Ich kann als Wiedereinsteigerin keinen Kurs machen, der das Ausmaß von einem Ganztagsjob hat. (...) Ich hätte unterschreiben sollen, daß ich mich dazu verpflichte, das zu machen. Es sind so viele Frauen in dem Raum drinnen gesessen. Es hat sich*

keine getraut ›Nein‹ anzukreuzen, aus Angst davor, die Unterstützung zu verlieren.» (Teilnehmerin, Workshop)

Den befragten Frauen ist es wichtig, zu betonen, daß die Zuteilung der jeweiligen Frauen zu den Kursen durch das AMS besser abgestimmt werden sollte. So etwa hat eine Teilnehmerin einen Computer-Einstiegskurs angeboten bekommen, für den sie – aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen im Büro – überqualifiziert war. Eine andere Teilnehmerin berichtet, sie hätte gemeinsam mit anderen Frauen ein Verkaufstraining absolviert: *»Es waren Frauen im Verkaufstraining, die wollten nie Verkäuferin werden. Nur weil das auch noch im Budget vom AMS war und sie inzwischen noch keine Arbeit hatten. Es waren Frauen im Projekt, die gar nicht hineingehört hätten. Die wußten nicht richtig, was sie wollten und haben nichts anderes bekommen.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Besonders kritisch wird das AMS von jenen Teilnehmerinnen beurteilt, die keinerlei Angebote seitens des AMS bekommen hatten: *»Ich habe zuerst nicht gewußt, was das AMS ist. Alle meine Jobs habe ich aus eigener Initiative gefunden. Das AMS bietet uns nur Putzfrau oder Arbeit in der Fabrik an, mehr gibt es nicht. Die Beratung: Sie haben gesehen, was ich erwähnt habe, ich habe sehr viele Wünsche. Aber sie haben mich nirgends weitergemeldet. Mir wurde auch nie ein Kurs angeboten. (...) Jedes Mal habe ich gefragt: ›Bekomme ich einen Kurs?‹ Sie haben gesagt: ›Wir haben kein Geld, während dieser Zeit haben wir nichts.‹ (...) Ich bin manchmal sogar zweimal in der Woche hierher gekommen, in den Warteraum, und habe am Computer gesucht, ich habe nichts gefunden.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Jene Teilnehmerinnen, die konkrete Angebote seitens des AMS bekommen haben, betonen, daß sie vom AMS in erster Linie Unterstützung und Beratung erwarten, etwa daß sie einen Kurs bezahlt bekommen oder daß sie mit ihren Wünschen und Bedürfnissen ernst genommen werden. Besonders positiv werden Angebote bewertet, die an der Person selbst und ihren konkreten Bedürfnissen ansetzen: *»Bei dem Kurs bin ich froh, daß ich hineingekommen bin. Ein Herr hat mich gefragt, ob ich Interesse habe, ich meinte: ›Sicher habe ich Interesse.‹ Der war super. Da gab es eine Gruppenarbeit, es ging um meine Fähigkeiten und Stärken.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Die befragten Frauen legen Wert auf die Feststellung, daß sie selbst viel dazu beitragen würden, einen Wiedereinstieg in das Berufsleben zu schaffen. Vom AMS wünschen sie sich eine angemessene Behandlung und – oftmals – nur punktuelle Unterstützung: *»Ich bin ja nicht nur zu Hause gesessen und habe nichts gemacht. Ich habe einen Auffrischkurs gemacht. Ich hätte gerne eine Unterstützung vom AMS gehabt, ich will kein Geld, ich will Unterstützung für einen Kurs. Ich kann mir nur keinen Kurs um tausend bis tausendfünfhundert Euro leisten.« (Teilnehmerin, Workshop)*

Abschließend betont eine Teilnehmerin, die inzwischen 46 Jahre alt ist, sie würde sich – hätte sie nochmals die Chance – für einen anderen Qualifizierungsweg entscheiden, als sie dies vor 20 Jahren getan hat: *»Wenn ich heute noch einmal zwanzig wäre, dann würde ich die Pädagogische Akademie machen, was man mir damals empfohlen hat. Ich würde Matura machen und diesen Bildungsweg einschlagen, den vermutlich meine Tochter jetzt einschlägt. Damals*

habe ich gesagt, daß ich nicht so lange in die Schule gehen möchte. Ich wäre gut gewesen in der Schule. Dann habe ich nur die Handelsschule gemacht. Wenn ich noch einmal zwanzig wäre, wäre es etwas ganz anderes. Dann würden mir alle Wege offen stehen.« (Teilnehmerin, Workshop)

5.5 Resümee

Die Frauen der Zielgruppe 1 wurden mittels Fragebogen/Telefoninterviews und Workshops erreicht. Sie hatten bereits Kontakt mit dem AMS Vorarlberg und geben an, in hohem Maße wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen zu wollen, finden sich jedoch mit vielfältigen Hemmnissen konfrontiert. Sie bringen – so die Ergebnisse der Fragebogenerhebung – ein hohes Maß an Qualifikationen mit (39 Prozent Lehrabschlüsse), diese Qualifikationen werden jedoch derzeit am Arbeitsmarkt nicht primär nachgefragt.

Obwohl etwas mehr als die Hälfte der Frauen im Rahmen der Telefoninterviews angab, vor dem Ausstieg aus dem Berufsleben eine Ganztagsstelle inne gehabt zu haben, können sich nur mehr zwölf Prozent der Frauen aktuell vorstellen, ganztags zu arbeiten. Sie streben in hohem Maße (rund 80 Prozent) eine Teilzeitstelle bis 25 Stunden an. Diese Wünsche spiegeln auch die aktuelle Verteilung der Arbeitszeit in Vorarlberg wider: Die Teilzeitquote von Vorarlberger Frauen liegt bei 37 Prozent (dies allerdings mit Arbeitszeiten bis zu 32 Stunden).

Auffällig ist auch die optimistische Einschätzung der Frauen, welche Entgelte sie mit einer Teilzeitbeschäftigung erzielen können. Rund 30 Prozent der Frauen wünschen sich ein Entgelt bis maximal 1.000 Euro netto monatlich. Hier scheint es einen Widerspruch zwischen konkreten Realitäten in der Arbeitswelt und den Wunschvorstellungen der Frauen zu geben.

Zentraler Faktor bei der gesamten Frage des Wiedereinstieges in den Beruf ist die Frage der Kinderbetreuung. Trotz intensiver, zwar zeitlich deutlich reduzierter, Berufswünsche befürchten die befragten Frauen selbst hier die größten Probleme beim Wiedereinstieg.

Es scheint ein Teufelskreis zu existieren: Ein hoher Prozentsatz der befragten Frauen will wieder in den Beruf einsteigen. Aufgrund mangelnder, nicht adäquater Kinderbetreuung sowie des Selbstverständnisses, als Frau für die Kinderbetreuung zuständig zu sein (61 Prozent der befragten Frauen geben an, sie würden keine Kinderbetreuungseinrichtungen benötigen), werden mehrheitlich Arbeitsplätze gesucht, die eine Teilzeitarbeit am Vormittag ermöglichen. Diese sollten vorrangig in Büro, Verwaltung, Dienstleistung, Pflege und Handel angesiedelt sein. Diese Teilzeitformen sind jedoch nicht in dem Maße vorhanden, wie es den Bedürfnissen der Frauen entsprechen würde. Branchen mit Arbeitskräftebedarf – wie etwa der Tourismus – bieten ebenfalls kaum geregelte Teilzeitarbeitsplätze am Vormittag an.

Nachdenklich stimmt auch die Tendenz, daß die wenigsten Frauen an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren wollen/können. Dies mag einerseits mit der teilweise langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu tun haben, andererseits wollen sich viele Frauen beruflich verändern. Häufig ist dabei der Wechsel in den Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe das Ziel. Dieser

Sektor hätte zwar Potential, jedoch nur, wenn in ausreichendem Ausmaß Arbeit in bezahlter Form vorhanden sein würde. Die Entscheidungen über eine Finanzierung und Professionalisierung dieses Sektors sind aber in hohem Maß im politischen Bereich angesiedelt (etwa Finanzierung der Alten- oder Heimpflege).

Gleichzeitig muß festgehalten werden, daß die befragten Frauen vielfältige Zusatzqualifikationen und ein hohes Maß an Mobilitätsbereitschaft mitbringen.

Das AMS und auch die Angebote erfreuen sich einer teilweise hohen Bekanntheit unter den befragten Frauen. Die Wünsche der Frauen gehen aber eindeutig in Richtung mehr und bessere Beratung, mehr konkrete Qualifizierung sowie in Richtung mehr konkrete offene Stellen. Änderungen müßten insbesondere bei Inhalt und Ausrichtung der Angebote sowie im Kommunikationsverhalten der Beschäftigten des AMS ansetzen. Insgesamt schneidet das AMS bei der Beurteilung »mittel« ab.

Die Ergebnisse aus den Workshops mit Frauen der Zielgruppe 1 belegen den hohen Bedarf der Frauen an zielgruppenspezifischen und konkreten Beratungs- und Maßnahmenangeboten seitens des AMS. Je mehr diese Angebote auf die Bedürfnisse und Wünsche der Frauen abgestimmt sind, desto zufriedener äußern sich die Frauen. Das Thema der Lage und des Ausmaßes der Arbeitszeit (in Kombination mit dem Thema Kinderbetreuung) zieht sich wie ein roter Faden durch die Workshops. Hier wünschen sich die Frauen sowohl seitens der Betriebe als auch seitens des AMS mehr Engagement für bedürfnisgerechte und flexible Teilzeitmodelle.

6 »Also, neben den Kindern muß es einfach auch noch etwas geben.« – Ergebnisse der Interviews mit Frauen der Zielgruppe 2

6.1 Einführende Bemerkungen

Im Anschluß an die Telefonbefragung sollten rund 15 Interviews mit Vorarlbergerinnen durchgeführt werden, auf die folgende Kriterien³³ zutreffen sollten: langjährige Unterbrechung der Erwerbsarbeit wegen Kinderbetreuung sowie kein Kontakt zum AMS.

Die Suche nach diesen Interviewpartnerinnen erfolgte mit Unterstützung der Presseabteilung des AMS Vorarlberg und der lokalen Medien. Einschränkend soll kurz festgehalten werden, daß sich die Suche nach den Interviewpartnerinnen nicht leicht gestaltete. So wurde rasch deutlich, daß sich kaum Frauen auf den Presseaufruf meldeten, auf welche die angeführten Auswahlkriterien zuträfen. So etwa waren einige Frauen, die sich meldeten, geringfügig beschäftigt oder als erwerbsarbeitslos beim AMS gemeldet. In Absprache mit dem Auftraggeber wurde dennoch beschlossen, Interviews mit diesen Frauen zu führen, da sie überwiegend – nach eigenen Angaben – noch keine endgültigen Entscheidungen bezüglich ihres weiteren beruflichen Werdegangs getroffen hatten.

Es konnten schließlich elf Interviewpartnerinnen gefunden werden. Diese Interviews wurden an jenen Orten durchgeführt, die von den Frauen gewünscht wurden. Sie wurden auf Tonband aufgenommen, transkribiert und themenspezifisch ausgewertet. Darüber hinaus haben zwei Frauen die Fragen des Leitfadens per E-Mail beantwortet, diese Angaben wurden ebenfalls in die Auswertung einbezogen. Anzumerken ist weiters, daß ein Interview mit einer Migrantin gemeinsam mit einem Dolmetscher geführt worden ist. Hier wurde – auf Wunsch der Interviewpartnerin – kein Tonbandmitschnitt vorgenommen, sondern im Anschluß an das Gespräch, das rund zwanzig Minuten dauerte, ein Gedächtnisprotokoll verfaßt.

Im Rahmen dieser Interviews waren – neben der Erhebung der demographischen Daten – Aspekte, wie z. B. die Berufswahl, die Erwerbstätigkeit, die Planung bei Berufsunterbrechungen sowie die Rolle des AMS und die zukünftigen Wünsche bezüglich Erwerbstätigkeit, von Interesse. Im folgenden wird zunächst ein Überblick über die soziodemographischen Daten der Interviewpartnerinnen gegeben, anschließend daran werden die einzelnen Ergebnisse dargestellt.

³³ Diese Kriterien waren vom AMS in der Ausschreibung definiert worden.

6.2 Soziodemographischer Überblick über die interviewten Frauen der Zielgruppe 2

6.2.1 Alter und Lebensform

Hinsichtlich des Alters der 13 Interviewpartnerinnen zeigt sich ein breitgestreutes Bild.

Tabelle 5: Altersverteilung der interviewten Frauen (n=13)

Altersstufe	In Prozent
20–25 Jahre	7,7 %
26–30 Jahre	0,0 %
31–35 Jahre	15,4 %
36–40 Jahre	38,5 %
41–45 Jahre	15,4 %
45–50 Jahre	15,4 %
51–55 Jahre	7,7 %
Gesamt	100,0 %

Eigenberechnung Solution

Tabelle 5 zeigt, daß mehr als die Hälfte der interviewten Frauen zwischen 30 und 40 Jahren alt ist, rund 30 Prozent sind zwischen 41 und 50 Jahren alt. Jeweils rund acht Prozent der Interviewpartnerinnen sind jünger als 30 bzw. älter als 50 Jahre.

Bis auf drei Frauen, die bereits seit längerer Zeit Alleinerzieherinnen sind, leben alle anderen Interviewpartnerinnen in einer Partnerschaft. Je zwei Frauen haben ein Kind bzw. vier Kinder, sechs Frauen haben drei Kinder, zwei Frauen haben zwei Kinder. Hinsichtlich des Alters der Kinder wird ebenfalls eine breite Streuung sichtbar. Von den insgesamt 33 Kindern (durchschnittlich 2,5 Kinder pro Frau) sind neun Kinder bis sechs Jahre, davon vier maximal vier Jahre alt; vier Kinder sind sieben- bis zehnjährig, und der Großteil der Kinder, nämlich insgesamt zwölf, ist zwischen elf und 15 Jahren alt. Jeweils drei Kinder sind schließlich älter als 16 Jahre. Die überwiegende Mehrheit der Kinder lebt noch im gemeinsamen Haushalt.

Hinsichtlich der Herkunft sind elf Frauen gebürtige Österreicherinnen, eine Interviewpartnerin kommt ursprünglich aus Deutschland, eine weitere aus der Türkei.

6.2.2 Qualifikation und Verläufe der bisherigen Erwerbstätigkeit

Die höchste abgeschlossene Schul- bzw. Berufsausbildung der Interviewpartnerinnen läßt sich folgendermaßen zusammenfassen: Drei Frauen verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluß, wobei zwei von ihnen im letzten Schuljahr eine Fachschule besucht haben, diese aber nicht abgeschlossen haben (Textilschule und Gastgewerbeschule). Fünf Frauen haben berufs-

bildende Schulen abgeschlossen (etwa Fachschule für wirtschaftliche Berufe, Handelsschule, Kindergärtnerinnenschule, dreijährige Fachschule für Damenkleidmacherinnen), zwei Frauen haben eine Lehre absolviert (Einzelhandels- bzw. Industriekauffrau), eine Frau hat AHS-Matura, eine ist diplomierte Krankenschwester und eine hat ein Hochschulstudium im pädagogischen Bereich abgeschlossen. Zusätzlich haben einige Frauen Weiterqualifizierungen erworben, ob als Pflegehelferin, im EDV-Bereich (ECDL) oder Spezialisierungen im erlernten Beruf (etwa Ausbildung zur OP-Krankenschwester).

Alle Interviewpartnerinnen waren – bis auf eine – vor dem ersten Kind zwischen drei und 15 Jahren erwerbstätig. Nur zwei Frauen sind seit der ersten Berufsunterbrechung nicht mehr in die Erwerbsarbeitswelt zurückgekehrt. Bei den anderen Frauen zeigen sich unterschiedliche Muster: Eine Frau ist nach Ablauf der Mutterschutzfrist sofort wieder an ihren alten Arbeitsplatz zurückgekehrt, manche haben zwischen den Kindern wieder zu arbeiten begonnen, manche versuchten, wenn die jüngeren Kinder zwischen fünf Jahre und älter waren, eine ihren Vorstellungen und den Vereinbarkeitsanforderungen gerecht werdende Erwerbstätigkeit zu finden bzw. haben auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung im Handel oder im Reinigungsgewerbe gearbeitet oder sonstige Aushilfstätigkeiten angenommen. Zum Zeitpunkt des Interviews sind drei Frauen nicht erwerbstätig und auch nicht auf Arbeitsuche, drei Frauen sind geringfügig beschäftigt, zwei Frauen sind erwerbsarbeitslos gemeldet, eine Interviewpartnerin ist beim AMS als arbeitsuchend gemeldet, eine Interviewpartnerin bezieht Kinderbetreuungsgeld, eine absolviert ein Praktikum mit der Aussicht auf Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis, und eine Frau ist selbständig erwerbstätig. Eine Interviewpartnerin ist teilzeitbeschäftigt und wird ab Herbst eine berufsbegleitende Ausbildung zur Altenpflegerin absolvieren, parallel dazu wird sie zu 30 Prozent angestellt sein.

6.3 Die Ergebnisse im einzelnen

Im folgenden werden die Ergebnisse im Detail dargestellt. Hierbei kommen die Interviewpartnerinnen selbst ausführlich zu Wort.³⁴

6.3.1 »Ich habe gar nicht gewußt, was die Handelsschule ist, ich habe sie einfach besucht.« – Die Berufswahl im Rückblick

Wie bereits kurz beschrieben, verfügt der Großteil der interviewten Frauen über eine Berufsausbildung bzw. über einen höheren Schulabschluß. Im Hinblick auf die Berufswahl zeigt sich, daß diese meist in einem begrenzten Rahmen stattgefunden hat. So verweisen einige der inter-

³⁴ Die Namen der Interviewpartnerinnen wurden anonymisiert. Die Angaben beziehen sich auf den Zeitpunkt der Interviews, die im Sommer 2003 durchgeführt worden sind.

viewten Frauen darauf, daß es damals, als sie die Entscheidung bezüglich Berufswahl treffen mußten, für Mädchen nur wenige Berufe gegeben habe. Auf die Idee, daß eine junge Frau auch etwas anderes als Verkäuferin, Friseurin oder einen Büroberuf erlernen könne, seien sie damals noch nicht gekommen. Außerdem habe es in ihrer Jugend noch keine vergleichbare professionelle Unterstützung gegeben, wie sie diese heute in Form von Berufsorientierung oder Berufsberatung oder auch des »Girls' day«³⁵ gäbe, wie einige InterviewpartnerInnen betonen: *»Früher gab es keine Berufsberatung. Ich habe gar nicht gewußt, was die Handelsschule ist, ich habe sie einfach besucht. Es hat aber im Großen und Ganzen schon gepaßt, für mich.«* (Eva G., 38 Jahre)

Eva G. hat Verkäuferin gelernt, ihren Traumberuf, wie sie zunächst betont. Im Laufe ihrer weiteren Erzählungen wird jedoch deutlich, daß auch sie kaum andere Berufsfelder oder Berufe gekannt hat, um ihre Wahl in eine andere Richtung zu lenken: *»Ich wollte nicht mehr weiter in die Handelsschule gehen, das war ein Grund. Es (der Lehrplatz zur Einzelhandelskauffrau, Anmerkung der Autorinnen) war in der Nähe. Ich hatte einfach zuwenig konkrete Vorstellungen gehabt, was ich eigentlich möchte oder was mein Traumberuf wäre. Da habe ich nicht so ein Ideal gehabt. Darum hat das für mich auch gepaßt, und ich habe das auch gerne gemacht.«* (Eva G., 38 Jahre)

Es kann festgehalten werden, daß die Berufswahl bei den meisten Interviewpartnerinnen demnach kaum als bewußter Prozeß erlebt worden ist, bei dem sie sich von eigenen Interessen oder Fähigkeiten leiten ließen. Traditionelle Vorstellungen, ein eingeschränktes Angebot oder auch geschlechtsrollenstereotype Ratschläge aus dem Elternhaus oder dem sozialen Umfeld haben letztlich oftmals den Ausschlag für die Entscheidung gegeben: *»Die Eltern haben gesagt: ›Entweder du lernst Verkäuferin oder Friseurin.‹ Das hat mir beides nicht gefallen. Ich habe dann die Handelsschule angefangen. Ich habe sie an und für sich auch drei Jahre gemacht, allerdings einmal wiederholt und dann ist es mir so zu blöd geworden. Dann war ich schon achtzehn. Irgendwas mußte ich machen und so habe ich dann die Lehre zum Industriekaufmann angefangen. Die habe ich dann abgeschlossen.«* (Maria Z., 44 Jahre)

Rückblickend betrachtet würden einige Interviewpartnerinnen einiges anders machen, dies vor allem im Bereich der Ausbildung. Andere, aussichtsreichere Berufe zu erlernen wird hier ebenso genannt wie höhere Qualifikationsstufen als jene, die sie absolviert haben: *»Ich habe dann die Fachschule für wirtschaftliche Berufe gemacht. Mittlerweile ist es so, daß ich es bereue, daß ich nicht weiter gemacht habe. Entweder in Richtung Pflegeberufe oder daß ich komplett was anderes gemacht hätte, die HAK etwa. Mit der Schule für wirtschaftliche Berufe hat*

35 Der »Girls' Day« ist ein internationaler Aktionstag, der jährlich im April stattfindet. Mädchen können einen Tag in Betrieben, Werkstätten und Büros verbringen, sich unbekannte, technische und zukunftssträchtige Berufsfelder ansehen, sie ausprobieren und Kontakte zu Unternehmen knüpfen. Begleitet werden sie an diesem Tag von einem/r MentorIn, der/die seitens des Betriebes zur Verfügung gestellt wird und Einblicke in die Realität und die Anforderungen der jeweiligen Berufe vermittelt. Informationen zum »Girls' Day« in Vorarlberg: BIFO Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg, Marktstraße 12 a, A-6850 Dornbirn, Tel.: 05572/317 17, Fax: 05572/317 17-17; E-Mail: bifoinfo@bifo.at

man nicht so viele Möglichkeiten. Es gilt zwar als Lehrabschluss für Einzelhandelskaufmann und für Koch und Kellner. Aber das Gastgewerbe war nicht mein Bereich, und deshalb bin ich dann ins Büro gegangen. Auch aufgrund dessen, weil ich einfach mein eigenes Geld verdienen wollte. Wir waren eine fünfköpfige Familie, die Eltern waren auch froh, daß ich Geld verdient habe und was abgeben konnte.» (Anna L., 34 Jahre)

Teilweise sind die befragten Frauen auch massiv von den Folgen der wirtschaftlichen Veränderungen betroffen – in ihrem erlernten Beruf haben einige von ihnen heute kaum mehr eine Chance, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Insbesondere im Textilbereich wurden in den letzten Jahren viele Betriebe geschlossen bzw. die Produktion in andere Staaten verlagert: *»Was mir spontan einfällt: Ich habe die Fachschule gemacht. Es haben dann ein paar Lehrer gemeint, ob ich weitermache. Es wäre so ein Aufbaulehrgang gewesen, das wären noch einmal drei Jahre. Ich war keine Streberin, aber das, was mich interessiert hat, das habe ich gemacht. Man hätte es in zwei oder eben in drei Jahren mit Matura machen können. Wie dann die eine Firma geschlossen hat, haben diejenigen, die die Matura gemacht haben, gleich einmal einen anderen Arbeitsplatz gehabt. Das hat mich dann schon gereut, daß ich das nicht durchgezogen habe.« (Klaudia H., 38 Jahre)*

Insgesamt wurden die meisten Interviewpartnerinnen mit sehr traditionellen Frauen- und auch Männerbildern konfrontiert, was sich, so einige rückblickend, sehr nachhaltig und teilweise auch nachteilig auf ihren späteren Lebensverlauf ausgewirkt habe, wie noch ausgeführt werden wird. Vor diesem Hintergrund komme einer professionellen Berufsberatung eine hervorragende Bedeutung bei, sind sich die Interviewpartnerinnen einig: *»Ja, es braucht eine Berufsberatung mit Leuten, die dich gut kennen. Es sollten Lehrer einbezogen werden, andere Bezugspersonen. Weil die sehen dich anders als du dich selbst siehst. Wenn ich mir denke, das kann ich nicht, das ist nichts für mich, da habe ich keine Fähigkeiten, sehen die dich vielleicht anders, weil selber traut man sich eh immer am wenigsten zu. (...) Außerdem hätte mir so was wie ein freiwilliges soziales Jahr genützt, daß man in Berufe hineinschauen kann.« (Anna L., 34 Jahre)*

6.3.2 »Ich habe einfach geheiratet und eine Familie gehabt und da nicht, weiß Gott wie, weiter geplant.« – Planung bei Berufsunterbrechungen

Die beruflichen Werdegänge der Interviewpartnerinnen sehr unterschiedlich verlaufen. Gemeinsam ist ihnen jedoch allen, daß die Berufsunterbrechungen deutliche Zäsuren bedeuten.

Einige Interviewpartnerinnen haben zwischen dem ersten und dem zweiten Kind ihre Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf wieder aufgenommen, dies überwiegend auf Teilzeitbasis. Teilweise haben sie zwischen den einzelnen Kindern Anstellungen für Hilfstätigkeiten angenommen, dies auch dann, wenn sie qualifiziertere Berufe erlernt hatten. Zum Teil haben die Interviewpartnerinnen bei Vereinen ehrenamtlich gearbeitet oder sich auf Honorarbasis in selbst

organisierten Kinderbetreuungseinrichtungen engagiert. Schließlich gibt es jene Frauen, die mit dem ersten Kind ihre Erwerbsarbeit beendet haben und seither, das können einige Jahre bis hin zu drei Jahrzehnten sein, als Hausfrauen tätig sind.

Ihre erste Schwangerschaft haben die befragten Frauen sehr unterschiedlich erlebt. Überraschung oder große Freude sind hier nur zwei Reaktionen. Einige Interviewpartnerinnen wollten unbedingt Kinder bekommen, bei anderen war die Entscheidung nicht eindeutig. So etwa hätte Klaudia H. nicht unbedingt ein Kind haben wollen, aber da ihr Mann diesen großen Wunsch hatte, willigte sie schließlich ein. Ihr sei es nicht leicht gefallen, ihre Erwerbsarbeit aufzugeben, denn sie sei in ihrem Beruf im Textilbereich sehr aufgegangen, wie sie beschreibt. Auch für Klaudia H. war es – wie für viele andere Interviewpartnerinnen auch – relativ rasch klar, daß sie der Haushalt und die Kindererziehung nicht ausfüllten. Daher wollte sie sich nach einer Teilzeitbeschäftigung umsehen. Ihr Mann war damit jedoch nicht einverstanden. Der Ausweg aus dieser für sie konfliktträchtig erlebten Situation bestand darin, noch einmal schwanger zu werden, wie sie dies beschreibt: *»Und irgendwann habe ich gedacht: ›Ein zweites wäre schon nicht schlecht.‹ Und das war dann für mich irgendwo fertig: ›Jetzt muß ich nicht mehr ans Arbeiten denken.«* (Klaudia H., 38 Jahre)

Die Erwerbsarbeit ist ihr sehr abgegangen, betont Klaudia H.: *»Ich habe lange gebraucht, bis ich gewußt habe, was mir eigentlich fehlt, daß das wirklich die Arbeit ist. Da warst du irgendwie wer. Jetzt bist du eigentlich [weniger] (...)«* (Klaudia H., 38 Jahre)

Eva G. erinnert sich ebenfalls an ambivalente Gefühle zu Beginn der Schwangerschaft zum ersten Kind vor rund sieben Jahren. Sie hatte damals einen für sie interessanten Arbeitsplatz im Bereich der Sozialen Dienste inne, der sie sehr ausgefüllt hat: *»Ja, wie ich schwanger geworden bin, war auf der einen Seite schon Freude da. Und auf der anderen Seite hat es mir leid getan, daß ich da nicht länger arbeiten konnte.«* (Eva G., 38 Jahre)

Gemeinsam ist den interviewten Frauen, daß sie kaum konkretere Vorstellungen über die Phase der Berufsunterbrechung bzw. jene des beruflichen Wiedereinstieges entwickelt hatten: *»Nein. Ich habe es [Karenzzeit, Anmerkung der Autorinnen] mir unendlich schön vorgestellt [lacht]. Ja, mit den Kindern spazieren, Zeit haben, eitel Wonne. Halt, wie man sich das vorstellt, wenn man keine Ahnung hat. Es war auch schön, also, ich möchte nicht sagen, daß das nicht schön ist. Aber halt, daß man oft einmal auch strenge Zeiten hat. Das stellt man sich schon ein bißchen anders vor. Ich habe ja relativ viele Jahre gearbeitet und Anerkennung und Lob vom Arbeitgeber her bekommen. Das fällt dann einfach weg. Da ist die wöchentliche Arbeit, die läuft ab. (...) Also, bei mir ist dann ziemlich bald das Bedürfnis wieder aufgekommen: nicht nur Kinder. Also, daneben muß es einfach auch noch etwas geben.«* (Eva G., 38 Jahre)

Auch Anna L. beschreibt, daß sie bei der ersten Schwangerschaft alles auf sich zukommen hat lassen: *»Nachher war es sowieso so, damals war die Karenzzeit zwei Jahre, daß nach einhalb Jahren der zweite Sohn auf die Welt gekommen ist. Und da bin ich praktisch wieder in die Karenz gefallen. Für den Chef wäre es nicht möglich gewesen, mich wieder einzustellen. Das war eine Ganztagsstelle. Er mußte jemand anderen einstellen, und es war für mich klar, daß ich nicht mehr zurück an diese Stelle kann.«* (Anna L., 34 Jahre)

Auch Gabriele B., die seit der Geburt ihres Sohnes vor über 30 Jahren bis auf eine vorübergehende geringfügige Beschäftigung vor einigen Jahren ihre Erwerbstätigkeit als Schneiderin nicht wieder aufgenommen hat, hat ihr Leben wenig geplant: *»Ich habe einfach geheiratet und eine Familie gehabt und da nicht, weiß Gott wie, weiter geplant. Hätte ich vielleicht schon sollen. Ja, das ist leicht zu sagen im nachhinein, aber ich habe damals wirklich nicht daran gedacht.«* (Gabriele B., 56 Jahre)

Herta S., die inzwischen von ihrem Mann geschieden ist, hat die Berufsunterbrechung mit der Geburt des ersten ihrer drei Kinder in keiner guten Erinnerung. Ihr Mann wollte, daß sie – um die Kinder bestmöglich erziehen zu können – die Matura nachholte, was sie dann auch in einem Abendgymnasium machte. Eigentlich hätte sie recht romantische Vorstellungen davon gehabt, wie es sein werde, mit einem kleinen Kind zu Hause zu sein: *»Im Grund genommen hat das nicht der Realität entsprochen, ich war heillos überfordert. Kind und Ehe und Schule. Ich habe gemerkt, ich kann nichts und niemandem gerecht werden und bin dann im Kreis gerannt. Ich habe im Grund genommen boykottiert, indem ich mit dem Lernen nicht so recht vorwärts gekommen bin und dann auch wiederholen mußte. (...) Ich habe dann noch einmal ein Kind geboren. Ich merke, wenn ich so zurückschaue, dann war sehr viel Abhängigkeit da. Ich war sehr abhängig und auch nicht sehr selbständig, würde ich sagen. Ich war im Grund genommen nie wirklich ganz glücklich. Ich war auch mit meinem Muttersein und mit meinem Hausfrausein nicht ganz erfüllt. Also, ich war immer irgendwo auf der Suche im Außen. Habe aber im Außen nicht das gefunden, was die tiefe Sehnsucht in mir war. Es war eine Suche nach dem Sinn des Lebens. Nicht nach einer beruflichen Erfüllung, sondern: ›Was ist der Sinn von meinem Hiersein?‹«* (Herta S., 46 Jahre)

Rückblickend meint Herta S., daß es ihr beim beruflichen Ausstieg wahrscheinlich auch darum gegangen sei, einfach versorgt zu werden, sich nicht um das Geldverdienen kümmern zu müssen: *»Daß es gar nicht so um meine Selbständigkeit ging, sondern auch so diese Vorstellung: ›Frau, Mutter, Hausfrau, da die Erfüllung finden, versorgt sein und so ausgesorgt zu haben, im wahrsten Sinne des Wortes«. Also ich denke mir, das war damals so als junge Frau die Vorstellung von meinem Leben. Es hat sich dann als Irrglaube herausgestellt, und das Leben hat es mir dann anders gezeigt.«* (Herta S., 46 Jahre)

Im Laufe der Jahre hat Herta S. immer wieder verschiedene Tätigkeiten ausprobiert, etwa als Tupperware-Beraterin: *»Da habe ich recht viel Erfolg gehabt. Ich habe ein bißchen ein Taschengeld für mich gehabt und zum ersten Mal ein bißchen eine Wertschätzung für das, was ich mache. Gleichzeitig habe ich das Ende meiner Beziehung provoziert, weil ich dann sehr viel weg war und erfolgreich war, und dann war es mir irgendwie zu Hause nicht mehr so wichtig. Habe mich auch nicht mehr sehr bemüht, und dann kamen die Drohungen: ›Wenn es so weitergeht, dann verlasse ich dich, dann suche ich mir eine Freundin.« Ich habe das nicht so ernst genommen und auch nicht geglaubt, daß er es wirklich macht. Und ja, er hat das dann tatsächlich gemacht.«* (Herta S., 46 Jahre)

6.3.3 »Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es.« – Die Frage der Berufsrückkehr – Wünsche, Planung, Hindernisse und Erfolge

In diesem Kapitel wird das Thema der Berufsrückkehr genauer beleuchtet. Es werden in der Folge diesbezügliche Wünsche der Interviewpartnerinnen, verschiedene Planungsschritte, Erfolge beim Wiedereinstieg wie auch hindernde Faktoren behandelt.

»Ich schwanke immer zwischen Büro und Pflege oder Sozialbereich.« – Berufliche Wünsche

Allgemein danach befragt, wie die Wünsche an eine zukünftige berufliche Situation ausschauen, betonen die Interviewpartnerinnen, daß die Möglichkeit, den Beruf mit den Verpflichtungen daheim vereinbaren zu können, an erster Stelle steht. Jene Frauen, die aktuell nicht erwerbstätig sind, wollen zunächst auf Teilzeitbasis arbeiten. Andere Interviewpartnerinnen, die sich in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen befinden, können sich vorstellen, weiterhin in diesen angelernten Tätigkeitsbereichen zu bleiben, auch wenn diese mit ihren beruflichen Qualifikationen nichts zu tun haben.

Einige Interviewpartnerinnen sehen sich in anderen Berufsfeldern als ihren erlernten. Der Wunsch nach Umschulungen und anderen Ausbildungen – ob zur Fußpflegerin, zur Altenhelferin oder allgemein im sozialen Bereich – wird hier mehrfach genannt, wie dies etwa bei Anna L. der Fall ist. Zur Zeit des Interviews ist sie geringfügig als Reinigungskraft beschäftigt. Sie würde gerne die Möglichkeit haben, sich im sozialen Bereich oder im Pflegebereich berufsbegleitend qualifizieren zu können, wobei es mit der Betreuung ihrer vier Kinder vereinbar sein müßte: *»Daß es halbtags oder abends möglich wäre. Mir wäre es egal, wenn es länger dauert, auch abends oder am Wochenende wäre es möglich, oder in Blöcken. In Blöcken findet man eher wen, der einmal auf die Kinder schaut. Ich möchte meine Kinder auch nicht jemandem drei Jahre lang übergeben.«* (Anna L., 34 Jahre)

»Ich kann das einfach nicht glauben, daß man mit sechsundvierzig eine unvermittelbare Arbeitskraft ist.« – Vielfältige Hindernisse

Vielfach hegen die befragten Frauen jedoch große Zweifel, ob ihnen eine richtige, das heißt über der geringfügig bzw. als Aushilfstätigkeit angelegten aktuellen Erwerbstätigkeit gestaltete Berufsrückkehr gelingen werde. Und ihnen ist es großteils bewußt, daß dies immer schwieriger wird, je länger sie vom Erwerbsarbeitsleben fort sind: *»Es ist wirklich das, daß ich mir einen Wiedereinstieg schwierig vorstelle. Und ich weiß, das ist mir bewußt, je länger es dauert, um so schwieriger wird es. Und dann Arbeitslosenrate, was weiß ich, das kommt alles so, und eben mit Kindern und so. Man stellt sich das so vor, sie kommen dann in die Schule. Es wird aber nicht einfacher. Und dann habe ich schon manchmal das Gefühl: Wenn, dann müßte ich es bald anpacken. Man wird ja nicht jünger, oder? Das sind alles so Sachen.«* (Klaudia H., 38 Jahre)

Insgesamt sei es auch schwierig, so Klaudia H., klar zu formulieren, welchen konkreten Unterstützungsbedarf sie habe: *»Also, ich lese in der Zeitung nie etwas darüber. Wenn es bloß*

einmal eine Information gäbe, was man machen kann. Das fehlt komplett.« (Klaudia H., 38 Jahre)

Konfrontiert mit der angespannten Arbeitsmarktsituation können es einige Interviewpartnerinnen dennoch nicht glauben, daß sie bei fortgeschrittenem Alter oftmals nur mehr geringe Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz haben: *»Ich kann das einfach nicht glauben, daß man mit sechsundvierzig eine unvermittelbare Arbeitskraft ist, wenn man gerne arbeiten möchte. Das ist etwas, das nicht in meinen Kopf geht. Ich fühle mich überhaupt nicht alt, in dem Sinn. Ich merke, ich lebe jetzt erst richtig. Jetzt macht es erst so richtig Spaß. Jetzt habe ich das gefunden, was ich gerne machen möchte. Jetzt bin ich viel sicherer, selbstbewußter. Das ist eine ganz andere Qualität, und ich kann mir gar nicht vorstellen, daß das jemand nicht schätzen würde. Erfahrung und ja, eigenartig.« (Herta S., 46 Jahre)*

Für einige Interviewpartnerinnen ist die Rückkehr in ihre erlernten Berufsfelder am ehesten vorstellbar, auch wenn ihnen bewußt ist, daß sie hierzu Nachqualifizierungen benötigen, um auf den neuesten Stand der Technologie zu kommen bzw. sich wieder Praxis anzueignen. Aber auch für diese Frauen wären neue Tätigkeitsfelder attraktiv, vorausgesetzt wiederum, daß sie Möglichkeiten zur Qualifizierung hätten: *»Also, wenn ich etwas im Bürobereich angeboten bekäme, würde ich es schon annehmen. Ich schwanke immer zwischen Büro und Pflege oder Sozialbereich. Aber wenn ich ein Büro bekommen würde, irgendwo an einem Computer. Ich bin jetzt nicht so, daß ich computerscheu bin, nur müßte man etwas lernen.« (Maria Z., 44 Jahre)*

Für ihre Kinder eine kontinuierliche Betreuung gewährleisten zu können, stellt für die meisten Interviewpartnerinnen eine zentrale Voraussetzung für eine allfällige Berufsrückkehr bzw. für die Ausdehnung der Arbeitszeit bei bereits erfolgter Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit dar. Gedanken an mögliche Erkrankungen der Kinder oder an die Ferienzeiten wirken sich deutlich hemmend auf die Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit aus. Der Druck, der mit einer möglicherweise ungeklärten Kinderbetreuung verbunden ist, wirkt sich auf die Frauen belastend aus: *»Und für mich ist immer auch die Frage: »Was ist, wenn das Kind krank ist?« Das ist für mich ein zu großer Druck, wenn ich denken muß, wenn das Kind krank ist, dann muß ich Urlaub nehmen oder froh sein, wenn ich frei bekomme. Also den Druck lege ich mir nicht auf. Einfach auch aus dem Grund, weil vielleicht der finanzielle Druck nicht da ist.« (Eva G., 38 Jahre)*

Auch Maria Z., die Mutter dreier Kinder ist, hat sich des öfteren überlegt, ihre Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen. Am liebsten würde sie wieder einen Arbeitsplatz in ihrem erlernten Beruf, Bürokauffrau, finden. Ihre früheren Versuche sind jedoch gescheitert, da ihre Kinder massiv dagegen protestiert haben, wodurch sie schließlich wieder Abstand von der Arbeitssuche genommen hat. Maria Z. ist nun über 40 Jahre alt. Dieser Umstand, verbunden mit der derzeitigen Arbeitsmarktsituation und den sich stark veränderten Anforderungen der Arbeitswelt, läßt sie daran zweifeln, ob sie überhaupt noch reelle Chancen für eine Berufsrückkehr hat: *»Also, ich habe momentan überhaupt keine Ahnung, weil wenn ich die Zeitungen so lese, denke ich mir: »Das kannst du alles nicht mehr« und »Du bist zu alt«. Vierundvierzig ist auch schon ein Alter. Ich bin immerhin doch schon fünfzehn Jahre zu Hause. Man müßte halt einen Computerkurs machen.« (Maria Z., 44 Jahre)*

Zugleich geht Maria Z. aber davon aus, daß die Betreuung ihrer Kinder noch nicht mit der Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit vereinbar sei. Ihre größeren Kinder sind zwar schon recht selbständig, ihr jüngster Sohn ist jedoch im Kindergartenalter, da habe sie das Gefühl, daß er sie noch sehr stark brauche. Gleichzeitig stellt sie in der Folge Gedanken darüber an, daß sie eigentlich immer für alle anderen da sei: *»Bei mir ist es so, ich nehme immer wieder Rücksicht auf die anderen, dann sage ich, daß ich nächstes Jahr arbeiten gehe. Ich habe mir schon überlegt, die Pflegehelferausbildung zu machen. Aber die dauert ein Jahr, und außerdem kann man sie nur bis zum Alter von fünfundvierzig machen.«* (Maria Z., 44 Jahre)

Aus heutiger Sicht betrachtet, würde Maria Z. einiges anders machen. So etwa würde sie ihre Kinder anders erziehen bzw. eine andere Beziehung zu ihnen aufbauen, damit sie sich früher von ihnen loslösen könnte: *»Ich würde schauen, daß, wenn sie vier oder fünf Jahre alt sind, ja, daß du Teilzeit arbeiten gehen kannst. Weil nach vier, fünf Jahren geht das noch eher, habe ich das Gefühl.«* (Maria Z., 44 Jahre)

Bisher hat sie sich nicht durchringen können, wirklich einen neuen beruflichen Anfang zu wagen. Denn, so meint Maria Z., wenn sie es wirklich wollte, dann würde sie es verwirklichen. Falls sie den Berufseinstieg nicht in den nächsten Jahren schaffe, dann sei es ohnedies zu spät, so ihr Resümee: *»Mit fünfzig, glaube ich, muß man nichts mehr lernen. Oder halt nicht mehr so.«* (Maria Z., 44 Jahre)

Insgesamt sei die Kinderbetreuung das größte Hindernis, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, wie etwa auch Barbara K. betont: *»Ich kann meinen Sohn in einem, dem Arbeitsort nahegelegenen Kindergarten betreuen lassen. Allerdings nur bis Ende Juli. Nachher ist dieser wieder voll, und da wir nicht aus der Gegend sind, wird natürlich den Einheimischen der Vortritt gelassen.«* (Barbara K., 23 Jahre)

Einen Ausweg stelle hier teilweise eine Teilzeitbeschäftigung dar, dies jedoch nur dann, wenn man für die Zeit der Erwerbstätigkeit die Kinderbetreuung gesichert habe und die Anfahrtswege nicht zu lang seien: *»Für eine Teilzeitarbeit rentiert es sich einfach nicht, etliche Kilometer zu fahren, jetzt fahre ich gut sechzig Kilometer hin und retour, aber viel mehr als neunzig Kilometer sind nicht drin. Und interessante Firmen gibt es in der Nähe nicht viele.«* (Barbara K., 23 Jahre)

Aber auch die vielfältigen Vorurteile, die gegenüber erwerbstätigen Frauen noch immer existierten, seien oftmals die Ursache dafür, keinen, den eigenen Vorstellungen und Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden, und dies unabhängig davon, ob die jeweilige Frau Kinder habe oder nicht, wie Barbara K. betont: *»Oft ist es auch die Einstellung männlicher Arbeitgeber, die ein großes Hindernis für eine Frau ist. Hierfür ein Beispiel zur Verdeutlichung: Zu einer meiner Bekannten, die sich für eine Tätigkeit im PC-Kundendienst interessierte, wurde einmal gesagt: »Ich kann doch keine Frau zu einer Kundschaft schicken: Wie schaut denn das aus?! Der kriegt doch einen Herzkasper, wenn eine Frau an seinem PC rummurt.«* (Barbara K., 23 Jahre)

Einige Interviewpartnerinnen träumen von künstlerischen Tätigkeiten, wie dies etwa bei Theresa K. der Fall ist. Einschränkend wird hier aber festgehalten, daß diese Tätigkeiten – etwa Töpfern – nicht existenzsichernd betrieben werden könnten.

»Es hat sich die Möglichkeit aufgetan und ich habe zugeschlagen.« – Konkrete Schritte und Stolpersteine bei der Berufsrückkehr

Der Wunsch, nach der Berufsunterbrechung wieder in die Erwerbsarbeitswelt zurückzukehren, ist bei den interviewten Frauen unterschiedlich aufgetreten. Bei vielen Interviewpartnerinnen haben fehlende Möglichkeiten der außerhäuslichen Kinderbetreuung sowie vielfach auch der Wunsch, bis zum Schuleintritt oder bis zum Abschluß der Volksschule bei den Kindern zu bleiben, hier entscheidenden Einfluß ausgeübt. Deutlich wird jedoch bei den meisten Interviewpartnerinnen, daß zu Beginn einer Berufsrückkehr geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung oftmals das maximal Vorstellbare waren und sind. Nur so sei eine Vereinbarkeit mit der Betreuung der Kinder möglich, wie die befragten Frauen betonen. Sobald sich eine solche Arbeitsmöglichkeit ergeben hat, haben die Frauen diese ergriffen, wie dies etwa bei Eva G. der Fall war: *»Es hat sich die Möglichkeit aufgetan, und ich habe zugeschlagen. Das ist am Samstag vier Stunden. Das hat vor mir jemand gemacht, der wieder in Karenz gekommen ist. Ja, wo ich das dann wußte, habe ich mit ihr gesprochen, wie das so ist. Sie war froh, daß sie einen Ersatz hat, und ich war happy, daß ich vier Stunden am Samstag einfach frei habe.«* (Eva G., 38 Jahre)

Für Eva G. ist die geringfügige Beschäftigung als Verkäuferin im Wohnort sehr wichtig. Sie selbst erlebt diese außerhäusliche Erwerbsarbeit eher als »Freizeit«. Auch wenn sie nicht ewig Verkäuferin sein wolle, werde dieser »Ausgleich«, wie sie es selber nennt, auch in nächster Zeit das Maximale sein, was sie sich als Erwerbsarbeit vorstellen könne: *»Ausdehnen kann ich mir nur vorstellen, wenn das während der Schul- und Kindergartenzeit ist. Oder daß ich vielleicht am Samstag länger oder einen halben Tag zusätzlich arbeite, wo es sich auch organisieren läßt, daß der Mann zu Hause ist. Ich habe vorerst nicht vor, eine Halbtags- oder Ganztagsbeschäftigung anzunehmen. Dazu denke ich mir, ist mit den Kindern zuviel Arbeit da. Da möchte ich auch da sein, wenn sie nach Hause kommen. Und nicht immer einmal zur Oma und ein andermal dahin. Ich werde sicher erst dann wieder arbeiten, wenn ich die Arbeit finde, wo ich das organisieren kann.«* (Eva G., 38 Jahre)

Wie bereits kurz skizziert, sind einige Interviewpartnerinnen nach einer kürzeren oder längeren Berufsunterbrechung wieder in die Arbeitswelt zurückgekehrt, wobei dies sehr unterschiedlich gestaltet war. Oftmals sind diese Prozesse von Schwierigkeiten verschiedenster Art geprägt. Letztlich zeigt sich, daß es kaum einer Interviewpartnerin geglückt ist, ohne Zäsuren in die Erwerbsarbeitswelt zurückzukehren. Sofie L. etwa hat sofort nach Ende der Mutterschutzfrist ihre bisherige berufliche Tätigkeit wieder aufgenommen, wobei sie ihre Ganztagesstelle in ein Teilzeitarbeitsverhältnis umwandeln konnte. Die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit war für sie unterschiedlich motiviert: Einerseits waren – so Sofie L. – finanzielle Gründe relevant, andererseits spielten auch das Interesse an dem Beruf und der Wunsch nach Unabhängigkeit eine große Rolle für sie. Ohne Unterstützung durch ihre Mutter hätte sie jedoch den Anforderungen der Arbeitswelt, etwa in Bezug auf zeitliche Flexibilität, nicht nachkommen können, wie Sofie L. betont: *»Ich habe in leitender Position gearbeitet, was immer ein gewisses Maß an Flexibilität vorausgesetzt hat. Ich habe diese Flexibilität dank meiner zuverlässigen Mutter immer*

unter Beweis stellen können und auch abends bzw. tagsüber Mehrstunden geleistet, ich habe Schulungen außerhalb gängiger Bürozeiten gegeben etc.» (Sofie L., 38 Jahre)

Zwei Jahre nach der Geburt des Kindes kam es bei dieser Interviewpartnerin zur Scheidung, weshalb sie aus Gründen der Existenzsicherung ihre Teilzeitbeschäftigung in eine Ganztagesstelle umwandeln mußte. Der Arbeitgeber sei ihr in dieser schwierigen Situation sehr entgegengekommen, so Sofie L. Nach diesen zwei Jahren konnte das Dienstverhältnis nicht verlängert werden, sie mußte sich einen neuen Arbeitsplatz suchen. Sehr rasch wurde sie mit Grenzen und Vorurteilen konfrontiert, die ihr als Mutter eines kleinen Kindes seitens potentieller Arbeitgeber entgegengebracht wurden: *»Ich habe mich auf Büroleiterinnenposten, Chefsekretärinnenstellen etc. beworben, und bei fast allen Vorstellungsgesprächen kam ich in die sogenannte ›engere Auswahl‹ – bis zum persönlichen Vorstellungsgespräch. Bei diesen Gesprächen wurde ich immer auf die Betreuung meiner kleinen Tochter angesprochen. Als ich erklärte, daß ich mich nicht auf eine derart verantwortungsvolle Stelle bewerben würde, wenn ich diese Betreuung nicht bereits im Vorfeld abgeklärt und gesichert hätte, wurde ich meist mit Fragen konfrontiert wie: ›Was machen Sie, wenn Ihre Tochter krank ist?‹, ›Wer geht mit Ihrer Tochter zum Arzt?‹, ›Was machen Sie bei Krankheit Ihrer Mutter?‹, ›Wie sieht es aus, wenn Ferien sind oder schulfreie Tage?« (Sofie L., 38 Jahre)*

Meist habe sie solche Vorstellungsgespräche mit der Gegenfrage beendet, ob diese Fragen auch an verheiratete Frauen oder Männer gestellt würden, die Kinder haben. Letztlich hat sie sich selbständig gemacht.

Auch andere Interviewpartnerinnen berichten von Problemen mit den Arbeitgebern, mit denen sie seit der Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit konfrontiert waren. Nach ungefähr sechs Jahren Berufsunterbrechung hat etwa Anna L. über private Kontakte eine Teilzeitstelle in einem Büro gefunden. Eigentlich hätte sie nur 30 Prozent arbeiten sollen, aber innerhalb kurzer Zeit hat die reale Arbeitszeit bereits weit über 20 Wochenstunden betragen, was jedoch nie vertraglich geregelt worden sei. Für Anna L. war es wichtig, sich auf einen fixe Wochenstundenzahl und auf eine entsprechende Bezahlung verlassen zu können, dies auch vor dem Hintergrund der Existenzsicherung: *»Ja, ich habe gesagt, daß eine Lohnerhöhung höchst fällig wäre. Wir haben doppelt so viele Kunden als am Anfang, und ich mußte das in derselben Zeit machen. Ich habe auch gesagt, daß ich mehr Stunden brauche, ich habe oft bis zehn, elf Uhr in der Nacht gearbeitet, ohne daß ich Überstunden bezahlt bekommen hätte. Und dann war es so, daß ich gekündigt habe.« (Anna L., 34 Jahre)*

Diese psychischen Belastungen führten bei Anna L. zu gesundheitlichen Problemen.

Gabriele B., die ebenfalls ihre Erwerbstätigkeit viele Jahre lang unterbrochen hatte, hat vor einigen Jahren begonnen, sich nach einem Arbeitsplatz umzuschauen. Über private Kontakte hat sie dann eine Arbeitsstelle als Verkäuferin in einem kleinen Geschäft gefunden. Sie habe damals alles lernen müssen, so Gabriele B., weil sie in ihrem ehemaligen Beruf als Schneiderin keine Erfahrungen mit Geld oder Verkauf sammeln konnte. Die Möglichkeit, geringfügig zu arbeiten, sei ihren Vorstellungen und Wünschen sehr entgegengekommen. Schließlich wollte ihr Arbeitgeber, daß sie auf 20 Wochenstunden aufstockt. Dies hat Gabriele B. schließlich

aus verschiedenen Gründen abgelehnt: *»Dann hätte ich mich wieder versichern müssen, dann geht das wieder nicht mehr mit dem Alleinverdienerfreibetrag, dann kommt es wieder darauf an, wie hoch der ist und was ich verdiene. Und irgendwie zahlt es sich dann gar nicht mehr aus. Das ist dann einfach ein Kreislauf.«* (Gabriele B., 56 Jahre)

Schließlich hat sie diese Arbeit beendet. Gabriele B. betont, wie andere Interviewpartnerinnen auch, daß sie anfänglich optimistischer gewesen sei, wieder einen Arbeitsplatz zu finden. Allmählich, nachdem die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nun schon einige Monate währt, ist Gabriele B. nicht mehr so zuversichtlich. Außerdem würden nun auch die Selbstzweifel wieder stärker in den Vordergrund treten, ob sie den Anforderungen eines neuen Arbeitsplatzes auch gerecht werden könne.

Herta S. ist Diplomkrankenschwester. Seit der Geburt ihres ersten Kindes hat sie seit rund 20 Jahren nicht mehr in diesem Beruf gearbeitet. Im Gegensatz zu anderen Interviewpartnerinnen ist Herta S. Alleinerzieherin, das jüngste ihrer drei Kinder ist elf Jahre alt und braucht noch sehr viel Zuwendung seitens seiner Mutter. Letztes Jahr hat sie einen Arbeitsplatz gehabt, bei dem sie zu 70 Prozent angestellt gewesen ist. Aufgrund familiärer Probleme mußte sie diese Tätigkeit in diesem Umfang wieder aufgeben. Sie sucht nun dringend einen Arbeitsplatz, da sie eine Existenzsicherung für sich selbst und die Kinder braucht: *»Ich habe keine Ahnung, wie ich das machen soll. Ich merke, daß ich keine Arbeit finde, die sich sehr gut mit allem anderen vereinbaren läßt. Vor allem mit meinem Muttersein. (...) Und Halbtagsjobs sind schwer zu bekommen, auch vom Alter her. Dazu kommt, daß ich also für bestimmte Jobs eigentlich überqualifiziert bin und für andere keine Berufspraxis habe. Zum Beispiel als Arztassistentin mit Computerpraxis, also keine Ahnung. Ich kann am PC gerade meine Briefe schreiben und etwas abspeichern und im Internet meine Post lesen, aber sonst kann ich den Computer nicht wirklich bedienen. Das ist so das Hindernis. Da bringe ich keine guten Kenntnisse und keine Erfahrung mit. Ich müßte da eigentlich noch etwas machen, wenn ich in diesen Bereich eventuell hinein möchte.«* (Herta S., 46 Jahre)

6.3.4 »Damals war die Frau Dohnal, die hat mir gar nicht gepaßt. Die hat mich als Hausfrau nicht zufrieden sein lassen.« – Skizzen zum traditionellen Geschlechterverhältnis

»Nur-Hausfrauen« und »Rabenmütter«

Insgesamt gäbe es, so einige Interviewpartnerinnen, im sozialen Umfeld immer noch starke Vorbehalte gegenüber Müttern, die ganztags arbeiten würden: *»Ja, bei uns werden die berufstätigen Frauen, besonders wenn sie ganztätig beschäftigt sind, nicht immer gelobt. Ich merke es gerade im Kindergarten. Ich weiß nicht, was es ist, aber die werden nicht beneidet, die Frauen. Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung, da habe ich das Gefühl, das wird akzeptiert. Aber sobald es mehr ist, ist man eher kritisch den Frauen gegenüber.«* (Eva G., 38 Jahre)

Einige Interviewpartnerinnen thematisieren auch, daß sie sich als »Hausfrauen« oft minderwertig anderen Frauen gegenüber fühlen würden, die arbeiten gingen: *»Ich komme mir oft*

minderwertig vor. Ja. Obwohl mein Mann das ja nicht will, daß ich arbeiten gehe. Ich habe mir überlegt, wie ich das bringe, wenn ich gefragt werde, was ich beruflich mache, daß ich nur Hausfrau bin. Ich meine, es ist mir ja bewußt, ich habe es eigentlich schön. Es fehlt uns so an nichts, das kommt natürlich dazu, daß ich vom Finanziellen her nicht unbedingt arbeiten muß. So stelle ich mir das schon vor, daß es schön wäre, wenn man sich das ansparen könnte, aber. Ich denke mir oft: Die sind einfach mehr wert. Eine Frau, die in der heutigen Zeit arbeiten geht, ist mehr wert als eine Nur-Hausfrau.« (Klaudia H., 38 Jahre)

Auch Maria Z. wird in ihrem sozialen Umfeld, aber auch von ihren Kindern immer wieder damit konfrontiert, daß sie als Hausfrau kein Geld verdiene: *»Wenn man nicht in der Erwerbswelt ist, man kommt sich irgendwie immer minderwertig vor. Aber es heißt: ›Der Papa geht arbeiten und bringt das Geld nach Hause, das heißt, das Geld ist von ihm.‹ Und letztthin hat auch ein bekanntes Mädchen gesagt: ›Die Oma gibt das Geld aus, das der Großvater verdient hat.‹ Ich habe gesagt: ›Der Großmutter steht auch die Hälfte zu, an und für sich. Sie tut ja auch was für das.‹ Es ist einfach so, als Hausfrau bist du minderwertig.« (Maria Z., 44 Jahre)*

Eigentlich, so denkt Maria Z. weiter, müßten sowohl Erwerbsarbeit als auch die Arbeit zu Hause und das Geld geteilt werden: *»Und daß einfach jeder die Hälfte bekommt. So, daß es ihr zusteht. Nicht, daß sie sagt, daß es ein Almosen vom Mann ist. Das mit dem Geld, da kommst du dir total, wirklich total minderwertig vor, vor allem, wenn du vorher arbeiten gegangen bist. Wenn du nicht arbeiten gehst, bist du sowieso nichts wert. Wenn du neben den Kindern nicht arbeiten gehst, bist du unten durch.« (Maria Z., 44 Jahre)*

Auch Theresa K. thematisiert die Rolle der Hausfrau. Auch wenn sie viele Jahre die Erwerbsarbeit für die Kinderbetreuung unterbrochen hatte, begleitete sie all die Jahre der Gedanke, doch wieder in die Berufswelt zurückkehren zu wollen. Ausschlaggebend dafür sei auch bei ihr, so Theresa K., eine gewisse Unzufriedenheit mit dem Dasein als Hausfrau gewesen: *»Vielleicht fühlt man sich zu Hause zuwenig bestätigt. Auch von der Gesellschaft her. Damals war die Frau Dohnal, die hat mir gar nicht gepaßt. Weil sie gegen meine Überzeugung geredet hat. Es war schon wichtig, das sehe ich heute. Aber damals hat es mir überhaupt nicht ins Konzept gepaßt. Die hat mich als Hausfrau nicht zufrieden sein lassen. Heute würde ich das ein bißchen anders sehen.« (Theresa K., 40 Jahre)*

»Ich habe kein Vertrauen in meinen Mann.« – Traditionelle Beziehungen

Für alle Interviewpartnerinnen – mit einer Ausnahme – war auch klar, daß sie ihre Erwerbstätigkeit für die Betreuung der Kinder unterbrechen und die überwiegende Verantwortung für ihre Kinder übernehmen. Mit ihren Partnern hätten sie nie ernsthaft über andere Möglichkeiten diskutiert, wie einige Frauen betonen: *»Ich habe ihm das Kind kaum gegeben. Und das ist heute noch so. Ich habe kein Vertrauen in meinen Mann.« (Klaudia H., 38 Jahre)*

Zudem wäre es für die Partner, so die Meinung einiger Interviewpartnerinnen, unmöglich gewesen, in Karenz zu gehen. Zum einen hätten dies die Arbeitgeber nicht zugelassen, zum anderen wären die finanziellen Einbußen zu groß gewesen.

Einige Interviewpartnerinnen thematisieren, daß sie sich durchaus hätten vorstellen können bzw. das mit ihren Partnern auch geplant gewesen sei, daß sie sich die Verantwortung für die Kinderbetreuung teilen. In der Realität sei dies jedoch anders gewesen: *»Ich habe geglaubt, wir machen das miteinander: Wenn er arbeitet, bin ich zu Hause, und wie er dann arbeitslos geworden ist, gehe ich arbeiten – aber die Kinderbetreuung ist auch da dann bei mir geblieben. Und dann die Trennung – also, so habe ich es mir nicht vorgestellt.«* (Susanne H., 45 Jahre)

Aufgrund ihrer Erfahrungen würde Susanne H. heute ihre Selbständigkeit nicht mehr so aufgeben, wie sie es gemacht hat: *»Ja, ich denke mir, so wie sich das entwickelt hat, so das Leben generell, würde ich sagen, daß ich meine Selbständigkeit als Frau sicher nicht mehr aufgeben würde. Also so mit eigenem Geld, mit eigener Vorsorge. Und ich würde zumindest halbtags arbeiten wollen.«* (Susanne H., 45 Jahre)

Diese Interviewpartnerin, die kurz vor der Scheidung steht, formuliert ihre Angst vor der Armut im Alter, da sie aufgrund fehlender Versicherungsjahre ihre notwendigen Zeiten nicht zusammenbekommt: *»Das ist etwas, also, wenn ich in die existentielle Angst gehe, dann macht mir das Panik. Wenn ich vernünftig bleibe, denke ich mir, daß es irgendeine Lösung geben wird. Ich weiß zwar nicht welche, aber eines weiß ich, heiraten tu', ich deswegen sicher nicht mehr. Also, nur damit ich versorgt bin, werde ich mir keinen Mann anlachen. Aber wo ist dann die Lösung? Ich habe keine Ahnung, ich weiß es nicht. Aber ich weiß, ich werde zum Leben zuwenig haben. Es wird hinten und vorne nicht reichen. Und das ist etwas, wo ich mir denke, und da kannst du noch so ruhig darüber reden, das ist eigentlich total wahnsinnig.«* (Susanne H., 45 Jahre)

Heute hätte sie schmerzhaft zu erkennen, wie blauäugig sie gewesen und welches Risiko sie eingegangen sei: *»Da habe ich für mich überhaupt nicht gut gesorgt. Gar nicht. Ich bin nicht abgesichert für mein Alter, überhaupt nicht.«* (Susanne H., 45 Jahre)

Wie bereits kurz angesprochen wurde, seien bei einigen der befragten Frauen die Partner nicht damit einverstanden gewesen, daß sie nach oft jahrelanger Unterbrechung der Erwerbsarbeit wieder in die Arbeitswelt zurückkehren wollten. Oftmals wiesen die Partner dieser Frauen darauf hin, daß es finanziell nicht notwendig sei, daß ihre Frauen wieder eine bezahlte Arbeit aufnehmen würden: *»Ich bin jetzt schon sehr lange zu Hause. Der Mann ist nicht so begeistert, er sagt immer, ich soll daheim bleiben, so lange es geht. Wir kommen finanziell ganz gut über die Runden. Also, der Mann will halt, daß ich daheim bleibe. Mir aber fällt nach so einer langen Zeit die Decke auf den Kopf.«* (Petra D., 38 Jahre)

Ihre Kinder, so Petra D., sind zwischen fünf und 14, seit der Geburt des ersten Kindes ist sie nicht mehr berufstätig gewesen. Beim Wunsch nach einer Rückkehr in die Arbeitswelt gehe es ihr vor allem um Abwechslung, das heißt, wieder soziale Kontakte außerhalb der eigenen vier Wände zu haben. Ihr Mann verstehe sie diesbezüglich nicht: *»Er hat einen Job und ist viel unter den Leuten, und ich sollte immer zu Hause sein. Wenn du den ganzen Tag mit den Kindern zu Hause bist, hast du das Bedürfnis, daß du redest, und das ist ihm oft zu viel. Er versteht das nicht. Er ist froh, wenn er nach Hause kommt, daß er eine Ruhe hat von den Leuten, und bei mir ist es gerade umgekehrt.«* (Petra D., 38 Jahre)

Inzwischen hat sie sich jedoch durchgesetzt. Auch wenn ihr Mann nicht wirklich einverstanden sei, würde er es jetzt akzeptieren, daß sie sich nach einem Arbeitsplatz umschaue. Wobei sie, wie sie mehrfach betont, ohnedies nur eine Teilzeitstelle suchen würde, mehr könne sie sich zur Zeit noch nicht vorstellen: *»Mir geht es hauptsächlich darum, daß ich ein bißchen arbeiten gehe, also, ich möchte jetzt keinen Ganztagsjob. Ich möchte mir etwas suchen, wo ich am Vormittag ein bißchen was habe. Meine Vorstellung wäre gewesen im Textilbereich. Ich möchte nicht mehr ins Gastgewerbe, das ist mit Kindern nicht vereinbar, da muß man am Wochenende und am Abend arbeiten, das möchte ich jetzt nicht.«* (Petra D., 38 Jahre)

6.3.5 »Was mir fehlt, daß ich mich einfach wieder trau'.

Da hätte ich gerne Nachhilfeunterricht, quasi.« – Erfahrungen mit dem und Wünsche an das AMS

Hinsichtlich des erfolgten bzw. nicht erfolgten Kontaktes zum AMS haben die interviewten Frauen unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Einige Interviewpartnerinnen haben sich noch nie aktiv an das AMS gewendet bzw. wissen im ersten Moment nicht genau, was das AMS ist bzw. welche Dienstleistungen es anbietet. Bei der Arbeitsplatzsuche verlassen sich diese Frauen auf ihre sozialen Kontakte, das AMS kommt ihnen hierbei als Ansprechpartner nicht in den Sinn und wird in den Interviews auch nicht als unterstützend erwähnt: *»Ich habe nie etwas mit dem AMS zu tun gehabt, weil ich es nicht gebraucht habe. Man ist in jedem Fall eigentlich an mich herangetreten, ob ich mir das oder das vorstellen könnte. Und das hat irgendwie immer gepaßt.«* (Karin L., 47 Jahre)

Einige Interviewpartnerinnen erzählen, daß sie sich in jenen Zeiten, in denen sie Arbeitslosengeldbezug gehabt haben, Unterstützung seitens des AMS erwartet hätten: *»Ich war vier Monate arbeitslos gemeldet. Da wollte ich, daß sie mir Jobs offerieren, aber ich habe nichts gehört. Ich war dann selber aktiv, habe in der Zeitung geschaut und in der Umgebung gefragt.«* (Theresa K., 40 Jahre)

Maria Z., die schon seit rund 15 Jahren keiner Erwerbstätigkeit mehr nachgegangen ist, hat bisher keinen Kontakt zum AMS aufgenommen. Sie überlegt, wie bereits beschrieben, wieder in die Arbeitswelt zurückzukehren, hat aber diesbezüglich bislang noch keine konkreten Schritte gesetzt. Auf die Frage, was sie in ihrer Situation unterstützen könnte, hat sie klare Vorstellungen: *»Also, ich habe gehört, daß es Arbeitsmarktprojekte gibt. Ich weiß nicht, ob man in so was reinkommt, wenn man die ganze Zeit daheim war. Ein Projekt, wo du einfach wieder langsam in die Arbeit hineinkommst. Oder daß man den Leuten die Möglichkeit zum Arbeiten gibt. Das wäre am einfachsten für die Frauen.«* (Maria Z., 44 Jahre)

Um aus ihren diffusen Vorstellungen konkrete Pläne entwickeln zu können, würde sie die Unterstützung des AMS benötigen, so Maria Z. weiter: *»Daß sie einfach auf die Leute zugehen. Ich glaube, daß viele Leute auch gar nicht zum AMS gehen, genauso wie ich auch. Und daß man nicht auf die Idee kommt, daß sie einfach sagen, es sollen sich alle melden, die ar-*

beitslos sind, und daß sie auf die zugehen, die etwas machen möchten. Halt einfach daß sie einem eine Möglichkeit geben, daß man wieder rauskommt. Ein Projekt, auch wenn man nicht, weiß Gott was, dabei verdient.« (Maria Z., 44 Jahre)

Die ersten Schritte zurück in die Arbeitswelt mit Begleitung durch das AMS machen zu können, würde ihr die Realisierung dieses Wunsches entscheidend erleichtern. Aber, so schränkt sie in der Folge ein, auch bei diesen ersten Schritten müßte auf ihre Situation Rücksicht genommen werden. Sie könnte anfänglich sicherlich nur einige Stunden am Tag einer Beschäftigung nachgehen, denn nur so ließe sich die Kinderbetreuung regeln. Außerdem müßte der Arbeitsort leicht erreichbar sein, da sie sich ein eigenes Auto sicherlich nicht leisten könnte. Ob allerdings das AMS für diese Wünsche der richtige Ansprechpartner sei, darüber ist sich Maria Z. nicht im Klaren.

Andere interviewte Frauen haben zumindest schon einmal Kontakt zum AMS aufgenommen. So etwa Eva G., die sich wegen einer möglichen Finanzierung einer Qualifizierung durch das AMS informieren wollte: *»Wie ich vor vierzehn Tagen das erste Mal angerufen habe, war eine sehr nette Frau am Apparat, die hat mir mögliche Informationen gegeben, wo ich mich hinwenden kann. Und auch beim zweiten Mal, wo ich dann draußen war, ja, sie hat mir keine Hoffnung gemacht von vornherein, das hat sie mir klipp und klar gesagt, daß sie nicht glaubt, daß ich da viele Chancen habe. Aber ich soll mich an den und den wenden. Ich finde, es ist recht kompliziert, bis ich da hinkomme, wo ich schlußendlich hingehöre. Und dort sagt man mir wahrscheinlich eh, daß das nicht geht. Halt, mühsam ist es.« (Eva G., 38 Jahre)*

Petra D., die gerne wieder in die Arbeitswelt zurückkehren möchte, hat sich ebenfalls vor einigen Monaten zum ersten Mal an das AMS gewendet: *»Ich habe halt geschildert, daß ich so und so lange daheim bin, daß ich vorher im Gastgewerbe war und daß ich das jetzt nicht unbedingt möchte, und daß ich mir vorstellen könnte, im Textilbereich als Verkäuferin zu arbeiten. Aber halt nur für ein paar Stunden am Vormittag. Da haben sie mir vor einiger Zeit eine Stelle im Gastromobereich zugeschickt, wobei dieses Café nur tagsüber geöffnet hat. Das kann ich mir von der Zeit her noch vorstellen. Aber am liebsten hätte ich etwas im Textilbereich.« (Petra D., 38 Jahre)*

Außerdem sei ihr seitens des AMS ein Kurs für Wiedereinsteigerinnen angeboten worden, bei dem für Kinderbetreuung gesorgt sei. Aufgrund der Kurszeiten und des Kursortes sei ihr die Teilnahme dann letztlich aber nicht möglich gewesen: *»Wenn das jetzt ein paar Monate lang jeden Tag von in der Früh bis am Abend dauert und dann noch in Bregenz abgehalten wird. Ich habe gesagt, daß das nicht geht, ich habe drei schulpflichtige Kinder daheim, ich wäre den ganzen Tag unterwegs, das geht nicht. So habe ich mir das nicht vorgestellt. Das kann ich vielleicht in vier, fünf Jahren machen, aber nicht jetzt. Ich laß' mir einreden, wenn der Kurs einmal in der Woche einen ganzen Tag geht, dann hat man die Möglichkeit, daß eine Oma kommt oder so, aber ein paar Monate lang, nein.« (Petra D., 38 Jahre)*

Irritiert hat Petra D., daß die MitarbeiterInnen des AMS nichts davon gewußt hätten, daß in der Beschreibung dieser Wiedereinstiegsmaßnahme Kinderbetreuung mitangeboten worden sei, was aber letztlich nicht der Realität entsprochen habe. Petra D. hat drei schulpflichtige Kin-

der, und ihr Mann könne mittags auch nicht daheim sein, wenn die Kinder aus der Schule kommen. Letztlich hat Petra D. absagen müssen, auch wenn sie diese Maßnahme sehr interessiert hätte.

Sie hat dann noch einige Stellen zugeschickt bekommen, aber aufgrund privater Veränderungen sei es für sie dann nicht mehr vorstellbar gewesen, einen Arbeitsplatz anzunehmen: *»Ich habe dann dem AMS mitgeteilt, daß es momentan unmöglich ist, aber vielleicht ab Herbst oder so. Jetzt haben sie das gespeichert, Ende August soll ich wieder vorbeikommen, und dann melde ich mich halt wieder. So sind wir jetzt verblieben.«* (Petra D., 38 Jahre)

Die wichtigste Unterstützung wäre für Petra D. eine gesicherte Kinderbetreuung. Insgesamt sei es als Mutter schwierig, einen Arbeitsplatz zu finden, da man einfach nicht so flexibel sein kann.

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Unterstützung seitens des AMS äußert sich Petra D. ambivalent. Zu Beginn des Kontaktes mit dem AMS habe sie diesen positiv empfunden. Letztlich habe es sie jedoch überrascht, welche Stellen ihr zugeschickt worden seien. Da seien weder ihre Wünsche noch ihre Qualifikationen berücksichtigt worden: *»Bei manchen Stellen ist gestanden: ›Lehre erforderlich‹, obwohl ich gesagt habe, daß ich nicht gelernt bin.«* (Petra D., 38 Jahre)

Auch ihre Wünsche bezüglich der Arbeitszeit seien bei den vorgeschlagenen Stellen nicht berücksichtigt worden.

Anna L. hat bereits vor einem Jahr das AMS kontaktiert, damals hatte sie noch die immer problematischer werdende Beschäftigung in einem Büro inne: *»Ich habe damals schon überlegt, ob ich kündigen soll, und habe mich beim AMS informiert, wie die Lage aussieht. Da hat man mir gesagt, daß es schlecht aussieht und daß ich lieber nicht kündigen soll. Es hat sich dann für mich so zugespitzt, daß ich gesagt habe, daß mir das egal ist und daß ich das in Kauf nehme. Jetzt, mittlerweile ist es so, daß ich drei Termine beim AMS gehabt habe. Im Jänner hatte ich einen Termin, und im Februar habe ich dann den Computerführerschein gemacht.«* (Anna L., 34 Jahre)

Gleichzeitig hat sie sich bei rund 60 Stellen beworben, sie wurde jedoch nicht einmal zu Vorstellungsgesprächen eingeladen. Sie hat sich auch auf Ganztagesstellen beworben, was jedoch ebenfalls nicht erfolgreich war. Gerade im Oberland³⁶ sei es besonders schwierig, freie Stellen zu finden, weil dort kaum Firmen ansässig sind. Seitens des AMS habe sie ebenfalls nur wenige Stellenangebote bekommen, auch ihr Wunsch, häufiger einen Termin zu bekommen, sei nicht entsprechend zu realisieren gewesen: *»Aber die sind so ausgebucht, daß ich oft nur telefonisch Bescheid sagen konnte. Was ich absolut nicht gut gefunden habe, war, daß ich schlecht informiert worden bin. Zum Beispiel hätte man mir am Anfang schon sagen sollen, beim ersten Gespräch, daß es die Möglichkeit gibt, über eine Implacement-Stiftung eine Ausbildung zu machen. Das habe ich per Zufall erfahren und das einen Monat, bevor meine Arbeitslosenzeit abgelaufen ist. Und man müßte in der Arbeitslosenzeit schon eine Firma finden.«*

36 Montafon bis Feldkirch.

Wenn ich das vorher gewußt hätte, hätte ich das bei den Bewerbungen anführen können und vielleicht eine Firma gefunden.« (Anna L., 34 Jahre)

Auch über andere AMS-Maßnahmen habe sie nichts von ihren BeraterInnen erfahren. Die habe sie selber ausgekundschaftet: *»Ich habe auch nirgends eine Broschüre gefunden. Das hat mich ziemlich schockiert, muß ich sagen. Ich finde auch, man sollte am Anfang der Arbeitslosigkeit nicht einfach sagen: ›Was möchten Sie für einen Kurs machen?‹, und dann macht man irgendeinen Kurs. Sondern man sollte wirklich einmal eine Standortbestimmung machen: Was habe ich für Möglichkeiten? Zum Beispiel bei mir war Sekretärin eine Möglichkeit, da wußten sie jedoch, daß sich das schlecht mit meinen Teilzeitwünschen vereinbaren läßt. Da hätten sie hergehen und eine Berufsberatung machen können. Was hat man für andere Möglichkeiten? Wo kann ich einsteigen? Da war ich total alleine gelassen.« (Anna L., 34 Jahre)*

Hilfreich wäre es auch gewesen, so Anna L., wenn sich die BeraterInnen des AMS einmal ihre Bewerbungsunterlagen angeschaut hätten, das sei bisher noch nie der Fall gewesen: *»Gut, ich habe lange im Büro gearbeitet, aber was machen Frauen, die mit so was nie etwas zu tun gehabt haben? Das ist doch eine völlige Überforderung.« (Anna L., 34 Jahre)*

Außerdem sei ihr aufgefallen, daß es abhängig von den einzelnen ReferentInnen sei, welche Informationen man bekomme. Das sollte geändert werden. Hier müßten, so die Idee von Anna L., Standards entwickelt werden, die vorgeben, welche Informationen alle ReferentInnen in den Beratungsgesprächen vermitteln sollen.

Insgesamt sei es so, daß es seitens des AMS ganz spezifische Unterstützungsangebote geben sollte, die noch nichts mit einer fachlichen Qualifizierung zu tun haben. Gerade wenn man oftmals jahrelang nicht erwerbstätig war, gäbe es vielfältige Unsicherheiten und Ängste bezüglich der »Welt draußen«, wie es einige Interviewpartnerinnen beschreiben: *»Ich bin jetzt seit vier Jahren ausgestiegen. Ich trau' mich gar nicht, irgendwo offiziell hinzugehen. Ich bin hier so in meinem familiären Bereich beschäftigt. Das heißt, ich würde mir vielleicht im rhetorischen Bereich oder im Auftreten eine Fortbildung wünschen. Also überhaupt Selbstbewußtsein. Ich denke mir, da bin ich kein Einzelfall. Einfach irgendwo wieder rausgehen und sagen: ›He Leute, hier bin ich.‹ Was mir fehlt, daß ich mich einfach wieder trau'. Da hätte ich gerne Nachhilfeunterricht, quasi. Das wäre für mich ganz wichtig, wenn es Angebote und Kurse gäbe.« (Susanne H., 45 Jahre)*

Negative Erfahrungen haben bei einigen Interviewpartnerinnen das Vertrauen in das AMS massiv eingeschränkt. Sie wenden sich heute nicht mehr an diese Einrichtung: *»Ich erinnere mich, damals war ich einmal arbeitslos, und da habe ich schlechte Erfahrungen gemacht. Und ich höre es auch von anderen, daß man einem mehr oder weniger irgendeinen Kurs vorschlägt, um das zu überbrücken. Aber das heißt noch lange nicht, daß ich dann auch eine Stelle bekomme oder so. Ich habe es damals so erfahren und höre es eigentlich heute noch, daß sich das nicht grob verändert hat. (...) Ich habe damals dann einen Sekretärinnenkurs gemacht. Der hat mir nie etwas genützt. Höchstens für das Formulieren der Bewerbungsschreiben. Ich wüßte nicht, wenn ich jetzt einen Job suchen würde, was soll ich beim Arbeitsamt? Bekomme ich da überhaupt was?« (Kludia H., 38 Jahre)*

Insgesamt mache – so die Wahrnehmung der Interviewpartnerinnen – das AMS zwar Öffentlichkeitsarbeit und thematisiere auch die Berufsrückkehr. Dennoch würden sich viele Frauen davon nicht wirklich angesprochen fühlen: *»Ich habe schon das Gefühl, daß da überall Falter liegen und in der Zeitung viel darüber geschrieben wird. Aber ich übergehe es dann eher. So was lese ich, wenn es wirklich ein Thema ist für mich.«* (Eva G., 38 Jahre)

Vor allem die angespannte Arbeitsmarktsituation in Vorarlberg stelle auch ein Hemmnis dar, sich aktiv um einen Wiedereinstieg zu bemühen, wie dies etwa Klaudia H. erlebt. Sie hätte kein gutes Gefühl, zum AMS zu gehen, da sie ja finanziell durch ihren Ehemann abgesichert sei und nicht unbedingt arbeiten gehen müsse: *»Es gäbe vom AMS wahrscheinlich schon in die Richtung etwas. Ich kann mir nicht vorstellen, daß ich da hingehge und sage, daß ich gerne wiedereinsteigen möchte. Ich denke mir, es gibt so viele Arbeitsuchende, Arbeitslose und alles. Da kommst du und sagst, du möchtest wieder arbeiten gehen.«* (Klaudia H., 38 Jahre)

Einige Interviewpartnerinnen wandten sich mit speziellen Fragen an das AMS, wie dies etwa bei Barbara K. der Fall war. Diese Interviewpartnerin ist vor der Geburt ihres Kindes noch keiner regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachgegangen, über eine Anstellung bei einem Sozialverein konnte sie sich die Anwartschaft auf Karenzgeld sichern. Sie nutzte die Zeit der Karenz zum Abschluß der AHS. Für diese Interviewpartnerin war klar, daß sie ehestmöglich nach der Geburt des Kindes eine Arbeitsstelle finden wollte: *»Ich hatte nie vor, für längere Zeit zu Hause zu bleiben, und habe mich deshalb bald nach der AHS-Matura, was ungefähr rund vier Monate vor dem Ende der Karenzzeit war, um diverse Verkaufsjobs beworben. Ich wäre gerne in den Verkauf im Textilbereich gegangen, habe aber keine passende Anstellung gefunden.«* (Barbara K., 23 Jahre)

Nun wandte sich Barbara K. an das AMS, das sie bei der Suche nach einer Teilzeitstelle im Bürobereich unterstützen und sie über die Möglichkeiten einer außerordentlichen Prüfung zu einem Lehrabschluß informieren sollte: *»Diesbezüglich wurde mir vom AMS leider gar nicht weitergeholfen, und ich habe mich dann über die Wirtschaftskammer bzw. das BIFO schlau gemacht.«* (Barbara K., 23 Jahre)

Positiv bezüglich des AMS vermerkt Barbara K. zum einen die Wiedereinstiegsberatungstage, zu denen sie persönlich mittels eines Schreibens eingeladen worden ist. Zum anderen, daß sie nach einer Aufnahmeprüfung die Möglichkeit erhalten hat, sich im Rahmen einer frauenspezifischen AMS-Maßnahme im Bereich »Office-Management« weiterzubilden: *»Kurz vor Ende des Projektes bekam ich die Zusage für eine mindestens viermonatige Praktikumsmöglichkeit, bei der zwei Monatslöhne vom AMS übernommen worden wären. Ich war schon eine Woche an meinem Arbeitsplatz, als ich plötzlich Bescheid bekam, die zwei Monate könnten doch nicht übernommen werden. Als offizielle Begründung wurde angegeben, daß der Antrag zu spät eingereicht worden sei. Dies stimmte allerdings nicht, und wie sich später herausstellte, war der Topf für Unterstützungen einfach leer.«* (Barbara K., 23 Jahre)

Der Arbeitgeber habe damals aus Kulanzgründen die Bezahlung des gesamten Praktikums übernommen.

Weiters sollte das AMS sollte aktiv werden, die Frauen zu stärken, ihre Solidarität untereinander zu fördern, so Susanne H.: *»Weil jede einzelne hat Zugang zu verschiedenen Infos, wenn man sich da mehr darüber austauschen könnte, würde das ja auch schon wieder sehr viel sein und bewirken. Vielleicht sollte sich das AMS überlegen, solche Frauengruppen zu organisieren, begleitete Gruppen, wo Frauen zusammenkommen.«* (Susanne H., 45 Jahre)

Anna L. wünscht sich schließlich, daß die einzelnen Organisationen, die potentiell mit Arbeitsmarktfragen zu tun haben, sich besser miteinander vernetzen: *»Die einzelnen Organisationen wissen voneinander so wenig, es gibt keine Vernetzung, es gibt auch viel zuwenig Informationen, alle kochen ihre eigenen Süppchen. Und es braucht eine Schaltstelle, wo sich Frauen hinwenden können.«* (Anna L., 34 Jahre)

6.3.6 Eine Fee mit drei Wünschen

Zum Abschluß der Interviews wurde die Frage gestellt, was sich die Frauen wünschen würden, wenn ihnen eine Fee drei Wünsche erfüllen würde. Vielfach betreffen die Nennungen die Gesundheit oder den Wunsch nach einer weiter gut existierenden Familie: *»Drei Wünsche? Das ist aber viel. Also ein Wunsch ist, daß ich einfach meine Freiheiten habe und Zeit für mich. Das ist eine Tretmühle, und da geht es immer so. Und Gesundheit. Ja, und daß es mir und meiner Familie nie so schlecht geht. Also nicht schlechter als jetzt.«* (Klaudia H., 38 Jahre)

Vereinzelte werden unter anderem auch Wünsche artikuliert, welche die Erwerbstätigkeit betreffen, dies ist vor allem bei jenen Interviewpartnerinnen der Fall, die diesbezüglich bereits klarere Perspektiven haben: *»Ja, ich denke mir zuerst einmal, daß wir gesund sind, daß wir eine tolle Partnerschaft haben und daß mich der Beruf erfüllt und daß ich eine Freude habe.«* (Theresa K., 40 Jahre)

Teilweise wird deutlich, wie schwer es den befragten Frauen fällt, sich etwas für sich selbst zu wünschen: *»Ja, schon ein schönes Jöbchen. Gesundheit. Ich bin an und für sich schnell zufrieden.«* (Klaudia H., 38 Jahre)

In den Wünschen wird deutlich, womit die befragten Frauen in ihrer derzeitigen Lebenssituation unzufrieden sind. So etwa wünschen sich Susanne H. und Petra D., daß nicht immer nur sie die Verantwortung dafür zu tragen haben, daß es ihrer Familie gut geht, sondern daß dies auch von den anderen Familienmitgliedern, hier vor allem dem Partner, mitgetragen würde.

Schließlich wird in der Antwort auf diese Wünsche nochmals Unmut über das ungleiche Geschlechterverhältnis formuliert, wie dies etwa bei Anna L. und Susanne H. der Fall ist: *»Mir kommt es überhaupt so vor, als seien die Männer so weit oben und können tun, was sie wollen. Und die Frauen müssen um alles raufen und strampeln, und dann ist man schnell eine Emanze, eine Zange. Und wenn der Mann dann einmal was tut, unter anderem mit den Kindern, dann müßte man sich ja fast bedanken. Ich will als Frau akzeptiert werden, und nicht, daß ich nur durch einen Mann wer bin. Ich bin auch alleine eine Person, und ich merke es jetzt, seit der Trennung, daß das noch bei weitem nicht immer so ist.«* (Susanne H., 45 Jahre)

6.4 Resümee

Die Zielgruppe 2, also jene Frauen, die bisher noch keinen Kontakt zum AMS hatten, beschreiben ausführlich und nachdrücklich ihre unterschiedlichen Bedürfnisse und Wünsche hinsichtlich eines beruflichen Wiedereinstieges. Interessant in diesem Zusammenhang scheint vor allem, daß es eine Vielzahl von persönlichen und gesellschaftlichen Hemmschwellen gibt, warum die befragten Frauen – trotz teilweise jahrelanger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt – entweder noch keinen Wiedereinstieg geplant oder ihn nur ansatzweise (geringfügige Beschäftigung) realisiert haben.

Zusammenfassend können aus den Interviews mit den Frauen die folgenden wesentlichen Aspekte festgehalten werden:

Die Palette der erlernten Berufe der befragten Frauen kann als eingeschränkt bezeichnet werden. Sie geben an, bei der Berufsentscheidung kaum Berufsberatung oder Informationen über andere als der für Mädchen üblichen Berufsfelder und Berufe erhalten zu haben. Auch die Folgen der eher als traditionell zu bezeichnenden Berufswahl, wie etwa niedrige Entgelte, seien ihnen nicht bewußt gewesen. Zudem hat sich die konkrete Entscheidung für einen Beruf oft nicht an den Interessen oder Fertigkeiten der Frauen orientiert.

Fast alle Interviewpartnerinnen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung in traditionell weiblichen Berufsfeldern mit den bekannten Konsequenzen für den beruflichen Wiedereinstieg: geringe Anzahl von Arbeitsplätzen mit adäquaten Entgelten, bedürfnisgerechten Arbeitszeiten oder potentiellen Aufstiegsmöglichkeiten.

Außerdem haben die befragten Frauen weder die Berufsunterbrechung noch die Zeit danach wirklich geplant. Oftmals haben sie sich teilweise romantische Vorstellungen von ihrer Zeit zu Hause gemacht, die mit der konkret erfahrenen Realität jedoch kaum übereingestimmt haben.

Es scheint, daß zu dem Zeitpunkt, wo das Thema der Berufsrückkehr bei einigen Frauen aktuell wurde, eine neuerliche Schwangerschaft eine ›Lösung‹ dieses ›Problems‹ darstellte.

Bei den befragten Frauen überwiegen traditionelle Rollen- und Partnerschaftsvorstellungen, die teilweise mit großen Abhängigkeitsbeziehungen verbunden sind. Einigen Partnern der befragten Frauen ist die Rolle des »Alleinverdieners« und damit »Familienernährers« wesentlich. Diese sprechen sich etwa gegen die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen aus bzw. unterstützen diese nicht.

Die Verantwortung für die Kinderbetreuung liegt in ungeteiltem Ausmaß bei den befragten Frauen; die meisten hinterfragen dies nicht. Einige der Interviewpartnerinnen wollten mehr Partnerschaftlichkeit bei Kindererziehung und Hausarbeit erreichen, ihre Partner waren dazu jedoch nur in begrenztem Ausmaß bereit.

Die Erwerbsbiographien der befragten Frauen verlaufen sehr unterschiedlich; gemeinsam ist ihnen überwiegend, daß mit der ersten Berufsunterbrechung eine Dequalifizierungsspirale beginnt. Die befragten Frauen kehren auf geringfügiger Basis bzw. in Form von Teilzeitschäftigungen auf den Arbeitsmarkt zurück, vielfach unter ihrem Qualifikationsniveau. Teil-

weise arbeiten sie auf ehrenamtlicher Basis bzw. auf Honorarbasis, also außerhalb sozialversicherungsrechtlicher Absicherung. Vor diesem Hintergrund ist anzumerken, daß viele von ihnen demnach über keine eigenständige Existenzsicherung verfügen. Dies ist insbesondere für die Frage nach eigenständigen Pensionen im Alter von Bedeutung, da so Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zu den Partnern, zementiert werden. Jene Interviewpartnerinnen, die Trennungen hinter sich haben, thematisieren diesen Aspekt sehr ausführlich und erleben die mangelnde eigenständige Existenzsicherung als große Bedrohung.

Die meisten InterviewpartnerInnen möchten »auf Perspektive« in die Arbeitswelt zurückkehren bzw. ihre aktuellen Arbeitszeiten (geringfügige Beschäftigung) ausdehnen. Als problematisch hierbei werden folgende Aspekte erachtet: ungeklärte Kinderbetreuung, mangelndes Selbstbewußtsein, inzwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr entsprechende Qualifikation, mannigfaltige gesellschaftliche bzw. seitens der Arbeitgeber vorhandene Vorurteile gegenüber Frauen mit Kindern bzw. älteren Frauen.

Viele der befragten Frauen würden sich gerne berufliche Qualifikationen für Berufe im Bereich der Sozialen Dienste aneignen, einige sehen für sich durchaus auch Perspektiven in ihren erlernten Berufen, sofern es hierfür Fortbildungsangebote geben würde, um wieder auf den neuesten Stand zu kommen.

Klar ist, daß die meisten Interviewpartnerinnen bis zu einem gewissen Alter der Kinder maximal Teilzeitbeschäftigungen annehmen bzw. annehmen werden.

Das AMS ist bei den wenigsten InterviewpartnerInnen die erste Ansprechstelle bei Fragen des beruflichen Wiedereinstieges; zum Teil haben sie noch nie Kontakt mit dem AMS gehabt. Teilweise haben sie bei früheren Kontakten enttäuschende Erfahrungen gemacht, wie etwa, daß sie nicht ernst genommen worden sind, nicht gut, das heißt ihren Wünschen und Vorstellungen entsprechend beraten worden sind und viel offen geblieben ist.

Zum Teil vermissen sie Angebote, die ihren Wünschen und Bedürfnissen entsprechen würden, wie etwa Standortbestimmung, Unterstützung bei der Entwicklung konkreter beruflicher Pläne sowie bei der Umsetzung derselben. Letztlich vertrauen die Frauen darauf, daß sie sich selber helfen müssen, wengleich sie oftmals nicht wissen, wie.

7 Die Ergebnisse der Erhebung bei Beschäftigten des AMS

7.1 Einführende Bemerkungen

Zum Schluß sollen nunmehr jene Ergebnisse vorgestellt werden, die im Rahmen von zwei Workshops mit Führungskräften und BeraterInnen des AMS Vorarlberg (bzw. mit VertreterInnen von Regionalstellen des AMS) im Juli 2003 erhoben wurden. Insgesamt nahmen zehn Personen (neun Frauen und ein Mann) an diesen je dreistündigen Workshops teil. Die Workshops werden gemeinsam ausgewertet.

Nach einer Kurzpräsentation der Ergebnisse der Telefonbefragung sollten die MitarbeiterInnen des AMS im Rahmen der Workshops insbesondere auf ihre Erfahrungen mit WiedereinsteigerInnen³⁷ eingehen und Maßnahmenvorschläge zur Verbesserung der Situation – aus der Perspektive des AMS – erarbeiten.

7.2 Die Situation in Vorarlberg – Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit

In einem ersten Schritt wurden die TeilnehmerInnen gebeten, ihre Motivation für die Teilnahme an diesen Workshops auszuführen. Einige der Teilnehmerinnen geben an, selbst Erfahrungen als Wiedereinsteigerinnen gesammelt zu haben: *»Wiedereinsteigerinnen interessieren mich in ganz viele Richtungen. Erstens bin ich selber dreifache Wiedereinsteigerin, dann habe ich sehr viele Frauen im Bekanntenkreis, die zu dieser Gruppe gehören. (...) Mir geht es sehr darum, daß das, was ich selber erlebt habe, was zuviel oder zuwenig getan wird, ein bißchen zu aktivieren.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Andere betonen, sowohl ein generelles als auch tätigkeitsbezogenes Interesse an der gegenständlichen Thematik zu haben: *»Meine Motivation ist, daß bei mir ständig Personen, Studentinnen, Studenten, Politiker anrufen und Zahlen zu Wiedereinsteigerinnen wissen wollen. Österreichweit, aber auch speziell in Vorarlberg. Und hier ist es so, daß wir eigentlich keine Zahlen haben.«* (Teilnehmer, Workshop AMS)

In einer ersten Runde wurden die Rahmenbedingungen für einen Wiedereinstieg im Land Vorarlberg diskutiert, insbesondere sollten hier die fördernden und die hemmenden Faktoren erarbeitet werden. In einem weiteren Schritt wurden Maßnahmen abgeleitet, die seitens des AMS gesetzt werden könnten, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.

³⁷ Der Begriff »WiedereinsteigerInnen« bezieht sich auf beide Geschlechter, im Rahmen der vorliegenden Erhebung wurde jedoch mit Frauen gearbeitet, da sich keine männlichen Wiedereinsteiger meldeten. Deshalb wird in der Folge von Wiedereinsteigerinnen gesprochen.

7.3 »Wenn du mit den Frauen redest, die haben keinen Überblick.« – Hemmende Faktoren beim Wiedereinstieg

Von den TeilnehmerInnen wurde eine Vielzahl von hemmenden Faktoren – insbesondere von Hemmnissen im gesellschaftlichen Kontext – erarbeitet. Als besonders erschwerend wurde das traditionelle Familien- und Frauenbild genannt. Gleichzeitig käme es zu einer *»Überhöhung des Mutterstatus in Kombination mit Hotel »Mama«*, wie es eine Teilnehmerin nannte.

Dieses traditionelle Frauenbild gehe mit einem konservativen Männerbild einher. Die gesellschaftlich festgeschriebene Rolle des Mannes als Alleinerhalter der Familie sei in Vorarlberg noch sehr verbreitet. Manche Männer würden ihre Ehefrauen als »Leibeigene« sehen, wie eine Mitarbeiterin des AMS aus ihrer Erfahrung als Beraterin weiß: *»Ich war mit Beschwerden von Ehemännern konfrontiert, daß unsere Teilzeitausbildung, die am Vormittag stattfindet, eine Frechheit ist, weil, wie soll die Frau in der Zukunft in der Lage sein, das Mittagessen zeitgerecht auf den Tisch zu stellen?«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

In dieses Familienbild passe auch die in Vorarlberg als unflexibel und zu teuer zu beschreibende Struktur der Kinderbetreuungseinrichtungen, ebenso die negative gesellschaftliche Konnotation der außerhäuslichen Kinderbetreuung, wie die TeilnehmerInnen weiter ausführen. Dies würde zu einer mangelnden zeitlichen Flexibilität der Berufsrückkehrerinnen aufgrund fehlender bzw. nicht adäquater Kinderbetreuung führen.

Insgesamt gäbe es in Vorarlberg zu wenige Teilzeitstellen für Frauen, aber auch für Männer. Das Zusammenwirken von Familien- und Frauenbild, mangelnde Angebote in der außerhäuslichen Kinderbetreuung sowie starre betriebliche Arbeitszeitstrukturen schaffen schwierige Ausgangsbedingungen für einen beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach einer längeren Unterbrechung, so die einhellige Meinung der MitarbeiterInnen des AMS.

Konkrete Hemmnisse auf Seiten der Frauen

Ein zentrales Hemmnis, mit dem die MitarbeiterInnen des AMS oftmals konfrontiert sind, ist die fehlende oder mangelnde Informiertheit der Frauen bezüglich Rahmenbedingungen und Strukturen des Arbeitsmarktes sowie bezüglich der Möglichkeiten des AMS: *»Wenn du mit den Frauen redest, die haben keinen Überblick, welchen Bedarfes am Arbeitsmarkt gibt. Meist sind es Frauen, die aus dem Büro wechseln und etwas Sinnvolles machen wollen. Der erste Gedanke ist immer der, daß sie einen sozialen Beruf ergreifen möchten.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Auch die vielfältigen, vom AMS oder anderen Einrichtungen (etwa dem ÖGB) verfaßten Broschüren würden nicht den gewünschten Informationseffekt erzielen, so die Aussagen der TeilnehmerInnen: *»Broschüren gibt es zur Genüge, die Schwierigkeit ist, daß sie nicht gelesen werden.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

So etwa wüßten viele Frauen über zentrale Regelungen beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld nicht Bescheid: *»Etwa daß, wenn man innerhalb von drei Jahren das nächste Kind*

bekommt, nur einmal das Kindergeld kriegt. Man muß mindestens drei Jahre Abstand haben – das wissen viele nicht!« (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Weitere hemmende Faktoren für den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen seien teilweise lange Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt und eine hohe Anzahl von Kindern. Diese Zeiten der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt in Kombination mit einem geringen Beschäftigungsausmaß müsse insbesondere vor dem Hintergrund der Debatte um die Pensionsreform – auch seitens des AMS – diskutiert werden.

Als weiterer hemmender Faktor wurde die Vielzahl von einander konkurrierenden Zielgruppen am Arbeitsmarkt – etwa Jugendliche, ältere ArbeitnehmerInnen, MigrantInnen und eben Wiedereinsteigerinnen – identifiziert. In diesem Zusammenhang wurden auch die teilweise mangelnden Sprachkenntnisse von – insbesondere weiblichen – MigrantInnen als eindeutig hemmender Faktor identifiziert.

Fördernde Faktoren

Es wurde im Rahmen der Workshops mit den MitarbeiterInnen des AMS Vorarlberg jedoch auch eine Reihe von Faktoren erarbeitet und benannt, die den Wiedereinstieg von Frauen unterstützen.

Mittlerweile gäbe es eine gewisse Sensibilisierung in der Öffentlichkeit und bei PolitikerInnen gegenüber den Rollenbildern und der Möglichkeit, als Frau am Arbeitsmarkt einzusteigen, so eine Teilnehmerin. Auch das Netzwerk an Beratungseinrichtungen mit einem klaren Schwerpunkt für Wiedereinsteigerinnen sei in den letzten Jahren ausgebaut und intensiviert worden. Ebenso würden sich – neben dem AMS – Einrichtungen und Akteure, etwa die Arbeiterkammer Vorarlberg, der Österreichische Gewerkschaftsbund, die Industriellenvereinigung oder die Frauenreferentin des Landes, vermehrt für die Belange der Wiedereinsteigerinnen einsetzen und diesbezüglich Kooperationen eingehen.

In diesem Zusammenhang seien auch die Vorgaben der Europäischen Union (etwa bezüglich der Strategie Gender Mainstreaming) und damit verbundene Förderrichtlinien und Fördergelder wichtig und unterstützend, so die TeilnehmerInnen einhellig.

Die Frage, ob sich in der Situation der Vorarlberger Kinderbetreuung förderliche Entwicklungen abzeichnen würden, wurde nicht einhellig diskutiert. Zum einen würden Betriebskindergärten mit Landes- und Gemeindegeldern finanziert, sodaß die Kosten nur mehr zu einem Drittel beim Unternehmen bleiben, was eine positive Entwicklung sei. Insgesamt müsse beim Thema der Kinderbetreuung vermehrt Lobbyarbeit gemacht werden. Der »*Kinderbetreuungsgipfel*«³⁸ wurde in diesem Zusammenhang als fördernd eingeschätzt. Die Förderrichtlinien für Kinderbetreuung wurden zwar daraufhin überarbeitet, am Kindergarten Eintrittsalter hat sich bislang dennoch nichts geändert. Vorarlberg hat so mit vier Jahren weiterhin das höchste Eintrittsalter für Kinder in den Kindergarten.

38 Aufgrund der dramatischen Ergebnisse einer Studie zur Situation der Kinderbetreuung in Vorarlberg wurde ein politisches Treffen, genannt »Kinderbetreuungsgipfel« von allen maßgeblichen AkteurInnen in Vorarlberg einberufen.

Als wichtiger fördernder Faktor wurde die Existenz von »*Role Models*«, also von Frauen, die als Vorbilder wirken, eingeschätzt. Dies sei insbesondere bei der Situation geschiedener Frauen zu beobachten: *»Wenn eine Frau sich nach einer Scheidung in finanzieller Not befindet, entwickelt sie sehr viel Energien und kämpft nicht nur für sich, sondern auch für andere.«* (Teilnehmer, Workshop AMS)

Ein wichtiger fördernder Faktor sei in diesem Zusammenhang die Aktivierung von Frauen: *»Ich kenne drei Tagesmütter, die über diese geförderte Tagesmütterinstitution ins Berufsleben eingestiegen sind, einige Jahre in dem Bereich gearbeitet haben und dann weiter ins Berufsleben gekommen sind.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS).

Auch eine ehrenamtliche Tätigkeit oder eine geringfügige Beschäftigung können den Wiedereinstieg von Frauen fördern, so die MitarbeiterInnen des AMS. Gleichzeitig bergen aber beide Formen der (Erwerbs-)Arbeit auch Gefahren, wie etwa eine mangelnde Existenzsicherung oder die Gefahr der Armut im Alter, so die Diskussion der TeilnehmerInnen weiter. Wichtig sei es, Arbeitszeiten und neue Arbeitszeitmodelle auf betrieblicher Ebene zu diskutieren, so die TeilnehmerInnen: *»Wenn keine Arbeitskräfte mehr vorhanden sind, beginnen die Betriebe, andere Arbeitszeitformen zur Verfügung stellen.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Auch eine Einstiegsгарantie der Betriebe nach Karenzzeiten wäre für den Wiedereinstieg förderlich. Letztlich müßten aber auch das Umfeld und insbesondere die jeweiligen Partner Verantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen, um den Frauen die Möglichkeiten zum Wiedereinstieg zu erleichtern, so die MitarbeiterInnen des AMS einhellig.

Seitens des AMS wäre es sehr förderlich, eine gute Zahlenbasis über Wiedereinsteigerinnen zu haben. Darüber hinaus hat das AMS viele Schwerpunkte zur Förderung dieser Zielgruppe gesetzt, etwa Computerkurse für Frauen.

Insgesamt sei eine Hebung der Grundqualifikation der Frauen von Bedeutung, wie es eine Mitarbeiterin ausführt: *»Eben die Grundqualifikation wär' mir wichtig. Bei denen, die in den Info-Veranstaltungen sind, ist die Grundqualifikation oftmals eine abgebrochene Lehre, also maximal Pflichtschulabschluß.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Eine Teilnehmerin bringt die Diskussion rund um fördernde und hemmende Faktoren auf den Punkt: *»Das Problem ist allumfassend. Aus meiner Erfahrung sehe ich als das größte Problem in der mangelnden Kinderbetreuung (...). Die vorherrschende Ideologie im Land ist die, daß Mütter für die Kinderbetreuung verantwortlich sind. Positiv ist, daß das AMS überhaupt Wiedereinsteigerinnen als eigene Gruppe sieht und definiert hat und diese sich speziell ans AMS wenden können.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

7.4 »Unsere Beratungskompetenz wird gesteigert.« – Maßnahmen seitens des AMS

In einem weiteren Schritt wurden Maßnahmen diskutiert, die speziell seitens des AMS zu setzen wären, um den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen zu fördern.

An erster Stelle wurde die Forcierung der Öffentlichkeitsarbeit genannt. Ziel müßte es sein, die bestehenden Angebote transparent zu machen, Informationsbroschüren zu verteilen und die Angebote an die Zielgruppe insgesamt zu verbreitern und zu intensivieren.

Es müßte jedoch auch andiskutiert werden, was das AMS intern für die Förderung von Wiedereinsteigerinnen tun könnte. Das AMS wäre aufgrund der Kinderbetreuungsgeldregelung ja nicht mehr primär Ansprechpartner der Frauen, so ein Mitarbeiter des AMS. Deshalb müsse die Qualität der Angebote und Leistungen nochmals überdacht werden, so eine Teilnehmerin: *»Was mir gefällt, sind Planungscoaching oder Laufbahnplanungsmodule für Wiedereinsteigerinnen. Unsere Beratungskompetenz wird gesteigert.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Ein zentraler Schritt ist die Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Wiedereinsteigerinnen. Diese Maßnahmen müssen jedoch flächendeckend und ganzjährig gleichermaßen in Vorarlberg angeboten werden. Darüber hinaus müßte aber auch die Eigenaktivitäten der Frauen gefördert und gestärkt werden, wie es eine Mitarbeiterin des AMS ausführt: *»Wichtig in der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen ist, eine selbstkritische Position zu wecken und auch die Selbstverantwortung zu wecken. (...) Für mich ist es eine nachhaltige Politik, Wiedereinsteigerinnen zu sagen: ›Es gibt eine Menge von Unterstützungsmöglichkeiten, Information, Beratung.‹ Wichtig ist es, den Wiedereinsteigerinnen klar zu machen, daß sie selber auch etwas beitragen müssen.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Dies hätte auch zur Folge, daß die Beratungskompetenz der männlichen und der weiblichen BeraterInnen, insbesondere was gendersensitive Beratung anbelange, erhöht werden müßte. Weil, so eine Teilnehmerin, die Kundinnen sowohl auf männliche wie weibliche BeraterInnen treffen können: *»Wenn ein intensiver Qualifizierungs- oder Orientierungsbedarf da ist, ist die Person automatisch Kundin der Beratungszone. Dort hängt es wiederum schon von den regionalen Bedingungen ab. Von der Bundesgeschäftsstelle des AMS wurde überlegt, ob man nicht eine eigene Beraterin für diese Zielgruppe einrichtet.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Dies sei vor allem deshalb nötig, weil es für die betroffenen Frauen oft nicht nachvollziehbar sei, warum sie zu wem kommen. Oftmals seien Frauen mit BeraterInnen konfrontiert gewesen, die nicht sensibel mit ihren Bedürfnissen umgegangen seien, berichtet eine Teilnehmerin.

Weiters müsse seitens des AMS auch überlegt werden, wie der Kontakt zu regionalen Institutionen, z. B. zu Gemeinden, hergestellt werden könnte, da hier die Frauen viel besser erreicht werden können. Dies sei insbesondere für den ländlichen Bereichen, etwa den Bregenz-erwald, von zentraler Bedeutung.

Insgesamt sei es notwendig, so eine Teilnehmerin, eine Zusammenfassung des gesamten Angebotes zu präsentieren, diese müsse jedoch standardisiert und für ganz Vorarlberg gleich sein. Die Frage bleibt jedoch offen, ob die zur Verfügungstellung von Informationen allein genüge: *»Du stehst da drinnen, da sind zwanzig Meter lang Folder und Broschüren. Ich möchte einfach in Frage stellen, daß man mit Foldern etwas bewirkt.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Ein weiteres Problem in Zusammenhang mit der Thematik der Regionen sei auch die regionalisierte Arbeitsmarktpolitik, d. h., die unterschiedliche Auslegung der Richtlinien und die

unterschiedlichen finanziellen Spielräume der Regionalen Geschäftsstellen des AMS Vorarlberg. Hier eine Vereinheitlichung zu erzielen, dies sei eine der zentralen Maßnahmen der Zukunft, so eine Vertreterin des AMS.

Neben all diesen Einzelmaßnahmen, die von den MitarbeiterInnen des AMS diskutiert wurden, sei es jedoch unumgänglich, daß das AMS bzw. die Arbeitsmarktpolitik Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe auch künftig hin definieren: *»Wenn das keine Zielgruppe im Sinne von unseren Zielen ist, dann werden wir an Geldern nichts mehr zur Verfügung haben, weil der Arbeitsmarkt wird ständig schlechter. Wir haben einen immer größer werdenden Personenkreis zu betreuen, und auf der anderen Seite hast du klar definierte Ziele. Die Berater in den Regionalen Geschäftsstellen sind dazu gezwungen, die Mittel zielorientiert einzusetzen. Das heißt, wenn die Wiedereinsteigerinnen keine klar definierte Zielgruppe sind, dann wird von unserer Seite am ehesten noch was im ehrenamtlichen Bereich passieren, ansonsten nicht mehr viel.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Eine Teilnehmerin ist sich sicher, daß diese Zielgruppe auch weiterhin als Zielgruppe definiert werden wird: *»Es wird sicher weiterhin etwas passieren, alleine vor dem Hintergrund, daß du sonst die Probleme in der Beratung bei der Umsetzung des ›Drei-Phasen-Planes‹ hast. Du mußt die Frauen frühzeitig informieren. Darüber hinaus wird man sicher weiter etwas tun, im Sinne einer effizienten Beratung einer Zielgruppe mit ähnlichem Hintergrund.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Allerdings sei die angespannte Situation am Arbeitsmarkt für diese Maßnahmen nicht förderlich, gibt eine andere Teilnehmerin zu bedenken: *»Ich glaube nicht, daß man in der nächsten Zeit das Interesse hat, möglichst viele Wiedereinsteigerinnen anzuwerben, weil wir keine Arbeitskräftereserven brauchen.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Konkret werden bereits Personen, die einen Arbeitslosenbezug haben, bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen jenen Personen vorgezogen, die lediglich als arbeitssuchend beim AMS gemeldet sind: *»Unser Ziel ist, daß möglichst viele als arbeitslos vorgemerkte Personen vermittelt werden. Die, die arbeitssuchend vorgemerkt sind, die lassen wir einmal links liegen. Die guten Teilzeitstellen oder Stellen, die verwende ich sicher nicht für die Frau, die verheiratet ist und es eh nicht nötig hat, sondern für die, die übertrittsgefährdet ist.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Ein weiterer Ansatzpunkt für die Verbesserung der Situation von Wiedereinsteigerinnen sei auch die intensive Schulung und Beratung jener Einrichtungen und Institutionen, die als AuftragnehmerInnen des AMS fungieren: *»Ich denke auf verschiedenen Ebenen, weil da kann man wahnsinnig viel steuern. Bei diesen Trägern kommt es darauf an, die Bedürfnisse der Frauen zu kennen und ihre Angebote dementsprechend auszurichten. Das ist ein intensiver Austausch.«* (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Zum Schluß wird darüber diskutiert, ob das AMS nicht auch die Begrifflichkeiten – etwa den Begriff »Wiedereinstieg« – genauer definieren müsse, um Maßnahmen im Bereich des Wiedereinstieges besser planen und durchführen zu können bzw. eine einheitliche Codierung dieser Zielgruppe im EDV-System zu erzielen. Ist eine Frau, die auf Basis einer geringfügigen

Beschäftigung ihren ersten Einstieg in den Arbeitsmarkt schafft, eine Wiedereinsteigerin? Sind alle Personen mit Betreuungspflichten irgendwann einmal WiedereinsteigerInnen? Muß die Person einen Leistungsbezug vorweisen können oder nicht? »*Wir haben es abgeändert auf Personen mit Betreuungspflichten, weil das die Gruppe war, die mit dieser ganzen Thematik eines Wiedereinstieges konfrontiert war. Wir haben die Personen mit mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt mit dazu eingeladen zu dieser Informationsveranstaltung.*« (Teilnehmerin, Workshop AMS)

Klares Fazit aller TeilnehmerInnen an den beiden Workshops ist, daß eine gute Arbeitsmarktpolitik für Frauen, insbesondere für Wiedereinsteigerinnen, vor allem mit einem Mehr an finanziellen Mitteln ausgestattet werden müßte, diese Entscheidung sei jedoch auf der politischen Ebene angesiedelt. Dies hätte möglicherweise auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen des AMS zur Folge, insbesondere für jene, die konkret in der Beratung von WiedereinsteigerInnen tätig sind. In diesem Zusammenhang wären auch Angebote für Supervision und Coaching zu finanzieren, so die Wünsche der MitarbeiterInnen.

8 Zusammenfassung

8.1 Einführende Bemerkungen

Die vorliegenden Ergebnisse der methodisch unterschiedlichen Erhebungen zeichnen ein vielfältiges und differenziertes Bild der notwendigen und nachgefragten Unterstützungsmaßnahmen des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause.

Vorweg soll jedoch festgehalten werden, daß einige Faktoren, denen zentrale Bedeutung von allen AkteurInnen und Befragten beigemessen wird, nicht im Einflußbereich des AMS Vorarlberg liegen. Dies sind die ökonomische Gesamtsituation im Bundesland, der Mangel an adäquaten Teilzeitarbeitsplätzen für Frauen, die nicht ausreichende Dichte und Qualität der Kinderbetreuungseinrichtungen sowie das traditionelle Bild der Geschlechter, das sich etwa in den Zuschreibungen »Familienerhalter« oder »Alleinverdiener« für Männer sowie in jenem der »Dazuverdienerin« für Frauen ausdrückt. Eine Änderung dieser gesamtgesellschaftlichen strukturellen und politischen Rahmenbedingungen bedarf einer gemeinsamen Anstrengung aller relevanten AkteurInnen und Einrichtungen aus den Bereichen Politik, Verwaltung, Sozialpartnerschaft oder soziale Infrastruktur.

Auch die finanziellen und personellen Ressourcen des AMS Vorarlberg sowie die allgemeine arbeitsmarktpolitische Ausrichtung der Aktivitäten können nicht direkt vom AMS Vorarlberg gesteuert werden.

Jenseits dieser, auf einer allgemeinpolitischen Ebene angesiedelten Veränderungsbedarfe kann jedoch das AMS Vorarlberg – so die Aussagen und Wünsche der verschiedenen befragten Zielgruppen – vielfältige Angebote und Maßnahmen entwickeln, die den Bedürfnissen der befragten Frauen entsprechen würden.

8.2 Ergebnisse der Zielgruppe 1

Die Frauen der Zielgruppe 1 wurden mittels Fragebogen/Telefoninterviews und Workshops erreicht. Sie hatten bereits Kontakt mit dem AMS Vorarlberg und geben an, in hohem Maße wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen zu wollen, finden sich jedoch mit vielfältigen Hemmnissen konfrontiert. Sie bringen – so die Ergebnisse der Fragebogenerhebung – ein hohes Maß an Qualifikationen mit (39 Prozent Lehrabschlüsse), diese Qualifikationen werden jedoch derzeit am Arbeitsmarkt nicht primär nachgefragt.

Obwohl etwas mehr als die Hälfte der Frauen im Rahmen der Telefoninterviews angab, vor dem Ausstieg aus dem Berufsleben eine Ganztagsstelle inne zu haben, können sich nur mehr zwölf Prozent der Frauen aktuell vorstellen, ganztags zu arbeiten. Sie streben in hohem Maße (rund 80 Prozent) eine Teilzeitstelle bis 25 Stunden an. Diese Wünsche spiegeln auch die ak-

tuelle Verteilung der Arbeitszeit in Vorarlberg wider: Die Teilzeitquote von Vorarlberger Frauen liegt bei 37 Prozent (dies allerdings mit Arbeitszeiten bis zu 32 Stunden).

Auffällig ist auch die optimistische Einschätzung der Frauen, welche Entgelte sie mit einer Teilzeitbeschäftigung erzielen können. Rund 30 Prozent der Frauen wünschen sich ein Entgelt bis max. 1.000 Euro monatlich netto. Hier scheint es einen Widerspruch zwischen konkreten Realitäten in der Arbeitswelt und den Wunschvorstellungen der Frauen zu geben.

Zentraler Faktor bei der gesamten Frage des Wiedereinstieges in den Beruf ist die Frage der Kinderbetreuung. Trotz intensiver, zwar zeitlich deutlich reduzierter Berufswünsche befürchten die befragten Frauen selbst hier die größten Probleme beim Wiedereinstieg.

Es scheint ein Teufelskreis zu existieren: Ein sehr hoher Prozentsatz der befragten Frauen will wieder in den Beruf einsteigen. Aufgrund mangelnder/nicht adäquater Kinderbetreuung sowie des Selbstverständnisses, als Frau für die Kinderbetreuung zuständig zu sein (61 Prozent der befragten Frauen geben an, sie würden keine Kinderbetreuungseinrichtungen benötigen), werden mehrheitlich Arbeitsplätze gesucht, die eine Teilzeitarbeit am Vormittag ermöglichen. Diese sollten vorrangig in Büro, Verwaltung, Dienstleistung, Pflege und Handel angesiedelt sein. Diese Teilzeitformen sind jedoch nicht in dem Maße vorhanden, wie es den Bedürfnissen der Frauen entsprechen würde. Branchen mit Arbeitskräftebedarf – wie etwa der Tourismus – bieten ebenfalls kaum geregelte Teilzeitarbeitsplätze am Vormittag an.

Nachdenklich stimmt auch die Tendenz, daß die wenigsten Frauen an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren wollen/können. Dies mag einerseits mit der teilweise langen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt zu tun haben, andererseits wollen sich viele Frauen verändern, etwa wollen sie in den Bereich der Sozial- und Gesundheitsberufe wiedereinsteigen. Dieser Sektor hätte zwar Potential, jedoch nur, wenn in ausreichendem Ausmaß Arbeit in bezahlter Form vorhanden wäre. Die Entscheidungen über eine Finanzierung und Professionalisierung dieses Sektors sind aber in hohem Maß im politischen Bereich angesiedelt (etwa Finanzierung der Alten- oder Heimpflege).

Gleichzeitig muß festgehalten werden, daß die befragten Frauen vielfältige Zusatzqualifikationen und ein hohes Maß an Mobilitätsbereitschaft mitbringen.

Das AMS und auch die Angebote erfreuen sich einer teilweise hohen Bekanntheit unter den befragten Frauen. Die Wünsche der Frauen gehen aber eindeutig in Richtung mehr und bessere Beratung, gezieltere Qualifizierung sowie in Richtung einer Erhöhung des Angebotes an konkreten offenen Stellen. Änderungen müßten insbesondere bei Inhalt und Ausrichtung der Angebote sowie im Kommunikationsverhalten der Beschäftigten des AMS ansetzen. Insgesamt schneidet das AMS bei der Beurteilung »mittel« ab.

8.3 Ergebnisse der Zielgruppe 2

Die Zielgruppe 2, also jene Frauen, die noch keinen Kontakt zum AMS hatten, beschreiben ausführlich und nachdrücklich ihre unterschiedlichen Bedürfnisse und Wünsche hinsichtlich eines

beruflichen Wiedereinstieges. Interessant in diesem Zusammenhang scheint vor allem, daß es eine Vielzahl von persönlichen und gesellschaftlichen Hemmschwellen gibt, warum die befragten Frauen – trotz teilweise jahrelanger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt – entweder noch keinen Wiedereinstieg geplant oder ihn nur ansatzweise (geringfügige Beschäftigung) realisiert haben.

Zusammenfassend können folgende Aspekte als wesentliche aus den Interviews mit den Frauen festgehalten werden:

Die Palette der erlernten Berufe der befragten Frauen kann als eingeschränkt bezeichnet werden, sie geben an, bei der Berufsentscheidung kaum Berufsberatung oder Informationen über andere als der für Mädchen üblichen Berufsfelder und Berufe erhalten zu haben. Auch die Folgen der eher als traditionell zu bezeichnenden Berufswahl, wie etwa niedrige Entgelte, seien ihnen nicht bewußt gewesen. Zudem hat sich die konkrete Entscheidung für einen Beruf oft nicht an den Interessen oder Fertigkeiten der Frauen orientiert.

Fast alle Interviewpartnerinnen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung in ausnahmslos traditionell weiblichen Berufsfeldern mit den bekannten Konsequenzen für den beruflichen Wiedereinstieg: geringe Anzahl von Arbeitsplätzen mit adäquaten Entgelten, bedürfnisgerechten Arbeitszeiten oder potentiellen Aufstiegsmöglichkeiten.

Außerdem haben die befragten Frauen weder die Berufsunterbrechung noch die Zeit danach wirklich geplant. Oftmals haben sie sich teilweise romantische Vorstellungen von ihrer Zeit zu Hause gemacht, die mit der konkret erfahrenen Realität jedoch kaum übereingestimmt haben.

Es scheint, daß zu dem Zeitpunkt, wo das Thema der Berufsrückkehr bei einigen Frauen aktuell wurde, eine neuerliche Schwangerschaft eine ›Lösung‹ dieses ›Problems‹ darstellte.

Bei den befragten Frauen überwiegen traditionelle Rollen- und Partnerschaftsvorstellungen, die teilweise mit großen Abhängigkeitsbeziehungen verbunden sind. Einigen Partnern der befragten Frauen ist die Rolle des »Alleinverdieners« und damit »Familiernährers« wesentlich, sie sprechen sich etwa gegen die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen aus bzw. unterstützen diese nicht.

Die Verantwortung für die Kinderbetreuung liegt in ungeteiltem Ausmaß bei den befragten Frauen; die meisten hinterfragen dies nicht. Einige der Interviewpartnerinnen wollten mehr Partnerschaftlichkeit bei Kindererziehung und Hausarbeit erreichen, ihre Partner waren dazu jedoch nur in begrenztem Ausmaß bereit. Kinder bis zu einem höheren Alter selbst zu betreuen, stellt einen wesentlichen Wert dar; außerhäusliche Kinderbetreuung wird noch nicht als selbstverständlich und im Hinblick auf soziale Lernerfahrungen wichtig angesehen.

Die Erwerbsbiographien der befragten Frauen verlaufen sehr unterschiedlich; gemeinsam ist ihnen überwiegend, daß mit der ersten Berufsunterbrechung eine Dequalifizierungsspirale beginnt. Die befragten Frauen kehren auf geringfügiger Basis bzw. in Form von Teilzeitbeschäftigungen auf den Arbeitsmarkt zurück, vielfach unter ihrem Qualifikationsniveau. Teilweise arbeiten sie auf ehrenamtlicher Basis bzw. auf Honorarbasis, also außerhalb sozialversi-

cherungsrechtlicher Absicherung. Vor diesem Hintergrund ist anzumerken, daß viele von ihnen demnach über keine eigenständige Existenzsicherung verfügen. Dies ist insbesondere für die Frage nach eigenständigen Pensionen im Alter von Bedeutung, da so Abhängigkeitsverhältnisse, etwa zu den Partnern, zementiert werden. Jene InterviewpartnerInnen, die Trennungen hinter sich haben, thematisieren diesen Aspekt sehr ausführlich und erleben die mangelnde eigenständige Existenzsicherung als große Bedrohung.

Die meisten InterviewpartnerInnen möchten »auf Perspektive« in die Arbeitswelt zurückkehren bzw. ihre aktuellen Arbeitszeiten (geringfügige Beschäftigung) ausdehnen. Als problematisch hierbei werden folgende Aspekte erachtet: ungeklärte Kinderbetreuung, mangelndes Selbstbewußtsein, inzwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht mehr entsprechende Qualifikation, mannigfaltige gesellschaftliche bzw. seitens der Arbeitgeber vorhandene Vorurteile gegenüber Frauen mit Kindern bzw. älteren Frauen.

Viele der befragten Frauen würden sich gerne berufliche Qualifikationen für Berufe im Bereich der Sozialen Dienste aneignen, einige sehen für sich durchaus auch Perspektiven in ihren erlernten Berufen, sofern es hierfür Fortbildungsangebote geben würde, um wieder auf den neuesten Stand zu kommen.

Klar ist, daß die meisten InterviewpartnerInnen bis zu einem gewissen Alter der Kinder maximal Teilzeitbeschäftigungen annehmen bzw. annehmen werden.

Das AMS ist bei den wenigsten InterviewpartnerInnen die erste Ansprechstelle bei Fragen des beruflichen Wiedereinstieges; zum Teil haben sie noch nie Kontakt mit dem AMS gehabt. Teilweise haben sie bei früheren Kontakten enttäuschende Erfahrungen gemacht, wie etwa, daß sie nicht ernst genommen worden sind, nicht gut, das heißt ihren Wünschen und Vorstellungen entsprechend beraten worden sind und viel offen geblieben ist. Zum Teil vermissen sie Angebote, die ihren Wünschen und Bedürfnissen entsprechen würden, wie etwa Standortbestimmung, Unterstützung bei der Entwicklung konkreter beruflicher Pläne sowie bei der Umsetzung derselben. Letztlich vertrauen die Frauen darauf, daß sie sich selber helfen müssen, wengleich sie oftmals nicht wissen, wie.

8.4 Die Sichtweisen der MitarbeiterInnen des AMS Vorarlberg

Die MitarbeiterInnen des AMS Vorarlberg, die an zwei Workshops teilgenommen haben, identifizierten auf Basis ihrer Erfahrungen mit dem Thema beruflicher Wiedereinstieg zusammenfassend folgende Problembereiche. Neben den bereits dargestellten gesellschaftlich bedingten Rahmenbedingungen wie mangelnde Kinderbetreuung, zuwenig flexible Arbeitszeitmodelle, zu lange Abwesenheit der Frauen vom Arbeitsmarkt oder ein Ansteigen jener Gruppen, die sich am Arbeitsmarkt konkurrenzieren (jugendliche, ältere, migrantische Arbeitsuchende), seien es aber auch konkrete Hemmnisse auf Seiten der Frauen, die den Wiedereinstieg erschweren. So etwa sind viele Frauen zuwenig über die Situation am Arbeitsmarkt, die rechtlichen und sozi-

alen Rahmenbedingungen für den Wiedereinstieg sowie die konkreten Angebote des AMS informiert. Gleichzeitig – so die Befragten MitarbeiterInnen des AMS – muß aber auch das AMS Maßnahmen zur Verbesserung des beruflichen Wiedereinstieges von Frauen setzen, ein erster Schritt wäre die Schaffung einer soliden Datenbasis, etwa durch eine umfassende Erhebung aller potentiellen WiedereinsteigerInnen oder durch eine einheitliche Codierung dieser Zielgruppe im EDV-System. Weiters müssen die bestehenden Angebote des AMS bzw. die diesbezüglichen Informationen und Broschüren vermehrt an die Zielgruppen – und dies standardisiert für ganz Vorarlberg – kommuniziert werden.

Die MitarbeiterInnen des AMS halten jedoch auch fest, daß eine Diversifizierung (der Qualität) des Angebotes für Wiedereinsteigerinnen notwendig sei: So etwa sollten Angebote wie Coaching, Laufbahnplanung sowie allgemeine Maßnahmen zur Hebung des Qualifikationsniveaus flächendeckend ausgebaut und ganzjährig angeboten werden. Zentraler Aspekt dabei ist auch die Förderung des Selbstbewußtseins und der Eigenaktivitäten von Frauen (Stichwort: Empowerment).

Darüber hinaus müssen auch die Beschäftigten des AMS in ihrer Beratungskompetenz hinsichtlich gendersensitiver Aspekte geschult werden. Überlegenswert wären auch Aktivitäten des AMS in Richtung Gemeinden oder anderer regionaler Institutionen, die einen direkteren Kontakt zu Frauen im ländlichen Bereich haben.

Eine Verbesserung und Optimierung aller bisherigen und zukünftigen Maßnahmen des AMS kann jedoch nur erfolgen, wenn das AMS Wiedereinsteigerinnen auch weiterhin als Zielgruppe definiert.

Klares Fazit aller TeilnehmerInnen an den beiden Workshops ist, daß eine gute Arbeitsmarktpolitik für Frauen, insbesondere für Wiedereinsteigerinnen, vor allem mit einem Mehr an finanziellen Mitteln ausgestaltet werden müßte; diese Entscheidung sei jedoch auf der politischen Ebenen angesiedelt. Dies hätte möglicherweise auch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der MitarbeiterInnen des AMS zur Folge, insbesondere für jene, die in der Beratung von WiedereinsteigerInnen tätig sind. In diesem Zusammenhang wären auch Angebote für Supervision und Coaching zu finanzieren, so die Wünsche der MitarbeiterInnen.

8.5 Ableitungen und Vergleich der Ergebnisse aller Erhebungsschritte

Ein Vergleich der Ergebnisse der beiden Zielgruppen zeigt, daß Frauen, die den Wiedereinstieg planen – unabhängig davon, ob sie Kontakt mit dem AMS hatten oder nicht – mit vielfältigen Problemen zu kämpfen haben (Schlagwörter: Kinderbetreuung, Teilzeit etc.). Auffallend ist auch, daß der Status der ›Wiedereinsteigerin‹ nicht bedeutet, daß die Frauen – und dies gilt wiederum für beide Zielgruppen – keinerlei Erwerbsarbeit nachgehen würden. Viele der Frauen beider Zielgruppen vollziehen einen »schleichenden Wiedereinstieg«, das bedeutet, daß sie im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen oder auf Basis von Honoraren einen ersten Schritt

in Richtung unterschiedlicher Bereiche der Erwerbsarbeit machen.³⁹ Der Kontakt mit dem AMS hat jedoch zur Folge, daß diese Frauen über mehr an Informationen und (Entscheidungs-)Möglichkeiten verfügen als jene, die noch keinen Kontakt zum AMS hatten. Diese Gruppe ist beim Versuch, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen, vielfach auf zufällige Informationen, Tipps von FreundInnen oder Good Will von Familienangehörigen angewiesen. Einer für Vorarlberg standardisierten, flächendeckenden und kontinuierlichen Informationspolitik seitens des AMS ist daher große Bedeutung beizumessen. Dies vor dem Hintergrund, daß Frauen sowohl aus Zielgruppe 1 als auch aus Zielgruppe 2 nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit einer Erwerbsarbeit nachgehen müssen. Dies überwiegend aus ökonomischen Gründen, da sie aufgrund von finanziellen Engpässen keine Wahlmöglichkeit zwischen bezahlter und/oder unbezahlter Erwerbstätigkeit haben (zu geringes Familieneinkommen, Scheidung etc.).

Der Vergleich zwischen Zielgruppe 1 und 2 zeigt auch, daß es seitens des AMS Angebote für diese beiden Zielgruppen auf unterschiedlichem Niveau geben muß. Diese Angebote müssen – sollen sie den Bedürfnissen der Frauen entsprechen – von niederschweligen Erstinformationen über Maßnahmen zur Stärkung des Selbstwertgefühles bis hin zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen oder sozioökonomischen Projekten reichen und müssen ebenfalls gleichermaßen für alle Vorarlbergerinnen erreichbar und nutzbar sein.

Die Wahrnehmung der Angebote und der MitarbeiterInnen des AMS kann vor allem aus den Aussagen der Frauen im Rahmen der Telefoninterviews mit der Zielgruppe 1 abgeleitet werden. Interessant in diesem Zusammenhang ist, daß – trotz Kontaktes mit dem AMS – die Kernleistungen und unterschiedlichen Möglichkeiten des AMS auch dieser Zielgruppe nicht vollständig bekannt sind. In diesem Zusammenhang ist eine Diskussion über Bring- oder Holschuld von Information wenig zielführend. Wichtig wäre eine aktive, umfassende und kundinnenorientierte Informationspolitik des AMS sowie die Entwicklung von bedürfnisgerechten Angeboten für die Zielgruppe.

39 An dieser Stelle soll nochmals festgehalten werden, daß im Rahmen der verschiedenen Erhebungsschritte eine bestimmte Gruppe von Frauen kaum erreicht werden konnte: Es handelt sich hierbei um Frauen mit Migrationshintergrund. Den Bedürfnissen und Problemlagen dieser Gruppe müßte im Rahmen einer eigenen Erhebung nachgegangen werden.

9 Ableitung von Maßnahmen

Die vorgeschlagenen Maßnahmen leiten sich aus den verschiedenen Erhebungsschritten und Auswertungen ab und verstehen sich als Diskussionsgrundlage. Die Maßnahmen sind auf zwei Ebenen angesiedelt. Dies ist einerseits die Ebene der Gesellschaftspolitik, und andererseits die Ebene der Arbeitsmarktpolitik.

9.1 Maßnahmen im Bereich Gesellschaftspolitik

Allgemein ist aufgrund der Ergebnisse der Studie festzuhalten, daß eine Diskussion der traditionellen Rollenzuschreibung an Frauen und Männer sowie deren Auswirkungen auf die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit forciert geführt werden sollte.

- Gesamtgesellschaftliche Maßnahmen müssen auf ein neues Verständnis des Geschlechterverhältnisses, auf ein Aufbrechen traditioneller Rollenzuschreibungen und der damit verbundenen Verteilung der Arbeit sowie auf betriebliche Strukturen abzielen. Insbesondere müssen Maßnahmen gesetzt werden, die Vorurteilmuster gegenüber erwerbstätigen Frauen abzubauen. Hier verstärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen und Männer zu forcieren, stellt eine wesentliche Voraussetzung für eine gleichwertige Teilhabe beider Geschlechter am Arbeitsmarkt dar.
- Maßnahmen im Bereich der Arbeitswelt: Aufbrechen des traditionellen Berufswahlverhaltens von jungen Frauen und Männern sowie in der Folge des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes, Arbeit als Existenzsicherung für beide Geschlechter – Diskussion des Wertes von »Frauen-« und »Männer-«arbeit.
- Umfassende Information aller Beteiligten zur gegenständlichen Thematik.
- Sensibilisierung und Aktivierung aller AkteurInnen, die mit diesem Thema befaßt sind (etwa AK; ÖGB, WK, IV etc.).

9.2 Maßnahmen im Bereich des AMS bzw. im Bereich der Arbeitsmarktpolitik

9.2.1 Maßnahmen nach innen

- Sensibilisierung für Fragen der weiblichen Berufsbiographien (inkl. Berufsrückkehr) und gendergerechte Qualifizierung der Beschäftigten des AMS.
- Personalausbau im AMS sowie Implementierung von Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Personalbereich (Coaching, Supervision, Personalentwicklung, Entwicklung und Im-

plementierung von Standards für Kommunikation, Informationsweitergabe, Beratungsqualität, sonstige interne Abläufe).

- Spezifikation der Zielgruppendefinition der Gruppe der WiedereinsteigerInnen.
- Planung und Erarbeitung von Informationen und Maßnahmen für WiedereinsteigerInnen, wobei den unterschiedlichen Bedürfnislagen Rechnung zu tragen ist (von Fragen der Berufswahl über persönlichkeitsbezogene Beratung bis hin zu Qualifizierung für existenzsichernde Erwerbsarbeit).
- Ausbau und Diversifizierung der Datengrundlage.
- Durchgehende Implementierung der Strategie »Gender Mainstreaming«.
- Jährliche Überprüfung der Zielerreichungsqualität (Effizienz) der gesetzten Maßnahmen nach innen.

9.2.2 Maßnahmen nach außen

- Durchführung zielgruppenspezifischer, kohärenter und geschlechtsspezifischer Informationspolitik und Öffentlichkeitsarbeit sowie Intensivierung der kundInnenorientierten Kommunikation im Bereich des gesamten AMS Vorarlberg.
- Zur-Verfügung-Stellen von bedürfnisorientierten, dezentralen und heterogenen Angebotsstrukturen für WiedereinsteigerInnen unter Beachtung von Qualitätssicherungsstandards (von Standortbestimmung bis hin zu Qualifizierung; Überprüfung der Maßnahmen auf Zielerreichung).
- Ausbau der Kooperation aller arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen und Akteure sowie vernetzte Aktivitäten mit sonstigen relevanten Einrichtungen und Organisationen (etwa Sozialpartner, NGOs, europäische Projekte, etwa EQUAL).
- Unterstützung von Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zur Förderung des Wiedereinstieges von Frauen (Sensibilisierung, Finanzen, Know-how, Begleitung, Betreuung).
- Durchgehende Berücksichtigung des Bedarfs an Kinderbetreuung.

10 Literatur

- AMS/BIQ (Hg.) (2002): Qualifikationsstrukturbericht des AMS Österreich für 2001, Wien.
- Berndt, Erwin (2001): Probleme der berufstätigen Frauen mit unter-15jährigen Kindern in Vorarlberg, Ergebnisse repräsentativer Meinungsumfragen, Göfis.
- Enzenhofer, Edith/Isabella Kaupa (2002), Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt VI: Evaluierung der Maßnahme karenc plus des abzwien, AMS report 29, hg. vom AMS Österreich, Wien.
- Feigl, Susanne (2003): Frauen in Vorarlberg, Zahlen, Fakten, Probleme, Situationsbericht 2003, hg. vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, von der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem ÖGB Vorarlberg, Bregenz.
- Hofstätter, Maria/René Sturm (2002): Qualifikationsbedarf der Zukunft, Beiträge zur Fachtagung »Qualifikationsbedarf der Zukunft – Qualifikationsentwicklung« des AMS, AMS report 28, hg. vom AMS Österreich, Wien.
- IMAD (2000): Kinderbetreuung in Vorarlberg, Repräsentativbefragung von Frauen mit Kindern bis 6 Jahren, Innsbruck.
- Lassnigg, Lorenz/Andrea Leitner/Peter Steiner/Angela Wroblewski (1999): Unterstützung beim Wiedereinstieg, Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen, AMS report 10, hg. vom AMS Österreich, Wien.
- Leitner Andrea/Angela Wroblewski (2001): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen, Evaluation der Maßnahme WiederIn des AMS Wien, AMS report 26, hg. vom AMS Österreich, Wien.
- Lutz, Hedwig (2003): Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern, Erste Ergebnisse, in: WIFO-Monatsberichte 3/2003, Wien, 213–227.
- Mohr, Henrike/Frédéric Duvinage/Tilmann Knittel (2001): Längerfristige Entwicklungsperspektiven des Vorarlberger Arbeitsmarktes für den Beschäftigungspakt Vorarlberg, Eine Studie des Europäischen Zentrums für Wirtschaftsforschung und Strategieberatung prognos, Basel.
- Pilsel, Bettina/Thomas Oberholzner/Friederike Weber (2002): Fachkräftebedarf, Lösungsmodelle und Strategien zur Fachkräftebedarfsdeckung in ausgewählten EU-Ländern und Australien, AMS report 33, hg. vom AMS Österreich, Wien.
- Prammer-Waldhör, Michaela (2003): Neuorientierung nach der Karenc, Kurzbericht 2/03, hg. von der Synthesis Forschung, Wien.
- Schiffbänker, Helene (2002): Zur Qualifizierung von Frauen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, Möglichkeiten, Aussichten und Grenzen im Rahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik, AMS report 27, hg. vom AMS Österreich, Wien.