

Projektbericht
Research Report

**Qualifikation &
Wiedereinstieg**
Situation (formal) niedrig
qualifizierter Frauen

Angela Wroblewski
Rossalina Latcheva
Andrea Leitner

Projektbericht
Research Report

**Qualifikation &
Wiedereinstieg**
Situation (formal) niedrig
qualifizierter Frauen

Angela Wroblewski
Rosalina Latcheva
Andrea Leitner

Unter Mitarbeit von
Barbara Bühler
Elisabeth Huber

Endbericht

Studie im Auftrag der
Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien

März 2009

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-133
email: wroblews@ihs.ac.at

Rosalina Latcheva
☎: +43/1/599 91-135
email: latcheva@ihs.ac.at

Andrea Leitner
☎: +43/1/599 91-139
email: leitnera@ihs.ac.at

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Hintergrund	3
3	Hintergrund der interviewten Wiedereinsteigerinnen	8
3.1	Soziodemografische Merkmale der interviewten Wiedereinsteigerinnen	9
4	Qualifizierungsbereitschaft von Wiedereinsteigerinnen	11
4.1	Lernerfahrungen.....	15
4.2	Qualifizierungsbereitschaft trotz Erwerbsorientierung	17
4.3	Typologie von Wiedereinsteigerinnen nach Qualifizierungsbereitschaft und Qualifizierungsbedarf	18
5	Hürden für Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen	23
5.1	Individuelle Hürden.....	24
5.1.1	Zeitmanagement – Mehrfachbelastungen – fehlende Lernräume.....	24
5.1.2	Traditionelles Rollenverständnis.....	27
5.1.3	Negative Lernerfahrungen.....	28
5.1.4	Vorhandene Qualifikationen, fehlende Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und eingeschränkter Zugang zu neuen Medien	30
5.2	Hürden: Soziales und familiäres Umfeld	33
5.2.1	Finanzielle Probleme als größte Hürde für Qualifizierung.....	33
5.2.2	Unsichere Verwertungschancen als Hindernis für eine Qualifizierung.....	36
5.3	Hürden: Informationsdefizite	38
5.4	Institutionelle Hürden bzw. strukturelle Barrieren	42
5.4.1	Keine geeignete Kinderbetreuung.....	42
5.4.2	Mangelnde Unterstützung durch ArbeitgeberInnen.....	46
5.4.3	Zugang zu Maßnahmen: „Wer ist zuständig?“	47
5.5	Hürden im Sinne der entwickelten Typologie von Wiedereinsteigerinnen.....	50
6	Anforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen von (formal) niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen	54
6.1	Kernfragen für Maßnahmen von niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen.....	54
6.2	Zielgruppenspezifische Maßnahmen	55
7	Schlussfolgerungen	66
8	Literatur	70

9	Anhang	72
9.1	Ausgangsleitfaden für Expertinneninterviews	72
9.2	Liste der Interviewpartnerinnen (Expertinneninterviews)	73
9.3	Leitfaden für Wiedereinsteigerinnen	73
9.4	Kurzbiographien der interviewten Wiedereinsteigerinnen	75

1 Einleitung

Im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg in den Beruf nach Unterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuungspflichten wird der Bildungsstand – neben dem Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten – und die damit verbundenen Karrierechancen der Wiedereinsteigerinnen als zentrale Einflussgröße auf Zeitpunkt, Ausmaß und Art des Wiedereinstiegs thematisiert. Bei der Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Wiedereinsteigerinnen wird meist auch an diesen beiden Punkten angesetzt und werden Qualifizierungsangebote bzw. Kinderbetreuungsmöglichkeiten geschaffen. Evaluierungen bisheriger Wiedereinsteigerinnenprogramme haben gezeigt, dass die Teilnehmerinnen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen eher höher gebildet sind, eher kürzere Unterbrechungsdauern aufweisen und im Schnitt weniger Kinder haben. Frauen mit niedrigem Qualifikationsniveau, längeren Berufsunterbrechungen oder mehreren Kindern sind durch Qualifizierungs- oder Orientierungsmaßnahmen deutlich schwieriger zu erreichen. Dabei sind gerade für diese Gruppe, wenn sie teilnehmen, die Effekte am höchsten (vgl. Leitner 2007; Leitner, Wroblewski 2002; Lassnigg et al. 1999). Befragungen von erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen oder Frauen in Karenz (bzw. im Kinderbetreuungsgeldbezug) kommen zumeist zu dem Ergebnis, dass dem Bildungsstand der Frauen ein hochsignifikanter Erklärungswert für die Dauer der Unterbrechung sowie Art und Ausmaß des Wiedereinstiegs zukommt (vgl. Riesenfelder et al. 2006; Rille-Pfeiffer, Kapella 2007; Braun et al. 2006, 2007; Lutz 2003, 2004).

Ziel der vorliegenden Studie ist, Qualifizierungsbereitschaft und wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf von Wiedereinsteigerinnen zu erfassen und Hürden für die Teilnahme an einer Qualifizierung aufzuzeigen, und zwar speziell für Wiedereinsteigerinnen mit niedrigem formalen Bildungsstand. Dabei wird auf Erkenntnissen aufgebaut, die in Studien über Wiedereinsteigerinnen, Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf und Weiterbildung von niedrig qualifizierten Gruppen in Österreich und Deutschland erarbeitet wurden. Die Wiedereinstiegsprobleme von Müttern sind in diesen beiden Ländern seit langem Thema. Dies hat damit zu tun, dass von der Politik eine Vereinbarkeitsstrategie von Familie und Beruf unterstützt wird, durch die Mütter die Möglichkeit haben, sich für längere Zeit primär auf die Betreuung ihrer Kinder zu konzentrieren. Damit liegt aber auch die Verantwortung über die Karenzzeit hinausgehend bei ihnen. Der Wiedereinstieg in den Beruf wird dadurch erschwert. Zugleich fördert eine geringe finanzielle Unterstützung für die Zeit der Kinderbetreuung den Vater als Hauptverdiener und legt damit auch längerfristig eine Weichenstellung Richtung „Zuverdienst“ der Mütter fest (Wroblewski, Leitner 2005). Weiters wurden für die vorliegende Untersuchung die Ergebnisse von Studien über Weiterbildung und Bildungserfahrungen von niedrig qualifizierten Personen berücksichtigt. Die Bedeutung von Bildungsabschlüssen wird zwar häufig thematisiert, aber die Gruppe der niedrig Qualifizierten bleibt in vielen Studien unterbeleuchtet.

Der vorliegende Bericht basiert primär auf leitfadengestützten Interviews mit Frauen, die noch im Kinderbetreuungsgeldbezug sind oder erst kürzlich wieder eingestiegen sind. Der Fokus wurde dabei auf Frauen mit niedrigem formalen Bildungsniveau gelegt (siehe Kapitel 3). Die Interviewpartnerinnen wurden auf der Messe „Beruf – Baby – Bildung“ im Mai 2008 angesprochen, ob sie prinzipiell für ein Interview zu ihrem Wiedereinstieg bereit wären. Weiters wurden einige sozialstatistische Merkmale erhoben, wie z.B. Bildungsstand, Staatsbürgerschaft, zuletzt ausgeübter Beruf. Aus diesem Pool der prinzipiell interviewbereiten Wiedereinsteigerinnen wurden im Dezember 2008 und Jänner 2009 Frauen kontaktiert und insgesamt 21 qualitative Interviews durchgeführt. Die Interviews wurden leitfadengestützt durchgeführt, mit Einverständnis der Interviewpartnerinnen aufgezeichnet, transkribiert und themenzentriert ausgewertet. Themen des Interviews waren die aktuelle Situation der Frauen (familiäre und berufliche Situation), der geplante bzw. bereits erfolgte Wiedereinstieg, Wahrnehmung von Qualifizierungsbedarf für den Wiedereinstieg, Motive für eine Qualifizierung bzw. den Wiedereinstieg generell.

Ergänzend zu den Interviews mit betroffenen Frauen wurden Interviews mit acht Expertinnen geführt, die in die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bzw. gering qualifizierte Frauen eingebunden sind. Auch hierbei handelt es sich um leitfadengestützte Interviews, die mit Einverständnis der Interviewpartnerinnen aufgezeichnet, transkribiert und in der Folge themenzentriert ausgewertet wurden.¹ Themen dabei waren das bestehende Angebot für Wiedereinsteigerinnen, die Erreichung von gering qualifizierten Frauen durch diese Maßnahmen sowie die spezifischen Charakteristika der Zielgruppe, die im Rahmen der Maßnahmenkonzeption zu berücksichtigen wären.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: In Kapitel Kapitel 2 werden die relevanten Ergebnisse verfügbarer Untersuchungen in Form von Thesen zusammengefasst. Diese bilden den Hintergrund für die Interpretation der im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Erhebungen. In Kapitel 3 werden die Grundgesamtheit und die interviewten Wiedereinsteigerinnen näher beschrieben. Daran anschließend werden die Qualifizierungsbereitschaft der Wiedereinsteigerinnen (Kapitel 4) und die Hindernisse für die Umsetzung dieser Qualifizierungsbereitschaft diskutiert (Kapitel 5). In Kapitel 6 erfolgt auf Basis der Interviews mit Wiedereinsteigerinnen und Expertinnen eine Diskussion der Anforderungen an eine zielgruppenspezifische Maßnahmengestaltung. Abschließend werden die zentralen Ergebnisse nochmals zusammengeführt und Schlussfolgerungen gezogen.

¹ Zur konkreten Vorgangsweise siehe Leitner, Wroblewski 2002.

2 Hintergrund

Die Geburt eines Kindes bedeutet einen entscheidenden Meilenstein im Berufsverlauf von Frauen, indem dies fast immer zu einer Berufsunterbrechung und / oder zur Reduktion der Arbeitszeit führt. Mutterschafts- und Karenzregelungen ermöglichen und unterstützen den Ausstieg von Müttern aus dem Erwerbsleben, um sich auf die Betreuung der Kinder konzentrieren zu können. Doch der Weg zurück in den Arbeitsmarkt ist in vielen Fällen schwieriger als erwartet. Können Frauen nicht beim/bei der gleichen ArbeitgeberIn wieder einsteigen, weil sie keinen rechtlichen Anspruch (mehr) auf Rückkehr haben oder die Arbeit nicht mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist, ist es für Mütter mit Kleinkindern schwierig bis praktisch unmöglich einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Wiedereinsteigerinnen werden als weniger flexibel und mobil hinsichtlich Arbeitszeiten, kurzfristigem Umdisponieren und Reisen wahrgenommen. Wegen der unterstellten mangelnden Flexibilität werden sie für bestimmte Aufgaben nicht mehr eingesetzt. Ihre Aufmerksamkeit gilt nicht mehr auf den Beruf allein fokussiert, sondern geteilt und gilt auch der „Organisation“ von Kindern (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007). Selbst wenn Mütter durch familiäre oder institutionelle Unterstützung bei der Kinderbetreuung entlastet werden, gelten sie als „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt (Leitner 2007). Die Berufsunterbrechung ist gleichsam ein Signal dafür, dass die Mutter hauptverantwortlich für die Kinderbetreuung ist und dies auch bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt bleibt und damit nicht jederzeit für den Arbeitsmarkt zur Verfügung steht – unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit. Es besteht damit ein hohes Risiko, dass Frauen nach der Karenzzeit arbeitslos sind oder zu deutlich schlechteren Bedingungen arbeiten. Daraus leitet sich für uns **These 1** für Ansatzpunkte von Qualifikation und Wiedereinstieg ab: **Die Wiedereinstiegsprobleme** sind nur zum Teil auf Dequalifizierungen durch die Berufsunterbrechungen zurückzuführen, sondern **ergeben sich ganz wesentlich aus dem gelebten und vor allem auch aus dem von ArbeitgeberInnen erwarteten Umgang mit der Vereinbarkeitsproblematik von Beruf und Kinderbetreuung.**

Eine **zweite These** oder Annahme betrifft die geschlechtsspezifische Betroffenheit der Wiedereinstiegsproblematik. Selbst jene Männer, die Frauen bei der Betreuung von Kleinkindern unterstützen, steigen kaum vollständig oder längerfristig aus dem Beruf aus, sondern bleiben z.B. einen Tag pro Woche zu Hause, um sich um das Kind zu kümmern oder nehmen einen längeren „Urlaub“ von etwa drei Monaten oder unterbrechen, wenn ihre Rückkehrmöglichkeiten gesichert sind (z.B. Beamte, Lehrer). Es sind wohl auch hier wiederum die Alltagserfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen, die Männer davor zurückschrecken lassen, aus dem Beruf vollständig auszusteigen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008). Nur in wenigen Fällen werden Männer zu „Wiedereinsteigern“ aus familiären Gründen. Die Berufsrückkehr bzw. **der Wiedereinstieg ist damit primär ein Problem von Frauen.** Daher besteht auch in dieser Studie die

Orientierung an der Problematik von Frauen bzw. auch die begriffliche Verwendung weiblicher Formen, die aber die betroffenen Männer nicht ausschließen soll.

Frauen haben trotz der in der Karenzregelung vorgesehenen Möglichkeit seltener die Wahlmöglichkeit zwischen vollkommenem Berufsausstieg oder Nebeneinander von Beruf und Familie. Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bei Paaren², Mangel an adäquaten, d.h. qualitativ und kostenmäßig zufriedenstellenden Betreuungsmöglichkeiten, normative Erwartungen an Mütter und die Anforderungen im Betrieb machen ein Nebeneinander von Beruf und Baby nahezu unmöglich. Die Wahlmöglichkeit der Frauen besteht kaum zwischen Mutterschaft mit oder ohne beruflichen Ausstieg, sondern beschränkt sich eher auf die Entscheidung zwischen Kindern und Karriere. Die Logik des Arbeitsmarktes, die auf eine uneingeschränkte Verfügbarkeit der Arbeitskraft für die Erwerbsarbeit ausgerichtet ist, macht eine Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung kleiner Kinder zu einem äußerst schwierigen Balanceakt. So kann eine Berufstätigkeit während des ersten Jahres auch zum Hindernis in der weiteren Karriere werden. Denn selten wird die Organisationsfähigkeit der Frauen, die für eine Erwerbstätigkeit in dieser Phase notwendig ist, als positive Kompetenz gewertet und eine familienfreundliche Organisation der Arbeit bleibt – selbst wenn das Unternehmen und die KollegInnen dies grundsätzlich unterstützen wollen – oft zugunsten der auf eine grenzenlose Verfügbarkeit der Arbeitskräfte ausgerichtete Arbeitsmarktlogik im Berufsalltag auf der Strecke. So bleibt bei einer frühen Rückkehr mitunter der Makel der Inflexibilität als persönliches Merkmal bestehen. Die erwarteten Vereinbarkeitsprobleme führen daher ganz rational auch dazu, dass **Frauen später in den Beruf zurückkehren, um den Stressfaktor zu vermeiden, die komplexen Anforderungen beider Bereiche zu befriedigen und täglich mehrmals zwischen den beiden Sphären zu pendeln**, so unsere *These 3*.

Frauen mit geringen Qualifikationen haben hinsichtlich der Wiedereinstiegsproblematik eine ganz spezielle Situation. Dies betrifft zum einen ihre Arbeitsmarktchancen. Nachdem der österreichische Arbeitsmarkt ganz wesentlich auf Formalabschlüsse ausgerichtet ist, sind sie in der Konkurrenz um die Arbeitsplätze benachteiligt. Aufstiegskarrieren mit geringer Bildung sind grundsätzlich möglich, aber bei Männern häufiger als bei Frauen. Männern mit geringen Qualifikationen gelingt es auch eher ein höheres Einkommen zu erzielen, während für Frauen geringe Formalbildung meist mit geringem Einkommen einhergeht. Ganz wesentlich zeigt sich die Benachteiligung von niedrig Qualifizierten hinsichtlich ihres Arbeitslosenrisikos: Mehr als die Hälfte der Arbeitslosen hat keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschluss und die Gruppe der PflichtschulabsolventInnen weist ein etwa dreimal so hohes Arbeitslosenrisiko aus wie Personen mit Lehrabschluss und ein etwa zehnmal so hohes wie Personen mit Hochschulabschluss. Bei Frauen ist nicht nur der Anteil der

² Dies resultiert nicht nur aus den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden, die in Österreich nach wie vor sehr hoch sind, sondern auch aus den Altersunterschieden von Paaren.

Pflichtschulabsolventinnen höher, sondern auch ihr Arbeitslosenrisiko (vgl. Lassnigg et al. 2009). Die Instabilität der Berufskarrieren von Frauen mit niedrigen Qualifikationen führt dazu, dass sie nach der Elternkarenz weniger häufig in ein aufrechtes Dienstverhältnis zurückkehren können (Braun et al. 2006).

Die mit Bildung einhergehenden Arbeitsmarktchancen und Karrieremöglichkeiten bestimmen ganz wesentlich mit, wie die Familien- und Wiedereinstiegsplanung erfolgt. Und auch hier scheinen ganz wesentliche Unterschiede zwischen niedrig und hoch qualifizierten Frauen zu bestehen: Während Frauen mit höherer formaler Bildung die Familiengründung eher rational planen und auf die berufliche Orientierung abstimmen, betrachten Frauen mit geringer und mittlerer Bildung ihre Familienplanung weitgehend abgekoppelt von der Berufsplanung. Für sie ist die Berufsrückkehr seltener mit Selbstverwirklichungs- oder Karriereambitionen verbunden, damit zeitlich und organisatorisch auch kaum geplant. „Sie wollen wieder im gelernten Beruf tätig sein, ‚rauskommen‘ und ‚eigenes Geld‘ verdienen.“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007). Gleichzeitig besteht aber für Frauen mit geringer Qualifikation aufgrund ihrer Einkommensmöglichkeiten sowie des verfügbaren Haushaltseinkommens – bei Partnern mit niedrigen Qualifikationen haben auch diese geringere Einkommensmöglichkeiten und ein höheres Arbeitslosenrisiko – oft die finanzielle Notwendigkeit des Dazuverdienens. Sie weisen damit eine hohe Erwerbsorientierung auf. Teilweise sind es auch die finanziellen Gründe, die sie zu Vollzeitbeschäftigung zwingen, normalerweise ist aber gerade diese Gruppe stärker auf Teilzeitbeschäftigung orientiert. Damit ergibt sich für uns **These 4**, dass für **Frauen mit geringen Qualifikationen der Wiedereinstieg weniger konkret geplant wird und die Art der Berufstätigkeit weniger Bedeutung hat, aber eine Berufstätigkeit finanziell meist notwendig ist.**

Auch wenn wir hier immer wieder von den gering qualifizierten Frauen als Gruppe sprechen, ist es für uns ein wichtiges Anliegen, diese Gruppe stärker zu differenzieren. Als gering qualifizierte Frauen werden hier Frauen verstanden, die keine formale Berufsausbildung, d.h. keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Abschluss oder maximal einen Lehrabschluss vorweisen können. Die Gründe für fehlende Qualifizierungen können dabei sehr unterschiedlich sein. Eine nicht unwesentliche Gruppe stellen dabei Migrantinnen dar, die zwar im Ausland einen Abschluss erworben haben, dieser aber in Österreich nicht anerkannt ist. Darüber hinaus gibt es innerhalb dieser Gruppe auch Personen, die im Beruf („on-the-job“) oder durch Weiterbildungen Fähigkeiten und Fertigkeiten erworben haben, durch die sie eigentlich nicht als niedrig Qualifizierte oder bildungsferne³ Gruppen einzustufen sind. **These 5** ist für uns daher das Faktum, dass **die Gruppe der niedrig Qualifizierten eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichem Arbeitsmarkt- und**

³ Der Begriff der bildungsfernen Personen wird in weiterer Folge vermieden, da formal gering qualifizierten Personen zwar die am Arbeitsmarkt stark geforderten Formalabschlüsse fehlen, sehr wohl aber Weiterbildungserfahrungen vorliegen können und auch Personen mit nicht-nostrifizierten Abschlüssen gemeint sind.

Bildungszugang ist. Ein Anliegen der Studie ist es, innerhalb dieser Gruppe weiter zu differenzieren und damit auch die nicht-zertifizierten Kompetenzen der Wiedereinsteigerinnen aufzuzeigen.

Weiterbildung während oder nach einer Berufsunterbrechung kann mehrere Funktionen haben, indem damit Dequalifizierungen entgegen gewirkt wird, fehlende Fertigkeiten erworben oder Umschulungen gemacht werden. Daneben kann aber Weiterbildung auch eine Art Signal sein, um zu zeigen, dass Frauen trotz der Familienverantwortung flexibel genug sind, etwas anderes nebenbei zu machen. Weiterbildung während der Berufsunterbrechung kann ArbeitgeberInnen signalisieren, dass sich Frauen bereits soweit organisiert haben, dass sie Beruf und Familie vereinbaren können. Sie kann damit abgesehen von den dabei tatsächlich erworbenen Fähigkeiten zum individuellen Konkurrenzvorteil bei der Arbeitsuche werden (Lassnigg 2009). Dies scheint gerade für niedrig qualifizierte Berufsunterbrecherinnen ein ganz wesentlicher Aspekt zu sein, da sie weniger von Dequalifizierungen betroffen sind, aber durch die Probleme der Vereinbarkeit in der Konkurrenz um die Arbeitsplätze auch gegenüber Personen mit gleichen Qualifikationen benachteiligt sind. **These 6** ist daher für uns, dass **Weiterbildung in oder nach der Karenz ein wichtiges Signal für die Beschäftigungsfähigkeit der Frauen ist.**

Gering qualifizierte Personen sind in Weiterbildungsangeboten deutlich unterrepräsentiert, die Erstausbildung und die dabei gemachten Erfahrungen sind dafür ausschlaggebend. Fehlende Kenntnisse oder Voraussetzungen für spezifische Angebote (z.B. Englisch-Kenntnisse für PC-Ausbildungen) wirken genauso als Barriere wie negative Vorerfahrungen mit Lernen oder Schule. Biographische Erfahrungen und milieuspezifisch erworbene Einstellungen haben einen großen Einfluss auf die subjektive „Kosten-Nutzen-Bilanz“ des Lernens, wo die Summe der Anstrengungen und Belastungen zugunsten des erwarteten Nutzens abgewogen wird. Je negativer die Vorerfahrungen mit Lernen sind, desto konkreter muss der erwartete Nutzen für die Einzelne sein (Csisinko 2005). Frauen mit geringer Bildung können vor allem dann **zum Lernen motiviert werden, wenn der erwartete Nutzen für sie konkret gegeben ist und ihre Lernerfahrungen in den Maßnahmen mitbearbeitet werden, so These 7.**

Wiedereinsteigerinnen stellen dabei ein wesentliches Potential für die Wirtschaft dar. Denn ihre beruflichen und familiären Kompetenzen können, wenn sie produktiv genutzt werden, als Standortfaktor positive Effekte für die wirtschaftliche Entwicklung bringen (Lassnigg 2009). Bei diesem Argument wird zwar in erster Linie an die Nutzung von hoch qualifizierten Arbeitskräften gedacht. Aber auch Personen mit niedrigen oder fehlenden formalen Bildungsabschlüssen verfügen über Kompetenzen, die nicht gesehen werden bzw. mangels Möglichkeiten nicht entfaltet wurden. Dies betrifft vor allem auch Personen mit Migrationshintergrund, deren Abschlüsse nicht anerkannt werden oder aber aufgrund anderer sprachlicher oder kultureller Ausrichtung Schlüsselkompetenzen fehlen. Bildungsinvestitionen unterstützen damit nicht nur die betroffenen Personen, indem sie – wie

dies ökonomisch argumentiert werden kann – individuelle Renditen durch komparative Vorteile schaffen, sondern wirken durch Steigerung der Produktivität oder des technischen Fortschrittes auch dauerhaft auf die wirtschaftliche Entwicklung ein. Damit ergibt sich durchaus ein **Bedarf und Nutzen dafür, auch Personen für Weiterbildungen zu überzeugen, die für sich keinen Vorteil aus der Weiterbildung sehen bzw. Rückkehrmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt haben**, so *These 8*.

3 Hintergrund der interviewten Wiedereinsteigerinnen

Zielgruppe für die im Rahmen dieser Studie durchgeführten problemzentrierten Interviews waren formal niedrig qualifizierte Frauen, die sich im Kinderbetreuungsgeldbezug befinden und ihren Wiedereinstieg planen oder erst kürzlich einen Wiedereinstieg vollzogen haben. Ein besonderer Fokus sollte dabei auf Migrantinnen gelegt werden, die zum Teil aufgrund fehlender Anerkennung bzw. Nostrifizierung von vorhandenen Qualifikationen einen bedeutsamen Teil der Zielgruppe darstellen.

Basis für die konkrete Auswahl der Interviewpartnerinnen lieferte das Adressenmaterial von der AK Wien, das bei der „Beruf – Baby – Bildung“ Messe im Jahr 2008 zusammengestellt wurde. 78 BesucherInnen der BBB-Messe gaben ihr Einverständnis, zu einem späteren Zeitpunkt (Herbst/Winter 2008/09) für ein Interview bereit zu stehen. Nach der Analyse des vorliegenden Adressenmaterials standen insgesamt 75 Personen zur Auswahl, unter denen sich nur einige wenige Männer befanden.⁴ Wie Tabelle 1 zeigt, weisen 12% der potentiellen Interviewpartnerinnen einen Pflichtschulabschluss, 27% eine mittlere Ausbildung (Lehre oder BMS) und 61% mindestens Maturaabschluss auf. Diese Verteilung zeigt auch, dass Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss im vorliegenden Adressenmaterial deutlich unterrepräsentiert sind.

Tabelle 1 Verteilung der potentiellen Interviewpartnerinnen nach höchster abgeschlossener Ausbildung

		Häufigkeit	Prozent	Valide Prozente	Kumulative Prozente
Valid	1 Pflichtschule	9	11,5	12,0	12,0
	2 Lehre/Fachhochschule	20	25,6	26,7	38,7
	3 AHS/BHS-Matura	19	24,4	25,3	64,0
	4 FH/Universität	27	34,6	36,0	100,0
	Total	75	96,2	100,0	
Missing	-99	3	3,8		
Total		78	100,0		

Quelle: AK-Adressmaterial (erhoben auf der BBB-Messe 2008)

Wenn auch die vorliegende Studie auf die Situationsbeschreibung gering qualifizierter Wiedereinsteigerinnen abzielt, wurde bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen auf die Heterogenität der Zielgruppe hinsichtlich Alter, Migrationshintergrund, Familien- und Bildungsstand, Beruf, Anzahl der Kinder und Wohnort geachtet. Im Folgenden wird das

⁴ Eine Person ist aufgrund des Namens eindeutig als männlich zu identifizieren, bei einigen anderen Personen fehlen entweder die Vornamen oder ist das Geschlecht nicht eindeutig zuordenbar.

realisierte Sample von 21 Interviews entlang sozioökonomischer Charakteristika beschrieben.

3.1 Soziodemografische Merkmale der interviewten Wiedereinsteigerinnen

14 der befragten Wiedereinsteigerinnen sind über 30, davon eine Frau über 40 Jahre alt. Sieben Frauen sind zwischen 26 und 29 Jahre alt.

17 Wiedereinsteigerinnen haben Wien als ihren Wohnort angegeben, drei Frauen wohnen in Niederösterreich und eine im Burgenland.

Fast die Hälfte der Frauen (n=10) haben einen Migrationshintergrund, wobei wir zwischen der 1. und der 2. Generation differenzieren können. Vier Frauen kamen in Österreich zur Welt, ihre Eltern sind jedoch im Ausland geboren. Nach der für diese Studie verwendeten Definition sind diese Frauen zur 2. Migrantinnengeneration zu zählen. Zu dieser Gruppe zählt auch jene Befragte, die zwar im Ausland geboren wurde, aber mit zwei Jahren nach Österreich gekommen ist. Von den Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund sind weitere fünf im Ausland geboren und somit Repräsentantinnen der 1. Generation. Die Analyse nach dem *Alter bei der Migration nach Österreich* für diese Gruppe zeigt, dass vier Frauen bei der Einreise nach Österreich älter als 19 Jahre waren und eine Frau 13 Jahre alt war.

Fünf Frauen waren zum Zeitpunkt des Interviews verheiratet, vier lebten in Lebensgemeinschaft, zwei waren geschieden und alleinerziehend. Zwölf der befragten Wiedereinsteigerinnen haben jeweils ein Kind, fünf Frauen haben je zwei Kinder. Es wurden auch zwei Frauen interviewt, die mehr als zwei Kinder haben: eine Frau mit drei und eine mit vier Kindern. Zwei Frauen waren zum Zeitpunkt des Interviews mit dem zweiten Kind schwanger.

Die vereinbarte Karenzdauer zum Zeitpunkt des Interviews verteilt sich wie folgt: Fünf Frauen haben zwei Jahre Karenz vereinbart, weitere drei planten ihren Wiedereinstieg ursprünglich nach zwei Jahren, verlängerten jedoch die Karenzdauer auf zweieinhalb oder drei Jahre. Vier Frauen haben zweieinhalb Jahre Kinderbetreuungszeit geplant, zwei andere Frauen wiederum die ursprüngliche Dauer von zweieinhalb auf drei Jahre verlängert. Zwei Wiedereinsteigerinnen wollen sich drei Jahre lang der Kinderbetreuung widmen und weitere fünf weisen eine längere Unterbrechungsdauer angesichts aufeinanderfolgender Schwangerschaften auf.

Nach dem Bildungsstand betrachtet, gaben vier Interviewpartnerinnen einen Pflichtschulabschluss als ihre höchst abgeschlossene Ausbildung an, neun haben einen Lehrabschluss. Zwei Wiedereinsteigerinnen haben eine mittlere Ausbildung und fünf einen

Maturaabschluss. Bei einer der Frauen, die Matura als ihre höchste abgeschlossene Ausbildung angaben, wurde ihr Abschluss in Österreich nicht anerkannt. Dadurch wird sie formal zur Gruppe der Frauen ohne Maturaabschluss gezählt. Ähnliches gilt auch für jene Frau, die ein Universitätsstudium im Ausland absolviert hat, dieses in Österreich jedoch nicht nostrifizieren ließ. Sie wird zur Gruppe der Wiedereinsteigerinnen mit Maturaabschluss gezählt, da sie in Österreich eine Matura absolviert hat.

Die Wiedereinsteigerinnen übten vor der Geburt des (jüngsten) Kindes folgende Berufe aus: Sieben von ihnen waren als Bürokräfte beschäftigt, fünf als Verkäuferinnen, zwei als Kindergartenpädagoginnen, wobei eine davon eine Leitungsfunktion innehatte. Drei der interviewten Wiedereinsteigerinnen waren im Gesundheitsbereich beschäftigt (eine als Krankenschwester, eine als Zahngesundheitserzieherin, eine als Ordinationshilfe). Zudem zählten eine Fußpflegerin, eine Bankangestellte und eine Callcenter-Agentin zu den Interviewpartnerinnen dieser Studie.

Insgesamt waren neun der Frauen in ihrem ursprünglich erlernten Beruf beschäftigt. Vier Frauen arbeiteten in einem nachträglich erlernten Beruf: Dabei haben zwei ehemalige Friseurinnen während ihrer ersten Karenz eine Umschulung zur Bürokauffrau durchlaufen; eine Zahnarztassistentin machte nach zehn Jahren eine Weiterqualifikation zur Zahngesundheitserzieherin; eine weitere Frau dieser Gruppe holte nach einer abgebrochenen Lehre als Friseurin und diversen Jobs eine Lehre als Einzelhandelskauffrau nach. Vier der interviewten Wiedereinsteigerinnen arbeiteten in einem anderen Beruf als dem erlernten: Davon war eine Lithografin, die später als Arbeitsassistentin bei einer NGO beschäftigt war; eine Frau mit Migrationshintergrund und einem im Ausland abgeschlossenen Germanistik-Lehramtsstudium (das in Österreich nicht anerkannt wurde), die als Callcenter-Agentin arbeitete; eine gelernte Drogistin sammelte als Bürokräft langjährige Berufserfahrung und eine weitere Wiedereinsteigerin arbeitete, nach einer im Ausland absolvierten Lehre in der Metallbranche, als Verkäuferin in einem Kleidergeschäft. Vier der interviewten Wiedereinsteigerinnen hatten keinen Beruf erlernt.

4 Qualifizierungsbereitschaft von Wiedereinsteigerinnen

In den Interviews wird eine sehr hohe Bereitschaft, die Kinderbetreuungsphase zur Weiterbildung zu nutzen, deutlich. Einige der Interviewpartnerinnen, die bereits gegen Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs sind oder erst kürzlich wieder eingestiegen sind, haben die Zeit der Kinderbetreuung (Kinderbetreuungsgeldbezug) zum Besuch von Weiterbildungsangeboten genutzt, andere wiederum haben überlegt, sich nach Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes neu zu orientieren und dies dann auch in unterschiedlichem Ausmaß realisiert. In einigen Interviews wird von geplanten Weiterbildungsaktivitäten gesprochen, die dann aus unterschiedlichen Gründen nicht realisiert wurden. Auch Frauen, die keine konkreten Überlegungen angestellt oder Weiterbildungsaktivitäten gesetzt haben, zeigen eine hohe Weiterbildungsbereitschaft, d.h. geben an, dass sie etwas getan hätten, wenn die Rahmenbedingungen dies erlaubt hätten. Es ist auffallend, dass in keinem Interview Weiterbildung generell abgelehnt wird. Vielmehr entsteht das Bild einer hohen Weiterbildungsmotivation, die aufgrund struktureller oder individueller Barrieren nicht realisiert werden kann.

Einige der interviewten Wiedereinsteigerinnen haben die Unterbrechung genutzt, um sich weiterzubilden, wobei in den meisten Fällen Kurse an Volkshochschulen oder anderen Bildungsanbietern im Bereich EDV, Sprachen oder auch Elternbildungskurse besucht wurden. Dabei handelt es sich überwiegend um Frauen, die knapp vor dem Wiedereinstieg stehen oder diesen bereits realisiert haben. Eine Interviewpartnerin hat während der Unterbrechung ein vor der Schwangerschaft begonnenes Studium fortgeführt. Bei einigen Frauen, deren Kinder noch jünger sind, d.h. die noch 12 bis 18 Monate im Kinderbetreuungsgeldbezug stehen werden, sind konkrete Weiterbildungsaktivitäten geplant.

„In der Karenz habe ich so verschiedene Kurse gemacht, in der Volkshochschule, z.B. Internet.“ (19)

„Ich habe jetzt beim X einen Kurs gemacht ‚Schreiben mit der 10 Finger Technik‘, weil das haben wir in der Schule überhaupt nicht mehr gehabt.“ (13)

„Ich bin noch am Überlegen, ob ich zurückgehe. Aber da ich am Überlegen bin, habe ich jetzt mit einem Weiterbildungskurs angefangen. Der Kurs ist natürlich wieder im zahnmedizinischen Bereich, also in dem möchte ich schon bleiben. (...) Ich mache jetzt einen Kurs für Dentalhygienikerin, das heißt für eine Mundhygieneassistentin. Ich habe das gelernt, aber man braucht heutzutage wirklich ein Zertifikat.“ (12)

„Ich habe mich jetzt für einen Wordkurs angemeldet und dann möchte ich eben auch noch Excel, weil Excel kenne ich nur namentlich. Es sind nur Grundlagen, aber es genügt ja schon, dass ich mir vielleicht einmal irgendetwas ausrechnen kann.“ (117)

„Lernen habe ich eh nicht aufgehört, weil jetzt mache ich dann Elternfortbildung auf der Volkshochschule.“ (I12)

„Also weiterbilden werde ich mich auf jeden Fall und gerade für's Büro oder wenn Englisch gebraucht wird. Einfach wieder ein bissl auffrischen oder Computerkurse machen. Also, ich bin nicht abgeneigt davon.“ (I14)

Ja! Also, ich habe auch schon vor, am Abend etwas zu machen, also wenn mein Mann da ist, so ab 17.00 oder so.“ (I11)

In einigen Interviews wird davon gesprochen, dass Weiterbildungsaktivitäten geplant waren, die dann aber nicht zustande kamen, weil z.B. Kurse abgesagt wurden. Eine Interviewpartnerin erzählt, dass sie einen Computerkurs machen wollte *„(...) das wäre im Oktober gewesen, glaube ich. Der ist aber dann nicht zustande gekommen, (...) die haben zu wenig Leute gehabt. Da hab ich mir gedacht: „Okay, dann soll es nicht so sein.“ (I6)*

Eine andere Interviewpartnerin hat bewusst nach Kursen gesucht, die für sie in Frage gekommen wären, aber: *„Ich habe aber nicht wirklich etwas gefunden, was ich für den Beruf dann anwenden kann und was dann auch von der Zeit her passt bzw. auch vom Budget her. Aber die Kurse, die ich auch als Leiterin gut brauchen kann, wo man eben lernt auch Gruppen zu coachen oder eben Gesprächsführungskurse, Konfliktmanagement, die dauern meistens recht lange, was auch gut ist, bevor sie so geballt sind, aber die sind halt dann auch kostenintensiver.“ (I3)*

In weiteren Interviews wird zum einen hohe Weiterbildungsbereitschaft deutlich, es liegen auch Informationen über in Frage kommende Weiterbildungsangebote vor, eine Qualifizierung kommt aber schlussendlich aufgrund von mangelnder beruflicher Verwertbarkeit nicht zustande.

„Man könnte dazulernen, natürlich. (...) Fußmassagetechniken. Also dadurch, dass bei uns im Geschäft nicht wirklich die Nachfrage war, also somit habe ich mir gedacht, dann brauche ich es nicht lernen. (...) Somit war das für mich eigentlich nie wirklich ein Thema.“ (I15)

Eine Wiedereinsteigerin hatte sich für eine Ausbildung im Sozialbereich, konkret zur Pflegehelferin interessiert, diesen Plan aber wieder verworfen: *„Ich habe mich schon privat informiert. (...) Es ist halt so, du verdienst fast nichts, du verdienst wirklich weniger, also ich würde da wirklich Abstriche machen. (...) Wenn ich dann wirklich eine Ausbildung mache und ich investiere Zeit und Geld vielleicht auch und dann kriegt man keinen Job, (...), dann bringt's es auch nicht.“ (I21)*

Bei diesen letztgenannten Beispielen handelt es sich um Frauen, die relativ genau ihren Qualifizierungsbedarf kennen und auch gewusst haben, wo sie sich über entsprechende

Angebote informieren. Relativ häufig ist eine eher diffuse Weiterbildungsbereitschaft vorhanden, d.h. kein konkretes Weiterbildungsziel vorhanden oder das entsprechende Angebot nicht bekannt. Nichtsdestotrotz wird auch hier in fast allen Fällen klar, dass eine Weiterbildung während der Unterbrechung jedenfalls beruflich verwertbar sein muss.

„Ich mein, es interessieren einen natürlich auch andere Sachen, so Sprachkurse oder so. Aber ich mein, das wäre jetzt nicht wirklich berufsbezogen, dass man sich im Urlaub halt besser verständigen kann. Aber das ist jetzt nicht das, was ich vordergründig lernen würde.“ (13)

„Ich möchte mich schon weiterbilden. (...) Vielleicht hilft mir auch die Weiterbildung, dass ich irgendwo bessere Chancen habe.“ (116)

„Es müsste für mich, in meinem Job wichtig sein! Weil ich kann nicht irgend einen Computerkurs machen, was ich bei mir im Job gar nicht brauchen kann.“ (16)

„Weil das sind eigene Computerprogramme, die man bei einem Arzt hat, das wird nirgends angeboten. (...) Also, wenn ich jetzt einen Computerkurs mache, ich habe jetzt einen begonnen, aber es bringt mir eigentlich nichts. Weil das, was die machen, brauche ich nicht.“ (113)

Neben dieser Gruppe von Wiedereinsteigerinnen, die ihren Qualifizierungsbedarf relativ genau formulieren können, gibt es Wiedereinsteigerinnen, die sich für ihren Wiedereinstieg umorientieren möchten oder müssen und in diesem Zusammenhang eine Qualifizierung anstreben. Dabei werden zum einen sehr konkrete Berufsziele formuliert, wie z.B. *„Ausbildung zur Kindergartenhelferin“* (114), zum anderen eher diffus Berufsbereiche genannt.

„Ja, ich würde sehr gerne wieder etwas machen [gemeint ist „arbeiten gehen“], aber eine andere Richtung.“ (17)

„Also ich kann mir schon vorstellen, etwas anderes zu machen. Aber die Frage ist natürlich was. Pflegehelferin oder Heimhelferin oder wie das heißt, also in diese Richtung könnte ich mir vielleicht auch etwas vorstellen.“ (18)

„Ich wollte ins Büro wechseln.“ (116)

„Ursprünglich habe ich schon überlegt, eben auch in der Karenzzeit zu kündigen und mir einfach etwas Neues zu suchen. Irgendeine Arbeit mit Kindern oder so.“ (117)

„Wenn ich nicht was gefunden hätte, dann hätte ich etwas anderes ... Ich habe überlegt wegen Kindergartenhelferin. (...) Wenn ich nicht was im Verkauf finde.“ (120)

„Wenn ich nicht einen entsprechenden Job finde, wie ich es mir vorstelle, dann würde ich vielleicht den Weg einschlagen und eine Kindergartenpädagoginqualifikation machen. Aber das ist auch eine Frage der Finanzen.“ (118)

„(...) vielleicht auch handwerklich irgend etwas, Zahntechniker hätte mich auch mal interessiert. (...) So was wie der Sozialbereich würde mich schon auch interessieren.“ (21)

In einigen wenigen Fällen wird keine Notwendigkeit für eine Qualifizierung gesehen: Entweder, weil die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz möglich ist und dafür keinerlei Update-Qualifizierung o.ä. erforderlich ist, oder aber weil diese durch das Unternehmen intern bereit gestellt wird. Aber auch hier liegt Weiterbildungsbereitschaft gekoppelt mit Weiterbildungserfahrung vor.

„Aber dadurch, dass wir eigentlich in der Firma eh selber Weiterbildungsmöglichkeiten haben. (...) Die sind gratis, das ist Dienstzeit.“ (16)

„Ja, also, hätte ich nicht meinen fixen Job, hätte ich mir vielleicht wirklich so was überlegt. [Anm.: Studienberechtigungsprüfung und Studium]“ (112)

Darüber hinaus gibt es aber auch Wiedereinsteigerinnen, die unmittelbar keinen Weiterbildungsbedarf formulieren, weil sie entweder noch nicht wissen, bei welchem/welcher ArbeitgeberIn sie nach der Unterbrechung anfangen werden oder weil sie für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit keinen unmittelbaren Qualifizierungsbedarf sehen. Aber auch hier wird auf Nachfrage Weiterbildungsbereitschaft deutlich, auch bzw. v.a. in der Phase der Unterbrechung, unmittelbar vor dem Wiedereinstieg.

„Ich kenne mich mit Englisch überhaupt nicht aus. Aber es wäre nicht schlecht, weil jetzt im Verkauf, kommen die Leute immer wieder mit Englisch.“ (120)

„Also das ist halt die Frage mit der Kinderbetreuung, weil das muss einfach gut geregelt sein. (...) Also das wäre natürlich optimal dann in der Karenzzeit das als Vorbereitung zu machen, weil das kommt sicher gut an auch bei dem Arbeitgeber, wo man sich dann bewirbt, dass man sagt, ja OK man hat in der Karenzzeit sich schon vorbereitet auf das und das und in diesem Bereich. Dann hat man sicher mehr Chancen, wenn man jetzt von der Karenz kommt und fangt ganz von null wieder an.“ (121)

„Einen Computerkurs. Heutzutage brauchst du eh schon überall Computer, weil in jedem Geschäft gibt es PCs. Also von dem her glaube ich, ein Computerkurs schadet nie. (...) Englisch schadet auch nie. (...) Nur wenn du es nie brauchst, verlernst du es wieder.“ (114)

Ähnlich stellt sich die Situation für eine Schulabbrecherin dar, die keinen unmittelbaren Qualifizierungsbedarf sieht, da sie unmittelbar nach Auslaufen des

Kinderbetreuungsgeldbezugs aus finanziellen Gründen wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt. Im weiteren Gesprächsverlauf stellt sich heraus, dass sie sehr daran interessiert wäre, einen Lehrabschluss zu machen, dies aber für nicht realisierbar hält: *„Da müsste man halt eine Lehre anfangen, aber ich bin schon 26 und da eine Lehre machen mit einem kleinen Kind? Wenn es extern etwas gäbe, würde ich es gerne machen. Aber so, wie soll das gehen?“* (I19)

4.1 Lernerfahrungen

Die interviewten Wiedereinsteigerinnen zählen – wie in Kapitel 3 gezeigt – zur Gruppe der formal niedrig Qualifizierten. Sie verfügen in den meisten Fällen maximal über einen Lehrabschluss, meistens in einem typischen Frauenberuf (wie z.B. Friseurin oder Einzelhandelskauffrau). Bei jenen Frauen, die ihre Schulbildung nicht in Österreich absolviert haben, kommt noch dazu, dass sie keinen anerkannten Abschluss vorweisen können. Verstärkt wird dies dadurch, dass Schule, Lernen oder Prüfung für einige der Interviewten negativ besetzt ist.

Negative Lernerfahrungen

„Also als ich Jugendliche war, war das alles für mich ganz schrecklich. Wahrscheinlich auch wegen der familiären Situation. Aber seitdem ich weiß, WAS ich lernen will, genieße ich das total.“ (I11)

„Ich hab einfach nicht gern gelernt, muss ich sagen, wenn ich ehrlich bin.“ (I20)

„In der Schule war ich eher faul. (...) Ich wollt dann einfach schon arbeiten gehen, ich wollt einfach nicht mehr weiter in die Schule.“ (I21)

„Mich hat es nicht interessiert. Heute täte ich alles anders machen, eh klar, im Nachhinein ist man immer gescheiter. Aber mich hat einfach die Schule nicht mehr interessiert, ich wollte nicht mehr, ich wollte Geld verdienen.“ (I14)

Positive Lernerfahrungen

Die meisten der interviewten Wiedereinsteigerinnen haben in ihrer weiteren beruflichen Karriere Erfahrungen mit Weiterbildung gemacht und berichten fast durchwegs von positiven Erfahrungen.

„Ich habe dann in einer Pharmafirma im Büro angefangen (...) Dort habe ich auch die Möglichkeit bekommen, EDV-Kurse, Englischkurse zu machen. Also das war eigentlich recht positiv da.“ (I21)

„Ich habe keine Angst vor dem Lernen, also ich mache das gerne. (...) Wenn es mich interessiert, dann ist das für mich kein Problem.“ (I18)

„Mir hat das schon Spaß gemacht. Ich habe auch als Friseurin beim WIFI etliche Kurse zur Weiterbildung gemacht. Ich war auch in der Lehrzeit non-stop im WIFI. (...) dass man sich nach oben arbeiten kann, dass man auch bei Wettkämpfen mitmachen kann.“ (I4)

Weiterbildung als Teil der Berufskarriere

Insbesondere Frauen mit längeren Beschäftigungen in einem Unternehmen beschreiben die Weiterbildung als Teil ihrer Karriere, d.h. sie hatten zumeist bis zur Geburt des Kindes die Leitung von Arbeitsgruppen oder eines Kindergartens oder ähnliches inne.

„Ich habe berufsbegleitend in den letzten drei Jahren (...) eine berufsbegleitende Ausbildung zur Leiterin gemacht. Ich habe dann im letzten Jahr, also 14 Monate, auch als Leiterin gearbeitet.“ (I3)

„Ich habe so ein Arbeitsanleiterinnenseminar gemacht. Das ist über ein Jahr gegangen, immer alle paar Monate ein paar Tage, das alles abdeckt von Kundenakquise bis zu zwischenmenschlichen Beziehungen.“ (I11)

„Ich hab dann auch in der Arbeit die Bereichsleiterzertifizierung gemacht. Einfach auch, um etwas in der Hand zu haben, weil man weiß ja nicht, ob man ewig da bleibt.“ (I6)

Eine Interviewpartnerin beschreibt ihre zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Betreuerin bzw. Ausbilderin für Teams in neu eröffneten Filialen einer Lebensmittelkette, die sie aufgrund ihrer langjährigen Berufspraxis bzw. Unternehmenszugehörigkeit inne hatte. Sie absolvierte dafür konzerninterne Ausbildungen (Trainerausbildung; I9).

Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen des AMS

Acht Frauen haben auch bereits Erfahrungen mit Qualifizierungsmaßnahmen des AMS gemacht. Diese werden ambivalent bewertet. In einigen Fällen wird davon gesprochen, dass nicht viel Neues dazugelernt wurde bzw. wurde Kritik an den Rahmenbedingungen geäußert.

Eine Wiedereinsteigerin a mit Pflichtschulabschluss hatte während einer Phase der Arbeitslosigkeit an einer AMS-Maßnahme teilgenommen (Aus- und Weiterbildung im Verkauf, BFI): *„Aber ehrlich gesagt, ich meine dort hast du nichts gelernt. (...) Mir ist vorgekommen, da war nichts eigentlich vom Verkauf. Dort hast du ja Kommunikation und Marketing und so, aber nur, das lernst du eh schon im Poly.“ (I16)*

„Ich war als Teilzeitarbeitsuchende gemeldet und dann habe ich einen Kurs bekommen, gleich an dem Tag, wo ich mich angemeldet habe und musste einen Kurs besuchen gleich zwei Tage später und die wussten nicht einmal, ob der Kurs Teilzeit war. Der Kurs war für zehn Tage und das war nur am Nachmittag von 13.00 bis 16.30 und vormittags hatten wir auch noch so Einzelcoaching. (...) Ich konnte mein Kind weder abholen, noch hinbringen. (...) Ja und dann haben wir das irgendwie so geregelt, dass meine Mama sie abgeholt hat, aber es war schwer. Ich war wirklich fix und fertig diese zwei Wochen.“ (I10)

Auf der anderen Seite wird ebenso oft von positiven Erfahrungen mit AMS-Qualifizierungen berichtet. In drei Fällen haben interviewte Frauen im Zuge eines früheren Wiedereinstiegs an AMS-Maßnahmen teilgenommen.

„Ich habe damals in der Karenz, habe ich einen Windows-Grundkurs gemacht und das hat mir schon was gebracht, weil ich bin nicht vor Null gestanden mit dem Computer, sondern ich wusste schon mal, wie kann ich was verschieben, wie kann ich den Computer einschalten.“ (I13)

„Für mich war das ganz was Neues und interessant. Ich habe viele Leute kennen gelernt muss ich sagen, auch mehr Deutsch gesprochen. Ich war eh lange Zeit zu Hause und mit den Kindern red' ich kroatisch. Das war für mich wirklich was Interessantes, auch was zu lernen, z.B. Computer. Ich hab eh zu Hause einen und mein Mann tut das jeden Tag, mich hat das nie interessiert. Aber nach dem Kurs mach ich irgendwas und schreib was.“ (I20)

Eine Wiedereinsteigerin, die vor der Schwangerschaft mit dem ersten Kind im Bürobereich tätig war, hat im Zuge des Wiedereinstiegs in einem Jahr einen Lehrabschluss als Bürokauffrau erworben. *„Ich habe vor der Karenz ja auch im Büro gearbeitet. (...) Und da ich ja vor hatte, wieder ins Büro zu gehen. (...) Und ohne einen Abschluss in der Richtung wäre das sehr schwierig gewesen.“ (I7)*

4.2 Qualifizierungsbereitschaft trotz Erwerbsorientierung

Die hohe Bereitschaft der Wiedereinsteigerinnen, eine Weiterbildung zu absolvieren, steht häufig im Widerspruch zu einer sehr hoch ausgeprägten Erwerbsorientierung bedingt durch die finanzielle Lage der Familie. Diese Ambivalenz wurde bereits bei der Beschreibung der Lernerfahrungen deutlich. Bereits in der Schulzeit steht der Bereitschaft, eine Ausbildung zu machen, der Wunsch nach „Geld verdienen“ gegenüber. Gerade bei Frauen, die verstärkt auf das Niedriglohnsegment angewiesen sind, wird die Bereitschaft zur Weiterbildung häufig mit Verweis auf die finanzielle Situation relativiert. Neben dem finanziellen Motiv für einen raschen Wiedereinstieg wird häufig auch der Wunsch nach sozialen Kontakten genannt.

So meint eine Wiedereinsteigerin mit Migrationshintergrund und nicht nostifizierter Ausbildung aus dem Herkunftsland, die hohe Weiterbildungsbereitschaft zeigt: *„Ich muss auf jeden Fall arbeiten, damit die Familie finanziell in Ordnung ist.“* (118)

Eine Alleinerzieherin, die in Elternteilzeit zu ihrem alten Arbeitgeber zurückkehren wird, beschreibt zum einen finanzielle Motive, zum anderen die sozialen Kontakte als Grund für ihren Wiedereinstieg: *„Ganz zu Hause bleiben wäre eh nicht in Frage gekommen, vom Finanziellen schon einmal nicht. (...) Ich habe gerne mit Leuten zu tun und daher ...“* (117)

Eine Frau begründet ihren Wunsch nach Wiedereinstieg damit, dass ihr daheim die Decke auf den Kopf fällt und führt gleichzeitig finanzielle Gründe an, die dazu führen, dass sie jeden Arbeitsplatz annehmen würde, der mit den Kindergartenzeiten vereinbar ist: *„Weil ich jetzt schon seit drei Jahren daheim bin und mir schon die Decke am Kopf fällt und ich doch ein bissl was anderes als nur Mutter und Hausfrau sein, auch tun möchte. (...) Arbeit ist Arbeit. Und wenn man das Geld braucht ...“* (114)

4.3 Typologie von Wiedereinsteigerinnen nach Qualifizierungsbereitschaft und Qualifizierungsbedarf

Die Beschreibung der Weiterbildungsbereitschaft und der jeweils relevanten Kontextfaktoren (Kenntnis über künftigen Beschäftigungsbereich, Informationsstand über Qualifizierungen, bisherige Lernerfahrungen und Rückkehrwunsch bzw. -möglichkeit) zeigt, dass die Gruppe der interviewten Wiedereinsteigerinnen sehr heterogen ist. Um diese Heterogenität für die weitere Analyse greifbarer zu machen, werden im Folgenden die interviewten Wiedereinsteigerinnen primär nach ihrem wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf und ihrer Qualifizierungsbereitschaft typologisiert. Dabei spielt natürlich auch die Rückkehrmöglichkeit zum/zur alten ArbeitgeberIn eine Rolle, da damit häufig ein konkretes Qualifizierungsziel verbunden ist. Zielsetzung ist, die Wiedereinsteigerinnen so zusammenzufassen, dass damit Potential für Qualifizierungsmaßnahmen bzw. konkreter Informationsbedarf aufgezeigt werden kann. Insgesamt werden sechs Typen von Wiedereinsteigerinnen unterschieden:

1. „Rückkehrerinnen“
2. „Wechslerinnen“
3. „Umsteigerinnen“
4. „Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf“
5. „Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf“
6. „Erwerbsorientierte“

Die Gruppe der „Rückkehrerinnen“ umfasst drei Frauen, die eine Rückkehr in ihren alten Beruf (und zu ihrem/ihrer alten ArbeitgeberIn) planen und in diesem Zusammenhang eine

Qualifizierung anstreben. Angestrebt werden sowohl „Höherqualifizierungen“ (wie z.B. Meisterprüfung) wie auch Zusatzqualifikationen, die eine Verbreiterung des beruflichen Einsatzfeldes mit sich bringen (z.B. Ausbildung „Dentalhygiene“ für Zahnarztassistentin).

Ein typisches Beispiel für eine „Rückkehrerin“ stellt Interviewperson 15 dar. Die Befragte hat eine Lehre als Fußpflegerin abgeschlossen und bis zum Mutterschutz in ihrem ehemaligen Lehrbetrieb gearbeitet. In der Karenz arbeitet sie einen Tag pro Woche bei ihrem Arbeitgeber. Ob sie nach der Karenz in Elternteilzeit zurückkehren kann, ist noch nicht entschieden, ihr Arbeitgeber macht dies vom Geschäftsgang abhängig. Während der Karenz hat die Befragte überlegt, sich in Richtung Meisterprüfung weiter zu qualifizieren. Sie hat sich zwar aktiv erkundigt, u.a. auf der BBB-Messe der AK, diesbezüglich aber keine Informationen bekommen (v.a. über Förderungen). Für sie wäre auch eine Zusatzqualifikation (Fußmassage o.ä.) während der Karenz in Frage gekommen, wenn sie dafür Verwertungsmöglichkeiten gesehen hätte, d.h. sie hat dies aufgrund (erwarteter) mangelnder Nachfrage bei ihrem Arbeitgeber nicht realisiert.

Die Gruppe der „Wechslerinnen“ unterscheidet sich von der Gruppe der „Rückkehrerinnen“ primär dadurch, dass sie nicht zum/zur ArbeitgeberIn zurückkehren können oder wollen (z.B. wegen Unvereinbarkeit der Arbeitszeiten mit Kinderbetreuungszeiten). Die Wiedereinsteigerinnen in dieser Gruppe verfügen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und langjährige Berufspraxis. Auch sie wollen in ihrem Beruf bleiben und streben eine Höher- oder Zusatzqualifikation an. Eine andere Möglichkeit ist eine angestrebte Zertifizierung von im Berufsleben vorhandenen Qualifikationen, die aber nicht dem Ausbildungsprofil entsprechen, z.B. wenn eine gelernte Friseurin jahrelang im Büro tätig war und für einen Wiedereinstieg einen Lehrabschluss anstrebt.

Ein Beispiel für eine „Wechslerin“ ist Interviewperson 10. Sie hat in Österreich die HAK absolviert und danach ein Jahr in der Telekommunikationsbranche gearbeitet. Aufgrund der Berufstätigkeit ihres Mannes ist sie für 8 Jahre in die Niederlande gegangen und hat dort als kaufmännische Angestellte gearbeitet. Nach ihrer Rückkehr nach Österreich war sie bis zur Schwangerschaft kurz als Buchhalterin beschäftigt. Sie denkt, dass aufgrund der kurzen Beschäftigung bei ihrer letzten Arbeitgeberin (aufgrund einer Risikoschwangerschaft) eine Rückkehr nicht möglich ist, möchte aber in diesem Bereich wieder einsteigen und sich dafür auch weiterqualifizieren. Sie hat sich diesbezüglich beim AMS erkundigt und nimmt zum Befragungszeitpunkt an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme (Implacementstiftung) teil.

Vier der interviewten Wiedereinsteigerinnen streben eine Umschulung an, zählen also zur Gruppe der „Umsteigerinnen“, wobei sie auf vorhandenen Qualifikationen aufbauen möchten. In allen vier Fällen wäre eine Rückkehr zum/zur alten ArbeitgeberIn möglich, eine solche wird jedoch nicht angestrebt. Entweder weil die Arbeitsbedingungen bei einer Rückkehr in Teilzeit nicht akzeptabel (bzw. nicht mit Kinderbetreuung vereinbar erscheint) oder eine latente Unzufriedenheit mit der Beschäftigung vor der Schwangerschaft ein Grund

dafür ist, sich beim Wiedereinstieg neu zu orientieren. Die Wiedereinsteigerinnen in dieser Gruppe haben genaue Informationen über die Bedingungen und Möglichkeiten in dem von ihnen angestrebten Berufsfeld, sie haben ihre eigenen Fähigkeiten, Neigungen und familiären Rahmenbedingungen dahingehend reflektiert, ob eine derartige Tätigkeit für sie realisierbar ist.

Ein Beispiel für eine „Umsteigerin“ ist Interviewperson 5. Die Befragte ist ausgebildete Kindergärtnerin und hat bis zum Mutterschutz den Beruf acht Jahre lang ausgeübt. Sie hat bereits vor der Schwangerschaft über ihre beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten nachgedacht und sah für sich zwei Optionen: Entweder eine Kindergartenleitung anzustreben oder in die Ausbildung von KindergärtnerInnen zu wechseln. Ersteres hält sie für sich nicht für die ideale Lösung. In der Ausbildung hat sie bereits Erfahrungen gesammelt und denkt, dass dies eher ihren Interessen und Neigungen entspräche. Für die Tätigkeit als Lehrende an der BAKIP wird seit kurzem ein abgeschlossenes Studium verlangt. Sie hat daher in der Karenz ein Soziologiestudium begonnen. Ihre Umstiegs motivation wird noch dadurch gestärkt, als eine Rückkehr an ihren alten Arbeitsplatz in Vollzeit jederzeit, in Teilzeit jedoch kaum möglich ist.

Der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf werden vier Frauen zugerechnet. Es handelt sich dabei um Wiedereinsteigerinnen, die keine Rückkehrmöglichkeit an einen alten Arbeitsplatz haben und den Wiedereinstieg zur Neuorientierung nutzen wollen. Sie weisen eine hohe Erwerbsorientierung und gleichzeitig eine hohe Bereitschaft zur Qualifizierung auf. Mit einer Ausnahme verfügen alle diese Frauen über Erfahrungen mit Weiterbildung und bewerten diese Erfahrungen als positiv. Die vierte Wiedereinsteigerin dieser Gruppe hat in Österreich die Pflichtschule abgeschlossen, aufgrund ihres Migrationshintergrundes konnte sie damals keine Lehrstelle finden und stieg daher (ungewollt) als Hilfsarbeiterin in den Arbeitsmarkt ein. Die Frauen haben relativ diffuse Vorstellungen von jenen Berufsbereichen, in denen sie tätig sein wollen, d.h. entweder sie haben noch gar keine Vorstellungen oder aber keine konkreten Vorstellungen über die Tätigkeit und die Arbeitsbedingungen im angestrebten Berufsfeld. Alle vier dieser Gruppe zugeordneten Wiedereinsteigerinnen weisen Migrationshintergrund auf.

Interviewperson 18 wird als Beispiel für eine Wiedereinsteigerin mit Neuorientierungsbedarf näher vorgestellt: Sie ist slowakische Staatsbürgerin und vor nunmehr 10 Jahren nach Österreich gekommen. Sie hat in der Slowakei ein Germanistikstudium abgeschlossen, das jedoch nicht nostrifiziert ist. Sie hat in Österreich die HAK-Matura gemacht, da sie sich damit bessere Arbeitsmarktchancen versprach. Sie hat danach bis zum Mutterschutz 5 Jahre in einem Callcenter gearbeitet. Aufgrund der schlechten Auftragslage des Unternehmens rechnet sie damit, nach der Behaltefrist gekündigt zu werden. Sie geht davon aus, sich demnächst neu orientieren zu müssen und zeigt hohe Bereitschaft, in diesem Zusammenhang eine Qualifizierung zu absolvieren. Sie kann sich vorstellen, wieder im Büro zu arbeiten, wobei sie hier gerne ihre Sprachkenntnisse verwerten würde, oder aber in einem

Kindergarten zu arbeiten, da sie im Studium Pädagogikkenntnisse erworben hat und sie sich hier gute Arbeitsplatzchancen erwartet.

Die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf umfasst fünf Frauen. Diesen ist gemeinsam, dass sie für einen geplanten Wiedereinstieg derzeit keine Notwendigkeit einer Qualifizierung sehen, weil sie an den letzten Arbeitsplatz zurückkehren möchten. Ob diese Rückkehr tatsächlich realisiert werden kann, ist in einigen Fällen noch nicht abgeklärt, da dies von der Auftragslage beim/bei der ArbeitgeberIn abhängt oder noch nicht geklärt ist, ob einer gewünschten Elternteilzeit vom/von der ArbeitgeberIn zugestimmt wird. In dieser Gruppe befinden sich auch zwei Frauen, die in Großbetrieben tätig sind und deren Rückkehr bereits erfolgt ist bzw. immer klar war. Eine dieser Frauen ist in Vollzeit an den alten Arbeitsplatz zurückgekehrt, da bei einem Umstieg auf Teilzeit ein Wechsel des konkreten Einsatzgebiets notwendig gewesen wäre. In einem zweiten Fall handelt es sich um eine Bankangestellte, die eine Elternteilzeitvereinbarung abgeschlossen hat. In diesen beiden Fällen ist auch davon auszugehen, dass notwendiger Qualifizierungsbedarf durch unternehmensinterne Aus- oder Weiterbildungsprogramme gedeckt wird. Die anderen drei Frauen dieser Gruppe sehen selbst zwar keinen Qualifizierungsbedarf, aus einer Außenperspektive scheint dieser jedoch sehr wohl gegeben. In einem Fall hat der Arbeitgeber der Rückkehr in (Eltern)Teilzeit noch nicht zugestimmt, d.h. für den (eher wahrscheinlichen) Fall, dass eine Teilzeitbeschäftigung nicht möglich ist, würde Qualifizierungsbedarf bestehen. In den beiden anderen Fällen ist eine Rückkehr in Teilzeit mit dem/der ArbeitgeberIn bereits vereinbart oder möglich. Es handelt sich um Großbetriebe, d.h. mit der Rückkehr wird sich auch das Einsatzgebiet ändern. Beide Frauen werden durch die Rückkehr in Teilzeit auch nicht in vorherige Leitungsfunktionen zurückkehren können. In zwei Fällen wurde eine Qualifizierung während der Unterbrechung besucht, die allerdings keinen unmittelbaren Arbeitsplatzbezug hat und eher als „Allgemeinbildung“ gesehen wird, wie z.B. Elternfortbildung oder EDV-Grundkenntnisse (I12, I17).

Ein Beispiel für eine Wiedereinsteigerin, die keinen Qualifizierungsbedarf wahrnimmt, ist Interviewperson 12. Die Befragte ist nach der Karenz an ihren alten Arbeitsplatz in Vollzeit zurückgekehrt. Bei einer Rückkehr in Teilzeit hätte sie den Arbeitsplatz wechseln müssen, was sie keinesfalls wollte. Ihre Bildungsbiographie ist durch einen Schulabbruch gekennzeichnet, da der Schultyp mehr dem Wunsch der Eltern als ihren Vorstellungen entsprochen hat. Sie hat danach bei der Gemeinde Wien eine Lehre im Bürobereich absolviert und danach in der Verwaltung eines Krankenhauses der Stadt Wien gearbeitet und ist später zu ihrem aktuellen Arbeitgeber gewechselt. Sie hat als Berufstätige die Berufsreifeprüfung und anschließend die HAK-Matura nachgeholt sowie an mehreren vom Arbeitgeber und von ihr privat finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen.

Ein anderes Beispiel für eine Wiedereinsteigerin, die selbst keinen Qualifizierungsbedarf sieht, ist Interviewperson 13. Die Befragte hat eine berufsbildende mittlere Schule mit Spezialisierung für Gesundheitsberufe abgeschlossen. Sie arbeitet seit vielen Jahren bei einem Arzt als Ordinationshilfe.

Nach dem ersten Kind ist sie nach Auslaufen der Karenz in Vollzeit an ihren alten Arbeitsplatz zurückgekehrt. Nach dem zweiten Kind erscheint ihr das nicht mehr machbar und sie möchte in Elternteilzeit zurückkehren. Der Arbeitgeber hat der Elternteilzeit noch nicht zugestimmt und sie rechnet auch nicht wirklich mit einer Zustimmung. Solange die Rückkehrmöglichkeit nicht geklärt ist, ist sie weder auf Arbeitsplatzsuche noch bereit, an einer Qualifizierung teilzunehmen. Weiters ist sie der Meinung, es gäbe für Ordinationshilfen keine Weiterbildungsangebote, weil sie auch noch nie an einer teilgenommen hat.

Der Gruppe der „Erwerbsorientierten“ werden drei Interviews zugerechnet. Es handelt sich dabei um Wiedereinsteigerinnen, die in erster Linie erwerbstätig sein wollen. Zwei der Frauen dieser Gruppe haben keine abgeschlossene Schul- oder berufliche Ausbildung vorzuweisen, eine hat eine Lehre abgeschlossen. Qualifizierung wird für einen beruflichen Wiedereinstieg als nicht relevant erachtet und dementsprechend niedrig ist auch Qualifizierungsbereitschaft ausgeprägt. Eine Qualifizierung wird primär erst für den Fall einer Arbeitslosigkeit in Erwägung gezogen. „*Wenn ich nicht was im Verkauf finde.*“ (I21) Keine der Frauen, die dieser Gruppe zugerechnet werden, hat die Unterbrechung genutzt, um an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Interviewperson 14 ist ein typisches Beispiel für die Gruppe der „Erwerbsorientierten“: Sie hat nach einer einjährigen Fachschule in einem Bürojob zu arbeiten begonnen und hat sich in den folgenden Jahren mehrmals neu orientiert. Sie hat u.a. in einem Kindergarten, einem Callcenter und anderen Bürojobs gearbeitet. Die häufigen Arbeitsplatzwechsel begründet sie mit der Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen. Kurz vor der Geburt ihres Kindes kündigte sie ihre letzte Stelle. Sie hat ab März 2009 einen Kindergartenplatz für ihr Kind und möchte dann wieder arbeiten gehen. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews auf Arbeitsplatzsuche, wobei sie keine Präferenzen über den Arbeitsinhalt hat. Kriterien sind vielmehr, dass sie für die Anfahrt nicht länger als 20 Minuten braucht und dass die Arbeitszeiten mit den Kindergartenzeiten vereinbar sind. Sie zieht eine Tätigkeit als Verkäuferin oder als Kassierin in einer Lebensmittelkette ebenso in Erwägung wie eine Tätigkeit als Kindergartenhelferin.

Diese Typologie verdeutlicht die Heterogenität der interviewten Wiedereinsteigerinnen und zeigt darüber hinaus auch, dass nicht alle Frauen gleichermaßen durch Qualifizierungsangebote zu erreichen wären. Insbesondere Frauen, die selbst keinen Qualifizierungsbedarf sehen, wären durch Angebote wahrscheinlich nur schwer zu erreichen, höchstwahrscheinlich erst im Falle von Arbeitslosigkeit. Konkret handelt es sich dabei um „Wiedereinsteigerinnen ohne Qualifizierungsbedarf“ und die Gruppe der „Erwerbsorientierten“. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass auch diese Frauen prinzipiell Qualifizierungsbereitschaft zeigen. Das bedeutet, unmittelbare Zielgruppe für Maßnahmen zur Unterstützung des Wiedereinstiegs durch Orientierung und Qualifizierung sind die ersten vier der angeführten Gruppen.

5 Hürden für Qualifizierung von Wiedereinstiegerinnen

Ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie ist, dass auch gering qualifizierte Frauen eine überraschend hohe Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereitschaft zeigen und diese auch in einen mehr oder weniger spezifischen Bedarf konkretisieren können. Auch gering qualifizierte Frauen wollen die Zeit der Karenz dafür nützen, durch gezielte Aus- und Weiterbildung einer (weiteren) Dequalifizierung aufgrund der Unterbrechung entgegen zu wirken, um damit ihre Chancen für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg zu erhöhen. Unsere Analyse zeigt jedoch, dass die hohe Qualifizierungs- und Weiterbildungsbereitschaft von gering qualifizierten Frauen im Kinderbetreuungsgeldbezug schnell schwinden kann, wenn die erforderlichen individuellen und institutionellen Rahmenbedingungen fehlen.

Das folgende Kapitel zielt auf die Darstellung individueller und struktureller Barrieren für die Qualifizierung von Wiedereinsteigerinnen und integriert dabei zwei Perspektiven: Zum einen werden die Hürden für die Aus- und Weiterbildung aus der Sicht der befragten Frauen analysiert, zum anderen jene Aspekte aus den Expertinneninterviews zusammengefasst, die ergänzend zu den individuellen Sichtweisen stehen. Die Verknüpfung beider Perspektiven verschafft uns die Möglichkeit, ein umfassenderes Bild der vielfältigen Hindernisse zu zeichnen, die das Ausschöpfen des Aus- und Weiterbildungspotentials von gering qualifizierten Frauen in Karenz beeinträchtigen. Zudem wird versucht, mögliche Ansätze zu ihrer Bewältigung aufzuzeigen (siehe Kapitel 1).

Die individuellen Hürden und strukturellen Barrieren, mit denen sich gering qualifizierte Wiedereinsteigerinnen bei der Aus- und Weiterbildung oder beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt konfrontiert sehen, gleichen nur zum Teil jenen von höher qualifizierten Frauen. Ein wichtiger Unterschied liegt vor allem in der Bündelung bzw. Vervielfachung von Problemlagen und Hindernissen bei der Gruppe der gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen. Das Zusammenspiel von individuellen und institutionellen Hürden wird am stärksten bei der Gruppe der Frauen mit Migrationshintergrund sichtbar, bei welcher rechtliche Regelungen über Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang alles andere überlagern können. Ziel der vorliegenden Studie ist es daher, die Gruppe von Wiedereinsteigerinnen sowohl in ihrer Heterogenität als Gruppe wie auch in der Überschneidung vielfältiger Problemlagen zu analysieren. Durch die explizite Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenskontexten in der Analyse (wie z.B. Alleinerzieherinnen, Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund etc.) können zielgruppenspezifische Empfehlungen für zukünftige Maßnahmengestaltung erarbeitet werden (siehe Kapitel 6.2).

Die vielfältigen Hürden und Barrieren, auf die gering qualifizierte Wiedereinsteigerinnen oder Frauen mit Migrationshintergrund bei Aus- und Weiterbildung treffen, lassen sich in vier

Kategorien zusammenfassen: 1) individuelle Hürden; 2) familiäres bzw. soziales Umfeld; 3) Informationsdefizite; 4) institutionelle bzw. strukturelle Barrieren.

5.1 Individuelle Hürden

5.1.1 Zeitmanagement – Mehrfachbelastungen – fehlende Lernräume

Ein Problem, das Frauen in Karenz besonders betrifft, ist jenes des erlebten Zeitmangels und des persönlichen Zeitmanagements. Viele der befragten Frauen erwähnen das zeitliche Ausgelastetsein mit der Kinderbetreuung und die Überforderung, die im Falle einer Qualifizierung und der damit verbundenen Lernphasen, entstehen würde.

„Ich meine, dass ich mich jetzt hinsetze und die Matura nachholen täte, das täte ich nicht machen. Ich glaube, die Geduld und die Nerven hätte ich einfach nicht mehr dazu. Die Zeit einfach nicht, weil ja doch Familie da ist und ich hätte, glaube ich, die Nerven einfach dazu nicht mehr, dass ich mich jetzt da jeden Tag vier Stunden hinsetze und nur lerne.“ (I14)

„Schaffe ich das Lernen mit der Kleinen? Habe ich die Zeit zum Lernen? Das ist nämlich noch was, wo ich sage, ich kann mein Kind nicht in eine Ecke setzen und sagen: 'Setz dich da her, ich muss jetzt lernen'. Das funktioniert nicht.“ (I15)

„Ganz ehrlich: ich mein, wenn man in der Früh mit der Kleinen aufsteht bis am Abend, man ist dann so k.o! Man hat dann dazu gar nicht mehr die Kraft.“ (I16)

Die ausgebildete Krankenschwester (I1), die ohnehin eine hohe Qualifizierungsbereitschaft aufweist und derzeit eine Psychotherapie-Ausbildung absolviert, gibt an, sie hätte während der Karenz noch gerne mehr gemacht, sie habe jedoch die Anstrengungen der Kinderbetreuung unterschätzt. Die Karenz wird von manchen Frauen auch im Sinne einer Auszeit verstanden, in der die Zeit fast vollständig für die Kinderbetreuung aufgewendet wird und daneben wenig Spielraum für sonstige Beschäftigungen bleibt. Zu beachten ist hier die besondere Situation von Alleinerzieherinnen.

„Also ich habe diese Zeit jetzt völlig genossen, nur für mein Kind da zu sein. Ich meine, natürlich nimmt man sich selber auch Auszeit, das ist klar. Ich meine, die braucht man, weil sonst bricht man zusammen, aber das Leben ist schon zu 99 Prozent auf das Kind ausgerichtet. (...) Nein, also da hätte ich mir überhaupt nicht vorstellen können, irgendwas, also jetzt in der Zeit etwas zu lernen, also - geschweige denn, ich bin schon kaum zum Lesen, zum normalen Lesen gekommen. Wenn sie gerade einmal schlafen, dann machst wieder das Nötigste oder lässt dich auch nur einmal, wuff, erschöpft irgendwo sinken.“ (I17)

Darüber hinaus erhöht eine mangelnde oder gar fehlende Unterstützung des Partners in Kinderbetreuung und Hausarbeit das Ausmaß an Belastungen für die Frau und senkt die Aufnahmebereitschaft für Bildungsinhalte.

„Unser Tag fängt meistens um sechs, sieben, acht an, und dann den ganzen Tag Kind, Hausarbeit und dann um sechs setzt du dich hin und gehst noch drei Stunden lernen, sollst dich noch konzentrieren, also ich könnte das nicht. Weil ich einfach auf d’Nacht müde und erledigt bin.“ (I14)

In manchen Fällen fühlen sich die Frauen durch die Dreifachbelastung – Familie, Qualifizierung und Hausarbeit – überfordert, auch wenn es seitens des Partners und/oder der Großeltern Unterstützung gibt. Jemand, der außerhalb der Familie steht, wird als notwendiger Gesprächspartner thematisiert.

„Aber irgendwie hätte ich fast einen, ja einen seelischen Beistand gebraucht, ich meine das klingt jetzt blöd um zu sagen: ja, ich mach das jetzt mit dem Studium und ich zieh das jetzt durch und schmeiß nicht gleich alles hin, wenn da eine Hürde kommt.“ (I5)

Expertinnensicht: Wissen um den richtigen Zeitpunkt für Qualifizierung

Aus der Sicht der befragten Expertinnen ist das Wissen um den richtigen Zeitpunkt einer Qualifizierung ausschlaggebend für ihre Realisierung, wobei auch unter den Expertinnen unterschiedliche Auffassungen darüber herrschen. Beim NOVA-Programm kommt klar zum Ausdruck, dass die Qualifizierungsbereitschaft erst nach der Geburt des Kindes ernst genommen wird und davor keine konkrete Betreuung angeboten wird: *„Wir z.B. fördern nicht, also machen keinen Bildungsplan solange die Kundin noch schwanger ist. Wir sagen: ‚Jetzt kriegen Sie einmal das Kind und dann schauen wir einmal.‘ Und sehr oft erleben wir dann, dass das dann ganz anders ausschaut, weil sie es sich einfach nicht so anstrengend vorgestellt haben mit dem Kind.“ (NOVA Beschäftigte)*

Ferner wird auch seitens der Expertinnen die Überforderung nach der Geburt als eine mögliche Ursache für ausbleibende Realisierung der Qualifizierung genannt. Zu hinterfragen wäre jedoch, ob sich eine etwaige Beratungsabweisung während der Schwangerschaft nicht demotivierend auf die Qualifizierungsbereitschaft auswirken könnte. Würde also noch vor Geburt des Kindes ein Bildungsplan entwickelt und würde dieser auch erst für ein halbes Jahr bis ein Jahr nach Geburt des Kindes angesetzt sein, könnte sich die Wiedereinsteigerin dennoch geistig auf die Qualifizierung vorbereiten. Dass dieses Konzept funktionieren könnte, belegt eine Aussage derselben Expertin: *„(...) manche Kundinnen sind unter so einem Druck: ‚Jetzt muss ich es gleich machen, weil sonst schaff ich es nicht mehr.‘ Und manchmal ist es eine Erleichterung, das zu machen, wenn das Kind schon ein halbes Jahr alt ist.“ (NOVA Beschäftigte)* Das Wissen um den Beginn einer Qualifizierung könnte seitens

der Frauen einerseits als „Erleichterung“ erlebt werden, andererseits könnte es auch motivierende Wirkung für ein abgestimmtes Zeitmanagement haben.

Expertinnensicht: Information so früh wie möglich

Die Expertin vom ABZ ortet einen möglichen Zeitpunkt für Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen schon vor dem ersten halben Jahr des Kindes: *„In ‚Karenz+‘, das war wirklich ein gutes Beispiel, da waren wirklich die ersten Frauen mit dem Baby dort, das drei Monate oder vier Monate war. (...) Das ist halt dann nebenan im Kinderwagen mit der offenen Tür gestanden. Weil da hat man ja nicht einmal eine Kinderbetreuung, die schlafen ja eh die ganze Zeit.“* (ABZ) Grundsätzlich plädiert die Expertin vom ABZ dafür, Beratungen so früh wie möglich in der Karenz anzusetzen. Diese Möglichkeit sollte für alle Wiedereinsteigerinnen offen stehen, unabhängig davon, wann die Qualifizierung tatsächlich begonnen wird. *„Also ich glaub mit Weiterbildungsinformation und mit Beratung und mit Einzelstunden kann man sie ganz früh abholen und müsste man sie wahrscheinlich auch dann abholen, einfach (...), dass sie dieses Interesse sozusagen weiter verfolgen können. Die Entscheidung dann, wie und wann sie dann in welche Weiterbildung gehen, oder ob sie sagen: ‚Nein, jetzt warte ich doch noch ein Jahr‘, liegt eh bei ihnen.“* (ABZ)

Expertinnensicht: Lernräume organisieren, Lern- bzw. Übungsphasen im Kursangebot einplanen

Einigkeit herrscht unter den Expertinnen darin, dass Frauen mit Kindern zu Hause häufig keine geeigneten Lernbedingungen vorfinden:

„Lernzeiten, dass jemand zu Hause dann lernt, die werden meistens familiären Verpflichtungen geopfert.“ (bfi)

„Auch zu hinterfragen, ob es beim Kurs oder Institut z.B. die Möglichkeit zum Üben gibt. Weil es oft Sinn macht, das außerhalb des Hauses zu tun, weil man weiß, innerhalb des Hauses ist es oft viel schwieriger zu organisieren.“ (NOVA Beschäftigte)

Die Organisation von Lernräumen wird deshalb auch als sehr wichtig erachtet. Reagiert werden kann jedoch nicht immer auf die Notwendigkeit von Übungs- und Lernmöglichkeiten: Es kommt oft vor, dass die Möglichkeiten seitens der Kursanbieter, die Rahmenbedingungen von Kursen mitzubestimmen, eingeschränkt sind.

„Wenn die [Anm.: das AMS] das nicht hineinschreiben [Anm.: in den Ausschreibungsunterlagen] und uns gar nicht den Spielraum lassen, das dann zu realisieren vom Stundenausmaß und von den Möglichkeiten, den Inhalt in der vorgegebenen Zeit unterzubringen, dann machen wir es nicht. Dort, wo wir die Möglichkeiten haben, geben wir auch immer wieder Übungsphasen.“ (bfi)

„Ein Punkt ist schon drauf zu schauen, dass man jetzt nicht Vollzeit, also auch wenn es ein Vollzeitkurs ist mit 40 Stunden, das nicht 40 Stunden Unterricht sein kann! Das ist ein Kriterium bei den Rahmenbedingungen. (...) Wenn sie dann wirklich 40 Stunden Kurs haben und dann auch noch lernen müssen, ich meine, das schafft in der Regel eine Frau, die Familie hat, nicht. Aber auch wenn das zeitlich einbezogen wird, ist immer noch die Frage: Lernt sie vor Ort, das weiß ich jetzt eigentlich nicht, wie weit die Bildungsträger dem entgegen kommen, wie lange man da dort bleiben kann und dort noch lernen kann oder ob sie dann daheim lernen.“ (AMS)

Das Problem fehlender Lernräume scheint bei der Maßnahmenkonzeption bisher zu wenig Aufmerksamkeit erfahren zu haben, obgleich das nach Einschätzung der Expertinnen stark mit dem Kursabbruchrisiko in Zusammenhang steht und auch von Bedeutung für die Bewältigung von negativen Lernerfahrungen sein könnte.

5.1.2 Traditionelles Rollenverständnis

Eine traditionelle Auffassung der Mutterrolle führt verstärkt dazu, dass der Zeitpunkt für eine Qualifizierung nach hinten verschoben wird. Damit verknüpft ist in einigen Fällen aber auch das Problem der nicht gewährleisteten Kinderbetreuung für unter 3-Jährige.

„[...] aber drei Jahre ist einfach zu lange, vor allem mit kleinen Kindern. Wenn das dann später wäre, dann ist das was anderes, aber ich bin der Meinung, solange die klein sind, brauchen sie die Mama, das erste Jahr mindestens“ (18).

„Deshalb meine ich, ob es mit drei Jahren auch ginge, weil dann könnte ich das Kind mit drei in den Kindergarten geben und es dann so machen. Zumindest wenn man sagt, man kann mit drei Jahren die Ausbildung machen und nicht unbedingt mit zweieinhalb. Dass man noch was vom Kind hat und auch einen Kinderbetreuungsplatz bekommt. Weil einen Krippenplatz bekommt man nicht so leicht“ (113).

Expertinnensicht: Dauer der Unterbrechung und traditionelle Familienstrukturen

Seitens der Expertinnen werden in dieser Hinsicht vor allem zwei Punkte thematisiert: Erstens die starke emotionale Bindung und Familienorientierung zu Beginn der Karenz, die zu einem schwach ausgeprägten Vertrauen der Mütter in einer Kleinkinderbetreuung außer Haus führen kann. Zweitens die stark internalisierte Mutterrolle, die das subjektiv empfundene schlechte Gewissen seitens der Frauen verstärkt, wenn sie ein Jahr nach der Geburt an eine Kinderbetreuung denken müssen, die von haushaltsfernen Personen oder Institutionen übernommen werden könnte.

Das heißt auch, es selber auszuhalten, dass sie das Kind in Betreuung geben. Das ist häufig ein großes Thema, dass Frauen damit auch fertig werden müssen: Loszulassen und dieses Sich-Konzentrieren auf Kind und Familie, ein bisschen auszulassen.“ (bfi)

Diese Faktoren haben ferner einen unmittelbaren Effekt auf die Dauer der Unterbrechung. Diese Dauer gilt in zahlreichen Studien (siehe dazu auch Braun et al. 2007) wie auch für die hier befragten Expertinnen als einer der wichtigsten Gründe für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg: *„Je länger die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt war und je seltener die Versuche, wieder auf ihn zuzugehen, desto schwieriger war es, selbst bei größeren Kindern, da einen Ansatzpunkt zu finden. Und je länger die Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ist, desto größer wird dann meist das Bündel an Problemen.“ (bfi)*

„Weil die Kinder sind große Hürden, was das Thema langfristige Qualifizierung angeht, meiner Meinung nach. Nicht nur Partner. Also, nicht nur was jetzt Vollzeitätigkeit angeht, sondern auch die Weiterbildung: ‚Wozu braucht die Mama das? Und warum muss sie das jetzt tun? Und warum ist sie dann nicht da, wenn ich von der Schule komme?‘ Also diese Dinge, das muss man schon bearbeiten und da brauchen die Frauen sehr wohl Unterstützung. Weil es eben z.B. Kinderbetreuung nicht gibt für den Nachmittag, wo sie da meistens gut aufgehoben sind und weil es eben meistens den Frauen zufällt...“ (ABZ)

Das Thema traditioneller Familienstrukturen wurde von einer Expertin als Hürde für eine zielgruppenspezifische Erreichung angeschnitten. Ihrer Meinung nach spielen solche Strukturen besonders dann eine Rolle, wenn dadurch die Bewegungsfreiheit der Frauen eingeschränkt ist, und somit auch die Möglichkeit, diese Frauen mit Information und Beratung zu erreichen: *„Also jetzt wieder im Bereich Wiedereinsteigerinnen, was wir uns gerade anschauen, also wo wir uns für heuer das Ziel gesteckt haben, ist: Wie weit unsere Infoveranstaltungen usw. dieses Angebot für Migrantinnen passt: Thema Sprachbarrieren, Thema Kopftuch, Thema ‚gar nicht alleine zur Infoveranstaltung kommen dürfen‘, das haben wir in Wien teilweise, dass da, ich weiß nicht, Ehemänner oder Brüder oder sonst wer mitkommt. Da haben wir gesagt, da schauen wir einmal: Woran liegt es? Und was könnten wir da verbessern für diese Zielgruppe.“ (AMS)*

5.1.3 Negative Lernerfahrungen

Wie im Kapitel 4.1 erwähnt, haben einige der im Rahmen dieser Studie befragten Frauen von negativen Lernerfahrungen in der Vergangenheit berichtet, die vor allem dann an Wichtigkeit bei der Qualifizierungsentscheidung gewinnen, wenn sie mit einer Verunsicherung des Selbstkonzepts der Frau einhergehen. Die Unsicherheit, ob man sich in einem neuen Tätigkeitsfeld profilieren kann, führt oft dazu, dass der Schritt in Richtung Umorientierung gar nicht gewagt wird. In diesem Fall spricht eine Einzelhandelskauffrau von ihrer Überlegung, ins Büro zu wechseln.

„Na, das ist wie alles was neu ist. Man weiß dann nicht richtig, soll man oder soll man nicht? Und das war bei mir halt so! Weil wenn man einmal acht Jahre lang diesen Beruf macht, dann sagt man sich: Okay! Das kann ich! Da ist man sicher!“ (I6)

Eine Bürokauffrau berichtet, dass sie schon das Lernen in der Schule nicht interessiert hätte und sie lieber Geld verdienen wollte. In ihrer späteren Berufslaufbahn habe sie in einem Büro einen betriebsinternen Personalverrechnungskurs besucht. In Bezug auf ihre damalige Tätigkeit meint sie: *„Ich habe damals eigentlich mit der Lohnverrechnung nichts zu tun gehabt und ich bin dann mehr oder weniger hineingestoßen worden“ (I14)*. Die unfreiwillige Ausübung einer bestimmten Tätigkeit innerhalb des Unternehmens erklärt, warum sie die Weiterbildung mehr als Zwang denn als Chance verstand: *„Na ja, einen Lohnverrechnungskurs, also das hast du machen müssen. Also wenn du in der Lohnverrechnung sitzt und du kriegst ein neues Programm, musst du das, da bleibt dir nichts erspart.“ (I14)*

Expertinnensicht: Lernerfahrungen im Rahmen der Maßnahmen bearbeiten

Lernschwierigkeiten werden auch von den befragten Expertinnen als Motivationshindernis für die Zielgruppe wahrgenommen: *„Das Interesse und das Bewusstsein, dass Bildung einen sehr hohen Wert hat, ist sehr, sehr groß bei den Frauen. (...) Das schlägt dann eher um in dieses ‚Ich habe das nicht‘ und dann ist das Selbstbewusstsein ganz unten. Das zweite ist dann: ‚Kann ich das überhaupt?‘, ‚Kann ich überhaupt lernen?‘. Totale Ängste vor diesem Lernen und das hat ganz viel mit den Lernerfahrungen der Frauen zu tun, mit diesen schulischen Lernerfahrungen, die massiv sind und sozusagen dieses Interesse nicht in Tun umwandeln.“ (ABZ)*

Bei NOVA wird mit individueller, kontinuierlicher Begleitung, also Einzelcoaching, versucht, Lernproblemen entgegenzusteuern. Das Einzelcoaching während der Qualifizierung trägt hier zur Reduktion der Abbruchrate bei (NOVA Arbeitsuchende).

Einzelcoaching kann von Nutzen sein, wenn den Wiedereinsteigerinnen die unmittelbare Verwertbarkeit einer Qualifizierung vermittelt wird: *„Ich glaube, dass sehr viele gering qualifizierte Frauen nicht unbedingt über die positivsten Schul- und Lernerfahrungen verfügen. Das heißt, Lernen hat für sie schon auch etwas mit Mühen zu tun, mit Niederlagen, und ist dann gut erträglich, wenn man weiß: ‚Ich habe was davon‘. Also den unmittelbaren Nutzen wirklich zu sehen und diese unmittelbare Verwertbarkeit ein bisschen spürbar zu haben, auch an den Erfolgen von anderen in der Kursmaßnahme oder [von Personen] die sie kennen, die dann Erfolg haben.“ (bfi)*

Beim bfi wurde der Versuch einer Lernwerkstatt unternommen, welcher nach Aussage der Expertin positive Ergebnisse zeitigte. So hätten die Wiedereinsteigerinnen zu Beginn zwar Lernschwierigkeiten gehabt, diese aber mit der Dauer der Lernwerkstatt und adäquater

Betreuung gemeistert. *„Die waren am Anfang überfordert. Überfordert von dem Maß an Selbstorganisation, das da erwünscht war in Bezug auf Lernen. (...) Erst mit der Zeit haben die Frauen gelernt, sich mehr zuzutrauen und ihre Kenntnisse besser einzuschätzen: (...) Wo sehe ich meinen persönlichen Lernbedarf? Wo glaube ich, dass ich schon so viel gelernt habe, dass ich zu einer kleinen Prüfung antreten kann?“* (bfi)

Auch mit selbstorganisiertem Lernen, am Beispiel des bfi im Rahmen eines EDV-Kurses, können Lernschwierigkeiten in den Griff bekommen werden. Vorgegangen wird hier so, dass ein Trainer / eine Trainerin zugleich mehrere Räume betreut und bei Bedarf für Fragen der Frauen zur Verfügung steht: *„Weg von der Konsumationshaltung. Das ist für sehr viele lernende Erwachsene etwas ganz Wichtiges. Und gerade für die mit negativen schulischen Erfahrungen ist das ein wichtiger Punkt. Nicht allein gelassen zu sein und trotzdem nicht nur serviert zu bekommen und wiedergeben zu müssen, sondern so zu erfahren: ‚Was kann ich alles? ‚Wie merke ich, dass ich es kann?‘“* (bfi)

Das Bildungs-, Beratungs-, und Therapiezentrum für Migrantinnen *Peregrina* verfolgt im Rahmen seiner Angebote ein ähnliches Konzept: Einerseits werden nur in einem geringen Ausmaß Aufgabenstellungen gegeben, die von den Teilnehmerinnen allein und zu Hause zu lösen sind, zumal alle Frauen familiäre Verpflichtungen haben. Andererseits steht auch im Computerraum Betreuung zur Verfügung. Aus den bisherigen Erfahrungen des Vereins erscheint es zielführend, weniger zeitintensive als vermehrt Kurse mit Vertiefungs- und Wiederholungsphasen anzubieten, um individuellen Lernschwierigkeiten adäquat begegnen zu können.

5.1.4 Vorhandene Qualifikationen, fehlende Anerkennung von erworbenen Qualifikationen und eingeschränkter Zugang zu neuen Medien

Einige wenige Frauen berichten in den Interviews über Mangel an Internetkompetenz. Ein eingeschränkter Zugang zu neuen Medien kann vielfache Auswirkungen sowohl für das Selbstbewusstsein der Frauen als auch für ihre Informiertheit bezüglich Aus-, Weiterbildungs- und Fördermöglichkeiten haben. Eingeschränkter Zugang zu Informationen kann in weiterer Folge zum Schwenden der Qualifikationsbereitschaft führen, da viele Frauen davon ausgehen, dass sie über Internetkompetenzen verfügen müssen, bevor sie an einer Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen können. So wurde eine der befragten Frauen sowohl beim *waff* als auch beim AMS auf die Homepage verwiesen. Zu jener Zeit, als sie beim *waff* war, hatte die Befragte noch keinen Internetzugang zu Hause und konnte die empfohlenen Internetseiten nicht gleich nutzen. Auf der AMS-Homepage hat sie *„nichts Konkretes gefunden“* und meint: *„Ich müsste halt gute Seiten im Internet kennen, weil beim AMS z.B. sehe ich nichts, also ich kenn mich da nicht aus, um ehrlich zu sein.“* (119)

Im Fall einer anderen Wiedereinsteigerin mit Migrationshintergrund verhinderten nicht ausreichende Englischkenntnisse das Nachholen der Matura. Nach sieben Semestern brach sie die Abendschule wegen mangelnder Englischkenntnisse ab.

„Also es haben mir wirklich nur die zwei Semester gefehlt, aber es hat gehapert mit meinem Englisch, weil ich habe zuhause nie Englisch gelernt. (...) Dann habe ich Englisch angefangen zu lernen, natürlich haben alle anderen Englisch schon können und waren voraus. Dann habe ich versucht, es so zu lernen, dass ich es zuerst auf Ungarisch übersetzt habe, dann auf Deutsch, dann wieder auf Englisch und irgendwie so drei mal hin und her und irgendwie habe ich das nicht geschafft. In jedem Fach bin ich weiter gekommen, nur in Englisch nicht. Also, ab dem fünften Semester, habe ich es nimmer mehr geschafft, fünfte, sechste und siebente in Englisch hat gefehlt und dann konnte ich nicht in die achte aufsteigen. Ich habe versucht, die Prüfung, aber dann habe ich das aufgegeben, dann hat es mir gereicht.“ (19)

Eine andere Befragte, die im Herkunftsland ein Lehramtsstudium abgeschlossen hat, hat sich dazu entschieden, in Österreich die HAK-Matura zu absolvieren. In ihrem Fall haben die negativen Erfahrungen einer Freundin hinsichtlich Anerkennung von Bildungsabschlüssen dazu beigetragen, sich nicht auf das Prozedere einer Nostrifikation einzulassen.

„Sie hat zu Hause Englisch und Ungarisch studiert und hat Englisch und Ungarisch nostrifizieren lassen, also ihr Diplom, und sie sagte, dass es sehr nervenaufreibend ist. Die ganze Organisation, (...), es ist alles sehr kompliziert. Und ich habe mir dann irgendwie gesagt, ich möchte mir das nicht antun. Es ist schwierig und dauert nicht wirklich vier Semester, es dauert sogar Jahre, ich weiß nicht genau, vielleicht doppelt so lang. Ich glaube sie hat neun Semester gebraucht. (...) Ungarisch wurde alles anerkannt, weil in der Slowakei das Niveau bei Ungarisch ungefähr wie hier an der Uni ist, aber bei Englisch musste sie alles machen. Das war für sie sehr schwierig und ich kann mir vorstellen, wenn Englisch schwierig ist, dann ist Deutsch noch schwieriger. Und deshalb hab ich mir gesagt, lieber nicht.“ (118)

Zu diesem erwarteten Aufwand und der langen Dauer des Nostrifikationsprozesses kommt im oben erwähnten Beispiel das subjektive Gefühl, ein nicht akzentfreies Deutsch zu sprechen und damit auch im Falle der Anerkennung als Deutschlehrerin keine Anstellung zu finden, als zusätzliches Hindernis hinzu: *„Aber Deutsch als Fremdsprache, ich weiß nicht, ob es die Nachfrage gibt. Weil, wenn jemand Deutsch lernen will, dann nicht von einer Fremden, sondern eher von Muttersprachlern, oder?“ (118)*

Expertinnensicht: Geringe Deutschkenntnisse stellen keine unüberbrückbare Hürde dar

Geringe Deutschkenntnisse stellen keine Hürde für Qualifizierungen dar, da generell beim Feststellen von mangelnder Sprachbeherrschung die Möglichkeit besteht, der Qualifizierungsmaßnahme einen Deutschkurs voranzustellen: *„Im Clearing wird das eingeschätzt bzw. in den Infogesprächen schon, also ganz am Anfang. Und dann würden wir in so einem Fall dem AMS einen vorangehenden Deutschkurs vorschlagen, der in der Regel immer gegeben wird.“* (bfi)

Probleme finanzieller Art können entstehen, wenn zuerst Deutschkurse absolviert werden müssen und die eigentliche Qualifizierung erst danach begonnen werden kann. Dies führt zu langer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt und damit zu fehlendem Einkommen. Für Frauen mit Migrationshintergrund stellt dies eine der größten Hürden für eine weiterführende Qualifizierung dar.

„Es ist verknüpft natürlich, die Bildung mit dem Einkommen. Also Bildung und Einkommen sind sehr stark verknüpft, aber wenn wir von gering qualifizierten Frauen reden, beginnt ja die Bildung mit den Deutschkursen, sie müssen halt besser Deutsch können, damit sie einen Schulabschluss nachholen können oder eben andere Ausbildungen machen. Und das ist ein ziemlich langer Weg für diese Frauen und während dieser Zeit müssen sie auch die Familie erhalten und das ist dann nicht kompatibel.“ (Peregrina)

Bei NOVA werden die Deutschkenntnisse im Erstgespräch und beim Ausfüllen des Datenblatts erhoben. Wenn die Deutschkurse unter dem verlangten Niveau sind, werden die Frauen an AMS-Deutschkurse oder „Mama lernt Deutsch“ weiterverwiesen. Danach könnte die vorgesehene Qualifizierung absolviert werden. Wenn die Deutschkenntnisse einigermaßen vertretbar sind, wird parallel zur Qualifizierung ein Deutschkurs angeboten (NOVA Arbeitssuchende).

In manchen Bereichen allerdings liegen die Hürden in Bezug auf die Deutschkenntnisse dennoch sehr hoch und wird umgekehrt Mehrsprachigkeit kein Wert beigemessen. *„Manche Ausbildungen, finde ich, sind zu hochschwellig. Da wird der Fokus auf Sprache so schwer gelegt, obwohl diese Frau evtl. Matura hat oder Hochschulabschluss. Da ist Sprache schon ein Kriterium, das schleudert. (...) Ich finde auch, dass sich Kursträger oder Ausbildungsstätten öffnen sollten. Letztens wurde für eine Klientin, die Matura hat, bei der PÄDAK angerufen. [Da] ist gesagt worden: ‚Das tut nichts zur Sache. Sie muss perfekte Deutschkenntnisse haben.‘ Also, ich weiß auch nicht, was perfekt ist, aber das ist auch so ein bisschen ein Abwimmeln.“* (Beratungsstelle für Migrantinnen)

5.2 Hürden: Soziales und familiäres Umfeld

5.2.1 Finanzielle Probleme als größte Hürde für Qualifizierung

Das Problem finanzieller Hürden und Schwierigkeiten überlagert und bestimmt sämtliche Problemfelder in diesem Zusammenhang. Gering qualifizierte Frauen und Migrantinnen mit formal nicht anerkannten Qualifikationen sind vermehrt in Niedriglohnbranchen beschäftigt, mit einem höheren Arbeitslosenrisiko konfrontiert und leben öfter in Haushalten, die von Armut bedroht sind. Die Analyse der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews verdeutlicht ferner, dass die prekären finanziellen Lagen der wichtigste Grund für die erhebliche Erwerbsorientierung gering qualifizierter Frauen sind. Das Dilemma Erwerbstätigkeit versus Qualifizierung wird trotz der hohen Aus- oder Weiterbildungsbereitschaft vermehrt zugunsten der Erwerbstätigkeit entschieden. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn entsprechende Qualifizierungs- oder Kinderbetreuungskosten die Sicherung des Lebensunterhalts gefährden.

„Weil gerade diese Kurse so teuer sind. Ich mein, mir ist es schon klar, weil die sich eben meist über einen langen Zeitraum erstrecken, dass die dann mehr verlangen, aber dass die dann gleich zwei bis dreihundert Euro verlangen, das ist dann weg und ich mein die 100 Euro Förderung, die man dann bekommt, die ist dann halt auch ein Tropfen auf den heißen Stein. Ich mein, wenn man sich überlegt, man kriegt höchstens 450 Euro Karenzgeld und davon geht dann die Hälfte für einen Kurs weg - das ist vielleicht in Familien möglich wo der Mann sehr gut verdient und man das sozusagen dann als Taschengeld hat - aber wir verwenden das dann, also das ist unser Essensgeld, von dem ernähren wir uns dann jeden Monat, also da kann ich nicht die Hälfte davon in einen Kurs stecken.“ (I3)

Die subjektiv zwar als notwendig erachtete Qualifizierung wird von den Frauen entweder auf unbestimmte Zeit verschoben oder sogar verworfen. Wie das folgende Beispiel zeigt, wird die Entscheidung für eine Qualifizierung einerseits durch die (niedrige) Höhe des Kinderbetreuungsgelds erschwert, andererseits durch das niedrige Einkommen des Partners.

„Man kriegt ja in der Karenz schon so wenig Geld. Das ist einfach wirklich viel zuwenig. Man ist ja eigentlich gezwungen, wieder arbeiten zu gehen und dann sich zu entscheiden: Nicht arbeiten sondern Weiterbildung, also das ist sehr schwer. Da muss mein Mann wirklich schon so viel verdienen, dass ich sag: ‚Okay, das geht locker.‘ Aber das geht eben nicht.“ (I6)

„Ich habe es, ich habe es schon wieder verworfen, die Pläne. Das ist mir jetzt irgendwie zu kostenaufwändig und da man ja in der Karenz nicht wirklich viel verdient und nicht wirklich viel Geld kriegt, ist das ein bissl schwierig, das zu bezahlen, gerade im Moment und somit habe ich gesagt, (...) mache ich das jetzt einmal nicht.“ (I15)

„Also wenn es etwas kostet, dann würde ich sagen, nein danke im Moment. Wenn das gefördert wird, dann würde ich sagen, ja bitte.“ (I9)

Auch in jenen Fällen, in denen eine Qualifizierung primär im Falle der Arbeitslosigkeit ins Auge gefasst wird, bleibt die finanzielle Situation das ausschlaggebende Kriterium für die Realisierung einer Neuorientierung: *„Wenn ich in dem Bereich nicht einen entsprechenden Job finde, wie ich es mir vorstelle, dann würde ich vielleicht den Weg einschlagen und eine Kindergartenpädagoginqualifikation machen. Aber das ist auch eine Frage der Finanzen, ich weiß nicht wie ich das finanziere oder wie die Familie finanziell auskommt.“ (I18)*

Hohe Kurskosten können vor allem dann als finanzielle Hürde wirken, wenn Informationen zu Fördermöglichkeiten fehlen.

„bfi war das, (...) das Buch habe ich gehabt. Habe ich durchgeschaut, durchgeblättert, (...), dann habe ich es gelassen. Weil, wenn ich jetzt da 1.000 Euro drauf zahle und ich weiß, im nächsten Monat muss ich das und das zahlen, dann geht sich das hinten und vorne nicht mehr aus.“ (I16)

Eine andere Frau spricht davon, sich beim WIFI über einen Web-Design-Kurs informiert zu haben, wo die Kurszeiten für sie passend am Abend gewesen wären. Allerdings wurde sie von den Kosten des Kurses abgeschreckt.

„Ich habe nämlich nur auf den Betrag geschaut, da habe mir gedacht: ‚Da braucht man sich gar nicht erkundigen‘.“ (I7)

Für Alleinerzieherinnen stellt sich die finanzielle Problematik in besonderer Weise: Die Verantwortung, die diese Frauen als Alleinverdienerinnen für die Familie tragen, führt dazu, dass die sichere Rückkehrmöglichkeit zum/zur alten ArbeitgeberIn dem Wunsch nach einer Neuorientierung vorgezogen wird. Dies ist sogar dann der Fall, wenn die Arbeitsmarktsituation im neuen Tätigkeitsfeld sehr positiv eingeschätzt wird.

„Wenn man selbst ein Kind hat und ein bissl sich mit pädagogischem Hintergrund beschäftigt hat und gerne mit Leuten oder mit Kindern zu tun hat, wäre das [Anm.: Kindergartenbetreuerin] eigentlich machbar. Wie gesagt, aber dann, na ja, das Finanzielle natürlich. Weil Arbeitslose, ich meine, auf Holz klopfen, ich war zum Glück noch nie arbeitslos, aber ich glaube, die kriegt man ja nur für ein Jahr oder so. Ich habe gesagt, ja, wenn ich vielleicht alleine wäre, dann sage ich ja, aber mit Kind natürlich ist das wieder anders. Da hat man eine ganz andere Verantwortung.“ (I17)

Wenn vor allem die finanzielle Absicherung während der Karenz als Qualifizierungshürde wirkt, könnte ein Qualifizierungsstipendium für die Zeit der Aus- oder Weiterbildung eine annehmbare Lösung sein.

„Ich meine, vielleicht, wenn man während der Karenz das weiß und sagt: ‚OK, ich habe dann fix 750 monatlich und kann in Ruhe diese Schulung, mich diesem Thema komplett widmen, ist das vielleicht wieder was anderes. (...) das wäre, glaube ich, auch eine 2-jährige Schulung vielleicht oder was, das wäre dann natürlich auch wieder ein Überbrückungszeitraum dann gewesen.“ (I17)

Eine finanzielle Belastung stellt auch die institutionelle Kinderbetreuung dar. So zeigt sich, dass manche Frauen das Kinderbetreuungsgeld für die Bestreitung ihres Lebensunterhaltes ausgeben. Wenn dies der Fall ist, dann regt auch ein hypothetisches Qualifizierungsstipendium nicht zu einer Qualifizierung an, da der Großteil für die Kinderbetreuung ausgegeben werden muss: *„Weil die Kinderbetreuung und so, OK, ich habe 600 eben für Kinderbetreuung, aber ich denke mir trotzdem, 750 Euro. Dafür habe ich die beiden zu Hause mit 600 irgendetwas.“ (I16)*

Expertinnensicht: Existenzsicherung – Aufenthaltssicherheit – Erwerbsnotwendigkeit

Auch nach Meinung der im Rahmen der Studie befragten Expertinnen steht die Existenzsicherung während der Qualifizierung in einem engen Zusammenhang mit der hohen Erwerbsorientierung und der Realisierbarkeit von Aus- und Weiterbildung: *„Also, nicht nur die Qualifizierungskosten, da würde ja das AMS sehr wohl einiges tun, das ist ja nicht abzuspochen, aber diese Existenzsicherung während der Qualifizierung ist schon noch einmal ein anderes Thema, weil die DLU das fast nicht abdeckt. Das heißt, immer wenn ich mich in so eine Langzeitqualifizierung gebe, muss ich eigentlich irgendwen haben, der mich inzwischen erhält sozusagen und der mir das auch ermöglicht, da etwas Nachhaltiges auch zu machen.“ (ABZ)*

Frauen mit Migrationshintergrund sind in dieser Hinsicht besonders betroffen. Einerseits reicht die Deckung des Lebensunterhaltes, wenn sie weniger als 772€ beträgt, nicht aus, um Aufenthaltssicherheit nachhaltig zu garantieren. Andererseits sind Frauen mit Migrationshintergrund mit institutionellen Zugangsbarrieren konfrontiert.

“In der Bildungsberatung: Diese Menschen haben jetzt Schwierigkeiten, weil sie jetzt arbeiten müssen um Geld zu verdienen, um ihre Familie zu ernähren, aber arbeiten halt sehr oft in wenig bezahlten Jobs und darum werden diese Visumgeschichten immer schwieriger, weil sie keine sozialen Leistungen beziehen dürfen, wenn sie das Visum verlängern. Sind sie sozusagen gezwungen auch alle Arbeit, die sie bekommen können, zu nehmen.“ (Peregrina)

Das folgende Zitat zeigt beispielhaft, wie die ökonomische Notwendigkeit die Entscheidung gegen eine Qualifizierung bestimmen kann.

„Wir haben diese Frauen eben, die auch aus ökonomischen Gründen dazu verdienen müssen. Weil es auch so ist, dass sie halt befristete Mietverträge haben, höhere Mieten

bezahlen müssen, Familienmitglieder noch im Heimatland unterstützen müssen. (...) Heute war eine Frau da, die ist seit September letzten Jahres in Österreich, der Mann arbeitet, verdient 1.300 und sie kommen überhaupt nicht zurande, weil sie muss ja auch diese Integrationsvereinbarung machen und die kostet viel Geld, das sind 600 Euro, das muss die Familie bezahlen. Ihr dann irgendwie Weiterbildung auch schmackhaft zu machen, ist kein Thema.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

„Wir erleben die Situation, wo eine Frau sich bereit erklärt, diese Ausbildung zu machen, wenn es aber dann in der Familie kriselt und die Frau zu kurz in Österreich ist, dann muss man auch dieser Frau raten: ‚Bitte diese Ausbildung abbrechen‘. Sie muss dann zu arbeiten beginnen, weil sie sonst Gefahr läuft, den Aufenthaltstitel zu verlieren.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

Eine besondere Situation zeigt sich bei kürzlich nach Österreich zugewanderten Frauen. Bei einer Aufenthaltsdauer unter fünf Jahren haben diese keinen Anspruch auf Wohnbeihilfe oder auf Sozialhilfe. Ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht, aber dieses Geld wird nur ausbezahlt, solange es einen gültigen Aufenthaltstitel gibt. Trotz fristgerechtem Verlängerungsantrag kann es passieren, dass monatelang kein Kinderbetreuungsgeld fließt.

„Wir erleben oft die Situation, wenn die Frau dann in Bezug ist und der Ehemann noch keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hat, dann muss die Frau arbeiten. Sie kann sich nicht einmal dem Gedanken an ein Nostrifikationsverfahren oder Weiterbildung widmen, das geht einfach nicht, weil fremdenrechtliche Bestimmungen dagegen sprechen. Alles unter fünf Jahre ist einfach prekär.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

5.2.2 Unsichere Verwertungschancen als Hindernis für eine Qualifizierung

Finanzielle Schwierigkeiten – und die daraus resultierende hohe Erwerbsorientierung von gering qualifizierten Frauen oder Migrantinnen – führen dazu, dass die unmittelbare Verwertbarkeit einer Qualifizierung zur Vorbedingung ihrer Realisierung wird. Die Unsicherheit, nach einer Qualifizierung ohne Job dazustehen, wird zum Hindernis für die tatsächliche Inanspruchnahme einer Aus- oder Weiterbildung.

„Ich meine, es ist natürlich auch dann die Frage, wo es wirklich dann auch zum Beispiel eine Art ‚Jobgarantie‘ vielleicht dazu gibt oder einen Praktikantenplatz einmal, dass man das dann auch wirklich umsetzen kann, nach der Ausbildung nicht wieder dasteht und dann sagt: ‚So, jetzt ist die Ausbildung vorbei und jetzt ist halt so, wo kann ich jetzt dann hingehen, oder was kann ich tun?‘“ (I17)

Die Verwertbarkeit der Qualifizierung spielt auch insofern eine Rolle, als sie mit der Bereitschaft zur finanziellen Investition in Qualifizierungen zusammenhängt. Erst wenn eine

Art Jobgarantie vorhanden ist, lohnt sich in den Augen der Frauen die Investition in eine teurere Ausbildung.

„Wenn ich aber dann nachher keinen Job bekomme, nur weil einfach schon zu viele Leute am Markt sind, die das machen wollen oder weil kein Bedarf dazu ist, sag ich jetzt einmal, dann das nicht. Also ich bin schon bereit auch etwas zu finanzieren, nur muss es dann einfach auch etwas bringen, sag ich jetzt einmal. Oder einfach Berufschancen da sein, dass man dann auch wirklich einen Job kriegt in dem Bereich.“ (I21)

„Wenn ich weiß, OK, ich hab dann den Job, dann ist es ja kein Problem, aber was ist, wenn ich dann keinen Job kriege und ich dann erst wieder im Büro arbeite? Hm, dann bringt mir ja die Ausbildung quasi auch nichts, weil dann sitze ich erst wieder im Büro. (...) Es ist halt schwierig. Du bist dann in einer Zwickmühle, weil was ist, wenn du jetzt wirklich die Ausbildung machst und OK, du kriegst einen Job. Super! Aber was ist, wenn du dann keinen Job kriegst? (...) Und du musst dir das alles selber zahlen. Und dann sitzt und hast zwar den Kurs, aber keinen Job.“ (I14)

Expertinnensicht: rascher Wiedereinstieg als Ziel

Wie bereits aus den Aussagen mancher Wiedereinsteigerinnen zu lesen war, steht der berufliche Wiedereinstieg im Vordergrund und der Wert der Qualifizierung wird im Bezug auf die rasche Verwertbarkeit des Gelernten betrachtet. Dieses Problem wird einerseits auch von den befragten Expertinnen aufgeworfen: *„Ich glaube, dass es vielen Frauen nicht so sehr, und gerade den gering qualifizierten, häufig nicht um die Nachhaltigkeit der Qualifizierungsbemühungen geht, sondern um die rasche Verwertbarkeit“* (bfi). Andererseits wird selbst in den Beratungseinrichtungen der Schwerpunkt eher auf Wiedereinstieg und nicht unbedingt auf Qualifizierung gelegt.

„Also im Programm NOVA kann man sich dann umorientieren, wenn der Wiedereinstieg in das derzeitige Dienstverhältnis nicht möglich ist, aber der Hauptfokus ist schon den Einstieg in das bestehende Dienstverhältnis zu fördern.“ (NOVA Beschäftigte)

„Beim AMS kann ich mir vorstellen: Du hast jetzt diesen Job fix, wozu brauchst du jetzt eine Zusatzqualifikation? Weil das AMS hat halt auch immer diesen arbeitsmarktpolitischen Fokus. Notwendigkeit: ‚Kann ich sie vermitteln oder nicht?‘“ (AMS)

Ein starker Fokus auf einem schnellen beruflichen Wiedereinstieg könnte jedoch ein Ausbleiben von notwendigen Qualifizierungen verursachen: *“Das ist also gut gedacht, dass das AMS sie so schnell wie möglich vermittelt. Also ich sehe das schon auch positiv, in diese Vermittlungsschiene, dass sie überhaupt Zugang zur Vermittlung haben. Aber das ist eine Hürde eigentlich für den Zugang zu Weiterbildungsberatung.”* (ABZ)

Expertinnensicht: Mediale Verunsicherung

Die faktischen oder perzipierten Chancen am Arbeitsmarkt spielen eine große Rolle für die Bildungsbereitschaft der Wiedereinsteigerinnen. Wie die tatsächlichen Erfolgchancen für bestimmte Branchen sind, erfahren die meisten Frauen aus der Medienberichterstattung. Dabei sieht eine Expertin eine ständige mediale Verunsicherung, der Frauen ausgesetzt sind und die sich auf die Motivation auswirkt.

„Letztendlich sind Fakten die beste Vermittlungsmöglichkeit und ein Faktum heißt: Ich kann mit dieser Weiterbildung danach einen Job kriegen oder ich kann mit dieser Weiterbildung mehr Geld verdienen, um das auch plakativ zu sagen, das ist sicher, dass solange ich von Medien und sonstigen Öffentlichkeiten oder auch von der Politik dieses Bild vermittelt kriege ‚Trotz guter Qualifizierung reüssieren Frauen weder am Arbeitsmarkt generell, noch in Top Positionen‘. Solange dieses Bild sich nicht ändert, ist die Motivation oder die Frauen darin zu bestärken ‚Bildung hat einen Wert‘, eine schwierige Sache für solche Träger wie für uns.“
(ABZ)

5.3 Hürden: Informationsdefizite

Bei der Analyse der Interviews wurde deutlich, dass es zahlreiche und höchst heterogene Informationsdefizite gibt. Besonders auffallend sind diese etwa im Hinblick auf (arbeits-)rechtliche Ansprüche, auf bestehende Qualifizierungsangebote und Fördermöglichkeiten oder Kinderbetreuung. Die Bereitstellung von anbieterübergreifenden, leicht zugänglichen und klar aufbereiteten Informationen könnte jedoch die Bildungsbereitschaft und die Realisierung dieser Bereitschaft deutlich erhöhen.

Falsche Vorstellungen über den Zuständigkeitsbereich des AMS führen nach wie vor dazu, dass Frauen in Beschäftigungsverhältnissen sich nicht an das AMS wenden. Auch gibt es die Auffassung, der *waff* kümmere sich nur um arbeitssuchende Wiedereinsteigerinnen oder solche, die eine Berufsorientierung benötigen.

„Ich hätte vielleicht beim AMS nachfragen können, aber das habe ich nicht, weil ich mir auch gedacht habe, das ist vielleicht nur für Arbeitslose und nicht für... ich hab erst ziemlich spät erfahren, dass sie auch Kurse für Mütter in Karenz machen.“ (I16)

„Also ich habe mich nie dafür interessiert, weil ich dachte, das ist eigentlich nur für Frauen in Karenz, die arbeitstechnisch keine Zukunftsperspektive haben.“ (I17)

Informationsdefizite wurden selbst bei jener Frau deutlich, die bereits einen 10-tägigen Orientierungskurs beim AMS besucht hat und nun die Teilnahme in einer Implacementstiftung in Erwägung zieht. Sie gibt an: *„Also ich weiß nicht, was ich dann machen kann (...) aber, dass ich dort immer bleiben kann, das hat er mir so erzählt, dass ich*

dann fix bin bis zur Pension", andererseits meint sie auch: „Da weiß ich schon wenig. Also ich weiß nicht viel was ich dann machen kann.“ (I10)

Auf die Frage, ob sie Ausbildungen kenne, die in ihren Interessensbereich fallen, meint eine Interviewpartnerin: *„Das weiß ich nicht. Nein, da habe ich nie nachgefragt.“ (I9)* Ferner vermitteln viele der Frauen ein Gefühl des Auf-sich-allein-gestellt-Seins im Hinblick auf die Weiterbildungsberatung.

„Weil man wird da meistens in der Zeit irgendwie so hängen gelassen, da hängt alles in der Luft eigentlich. Viel an Informationen ist da nicht.“ (I7)

„Ich wollte schon während der Karenz mit dem Ersten irgendetwas in der Richtung machen. Nur ist es sich halt finanziell, wie gesagt, nicht ausgegangen und ich habe auch nicht irgendwie jemanden gefunden, der was mich beraten kann. Richtig beraten kann, zum Beispiel das und das und das sind Ihre Vorteile oder Nachteile. Um das geht's.“ (I16)

Die Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen verhalten sich nach Ansicht der Frauen auch zu defensiv und versuchen nicht ausreichend, aktiv über ihre Programme zu informieren.

„Es ist eher so, dass man immer dem hinterher rennen muss. Also, wenn man vor hat, sich weiterzubilden muss man selbst hinterher rennen z.B. da gibt es dieses waff Institut, darauf muss man ja auch selbst kommen, darauf wird man nicht hingewiesen.“ (I7)

Die Frauen betonten die hohe Eigeninitiative, die notwendig sei, um an die relevanten Informationen zu kommen, denn die Beratung stelle sich oft als ungenügend heraus.

„Na ja, wenn man sich nicht selber kümmert, dann kriegt man die Informationen, glaube ich, nicht so leicht. Also diese Messe, wo ich damals war, wenn man sich informiert, dann schon, also man muss aktiv sein. (...) Aber dass die Beraterin sagt, ‚Ja und das wäre etwas für Sie‘, das ist nicht vorgekommen.“ (I8)

Es wird weiters darüber geklagt, dass Informationen über Fördermöglichkeiten nicht automatisch Personen in Karenz mitgeteilt werden. Dieser Umstand bewirke, dass Informationen nur in bestimmten Kreisen kursieren und Frauen mit fehlenden Netzwerken keinen Zugang dazu haben.

„Ich finde, dass alleinerziehende Mütter wenige Informationen bekommen, was es alles für Möglichkeiten gibt, also finanzielle Unterstützungen und Weiterbildungsunterstützungen. Wenn ich jetzt nicht von Freunden oder Bekannten etwas von dem waff oder FRECH erfahren hätte, hätte ich das auch nicht gewusst. Das sind so Dinge, wo Freunde, Bekannte, Familie einem Informationen geben, aber dass man da irgendwie so eine Broschüre bekommt, das gibt es nicht.“ (I2)

„Sicher hat man irgendwo etwas davon gelesen, aber dass ich jetzt etwas zugeschickt bekommen habe, das nicht. Ich meine, man weiß, dass ich in Karenz bin, man könnte so etwas auch nach Hause schicken. Es wird so viel Werbung und unnützes Zeug verschickt und so etwas nicht. Sonst habe ich wirklich nichts erfahren, nur von Freunden und Bekannten.“ (I2)

Die subjektiv als unzureichend empfundene Beratung hat sich nach Ansicht der Frauen auch im Laufe der Zeit nicht verbessert. So berichtet eine Frau, die sich nach der ersten Karenz zur Bürokauffrau umschulen ließ, von ihren damaligen Beratungserfahrungen: *„Die Informationen habe ich alle im Internet gesucht, mit dem AMS herum diskutiert und gestritten. ‚Da muss es doch was geben‘, und dann habe ich selber was gefunden, also es hat keiner so richtig etwas gewusst, wie das funktioniert.“ (I4)* Nun in der zweiten Karenz überlegt sie, eine Ausbildung zur Ordinationshilfe zu machen und kritisiert, dass sie ihre Informationen wieder nur aus dem Internet oder den Kursbüchern des WIFI oder des bfi beziehen muss, weil es keine Beratung gibt.

Eine Wiedereinsteigerin, die einen konkreten Qualifizierungsbedarf formuliert, hat sich u.a. im Internet informiert, kennt aber die Zugangsbedingungen für Förderungen trotzdem nicht: *„Ich habe es mir eigentlich selber aus dem Internet rausgesucht. Ich habe zwar auf der Messe nachgefragt, aber da waren die Leute jetzt nicht so informiert auf der BBB Messe und ansonsten habe ich es mir eigentlich selber aus dem Internet rausgesucht, über das Portal vom AMS oder über das AK Portal, dass sind eh hauptsächlich diese Seiten, wo du dann landest. Es gibt zwar von der niederösterreichischen Landesregierung auch eine Förderung, das ist auch dann wieder Weiterbildung. Ich weiß nicht ganz, ob das dann unter Weiterbildung fällt, weil ich ja einen ganz anderen Beruf gelernt habe.“ (I11)*

In manchen Fällen führt eine negative Beratungserfahrung dazu, dass keine weiteren Informationen mehr eingeholt werden. So interessierte sich die ausgebildete Fußpflegerin für mögliche Förderungen zur Befähigungsprüfung. Sie hoffte, die benötigten Informationen auf der BBB-Messe zu bekommen, was jedoch nicht der Fall war.

„Nein, ich habe mich dann noch nicht weiter informiert, weil ich mir gedacht habe, ist mir auch selber irgendwie dann zu mühsam gewesen. Ich habe das auf der Messe nicht gefunden, dann habe ich mir gedacht: ‚Ja, dann lasse ich das mal liegen.‘ Es hätte sich auf der Messe halt gerade praktisch ergeben, weil ich mir gedacht habe, wenn jemand dort ist, mit dem ich reden kann, dann mache ich das, aber so, dass ich mich jetzt wirklich da irgendwie weiter beschäftigt habe damit, habe ich eigentlich nicht. Das war mir dann zu mühsam.“ (I15)

Expertinnensicht: „Weiterbildungsdschungel“ ein Problem für Bildungsberatung

Auch die befragten Expertinnen thematisieren ihre wachsende Schwierigkeit, sich einen Überblick über die bestehende Kurslandschaft zu verschaffen. Übersichtliche und leicht navigierbare Datenbanken könnten und sollten hier Abhilfe verschaffen.

„Ich finde es ja sehr schwierig, in der Praxis auch diesen Überblick zu haben: Welche Ausbildungen gibt es denn überhaupt? Es gibt ja irgendwie keine zentrale Stelle, wo man Ausbildungen abrufen kann. Also wir, die in diesem Bereich tätig sind, tun uns schwer, einen aktuellen Überblick zu haben, was aktuell angeboten wird.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

„Informationen zum Thema Weiterbildung... Möglichkeiten in Wien... und, dass das so ein bisschen ein Dschungel ist, das stimmt.“ (ABZ)

„Internet (...) Ich meine, da ist schon auch einiges drinnen aber das kann man sicher noch besser gestalten, z.B. dass man das auch findet, also das ist relativ versteckt auf unserer Homepage.“ (AMS)

Mit dem Projekt „Bildungsberatung Wien“ wird aktuell versucht dem gegenzusteuern und Bildungsträger wie VHS, bfi, WIFI, ABZ besser zu vernetzen. Ziel ist, eine trägerübergreifende Beratung zu etablieren, in der Beratungseinrichtungen auch über Angebote anderer Institutionen Bescheid wissen.

Expertinnensicht: Notwendigkeit niederschwelliger, zielgruppenspezifischer Informationsangebote

Dem von den Wiedereinsteigerinnen bekundeten Mangel an Weiterbildungs- und Förderungsinformationen wird von einzelnen Instituten bereits versucht entgegenzuwirken. Eine Strategie ist es beispielsweise, Frauen dort abzuholen, wo sie mit kleinen Kindern hinkommen.

„Wir arbeiten z.B. auch mit der MA 10 zusammen. Und da versuchen wir halt z.B. direkt in die Kindergärten auch zu gehen und da suchen wir uns natürlich eher die Bezirke aus wo man sagt: Da gibt es sehr viele Migrantinnen oder Personen, also nicht 1. Bezirk oder 18. Bezirk, sondern 15. Bezirk oder 22. Bezirk und das schaut so aus, dass wir mit den Kindergartenleiterinnen da einen Termin vereinbaren. Die informieren dann die Eltern, dass es da die Möglichkeit gibt, sich beraten zu lassen und dann stehen wir halt dort einen Tag. Die Eltern, die die Kinder dann abholen, können dann so eine Erstberatung haben, oder wir gehen auch auf Anfrage in verschiedene Institutionen oder Vereine, die halt sagen: ‚Wir wollen unsere Frauen da jetzt informieren, kommt’s doch einmal vorbei und informiert’s uns‘ (...) Es gibt auch Veranstaltungen in Bezirken „Weiterkommen im Beruf“, wo wir auch

sozusagen direkt vor Ort hingehen, wo halt vom Bezirk die Personen eingeladen werden.“
(NOVA Beschäftigte)

Die Vernetzung der Beratungseinrichtungen beschränkt sich häufig auf die Vermittlung von Frauen. Die Interessen der betroffenen Frauen und die Bedingungen für eine Qualifizierung werden jedoch in jeder einzelnen Einrichtung erneut geprüft und führen zu Doppelgleisigkeiten, die nicht dem Prinzip einer niederschweligen Beratung entsprechen.

„Beim waff ist das nämlich so, dass die Frauen immer dort einen Termin machen müssen. Also ich kann jetzt nicht am Telefon anrufen und sagen: ‚Ich hab da jetzt in der Bildungsberatung diese Frau und der Wunsch von dieser Frau ist ...‘ Das geht nicht. Sie muss dort einen Termin ausmachen, einen Bildungsplan mit der Mitarbeiterin dort machen. (...) Also die Frau ist dann bei mir schon einmal und dann muss sie noch einmal da hingehen und noch einmal dieselbe Geschichte.“ (Peregrina)

5.4 Institutionelle Hürden bzw. strukturelle Barrieren

5.4.1 Keine geeignete Kinderbetreuung

Neben den finanziellen Schwierigkeiten stellt der Zugang zu institutioneller Kinderbetreuung für die Zeit einer etwaigen Qualifizierung während der Karenz für die Mehrzahl der hier befragten Frauen eine große strukturelle Barriere dar. Denn die Inanspruchnahme des familiären Netzes für Kinderbetreuung (Partner, Großeltern, andere Familienmitglieder) ist nicht uneingeschränkt möglich. Die Analyse der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews bestätigt die Ergebnisse der BBB AK-Befragung aus dem Jahr 2007: Das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die speziell für „lernende Eltern“ (Braun et. al 2007) zugeschnitten sind, ist unzureichend. Dieses Ergebnis ist von besonderer Bedeutung, da die Inanspruchnahme von Aus- und Weiterbildungsangeboten stark davon abhängt, ob es entsprechende Betreuungsangebote für Kleinkinder gibt.

„Letztes Jahr habe ich sie nicht genutzt [Anm.: AK Bildungsgutscheine], weil X mir einfach noch zu klein war und ich nicht gewusst habe, wo ich ihn hingeben kann.“ (I11)

„Und da ist z.B. in der Praxis, wenn ich jetzt einen Kurs machen würde, dann kann ich jetzt nicht sagen, nehmt ihn jetzt einmal für vier Tage, weil ich hab jetzt vier Tage eine Schulung, einen Kurs, wie soll ich's machen? Also, da brauch ich irgendeine Kinderbetreuung, wo ich dann weiß, OK, mein Kind ist gut aufgehoben. Und nicht meine private Tagesmutter und nicht mein privates irgendwie.“ (I21)

„Also ich kann mich da nicht entspannen in dem Kurs, weil wer soll die Kinder nehmen? Das ist eigentlich die Hauptsache, weil man ist ja zu Hause, es gibt ja sonst keinen anderen Grund, es gibt nur den Grund, die Kinder müssen gut betreut sein. Aus.“ (I21)

Aus den Aussagen mancher Frauen geht hervor, dass nicht nur die fehlende Kinderbetreuung während der Karenz ein Problem darstellt, sondern - falls ein Platz organisiert werden kann - auch die Eingewöhnungsphase in der Betreuungsstätte selbst. In dieser ersten Zeit müssen Frauen noch sehr flexibel sein und sich auf Eventualitäten wie z.B. Krankheiten der Kinder einstellen.

„Und dann war einfach auch die Anfangsphase vom Kindergarten. Wenn das einfach alles ein bisschen schneller funktioniert hätte, hätte man es sich vielleicht auch noch einmal überlegen können, so einen Kurs zu machen. (...) Und vor allem, jeder Kinderarzt sagt dir, das dauert dann ungefähr 6 Monate bis die Kinder mit den Bakterien und halt so klarkommen. (...) Also, da ist dann mit Kurs, braucht man dann nicht einmal darüber nachdenken, weil ich ja immer wieder daran denken muss, dass die Kleine vielleicht doch krank wird. Ich meine, man zahlt ja auch für den Kurs und wenn man dann nicht hingehen kann, das ist ja sinnlos.“ (I6)

Die Inanspruchnahme einer Qualifizierung während der Karenz kann daran scheitern, dass keine Kinderbetreuung vorhanden ist. Eine Qualifizierung nach der Karenz wiederum scheitert oft daran, dass Kurse primär untertags stattfinden, wo die Frauen wieder berufstätig sind. Die Analyse der Interviews zeigt, dass relativ viel an Qualifizierungsbereitschaft verloren geht, weil es keine entsprechenden Kinderbetreuungsangebote gibt.

„Weil der Große, der kommt eh in den Kindergarten, im Endeffekt. Aber, dann mit dem Kleinen, ich weiß nicht, kommt darauf an. Wenn es Abendkurse gibt, dann wäre das super, weil dann ist mein Mann, dann gehe ich zwei Stunden oder wie viel die Kurse dauern, OK, super. Aber nur wenn das so zu Mittag ist, das ist dann, puh, du kannst ihn nicht mitnehmen.“ (I16)

„Da gibt es bei der WIFI extra Kurse, die man dort machen kann. Es ist natürlich auch so, dass das ein Tageskurs wäre, das heißt ich bin von in der Früh bis zum Nachmittag dort im Kurs. Was mache ich mit meinem Kind? Funktioniert nicht. In der Karenz gar nicht, weil ich weiß nicht wohin mit dem Kind und nach der Karenz ist das Problem, dass ich dann wieder arbeiten gehen muss. Dann kann ich in den Kurs auch nicht gehen. Das heißt, ich arbeite von in der Früh bis am Abend, das ist irgendwie ein bissl schwierig. Somit habe ich das jetzt einmal auf Eis gelegt.“ (I15)

Viele Aus- und Weiterbildungsangebote sind aufgrund der zeitlichen Rahmenbedingungen mit der Kinderbetreuung und den Lebenskontexten der Frauen nicht kompatibel.

„Und das ist über AMS auch alles organisiert, der Kurs hat angefangen im September, aber der Kurs war einfach 30 Stunden in der Woche und das war mir einfach zu der Zeit zu viel mit der Kleinen, dass ich einfach 30 Stunden, jeden Tag von 8 bis 14 Uhr, weg bin. Da habe ich das einfach nicht gemacht.“ (I8)

„Ich habe aber nicht wirklich etwas gefunden, was ich für den Beruf dann anwenden kann und was dann auch von der Zeit her passt. (...) Und auch von der Zeit her, kann ich mir das jetzt nicht so wirklich vorstellen, Samstag und Sonntag dort den ganzen Tag und mein Mann ist alleine mit ihm die ganze Zeit.“ (I3)

Die optimalen zeitlichen Rahmenbedingungen wären für einige der von uns interviewten Personen zwei bis drei Stunden, zwei bis drei Mal pro Woche. Für diese Zeit könnte das familiäre Netzwerk leichter aktiviert werden (der Ehemann oder die Großeltern könnten die Kinderbetreuung übernehmen). Eine mehrfache Empfehlung etwa lautete, dass - sofern von den Kursanbietern eine Kinderbetreuung bereitgestellt wird - der Kurs in der Karenz auch vormittags stattfinden könnte.

Expertinnensicht: Lösungen für die Kinderbetreuungsproblematik im Rahmen der Maßnahmen entwickeln

Auch aus der Sicht der hier befragten Expertinnen ist die Kinderbetreuungsproblematik von Bedeutung, obschon hierzu unterschiedliche Auffassungen existieren.

„Das heißt, eine Hürde ist schon, überhaupt in der Karenz, wo es die Kinderbetreuung noch nicht gibt, sozusagen überhaupt Weiterqualifizierung zu planen. Und sehr viele Kundinnen stellen sich vor: ‚Ach, das mache ich dann schon! Da bin ich daheim, das geht schon alles!‘ Also, das ist eine sehr große Hürde, dass sie da noch keine Kinderbetreuung haben.“ (NOVA Beschäftigte)

Kurse, die 20 bis 25 Stunden pro Woche dauern oder Kurse, die abwechselnd vormittags und nachmittags stattfinden, sind nach Meinung der Expertinnen nicht nur mit der Kleinkinderbetreuung inkompatibel, sondern auch mit der Lebenssituation vieler Frauen, die sich in Karenz oder Kindergeldbezug befinden.

„Frauen, gerade Wiedereinsteigerinnen, haben sich ihr Leben im Rahmen des Zu-Hause-Seins organisiert, das heißt, es sind die Kinderbetreuungszeiten auf ihre Lebensumstände allenfalls noch angepasst, das heißt, sie haben Kindergärten bestenfalls dann halbtags oder überhaupt nur stundenweise Einrichtungen, sie haben häufig kein zusätzliches Netzwerk, und wenn sie in einer Kursmaßnahme auch nur 20 Stunden oder 25 Stunden sein müssen, dann sprengt das häufig bereits ihre Möglichkeiten.“ (bfi)

Im Idealfall wird die Organisation der Kinderbetreuung – sowohl für den beruflichen Alltag wie auch für etwaige Krisensituationen – in die Maßnahme integriert: *„Wir wollen Frauen aber auch heranführen an die Notwendigkeit, manchmal zu Zeiten sich etwas zu organisieren, zu denen es ein bisschen schwieriger ist, weil es im Beruf dann auch so sein könnte. Das heißt, dort wo wir die Zeiten vorgeben und die Rahmenbedingungen, Kurszeiten, dort versuchen wir den Frauen eine Zeit lang sehr entgegen zu kommen und*

dann mit ihnen aber auch zu üben anhand der Kursmaßnahme: ‚Was ist, wenn ich einmal am Nachmittag arbeiten muss? Was ist, wenn ich einmal einen ganzen Tag weg bin, wie könnte ich das dann organisieren?‘ Also, das Kurssetting soll ja ein kleines Stück weit auch die berufliche Situation mit abzubilden versuchen. (...) das heißt nicht nur die Standardlösung zu haben für den 100 Prozent funktionierenden Alltag, sondern es geht ja darüber hinaus: ‚Was mache ich, wenn das Kind krank ist? Wie baue ich mir ein tragfähiges Netzwerk auf, das mich unterstützt, wenn einmal alles Mögliche schief geht?‘“ (bfi)

Kleinkinderbetreuung ist bei einigen Angeboten Teil des Konzepts wie z.B. bei Berufsorientierungskursen (NOVA Arbeitssuchende) und manchen Deutsch- oder Computerkursen (Peregrina). Bei anderen Angeboten wird die Organisation der Kinderbetreuung im Vorfeld als Voraussetzung für die Teilnahme definiert. Das Thema „Organisation der Kinderbetreuung“ wird auch explizit in einigen Beratungsangeboten behandelt.

„(...) die Kinderbetreuung. Das ist einzigartig in Wien, es gibt keine Berufsorientierung mit Kinderbetreuung in der Zeit. Also auch diese Auseinandersetzung damit. Weil oft ist es so, OK, da gehe ich neun Wochen, sag ich jetzt, in irgendeine Orientierung, da gebe ich das Kind der Großmutter, dass sie es nimmt, und dann ist das aber vorbei und dann steh ich da und weiß wieder nicht: ‚Ja, jetzt mache ich eine Aus- und Weiterbildung, jetzt weiß ich wieder nicht wohin mit meinem Kind.‘ Also, diese Thematik ist ganz eine wichtige. Und das ist ja auch ein Zielpunkt, dass das geklärt werden muss. Oder zumindest, dass es da Pläne gibt: ‚Wie tu ich da weiter? Wohin kann ich mich wenden?‘ Sei es Kinderdrehscheibe, was weiß ich. (...) Das sehe ich sicher als große Stärke von dem Programm.“ (NOVA Arbeitssuchende)

Trotz der Vielfalt, die das Weiterbildungsangebot gerade in Wien bietet, sind Kurse, die für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten in Frage kommen, begrenzt. Eine Expertin veranschaulicht dies anhand der Probleme, auf die Teilnehmerinnen an einer Stiftung bzw. stiftungsähnlichen Maßnahme stoßen, wenn sie ihren Bildungsplan erstellen: *„Wenn Frauen Qualifizierungsangebote in Anspruch nehmen (...), dann sind die häufig zu Zeiten, die jetzt nicht frauengerecht angepasst sind, sondern das sind Angebote, Standardangebote, wo das AMS zum Beispiel als Kostenträger die Kurskosten übernimmt, aber das Angebot ist nicht zugeschnitten auf die zeitlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse von Frauen. Das lässt sich dann sehr schwer steuern. (...) Der freie Kursmarkt stellt nicht notwendigerweise von vornherein auf die Zielgruppe von Wiedereinsteigerinnen ab, sondern eher auf Berufstätige, das heißt viele Angebote werden abends sein, was sich vielleicht organisieren lässt, wenn ein Partner da ist, was sich aber sehr schwer organisieren lässt für alleinerziehende Mütter. Nämlich noch viel schwieriger als jeder Vormittags- oder Nachmittagskurs.“ (bfi)*

5.4.2 Mangelnde Unterstützung durch ArbeitgeberInnen

Jene Interviewpartnerinnen, die ein aufrechtes Dienstverhältnis haben, sprechen durchwegs von „guten Kontakten“ zum/zur ArbeitgeberIn. Dies bezieht sich jedoch zumeist auf die persönliche Ebene des/der unmittelbaren Vorgesetzten und der KollegInnen, mit denen häufig über lange Jahre zusammengearbeitet wurde. Schwierigkeiten lassen sich jedoch in einigen Fällen zwischen den Zeilen heraushören, wenn von noch nicht abgeklärten Rückkehrmöglichkeiten oder der noch ausständigen Zustimmung zur gewünschten Elternteilzeit die Rede ist. Dies lässt auf mangelnde Unterstützung von Seiten des Unternehmens beim Wiedereinstieg schließen, die wahrscheinlich auch bei einer gewünschten Weiterbildung während des Kinderbetreuungsgeldbezugs zum Tragen käme.

In einem Interview wird explizit davon gesprochen, dass der Arbeitgeber Weiterbildung nicht unterstützt habe, was für die Beschäftigte ein Grund für einen Arbeitsplatzwechsel war: *„Ich habe den Wunsch [Anm.: nach Weiterbildung] schon lange gehabt, konnte ihn aber nicht verwirklichen, weil ich in der Ordination damals bei dem Arzt Vollzeit gearbeitet habe, nebenbei noch meinen Sohn habe und da hatte ich nicht die Zeit dazu. Der Dienstgeber hätte es auch nicht bezahlt, ob damals die Förderung möglich gewesen wäre, weiß ich nicht.“* (12)

Eine ausgebildete Kindergartenpädagogin, die bereits vor der Schwangerschaft ein Universitätsstudium nebenbei begonnen hat, berichtet sogar von Widerstand seitens des Arbeitgebers: *„Also mein direkter Arbeitgeber ist nicht daran interessiert, dass ich studiere, also dass ich mich weiterbilde, ganz und gar nicht, also die sind eigentlich dagegen (...) dass ich mich weiterbilde. Also hat man mir so vermittelt, eben gerade wie da so dieser Personalmangel war, also für das was man mich derzeit braucht, das ist auf Kinder schauen und da ist es ihnen wurscht, wie gebildet ich bin.“* (15)

In einigen Fällen ist noch die Zustimmung des/r Arbeitgebers/in für Elternteilzeit ausständig, was häufig direkte Auswirkungen auf die Qualifizierungsbereitschaft hat (siehe auch Kapitel 4). In jenen Bereichen, in denen aus Gründen der Arbeitsorganisation Teilzeit nur schwer zu realisieren scheint oder aber Arbeitskräftemangel besteht (wie z.B. im Bereich der Kinderbetreuung), wird mangelnde Unterstützung durch ArbeitgeberInnen am deutlichsten sichtbar.

„Mit meiner Arbeit kann ich das nicht vereinbaren, dass ich da sag: ich möchte nur am Vormittag arbeiten oder ich möchte nur am Abend arbeiten weil da, bei X, da ist fast Tag und Nacht offen.“ (19)

„Erstens hat mir meine Vorgesetzte schon gesagt, die 20 Stunden wären ihr schon zu wenig, denn schon allein die Teamsitzungen und jours fixes und Supervision und und. Das

zusammengerechnet mit der Zeit, die ich als Arbeitsanleiter vor Ort sein müsste, würde sich das dann nicht ausgehen, obwohl ich Anspruch auf Elternteilzeit habe.“ (I11)

Expertinnensicht: Verstärktes Ansprechen von Unternehmen im Zusammenhang mit Wiedereinstieg

Es wird in den Expertinneninterviews mit den Vertreterinnen von AMS, waff und ABZ deutlich, dass Bedarf an einer stärkeren Einbeziehung der Unternehmen in eventuelle Weiterbildungsaktivitäten von Wiedereinsteigerinnen mit aufrechtem Dienstverhältnis wünschenswert wäre, wobei das Potential v.a. bei formal niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen gesehen wird, die bereits eine längere Betriebszugehörigkeit aufweisen.

„Da bräuchte es gezielte Angebote. (...) Was könnte da ein betriebliches Instrument sein, dass die Betriebe darauf zurückgreifen? Entweder gekoppelt mit Elternkarenz oder überhaupt nur in Bildungskarenz. (...) [Bei einer Frau], die sich schon bewährt hat, (...) ohne dass sie Zeugnisse hat, sondern die hat sich bewährt weil sie gut ist, weil sie eine gescheite Frau ist, weil sie rein passt ins Team. Warum auch immer! Wegen dieser anderen Kompetenzen!“ (ABZ)

Beim AMS wird Potential in einer stärkeren Betonung von Wiedereinsteigerinnen in Service Unternehmen gesehen, *„wo es Flexibilitätsberatung gibt, wo das auch ein Thema ist: Rückkehr von Karenz, von Karenzierten z. B. auch Weiterbildung auszumachen als Einstieg in den Betrieb wieder.“ (AMS)*

Bei NOVA Beschäftigte wird im Rahmen des Einzelcoachings auf etwaigen Abstimmungsbedarf mit dem/der ArbeitgeberIn eingegangen, um die Wiedereinsteigerin in konkreten Verhandlungen zu unterstützen: *“Das läuft über die Kundin. (...) Ich habe selber eine Kundin gehabt, die (...) wollte in einen anderen Bereich und da haben wir schon gesagt: ‘Ja bitte! Sprechen Sie doch einmal mit dem Personalchef, ob das möglich ist.’ Und dann hat es halt mehrere Gespräche gegeben und der hat dann gesagt: Ja super! Wenn sie das macht, könnte sie in einer anderen Abteilung sozusagen beschäftigt sein! Aber es läuft über die Kundin, das heißt wir rufen den Arbeitgeber nicht an.“ (NOVA Beschäftigte)*

5.4.3 Zugang zu Maßnahmen: „Wer ist zuständig?“

In sechs Interviews wird konkret davon berichtet, dass während des laufenden / gerade abgelaufenen Kinderbetreuungsgeldbezugs Kontakt zum AMS aufgenommen wurde, um bestehende Weiterbildungsbereitschaft umzusetzen bzw. sich in einem ersten Schritt zu informieren. Die damit gemachten Erfahrungen sind zumeist negativ, d.h. die Wiedereinsteigerinnen werden offensichtlich nicht als Zielgruppe wahrgenommen, es wird

ihnen keine konkrete Weiterbildungsmöglichkeit vorgeschlagen, sie fühlen sich durchwegs schlecht informiert.

„Ich war beim AMS X. Und da muss ich sagen, einen Kurs hat mir keiner angeboten, also da muss man selber ... (...) Also, ich habe mir mehr erhofft, also, mehr gewünscht.“ (I18)

„AMS: Da war ich einmal mit meinem Mann. Da habe ich gefragt: ‚Wenn ich einen Weiterbildungskurs mache, wie ist das?‘ Sagt er: ‚Naja, da müssen Sie aber schon arbeitslos sein.‘ (...) Er hat gesagt: ‚Kommen Sie im Juli wieder, wenn die Karenz abläuft. Kommen Sie, wenn sie arbeitslos sind.‘“ (I16)

„Ich war beim AMS und sie hat halt gemeint, ich soll auf der AMS-Seite nachschauen und ich hab da nichts Konkretes gefunden.“ (I19)

„Und ich find, das Arbeitsamt, dass muss ich jetzt auch einmal sagen, hilft dir nicht, gar nicht.“ (I21)

„Weil, ich war danach [Anm.: nach Auslaufen der Karenz] auch gleich beim AMS und die haben gesagt, solange das Kind nicht untergebracht ist in einem Kindergarten oder bei jemand, der auf das Kind aufpasst, bin ich nicht arbeitslos. Ich darf mich nicht anmelden. Und da haben sie mich zum Sozialamt geschickt und da war ich auch dort und da haben sie mir dasselbe gesagt: Dass ich keine Recht habe, weil mein Mann arbeitet. Und ich soll so lange warten bis mein Kind in den Kindergarten kommt und dann kann ich erst zum AMS gehen und mich anmelden.“ (I10)

„Als ich schwanger wurde, war ich beim waff, bei NOVA. Aber das hat mir überhaupt nicht weitergeholfen. Die Dame hat mir halt gesagt, ich soll selber schauen und dann noch mal kommen. (...) Sie hat mich insofern beraten, als sie mir halt ein paar Seiten oder so gegeben hat und gesagt hat: ‚Schauen Sie bitte selber, Sie müssen selber schauen, ist ja Ihr Leben.‘ (...) Aber ich habe bis vor kurzem noch nie Internetzugang gehabt. Sie hat gesagt, ich soll selber schauen und ich habe mich nicht wirklich ausgekannt und deswegen ...“ (I19)

Expertinnensicht: unscharf formulierte Zielgruppe „Wiedereinsteigerinnen“

Wer unter die Gruppe „Wiedereinsteigerinnen“ fällt, wird in jeder Institution anders beantwortet. Beim AMS werden Wiedereinsteigerinnen als arbeitslose bzw. arbeitssuchende Frauen definiert, deren ältestes Kind maximal 15 Jahre alt ist und die mindestens ein halbes Jahr lang nicht in Beschäftigung waren. NOVA definiert zum Beispiel Wiedereinsteigerinnen als Frauen mit Kindern, deren jüngstes maximal 15 Jahre alt ist (NOVA Arbeitssuchende). Gering qualifizierte Frauen sind hierbei keine spezielle Zielgruppe, sondern die Angebote von NOVA gelten für alle Frauen unabhängig vom Qualifikationsniveau. NOVA weist gegenüber den meisten anderen Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen die Besonderheit

auf, dass sowohl Wiedereinsteigerinnen mit aufrechem Dienstverhältnis, wie auch arbeitsuchende Frauen zur Zielgruppe zählen (NOVA Beschäftigte, NOVA Arbeitsuchende).

Auch das ABZ richtet sich an Wiedereinsteigerinnen, die beim AMS arbeitslos bzw. arbeitsuchend gemeldet sind, aber auch an Frauen, die sich unabhängig vom AMS an das ABZ wenden. Aufgrund der aktuellen Finanzierungsstruktur liegt der Schwerpunkt auf Frauen, die durch das AMS zugewiesen wurden: *„Wir dürfen ja nur mehr 10 Prozent nicht vom AMS geschickte Frauen beraten.“* (ABZ)

Zielgruppe der Beratungsstelle für Migrantinnen waren früher „ausländische Frauen“. Heute sind es Frauen mit Migrationshintergrund, weil Frauen mit österreichischer Staatsbürgerschaft zwar rechtlich gleichgestellt sind, aber trotzdem Diskriminierungen erfahren (Beratungsstelle für Migrantinnen). Frauen in Kinderbetreuungsgeldbezug oder in Karenz stellen ca. 20% der Kundinnen dar. Eine Gruppe von Frauen, die nicht betreut werden kann, ist jene, die aus fremdenrechtlichen Gründen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hat. Gerade die Zeit zwischen der Einreise nach Österreich und der Arbeitsbewilligung könnte jedoch für Qualifizierung genutzt werden.

„Das Problem sind Frauen, die im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich kommen, und die nicht per se den Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Die haben pro futuro den Zugang zum Arbeitsmarkt, das würde dann bedeuten in der Praxis: Ich darf diese Frau nicht betreuen, solange sie keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hat. Ich könnte diese Zeit aber nützen. Weil die Beratungsstelle für Migrantinnen zu 90 Prozent vom AMS gefördert ist, kann diese Gruppe von Frauen nicht betreut werden.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

Bei Peregrina dürfen Frauen ab dem ersten Lebensjahr der Kinder teilnehmen. Ab diesem Zeitpunkt wird eine Kinderbetreuung während der Kurse bereitgestellt. Nach Angaben der Expertin kommen die Frauen selten schon während der Schwangerschaft, sondern vielmehr zu Ende der Karenz, um sich bei der Bildungsberatung Informationen darüber zu holen, welche Möglichkeiten für sie offen stehen.

Eine Gruppe von Frauen, die kaum betreut werden kann, ist jene der Asylwerberinnen. Diese Frauen haben große finanzielle Probleme, da sie weder eine Arbeitsbewilligung, noch Förderungen für Qualifizierungen erhalten. Nur wenn Kursplätze frei bleiben, können sie aufgenommen werden: *„Für Asylwerberinnen habe ich überhaupt fast keine Möglichkeiten, z.B. eine Finanzierung, von irgendwo etwas zu bekommen. Wir sind auch an Subventionen gebunden und wir müssen auch Beträge nehmen, weil das ja auch einkalkuliert ist im Finanzplan. Da gibt es auch eigentlich keine Ausnahme, aber eine Regelung, dass jetzt bei 15 bezahlten Frauen noch zusätzlich zwei Frauen kostenlos die Kurse besuchen können. Das sind sehr oft also Asylwerberinnen, die keine Möglichkeit haben irgendwo Geld zu verdienen oder Geld zu kriegen.“* (Peregrina)

Die Einschätzung der Expertinnen verdeutlicht, dass nicht alle Wiedereinsteigerinnen gleichermaßen Zielgruppe für Maßnahmen sind bzw. umgekehrt formuliert, dass für bestimmte Gruppen von Wiedereinsteigerinnen der Zugang zu Maßnahmen erschwert ist. Dies betrifft zum einen Wiedereinsteigerinnen mit aufrechem Dienstverhältnis – insbesondere wenn sie nicht in Wien leben und damit Zielgruppe des waff sind – und zum anderen Migrantinnen mit unsicherem Aufenthaltsstatus.

„Ein großes Problem ist auch das Finanzielle, gerade bei Frauen. Wir haben sehr viele, die von einem Beschäftigungsverhältnis in den Bezug gehen, die haben im Hintergrund einen Kündigungsschutz und ich kann sie dann auch nicht vormerken lassen, weil im Hintergrund habe ich ja den Kündigungsschutz, ein aufrechtes Dienstverhältnis. Das heißt, ich müsste die Frau erwerbslos machen, damit sie Klientin vom AMS ist, damit ich sie betreuen kann. Ich meine, das hat ja auch keinen Sinn aus Frauensicht. Ja, also ich produziere da irgendwie Arbeitslose.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

5.5 Hürden im Sinne der entwickelten Typologie von Wiedereinsteigerinnen

Wie im Kapitel 4.3 beschrieben, wurden die für die vorliegende Studie befragten Frauen nach subjektiv wahrgenommenem Qualifizierungsbedarf und -bereitschaft in sechs Typen zusammengefasst: 1) Rückkehrerinnen; 2) Wechslerinnen; 3) Umsteigerinnen; 4) Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf; 5) Wiedereinsteigerinnen ohne Qualifizierungsbedarf und 6) Erwerbsorientierte. Im folgenden Abschnitt wird der Versuch unternommen, die individuellen Hürden und strukturellen Barrieren für die jeweiligen Gruppen zu spezifizieren und somit zwischen den sechs Typen an Wiedereinsteigerinnen zu differenzieren. Es gilt herauszuarbeiten, bei welchen Wiedereinsteigerinnengruppen mehrere Hürden zusammentreffen, um konkreten und zielgruppenspezifischen Unterstützungsbedarf aufzeigen zu können (siehe auch Kapitel 6.2)

Rückkehrerinnen berichten primär über finanzielle Engpässe und strukturelle Barrieren in Bezug auf die gewünschte Aus- und Weiterbildung. Die Kosten für die ausgesuchten Qualifizierungen bewegen sich in einer Höhe, die diese Frauen dazu bringt, die Ausbildung (I11) oder die Idee einer möglichen Selbständigkeit (I15) zu verwerfen. **Rückkehrerinnen** sind ferner mit Problemen der Kinderbetreuung konfrontiert - sowohl während einer etwaigen Qualifizierung als auch während der notwendigen Vor- und Nachbereitungsphasen (I11, I15). Eine Mobilisierung des familiären Netzes für die Kinderbetreuung ist für diese Wiedereinsteigerinnengruppe nicht möglich. Vereinzelt wird auch über die passive Informationspolitik einiger Maßnahmenanbieter geklagt (I2).

Die Gruppe der **Wechslerinnen** ist im Vergleich zu den anderen fünf Wiedereinsteigerinnengruppen diejenige, welche nur von sehr wenigen Hindernissen bezüglich der Qualifizierung berichtet. Diese sind: finanzielle Hürden (I3, I10), Infodefizite

(I10) und Rahmenbedingungen bestehender Angebote (I3). Wie schon im Kapitel 4.3 dargestellt, zeichnen sich *Wechslerinnen* durch eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und eine langjährige Berufspraxis aus. Diese Faktoren können einerseits als Erklärung für ihre relativ eindeutigen Qualifizierungswünsche und -vorstellungen herangezogen werden, andererseits zeigt sich auch, dass vorhandene Qualifikationen und Berufserfahrungen vor der Karenz zwar vor finanziellen Schwierigkeiten nicht grundsätzlich schützen können, jedoch vor einer Vervielfachung möglicher Hürden für eine Aus- und Weiterbildung.

Wenn wir die Verquickung von Qualifizierungshürden für die Gruppe der ***Umsteigerinnen*** aufschlüsseln, stellen wir fest, dass Wiedereinsteigerinnen aus dieser Gruppe mit ähnlichen Hindernissen konfrontiert sind wie die Gruppe der *Wechslerinnen*: Kinderbetreuungsproblematiken (I4, I5, I7), Informationsdefizite (I4, I7) und finanzielle Schwierigkeiten (I7). Diese Gruppe baut auf vorhandenen Qualifikationen auf, strebt eine höhere Qualifizierung bereits während der Kinderbetreuungszeit an, stößt allerdings an Schranken, wenn es um die Organisation der Kinderbetreuung und der Bereitstellung finanzieller Mittel für die Qualifizierung geht. *Umsteigerinnen* berichten ferner über Informationsdefizite bezüglich Förder- und Beratungsmöglichkeiten.

Im Unterschied zu den ersten drei Gruppen ist bei der Gruppe der ***Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf*** eine Häufung individueller Hürden und struktureller Barrieren zu beobachten. Bezeichnend für diese Frauen sind beträchtliche Informationsdefizite im Bezug auf Qualifizierungsangebote und deren Rahmenbedingungen (I21) sowie im Bezug auf Förder- und Beratungsmöglichkeiten für die angestrebten Berufsfelder (I8, I16). Wiedereinsteigerinnen dieser Gruppe stoßen zudem auf strukturelle Barrieren bei der institutionellen Kinderbetreuung (I16, I21), bei der Anerkennung vorhandener Qualifikationen (I8, I16, I18) und beim Zugang zum Arbeitsmarkt (I8, I16, I18, I21). Nicht zuletzt bedingen finanzielle Engpässe (I16, I18) und erlebte Dequalifizierungen am Arbeitsmarkt (I8, I16, I18, I21) die ausgeprägte Erwerbsorientierung dieser Frauen und ihren Wunsch nach einer unmittelbaren beruflichen Verwertbarkeit der erstrebten Aus- oder Weiterbildung (I21). Auffallend für die Gruppe der *Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf* ist, dass alle Frauen aus dieser Gruppe einen Migrationshintergrund haben.

Für die Gruppe der ***Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf*** wird ebenfalls eine Fülle von Hürden und Barrieren festgestellt. Wenn auch die Notwendigkeit einer weiteren Qualifizierung hier nicht explizit thematisiert und wahrgenommen wird, entspricht die Zusammensetzung der subjektiv wahrgenommenen Hürden und Barrieren weitgehend jener, die bei den *Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf* zu finden sind: Zutreffend sind finanzielle Schwierigkeiten (I6, I9, I17), die Organisation der Kinderbetreuung (I6, I13) sowie die Wahrnehmung von Informationsdefiziten über bestehende Qualifizierungsangebote (I6, I13). Die Verwertbarkeit einer etwaigen Qualifizierung ist für diese Gruppe von besonderer Bedeutung, was auch mit dem teilweise schon erfolgten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu erklären ist.

Bezeichnend ist ebenfalls die Wahrnehmung von zeitlicher Unvereinbarkeit von Berufs-, Qualifizierungs- und Familienpflichten (I6, I17).

Für die letztgenannte Gruppe, jene der **Erwerbsorientierten**, lassen sich erwartungsgemäß nur wenig Hürden und Barrieren im Sinne der Realisierung einer Qualifizierung feststellen. Frauen dieser Gruppe thematisieren ihren Qualifizierungsbedarf nicht vorrangig. Als vorrangig gilt hier vielmehr der Wunsch nach rascher Erwerbstätigkeit und die Barrieren und Hürden in diesem Kontext.

Abschließend kann festgehalten werden, dass sich auch aus der Perspektive der Typologisierung von Wiedereinsteigerinnen zeigt, dass finanzielle Schwierigkeiten als die herausragende Barriere für eine Aus- und Weiterbildung wahrgenommen werden. Etwas abgeschwächt gilt dies auch für die Organisation der Kinderbetreuung. Beide Problemfelder sind gruppenübergreifend vorzufinden und stark ausgeprägt. Was die Häufung individueller Hürden und struktureller Barrieren betrifft, stechen die Gruppen der *Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf* sowie jene der *Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf* hervor. Frauen aus diesen Gruppen sehen sich mit den vielfältigsten Hindernissen hinsichtlich der Realisierung einer Qualifizierung konfrontiert.

Expertinnensicht: Migrantinnen durch ein Bündel von Hürden besonders benachteiligt

Auch die Expertinnen stellen fest, dass die Hürden für Qualifizierung meist nicht nur auf einer Ebene liegen, sondern über mehrere Dimensionen reichen. Dabei handelt es sich oft um ein Zusammenspiel von individuellen und institutionellen Hürden, wovon insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund betroffen sind.

„Es muss ein gefestigter Aufenthalt vorliegen, es muss entweder einen Ehemann geben im Hintergrund, der das auch finanziell unterstützt, auch das trägt, es muss eine Kinderbetreuung gewährleistet sein während dieser Ausbildung.“ (Beratungsstelle für Migrantinnen)

Ein konkretes Beispiel veranschaulicht die Ausgangsbedingungen der Wiedereinsteigerinnen, für welche die Beratungseinrichtungen dann Lösungen bereitstellen sollen.

„Also häufig sehr schwierig sind hoch qualifizierte Frauen, die aus dem ehemaligen Ostblock kommen und die mit, ich weiß nicht, Physikstudien, Kernphysik kommen, und dann noch Kinder und mangelnde Deutschkenntnisse haben. Also es sind immer diese Multiproblematiken, die machen es dann ganz schwierig, weil man nicht weiß, was man zuerst lösen soll und weil eine Maßnahme da zu kurz greift, um es zu lösen.“ (bfi)

Der Nutzen von Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen wird von manchen Expertinnen nicht in der Qualifikation oder dem Wiedereinstieg per se gesehen, sondern vielmehr in der Vorbereitung auf diese. Die Erwartungen, die damit in die vorhandenen Maßnahmen gesetzt werden, bleiben nüchtern gesehen eher niedrig.

„Häufig ist es ein Bündel von Dingen, die Frauen mitbringen, das heißt, erreichbares Ziel der meisten Frauenmaßnahmen ist nicht primär Qualifizierung nachzuholen und zusätzliche Qualifizierung anzubieten, sondern zuerst einmal die Bedingungen zu schaffen, dass diese Qualifizierung überhaupt stattfinden kann.“ (bfi)

6 Anforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen von (formal) niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen

Die Anforderungen an Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen mit kleinen Kindern und/oder wenig (positiven) Lernerfahrungen wurden wie auch die Hürden für die Teilnahme an einer Qualifizierung (siehe Kapitel 5) aus Perspektive der betroffenen Frauen wie auch mit Expertinnen diskutiert.

6.1 Kernfragen für Maßnahmen von niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen

Der wohl mit Abstand wichtigste Aspekt für Maßnahmen für die Zielgruppe formal niedrig qualifizierter Wiedereinsteigerinnen ist jener der Zielgruppenerreichung. Es wird in den Interviews mit Wiedereinsteigerinnen immer wieder deutlich, dass sie kaum über Qualifizierungsangebote, Fördermöglichkeiten und Beratungsstellen informiert sind. Gleichzeitig wird von Seiten der Bildungseinrichtungen die schwierige Zielgruppenerreichung thematisiert. Um diesem Problem zu begegnen, versuchen Bildungseinrichtungen zunehmend durch niederschwellige Maßnahmen die Zielgruppe zu informieren. Als niederschwellige Informationskanäle werden Inserate in Bezirkszeitungen, Verteilen von Informationsmaterialien in Kindergärten (zu Zeiten, wenn Kinder abgeholt werden), in Parkanlagen etc. genannt. D.h. es wird versucht dorthin zu gehen, „wo die Mütter sind“ (NOVA Beschäftigte).

Besonders wichtig ist dabei der Zeitpunkt, zu dem Mütter diese Informationen erhalten. Rund um die Geburt des Kindes erhalten Mütter eine Menge Informationsmaterialien zugeschickt, die ein breites Themenfeld abdecken (Entwicklung des Babys, gesundheitliche Fragen, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg etc.). Es wird in den Interviews zum einen klar, dass diese Information nicht wahrgenommen wird. Zum anderen wird deutlich, dass dies nicht der Zeitpunkt ist, wo sich Mütter mit der Thematik des Wiedereinstiegs auseinandersetzen. D.h. diese Informationen werden häufig nicht wahrgenommen und sie sind dann, wenn sie benötigt werden, nicht mehr verfügbar.

Die Komplexität der Situation erhöht sich noch insofern, als gleichzeitig unterschiedlichste Informationen benötigt werden bzw. die zu treffenden Entscheidungen bezüglich Dauer der Unterbrechung, Organisation von Kinderbetreuung für den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs, Entscheidungen über Zeitpunkt und Form des Wiedereinstiegs wechselseitig voneinander abhängen. Das Bereitstellen der relevanten Informationen sollte diese Komplexität berücksichtigen, z.B. durch eine auf die individuelle Situation zugeschnittene Beratung.

In den Interviews mit Wiedereinsteigerinnen zeigt sich zum einen eine hohe Qualifizierungsbereitschaft, gleichzeitig aber auch eine hohe Erwerbsorientierung. Aus

finanziellen Gründen streben Wiedereinsteigerinnen mit niedrigem Bildungsstand häufig einen möglichst raschen Wiedereinstieg an, wenn es leistbar ist in Teilzeit, ansonsten in Vollzeit. Um die bestehende Qualifizierungsbereitschaft in der Zielgruppe mobilisieren zu können, ist es einerseits notwendig, für die hoch motivierten Wiedereinsteigerinnen die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Auf der anderen Seite sollte für Wiedereinsteigerinnen, die keinen unmittelbaren Qualifizierungsbedarf wahrnehmen, der konkrete Nutzen aus einer Qualifizierung aufgezeigt bzw. evtl. sogar Überzeugungsarbeit geleistet werden. Es ist dabei auch notwendig, Berührungsängste mit Qualifizierung abzubauen und etwaige negative Lernerfahrungen zu bearbeiten. Es geht darum, die Anforderungen des Lernens für sie bewältigbar zu gestalten bzw. sie dabei zu unterstützen. Denn nur so kann verhindert werden, dass Frauen zwar grundsätzlich Weiterbildung für wichtig halten, aber nicht auf sich selbst beziehen bzw. für sich in Anspruch nehmen.

Fehlende oder negative Lernerfahrungen sind jedoch häufig nur einer von mehreren Problembereichen, mit denen die Zielgruppe konfrontiert ist. Die in den Interviews auftauchenden Problembereiche beziehen sich u.a. auf finanzielle Probleme in der Familie, Krankheit eines Familienmitglieds, Probleme mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Diskriminierungen aufgrund von Migrationshintergrund oder Gewalt. Es stellt sich die Frage, wie Probleme in einem der genannten Bereiche im Falle einer Teilnahme an einer Maßnahme bewältigt werden können bzw. inwieweit hierfür Unterstützung bzw. Begleitung im Rahmen von Maßnahmen angeboten werden muss, um Drop Out zu vermeiden.

Im Zusammenhang mit dem letztgenannten Aspekt, der Betroffenheit von Mehrfachbelastungen, wird die Heterogenität der Zielgruppe wieder deutlich. Je nachdem, in welcher Phase des Wiedereinstiegs sich die Frau konkret befindet und wie sich im Einzelfall die individuelle Situation beschreiben lässt, d.h. welche Faktoren dabei eine Rolle spielen, ist der Informations- und Beratungsbedarf unterschiedlich ausgestaltet.

6.2 Zielgruppenspezifische Maßnahmen

Ende der 1990er Jahre wurde eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, die in ihrer Konzeption auf die spezifische Situation von Wiedereinsteigerinnen eingeht. Diese Maßnahmen sind in der Folge teilweise wieder verschwunden, teilweise wurden sie adaptiert und werden nach wie vor durchgeführt. Auffallend dabei ist, dass Maßnahmen für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen im Zeitverlauf von mehreren Trägereinrichtungen durchgeführt wurden und somit keine Kontinuität auf Seiten der Anbieter vorliegt. In den Expertinneninterviews wird dies auf die aktuelle Ausschreibungspraxis zurückgeführt. Damit gehen wertvolle Erfahrungen mit der Umsetzung zielgruppenspezifischer Maßnahmen verloren und wird auch das Potential für die Weiterentwicklung bestehender Angebote stark eingeschränkt.

„Das ist sicher eine große Hürde, dass es da keine Kontinuität gibt, also nicht nur bei uns, sondern Kontinuität im Sinne von: dass nicht immer alles wechselt, bei so Weiterbildungskursen. Was eine völlige Absurdität ist, weil da hast du zwei Sachen nicht: zum einen keine Qualitätsentwicklungsmöglichkeit, Veränderung also Adaptierung, das haben wir bei ‚Karezz+‘ x-mal gemacht, adaptiert, damit die Gruppenangebote für die Frauen dann wieder besser gepasst haben. Und durchaus keine Kontinuität beim Träger, also in der Trägerlandschaft, das ist auch nicht gut, glaube ich.“ (ABZ)

„Ich habe aktuell, momentan nur zwei Frauenmaßnahmen in der Abteilung. Das eine ist AUFBAU. AUFBAU geht ja auf eine konzeptive Idee des bfi Wien zurück. Das war, glaube ich, 2003 oder 2004. (...) Das haben wir dann als Pilotprojekt bekommen. Das hat sich als Pilotprojekt sehr gut bewährt und es wurde in Folge dann ausgeschrieben. Nachdem wir es dann einmal nicht bekommen haben, sondern verloren haben bei dieser Ausschreibung, haben wir es dann in der Folge, als weitere Ausschreibung doch wieder gewinnen können. (...) ‚Weg zum Job‘ war auch eine reine Frauenmaßnahme, die mehrmals vergeben worden ist und die wir auch mehrmals hintereinander durchgeführt haben. Die Nachfolgemeßnahme, da waren wir leider nicht so erfolgreich, die heißt ‚Wiedereinstieg mit Zukunft‘, die haben wir nicht bekommen. Außerhalb meiner Abteilung gab es noch NOVA, das war aber im Auftrag des waff. Das ging bei der letzten Ausschreibung auch verloren.“ (bfi)

Bei den interviewten Bildungsträgern konnte in den letzten Jahren Expertise im Hinblick auf die Durchführung und Konzeption von Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen aufgebaut werden. Aus Sicht der Expertinnen ist es jedoch generell schwierig, bildungsferne Gruppen zu erreichen und die Bedürfnisse von (formal) niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen werden aufgrund der häufig vorkommenden Mehrfachbelastungen als sehr komplex beschrieben.

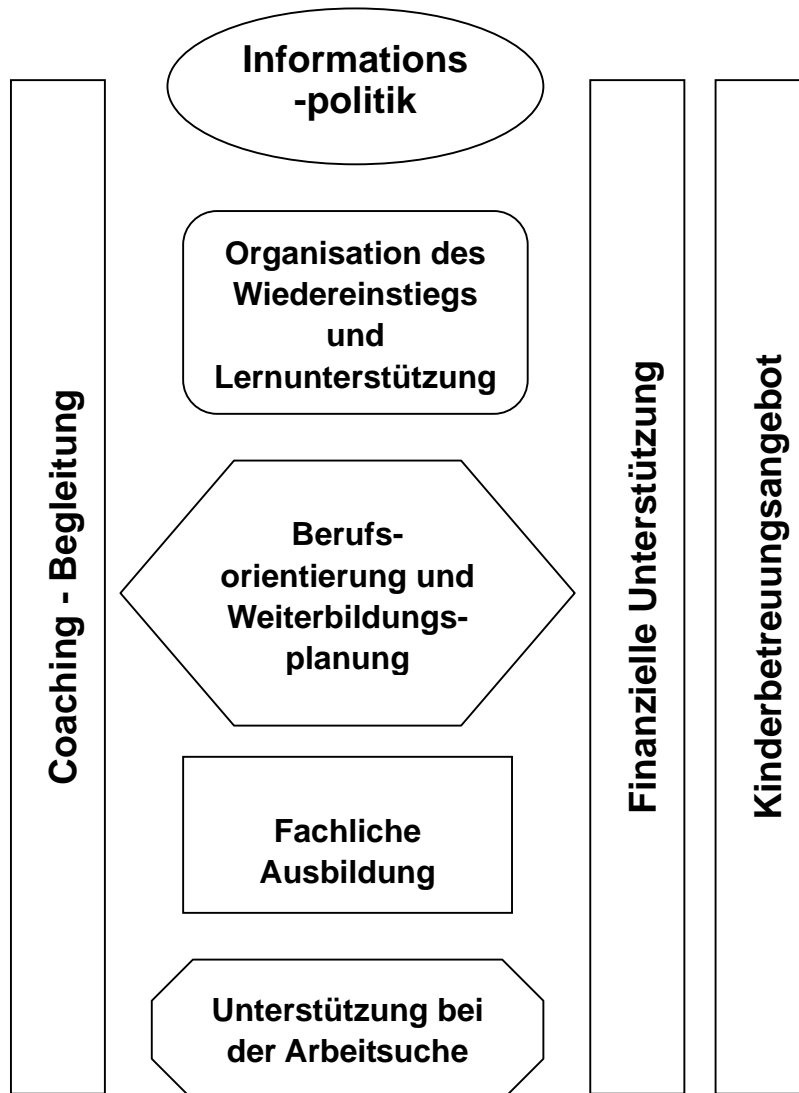
Einige der bestehenden Angebote für Wiedereinsteigerinnen sind als umfassende Maßnahmen konzipiert, d.h. umfassen Einzel- oder Gruppencoaching, Orientierung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Arbeitsuche (z.B. NOVA in Wien). Darüber hinaus werden von einer Reihe von Bildungsträgern spezifische Kurse für Wiedereinsteigerinnen angeboten, wie z.B. im kaufmännischen Bereich oder EDV-Kurse. Diese Angebote weisen häufig aber nicht jene Rahmenbedingungen auf, die für niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen wichtig wären, um eine Qualifizierung erfolgreich absolvieren zu können (siehe Kapitel 5).

Im Folgenden wird die These vertreten, dass Maßnahmen für die Zielgruppe möglichst modular aufgebaut sein sollten, um eine auf die jeweilige Situation zugeschnittene Inanspruchnahme zu erlauben. Darüber hinaus wäre ein gleitender Einstieg für die Zielgruppe wünschenswert, indem zunächst ein geringerer Zeitaufwand zur Orientierung außer Haus vorgesehen ist, der Zeitaufwand im Verlauf aber stetig erhöht wird.

Als wesentliche Komponenten für die Zielgruppe gelten Information, Unterstützung bei der Organisation des Wiedereinstiegs bzw. der Qualifizierung, eine Berufsorientierungs- und Weiterbildungsplanung, fachliche Qualifizierung sowie Unterstützung bei der Arbeitsuche (Bewerbungstraining etc.). Begleitend dazu sind finanzielle Unterstützungen und adäquate Kinderbetreuungsangebote erforderlich sowie ein begleitendes Coaching, um die Verbindlichkeit zu erhöhen und die Bewältigung von auftretenden Schwierigkeiten oder Krisen zu erleichtern.

Im Folgenden wird auf die Anforderung an die Ausgestaltung der einzelnen Komponenten näher eingegangen.

Maßnahmen-Komponenten für niedrig qualifizierte Wiedereinsteigerinnen



Informationspolitik für niedrig qualifizierte Frauen in Karenz

Wie sich in den Interviews gezeigt hat, ist es für die Zielgruppenerreichung zentral, niedrig qualifizierte Frauen in jenem Zeitfenster anzusprechen, in dem sie bereits wieder eine gewisse Aufmerksamkeit im Hinblick auf ihre Berufskarriere haben und noch rechtzeitig, um in der Karenzzeit erste Schritte zur Weiterbildung zu setzen. Die bestehende Informationspolitik über Medien oder Messen sollte dabei um persönliche Anschreiben ergänzt werden, bei denen die Vorteile von Weiterbildung explizit angesprochen werden und über die Vielfalt möglicher Maßnahmen informiert wird. Dabei sollten auch explizit Frauen mit negativen Bildungserfahrungen und geringem Vorwissen angesprochen werden.

Derartige persönliche Information gekoppelt mit eingangs erwähnten niedrigschwelligen Informationsangeboten könnten dazu beitragen, bestehende Informationsdefizite abzubauen.

Organisation des Wiedereinstiegs und Lernunterstützung

Unter der Organisation des Wiedereinstiegs werden unterschiedliche Komponenten verstanden, die den Wechsel von der Kinderbetreuung hin zur Weiterbildung erleichtern sollen. Konkret ist damit das Überdenken der eigenen beruflichen und privaten Zielsetzungen und Rollen gemeint, sowie das Entwickeln einer konkreten Vorstellung davon, wie die Umorganisation funktionieren kann, welche Krisen möglich sind und wie diese gelöst werden können. Dazu zählt zum einen Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Dies erfordert nicht nur einen adäquaten Kinderbetreuungsplatz, d.h. einen im Hinblick auf Qualität, Erreichbarkeit und Öffnungszeiten passenden Betreuungsplatz, sondern auch die Bereitschaft der Mutter, das Kind eventuell früher als geplant bzw. als nach ihrem Mutterrollenverständnis optimal wäre, betreuen zu lassen. In Maßnahmen, wie z.B. „Karenz+“, wurde es als besonders günstig erlebt, wenn die Betreuung im gleichen Haus wie die Maßnahme erfolgte und Frauen sehen, dass sie ihre Kinder bereits durch Dritte betreuen lassen können und im „Notfall“ sofort erreichbar sind. Es gilt aber nicht nur, die Kinderbetreuung für den „Alltag“ zu regeln, sondern Handlungsmöglichkeiten für „Krisen“ aufzuzeigen, wie z.B. bei Krankheit von Kindern oder sonstigen Betreuungspersonen. Ein anderer Punkt betrifft das Zeitmanagement: Nach einer Phase der Konzentration auf Kinderbetreuung und Haushalt ist es oft schwierig, Freiraum für andere Tätigkeiten zu finden. Um Weiterbildung realistisch planen zu können, ist es wichtig, mögliche Zeitfenster für Weiterbildung sichtbar zu machen.

Eine weitere Komponente betrifft das Aufarbeiten vergangener Lernerfahrungen im Rahmen von Einzelcoachings oder als Gruppenmaßnahmen (z.B. Lernwerkstätten). Dies ist wichtig, um den Aufwand für das Lernen in ein neues Licht zu rücken und damit eine evtl. auch länger dauernde Weiterbildung realistisch zu machen. Solche Lernwerkstätten, die biographische Zugänge zum Lernen berücksichtigen, sind für Frauen, die aufgrund ihrer Schulerfahrungen keine weiterbildenden Bildungsabschlüsse erworben haben, besonders wichtig.

Für die Zielgruppe der niedrig qualifizierten Wiedereinsteigerinnen wäre eine individuelle Vorbereitung auf die Weiterbildung mit der Organisation und Gewöhnung der Fremdbetreuung, ein Aufarbeiten negativer Lernerfahrungen und Zeitmanagement für den Erfolg günstig. In welchem Ausmaß dies notwendig ist, ist zum einen von der individuellen Situation (verfügbare Kinderbetreuung bzw. sonstige Betreuungspersonen), zum anderen vom Zeitpunkt des Einstiegs in eine Weiterbildung abhängig. Versucht man Frauen bereits vor Ende der Karenz für eine Weiterbildung zu motivieren, so ist die Umstellung wohl schwieriger und sollte intensiver bearbeitet werden. Entsprechend der Interviews gehen wir

davon aus, dass ca. die Hälfte der Frauen hier einen intensiveren Bedarf hat und zwar quer über die in Kapitel 4.3 formulierten Typen hinweg.

Berufsorientierung und Weiterbildungsplanung

Der Umfang der Berufsorientierung und Weiterbildungsplanung hängt von der Konkretheit der Weiterbildungs- bzw. Berufspläne der Frauen ab. Sie kann von einem kurzfristigen, individuellen Abklären der Umsetzbarkeit der Weiterbildungswünsche bis hin zu einer intensiven Auseinandersetzung mit den individuellen Kompetenzen und Möglichkeiten reichen. Der Bedarf stellt sich entsprechend der nach der Weiterbildungsbereitschaft und dem Weiterbildungsbedarf entwickelten 6 Typen unterschiedlich dar:

- **Rückkehrerinnen** kehren zu ihren ehemaligen ArbeitgeberInnen und in den Berufsbereich zurück. Ihre Qualifizierungsmöglichkeiten sind relativ klar, sodass es kaum einer intensiveren Auseinandersetzung mit der Weiterbildungsrichtung bedarf. Bei dieser Gruppe wäre eine Abstimmung und Zusammenarbeit von Arbeitnehmerin und arbeitgebenden Unternehmen begrüßenswert. Hier könnte auch eine Kostenbeteiligung der Unternehmen angestrebt werden.
- **Wechslerinnen** erfordern ähnliche Unterstützungsleistungen wie Berufsrückkehrerinnen. Da sie aber nicht mehr beim gleichen Unternehmen ihre Beschäftigung aufnehmen können (wollen), brauchen sie darüber hinaus eine Unterstützung bei der Arbeitsuche, evtl. in Form von Praktika oder für Fertigkeiten zur erfolgreichen Arbeitsuche.
- **Umsteigerinnen** wissen grundsätzlich ebenfalls über ihre Berufsmöglichkeiten und -wünsche Bescheid, brauchen aber eventuell noch Unterstützung für Feinabstimmungen von Ausbildungsmodulen und Bildungsangeboten.
- **Wiedereinsteigerinnen mit Orientierungsbedarf** wollen den Wiedereinstieg zur Neuorientierung nutzen. Sie weisen sowohl eine hohe Erwerbsorientierung wie auch eine hohe Weiterbildungsbereitschaft auf, aber haben sehr diffuse Vorstellungen über ihre Wünsche. Für sie braucht es eine intensivere Phase der Berufs- und Weiterbildungsplanung.
- **Wiedereinsteigerinnen ohne wahrgenommenen Qualifizierungsbedarf** planen eine Rückkehr zu ihrem/ihrer ehemaligen ArbeitgeberIn. Großteils wollen sie ihre Arbeitszeit über Elternteilzeit reduzieren und nehmen damit verbundene Wechsel des Einsatzgebietes in Kauf, teilweise verlieren sie damit Leitungsfunktionen. Sie selbst sehen für sich keinen Weiterbildungsbedarf, obwohl dies möglicherweise ihre in Kauf genommenen Dequalifizierungen vermeiden könnte bzw. längerfristig den Arbeitsplatz

sichern. Damit ist für sie aus jetziger Sicht weder eine Berufsorientierung noch eine Weiterbildung notwendig.

- **Erwerbsorientierte** ziehen eine Erwerbsarbeit einer Weiterbildung vor, da diese nicht als relevant oder nutzenbringend gesehen wird. Eine Qualifizierung wird erst für den Fall der längeren Arbeitslosigkeit in Erwägung gezogen. Auch sie sehen für sich keinen der Orientierungsbedarf.

Entsprechend der Zuordnung zu den Typen würden für die ersten drei Gruppen kürzere Unterstützungen der Weiterbildungsplanung ausreichen. Knapp ein Fünftel bräuchte eine längere Orientierungsphase. Die letzten beiden Gruppen (zwei Fünftel) sind durch Weiterbildungsmaßnahmen schwerer erreichbar, wollte man sie miteinbeziehen, müssten sie erst „überzeugt“ werden, d.h. bräuchte es eine intensivere Orientierungsphase.

“Die Frauen kommen häufig mit dem Gefühl: ‚Da muss ich jetzt was machen, was ich gar nicht weiß, was das soll.‘ Es gilt Überzeugungs- und Motivationsarbeit zu leisten hinsichtlich der Sinnhaftigkeit und des Inhaltes.“ (bfi)

Fachliche Ausbildung

Der Kernpunkt ist die fachliche Ausbildung, die entweder über das vorliegende Bildungsangebot oder über speziell eingerichtete Kurse abgewickelt werden könnte. Gerade in Wien gibt es eine Vielfalt von Ausbildungen, meist unterschiedliche Möglichkeiten für bestimmte Richtungen. Doch viele dieser Angebote sind nicht auf die Zielgruppe von Frauen mit Kleinkindern ausgerichtet. Die Kurse werden meist entweder als Tageskurse und Vollzeitauslastung oder als weniger zeitintensive Kurse abends oder am Wochenende angeboten. „Halbtagsausbildungen“, die wochentags und an Vormittagen stattfinden – wie sie von Frauen mit Kindern meistens am günstigsten sind – gibt es hingegen wenig. Zudem können die angebotenen Kurse kaum als modulare Bausteine für ein längerfristiges Bildungsziel verwendet werden. Um Frauen auch die Möglichkeit zu geben, zwischen Weiterbildungsmodulen zu arbeiten, um zwischendurch den Unterhalt zu sichern und damit auch längerfristige Ausbildungen zu ermöglichen, braucht es vielfach nicht nur eine längerfristige Planung, sondern auch die Entwicklung entsprechend modular aufgebauter und anerkannter (zertifizierter) Ausbildungsangebote.

In unserer Kosteneinschätzung der Maßnahmen orientieren wir uns dennoch am bestehenden fachlichen Kursangebot entsprechend der Weiterbildungswünsche der Interviewpartnerinnen. Ausgeblendet bleiben dabei notwendige Rahmenbedingungen von Maßnahmen für gering qualifizierte Wiedereinsteigerinnen.

Die Kosten der fachlichen Ausbildung wurden entsprechend der angegebenen Bildungswünsche der interviewten Frauen kalkuliert, wobei hier nur konkret von den

Interviewpartnerinnen genannte Qualifizierungen berücksichtigt wurden. Wiedereinsteigerinnen mit diffusen Vorstellungen und hohem Beratungs- und Orientierungsbedarf wurden nicht einbezogen. Auch bei den berücksichtigten Qualifizierungswünschen ist davon auszugehen, dass sich diese Vorstellungen bei einer intensiven Auseinandersetzung noch verändern würden. Nichtsdestotrotz ergibt sich damit zunächst einmal ein ungefährender Richtwert für Weiterbildungskosten, der hier entsprechend des für uns zugänglichen Angebots berechnet wurde.⁵

Tabelle 2 Ausbildungskosten für die angegebenen Berufswünsche

Ausbildungsziel	Typ	Kosten in €	Dauer in M**
Dentalhygienikerin	Rückkehrerin	2.400	6
Projektmanagement	Rückkehrerin	500	0,25
Fußmassage	Rückkehrerin	280	0,25
Buchhaltung/Steuerberatung	Wechslerin	3.410	12
Psychotherapeutin	Umsteigerin	5.355	18
Ordinationsgehilfin	Umsteigerin	2.695	5
Kindergärtnerin	Umsteigerin	2.250	1,75
Webdesign	Umsteigerin	3.425	3,25
Pflegehelferin (?)***	Wiedereinsteigerin m.O.	2.250	13,5
Ordinationsgehilfin (?)***	Wiedereinsteigerin m.O.	2.695	5
Sprachausbildung (?)***	Wiedereinsteigerin m.O.	825	24

* Die Kosten wurden als Mittel zwischen den teuersten und den billigsten Anbietern berechnet. Für Frauen, die keine Ausbildungswünsche angeben, wurden Durchschnittskosten angenommen. Wiedereinsteigerinnen ohne Qualifizierungsbedarf und Erwerbsorientierte wurden in der Kostenaufstellung nicht berücksichtigt.

** Bei der durchschnittlichen Dauer wurden die Modalwerte berücksichtigt.

*** Wiedereinsteigerin mit Orientierungsbedarf: hier werden die von den Wiedereinsteigerinnen formulierten Berufswünsche berücksichtigt, wobei diese hier aufgrund des bestehenden Orientierungsbedarfs mit einem Fragezeichen versehen sind.

Entsprechend dieser Kostenaufstellung liegen die Kosten der fachlichen Ausbildung, die als Mittel zwischen dem teuersten und dem billigsten Angebot ermittelt wurde, im Schnitt bei 2.800€. In drei Fällen sind die Ausbildungen unter 1.000€, in zwei Fällen (davon einmal eine Ausbildung zur Psychotherapeutin, einmal zum Webdesign) liegen die ermittelten Kosten deutlich über dem Durchschnitt. In jedem Fall sind dies nur ungefähre Richtwerte und wurden auch kostenintensive Angebote berücksichtigt. Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass die meisten Frauen ihre Berufswünsche mit einem Budget von

⁵ Einbezogen wurde u.a. das Angebot (WS 2008/09) von abz*Austria, Scriptura, ALFA, Berlitz, BEST, BFI, Dentalhygieneschule, Gedankensprung, Gespag (Gesundheitsberufe), IG Wien, NLP-Zentrum, NowTraining, Psychodrama, Sophosbildung, VHS, WIFI.

rund 2.700€ für fachliche Qualifizierung, wie dies z.B. bei NOVA vorgegeben ist, das Auslangen finden würden.⁶

Unterstützung bei der Arbeitsuche

Kann die Frau nach der Weiterbildung nicht zu ihrem vorigen Beschäftigungsbetrieb zurückkehren, so ist der zentrale Punkt einer erfolgreichen Umsetzung der erworbenen Qualifikationen die Arbeitsuche. Gerade wenn davon auszugehen ist, dass die Zielgruppe nicht während der Ausbildung aktiv Schritte für die Suche nach dem passenden Arbeitsplatz setzen kann, ist eine begleitende aktive Arbeitsuche für die Nachhaltigkeit der erworbenen Qualifikationen wichtig. Dabei können sowohl Aspekte einer erfolgreichen Bewerbung (Recherchetätigkeiten, Verfassen der Bewerbungsunterlagen, Trainings für Bewerbungssituationen) geschult werden, wie auch psychische Unterstützung im Prozess der Bewerbungen, um den Zielberuf letztlich umsetzen zu können.

Begleitende Unterstützung: finanzielle Unterstützung, Kinderbetreuung und Coaching/sozialpädagogische Betreuung

Gerade für die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen mit geringen Qualifikationen sind die persönlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung, wie die finanzielle Situation und die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, wesentliche Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer Weiterbildung. Für Frauen im Kinderbetreuungsgeldbezug sind die Kosten für eine Qualifizierung und die dafür notwendige Kinderbetreuung oft ein nicht zu bewältigendes Hindernis. Eine länger dauernde Aus- oder Weiterbildung ist während der Karenz kaum vollständig zu realisieren, d.h. ein Abschluss wäre nur möglich, wenn für die Zeit der Qualifizierung eine finanzielle Unterstützung (z.B. Stipendium) in existenzsichernder Höhe zur Verfügung gestellt wird. Andernfalls ist damit zu rechnen, dass es zu Abbrüchen aus finanziellen Gründen kommt bzw. eine parallel ausgeübte Erwerbstätigkeit zur Überforderung und damit zum Abbruch führt.

Da während der Karenzzeit bzw. bis zum Eintritt des Kindes in den Kindergarten mit drei Jahren oft keine institutionelle Kinderbetreuung zur Verfügung steht bzw. zugänglich ist, ist für die Teilnahme an einer länger dauernden Maßnahme auch eine

⁶ Das NOVA-Programm für Arbeitsuchende setzt die Dauer der Qualifizierung auf maximal ein Jahr fest. Das Ziel hierbei ist ein rascher Berufseinstieg und durch das Einkommen den Selbsterhalt zu ermöglichen. Deshalb werden keine mehrjährigen Qualifizierungen unterstützt. Als maximal mögliches Budget stehen 2.700€ zur Verfügung. Das NOVA-Programm für Beschäftigte begrenzt die Dauer der Qualifizierung auf zwei Jahre, hält aber wie im NOVA-Programm für Arbeitsuchende 2.700€ als maximal mögliche Förderung bereit. Die Fördersumme wird in den meisten Fällen als ausreichend gesehen. Wenn die Ausbildungen zu teuer sind, werden Teilziele erarbeitet: So ist es z.B. möglich, dass Frauen nach der von NOVA geförderten Aus- und Weiterbildung ins Berufsleben eintreten und berufsbegleitend Förderungen von FRECH erhalten. Dabei gilt es festzuhalten, dass im Rahmen des NOVA-Programms die Qualifizierung zur Gänze bezahlt wird, bei FRECH jedoch ein Selbstbehalt von 10% überbleibt (NOVA Arbeitsuchende).

Kinderbetreuungsmöglichkeit bereitzustellen. Dies ist gerade dann wichtig, wenn sich der Zeitaufwand im Verlauf verändert. Allgemein zugängliche Kindergärten sind für solch veränderte Betreuungszeiten zu wenig flexibel. Die Bereitstellung einer Kinderbetreuung scheint aber auch insofern wichtig, als durch die Einführung der Gratisbetreuung mit einem Engpass von Betreuungsplätzen zu rechnen ist und Weiterbildung bei der Platzvergabe weniger Gewicht hat als eine Erwerbstätigkeit.

Für die Zielgruppe ist damit zu rechnen, dass es vielfältige Gründe für einen Abbruch der Weiterbildung geben kann. Diese können sowohl im Bereich der Qualifizierung liegen (Überforderung beim Lernen) als auch im persönlichen Bereich der Teilnehmerinnen (familiäre Probleme, gesundheitliche Beeinträchtigungen etc.). Ein kontinuierliches Coaching, das den Frauen das Gefühl der Unterstützung gerade in schwierigen Situation gibt, könnte Abbrüche verhindern und den Frauen ein Feedback über ihre Weiterentwicklung geben.

Eine derartige Unterstützung ist v.a. für die Bewältigung während der Qualifizierung auftretender Krisen notwendig, sollen Abbrüche vermieden werden. Dies wird insbesondere in den Interviews mit den Expertinnen angesprochen, da für die Zielgruppe Mehrfachbelastungen charakteristisch sind und dies in der Maßnahmenkonzeption entsprechend zu berücksichtigen ist.

Individuelle, kontinuierliche Begleitung, also Einzelcoaching, wird von den Expertinnen daher als zentrale Begleitmaßnahme während der Qualifizierung erachtet: *„Weil wie es sich eben zeigt, gibt es Trennungen, Scheidungen, Krisen aller Art während solcher Zeiten. Und Fragestellungen und da ist es wichtig, dass man Ansprechpartnerinnen hat.“* (NOVA Arbeitssuchende)

Auch dort, wo bisher noch keine professionelle Betreuung vorhanden ist, setzen Expertinnen große Erwartungen in diese: *„Was ich auch merke, es gibt Frauen, die dann aufgeben. Es treten Krisen auf, die schmeißen dann den Kurs. Vielleicht kann man das dann auffangen, wenn während der Maßnahme auch begleitet wird.“* (Beratungsstelle für Migrantinnen)

Andere Institutionen ordern von vornherein Betreuungsangebote für bestimmte Maßnahmen: *„Speziell bei Kursen für Frauen oder wo eben viele Frauen drinnen sind, wird das [Anm.: sozialpädagogische Betreuung] eben angekauft oder angeboten.“* (AMS)

Beim bfi werden fast bei jeder Maßnahme sozialpädagogische Betreuung oder Einzelcoaching angeboten. Die verschiedenen persönlichen Krisenfälle werden im Folgenden beschrieben: *„Häufig schwere soziale Probleme im Umfeld: familiäre Gewalt, Verschuldungsfragen, Sorgen mit anderen, mit größeren Kindern, die schon in der Schule sind, dann häufig gesundheitliche Probleme von den Frauen. Das geht oft und gerade bei sehr schlecht qualifizierten Frauen, häufig noch mit Migrationshintergrund, bis zu schlechten*

Zähnen, Armut, Wohnungsprobleme, also da ist sehr viel im Vorfeld zu lösen und häufig erst das Feld aufzubereiten, dass Frauen überhaupt an einen Wiedereinstieg denken können.“
(bfi)

7 Schlussfolgerungen

In der vorliegenden Studie wird ein sehr hohes Interesse an Aus- und Weiterbildung von geringqualifizierten Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sichtbar. Dies entspricht auch den Ergebnissen der Befragung von Wiedereinsteigerinnen im Rahmen der BBB-Messe 2007. Hier haben 64% der Befragten angegeben, Weiterbildung in der Karenz habe eine hohe Bedeutung für den Wiedereinstieg, aber nur rund 20% nutzten die Karenz tatsächlich für Weiterbildung und weitere 22% hatten dies zum Befragungszeitpunkt vor (Braun et al. 2007).⁷

Die Interviews mit Wiedereinsteigerinnen verdeutlichen aber auch die individuellen und strukturellen Barrieren, die insbesondere bei Frauen mit niedrigem formalen Bildungsniveau bestehen, die dazu führen, dass eine vorliegende Qualifizierungsbereitschaft nicht realisiert wird. Die Hürden für Qualifizierung liegen meist nicht nur auf einer Ebene, sondern reichen über mehrere Dimensionen. Dabei handelt es sich oft um ein Zusammenspiel von individuellen und institutionellen Hürden, wovon insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund betroffen sind. Charakteristisch für die Zielgruppe der gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen ist eine hohe Erwerbsorientierung, die Grund dafür ist, dass für ein Umsetzen der vorhandenen Qualifizierungsbereitschaft nur ein eingeschränktes Zeitfenster zur Verfügung steht. Es gilt dieses Potential durch Schaffung neuer bzw. Adaptierung bestehender Maßnahmen und ihrer Rahmenbedingungen zu nutzen.

Die in den Interviews erzählten Berufsbiographen und Rückkehrszenarien zeigen weiters, dass es auch bei Wiedereinsteigerinnen mit niedrigem formalen Bildungsniveau zu „Dequalifizierungsprozessen“ im Zuge des Wiedereinstiegs kommt. Dies betrifft v.a. Frauen, die vor dem Mutterschutz bereits längere Beschäftigungsepisoden bei einem/einer ArbeitgeberIn hatten und aufgrund ihrer Berufspraxis und -erfahrungen Leitungsaufgaben inne hatten (z.B. Gruppenleitung, Arbeitsanleitung). In diese Funktionen können Wiedereinsteigerinnen kaum in Teilzeit zurück, der überwiegend angestrebten Beschäftigungsform. Gleichzeitig sind diese Frauen mit aufrechtem Dienstverhältnis während der Zeit des Kinderbetreuungsgeldbezugs keine Zielgruppe von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. D.h. die häufig im Zusammenhang mit höher qualifizierten Frauen beim Wiedereinstieg diskutierte Dequalifizierungsproblematik spielt auch bei Frauen mit maximal Lehrabschluss eine nicht unwesentliche Rolle.

Im Rahmen der Expertinneninterviews wird dagegen ein anderer zielgruppen- und maßnahmenimmanenter Widerspruch deutlich: Die Diskrepanz zwischen der Zielsetzung, arbeitslose und arbeitssuchende Frauen mit niedrigem formalen Qualifikationsniveau

⁷ In der Befragung 2006 gaben 70% der Frauen in Karenz an, Aus- und Weiterbildung sei sehr wichtig für ihren Wiedereinstieg (Braun et al. 2006).

möglichst rasch wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern und dem Ansatz, durch Qualifizierung zu einer nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsmarktposition der betroffenen Frauen beizutragen. Da das bestehende arbeitsmarktpolitische Setting primär auf Weiterbildung fokussiert, sind Ausbildungen in diesem Rahmen nur schwer zu realisieren. Es wäre daher notwendig, für Ausbildungen neue Förderinstrumente zu schaffen, die neben Ausbildungskosten auch eine Existenzsicherung beinhalten.

Was sind nun die Aspekte, die für eine Förderung von Qualifizierungsaktivitäten der Zielgruppe von Kinderbetreuungsgeldbezieherinnen mit geringen Qualifikationen wesentlich sind?

- Um Frauen in der Karenzzeit mit ihrer grundsätzlichen Weiterbildungsbereitschaft zu erreichen, ist es wichtig, sie in dem Zeitfenster anzusprechen, in dem eine erste Eingewöhnung an das Leben mit Baby stattgefunden hat, es aber auch noch früh genug ist, um Planungsaktivitäten für eine Weiterbildung vor Ende der Karenzzeit umsetzen zu können. Ein persönliches Informationsschreiben, das Frauen über Unterstützungsmöglichkeiten und Vorteile für eine Weiterbildung informiert sowie ein persönliches Beratungsgespräch anbietet, sollte an alle Frauen gehen, wenn ihr Kind zwischen 6 und 12 Monate alt ist. Wichtig ist es, dies so zu formulieren, dass auch Frauen mit geringen Qualifikationen davon angesprochen werden und sie die Möglichkeit für ein Beratungsgespräch nutzen.
- Aufgrund der Heterogenität der Situation von Wiedereinsteigerinnen, die hier bezüglich ihrer Weiterbildungsbereitschaft nach 6 Typen differenziert wurden, sollte ein individueller Förderansatz zum Einsatz kommen. Dies betrifft sowohl Dauer und Umfang der Förderung, indem die einzelnen Fördermodule (Organisation des Wiedereinstiegs und Lernunterstützung; Berufsorientierung und Weiterbildungsplanung; fachliche Ausbildung; Unterstützung bei der Arbeitssuche; begleitendes Coaching; finanzielle Unterstützung; Kinderbetreuungsangebot) individuell abgestimmt kombiniert werden, wie auch die Beratung im Sinne eines *Case Management*.

Das Case Management stellt einen Ansatz der fall- bzw. personenorientierten sozialpädagogischen Arbeit dar, welcher aus den USA kommend auch im deutschsprachigen Raum zunehmend an Bedeutung gewinnt. In vielen Bereichen des Sozial- und Gesundheitswesens steigt das Interesse an dieser Form der Intervention an. Die positive Resonanz auf das Case Management beruht vor allem auf der Flexibilität, Effektivität, sowie der Vielseitigkeit hinsichtlich der Anwendbarkeit auf die unterschiedlichsten komplexen Problemlagen.

Zielsetzung des Case Management ist es, zunehmend spezialisierte soziale Dienstleistungen im Sinne der Klientin zu koordinieren. Dabei wird die Unterstützung

der Einzelnen primär unter dem Aspekt der eigenen Beteiligung gesehen, sollen doch die Klientinnen ermächtigt werden, ihre Situation in die eigene Hand zu nehmen (Empowerment).

Der typische Ablauf des Case Managements lässt sich nach Neuffer (2007) folgendermaßen beschreiben: Der Prozess beginnt mit einer Klärungsphase, in welcher der Kontakt hergestellt und ein Erstgespräch geführt wird. Auf dieser Basis erfolgt das Assessment, die Analyse und Einschätzung der Situation durch systematisches Erfassen von Problemen und Ressourcen. In der Folge werden von der Case Managerin der Unterstützungsbedarf formuliert und Unterstützungsleistungen vorgeschlagen. Hier geht es auch darum, gemeinsam mit den Klientinnen konkrete Ziele für den Einzelfall zu definieren und zu operationalisieren. Für die Phase der Teilnahme an einer externen Maßnahme oder Betreuungseinrichtung ist eine Kommunikationsstruktur aufzubauen, die den Informationsfluss bei etwaigen Veränderungen gewährleistet. Weiters ist das Ende von Unterstützungsmaßnahmen bewusst zu gestalten und der Prozess im Rahmen eines Abschlussgesprächs nochmals zu reflektieren.

Case Management unterscheidet sich von der klassischen Einzelberatung dadurch, dass es neben der Beratung auch die Koordination von Sach- und Dienstleistungen umfasst. Im Zentrum steht die Vermittlung der Unterstützung, wobei der Beraterin eine zentrale Rolle zukommt. Sie verknüpft Bedürfnisse der Klientinnen und das vorhandene bzw. benötigte Versorgungssystem miteinander (vgl. Muckenhuber et al. o.J.: 5).

- Ein zielgruppenspezifisches Angebot der Maßnahme sollte zumindest folgende Punkte betreffen: Erstens, einen gleitenden Wiedereinstieg der Frauen in die Erwerbsarbeit, indem Frauen noch vor Ende der Karenzzeit mit einer geringen Stundenanzahl ihre Weiterbildungsaktivitäten beginnen und diese dann im Laufe der Zeit erhöhen und zwar so, dass die Weiterbildungszeit während der üblichen Kinderbetreuungszeiten erfolgen kann. Zweitens sollten für die Frauen auch Lernräume geschaffen werden, und zwar sowohl in zeitlicher wie auch in räumlicher Hinsicht. Denn nur damit kann sicher gestellt werden, dass die Vor- und Nachbereitung der Kurse nicht durch Familien- und Hausarbeit verhindert wird. Drittens müssen die Lernerfahrungen der Frauen bearbeitet werden, indem die Lust und die Fähigkeit zum Lernen belebt wird und viertens muss durch begleitende Betreuung das Bewältigen von während der Maßnahme auftretenden „Krisen“ unterstützt werden.
- Um das bestehende Potential einer Aus- oder Weiterbildung in der Karenz in derartigen zielgruppenspezifischen Maßnahmen realisieren zu können, ist es notwendig, ausreichend finanzielle und zeitliche Ressourcen bereitzustellen. Dies

betrifft insbesondere die Zielgruppe gering qualifizierter Frauen, da die Erwerbsarbeit nach der Karenz meist finanziell notwendig ist und Weiterbildung kaum nebenbei erfolgen kann, weil der Nutzen von Bildung häufig nicht erkannt wird und Qualifizierungsaktivitäten auch seltener vom Unternehmen gefördert werden. Durch Übernahme von Kurskosten oder Stipendien und Unterstützung bei der Kinderbetreuung⁸ können auf Seiten der Wiedereinsteigerinnen die notwendigen Rahmenbedingungen für die Weiterbildung geschaffen werden. Hierbei wäre auch zu überlegen, wieweit eine Finanzierung der Weiterbildung über eine Bildungskarenz gefördert werden kann.

Die Umsetzung einer solchen Förderung erfordert zum einen ausreichende finanzielle Ressourcen, zum anderen aber auch Koordinationsleistungen zwischen unterschiedlichen AkteurInnen, die Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen anbieten (AMS, waff, AK, Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmen). Dies könnte insbesondere im Zusammenhang mit der Konzeptionierung neuer Maßnahmen bzw. der Adaptierung der Rahmenbedingungen bestehender Angebote effizient sein. Weiters haben die Interviews mit Expertinnen gezeigt, dass es selbst für BildungsberaterInnen schwer ist, einen Überblick über den „Weiterbildungsdschungel“ zu haben und dass Bedarf an Vernetzung besteht.

Wieviel Geld und wie die Ressourcen eingesetzt werden, um möglichst alle Gruppen von Wiedereinsteigerinnen mit geringen Qualifikationen anzusprechen oder nur diejenigen, die bereits eine hohe Weiterbildungsbereitschaft zeigen und/oder nicht auf ihren Arbeitsplatz zurückkehren können, ist eine politische Frage. Die Differenzierung der Wiedereinsteigerinnen mit geringen Qualifikationen zeigt aber, dass diese Gruppe in sich sehr heterogen ist. Damit braucht es auch hier eine Entscheidung über die konkrete Zielgruppe, d.h. ob jene gefördert werden sollen, die aufgrund ihrer Rahmenbedingungen mit weniger Unterstützung zur Weiterbildung angeregt werden können (Rückkehrerinnen, Wechslerinnen oder Umsteigerinnen mit guten Vorkenntnissen) oder ob eben auch Frauen mit Mehrfachproblemen angesprochen bzw. den Fokus auf Frauen ohne Berufsausbildung oder auf Migrantinnen gelegt werden soll. Hinsichtlich der zuletzt genannten Gruppe würde das bedeuten, zwar von der Zahl her weniger Frauen, diese aber intensiver zu fördern. Die Interviews haben jedenfalls gezeigt, dass Frauen mit niedrigen Qualifikationen sehr wohl für Weiterbildung in bzw. nach der Karenz zugänglich sind. Mit Unterstützung könnten sie die Berufsunterbrechung als Chance nutzen und damit das mit Diskontinuitäten verbundene Risiko für den weiteren Berufsverlauf verringern.

⁸ Durch die Einführung von Gratiskinderbetreuung in Wien könnte der finanzielle Aufwand für die Betreuung wegfallen (bzw. sich reduzieren). Inwieweit damit aber auch ausreichend geeignete Betreuungsplätze gerade für Kinder unter 3 Jahren geschaffen werden, bleibt abzuwarten.

8 Literatur

- Braun, Eva; Hauer, Gerlinde; Holzinger, Astrid; Moritz, Ingrid; Pirkelbauer, Sybille; Schmid, Gabriele (2006), *Beruf – Baby – Bildung. AK Befragung von Eltern in Karenz*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.
- Braun, Eva; Holzinger, Astrid; Schmid, Gabriele; Wondratsch, Irene (2007), *Beruf – Baby – Bildung. AK Befragung von Wiener Eltern in Karenz zu Weiterbildung und Wiedereinstieg*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2007), *Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren*, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008), *Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern. Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten*, Berlin.
- Folbre, Nancy (1994), *Who pays for the kids?*, London.
- Guger, Alois; Buchegger, Reiner; Lutz, Hedwig; Mayrhuber, Christine; Wüger, Michael (2003), *Schätzung der direkten und indirekten Kinderkosten*, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien.
- Lassnigg, Lorenz (2009), *Synthesebericht: Standortfaktor Qualifikation*, Projektbericht, Wien.
- Lassnigg, Lorenz; Leitner, Andrea; Steiner, Peter; Wroblewski, Angela (1999), *Unterstützung beim Wiedereinstieg, Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen*, AMS report 10, Wien.
- Lassnigg, Lorenz; Leitner, Andrea; Vogtenhuber Stefan; Wagner Elfriede (2009), *Standortfaktor Qualifikation, Ergebnisse zum Modul 1: Arbeitsangebot*. IHS-Projektbericht. Wien.
- Leitner, Andrea (2007), *Frauenförderung im Wandel. Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik*, Campus Verlag, Frankfurt/New York.
- Leitner, Andrea; Wroblewski Angela (2002), *Zwischen Wissenschaftlichkeitsstandards und Effizienzansprüchen – ExpertInneninterviews in der Praxis der Arbeitsmarktevaluation*. In: Bogner A., Littig B., Menz W. (Hrsg.): *Den ExpertInnen auf der Spur – Sozialwissenschaftliche ExpertInneninterviews in Theorie und Praxis*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 241-256.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela (2001), *Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen*, AMS report 26, Wien.
- Leitner, Andrea; Wroblewski, Angela; Prenner, Peter; Hofer, Helmut; Schuh, Andreas Ulrich; Mahringer, Helmut (2003), *Arbeitsmarktpolitische Wirkungen des TBP Wien. Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen des TBP Wien 1999*, AMS report 36, Wien.
- Lutz, Hedwig (2000), *Frauen im Spannungsfeld zwischen Mutterschaft und Erwerbstätigkeit*, in: *WIFO-Monatsberichte* 5/2000, S. 341-350.
- Lutz, Hedwig (2003), *Auswirkungen der Kindergeldregelung auf die Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern*, in: *WIFO-Monatsberichte* 3/2003, S. 213-227.
- Lutz, Hedwig (2004), *Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern. Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum*

Kinderbetreuungsgeld, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, WIFO
Monographien,
http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=24945&typeid=8&display_mode=2

- Muckenhuber K., Sautner M., Mair W. (o.J.), Case Management-orientierte Bildungsmaßnahmen für junge AsylwerberInnen. Leitfaden entstanden im Rahmen von EPIMA2, einer Initiative zur Entwicklung von Bildungs- und Integrationsmaßnahmen für junge AsylwerberInnen in Österreich, <http://www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=241>
- Neuffer M. (2007), Case Management und Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien, Juventa Verlag, Weinheim.
- Prenner, Peter; Scheibelhofer, Elisabeth (2001), Qualifikation und Erwerbsarbeit von Frauen von 1970-2000 in Österreich, Reihe Soziologie No. 49, IHS, Wien.
- Riesenfelder, Andreas; Sorger, Claudia; Wetzel, Petra, Willsberger, Barbara (2006), Evaluierung der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes, Studie im Auftrag der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte, Wien.
- Rille-Pfeiffer Christiane; Kapella Olaf (Hrsg.) (2007), Kinderbetreuungsgeld. Evaluierung einer familienpolitischen Maßnahmen, Studienverlag, Innsbruck.
- Scisinko, Ulrike (2005), Weiterbildung Niedrigqualifizierter. Zielgruppenspezifische Effekte. Equal ADVOCATE, Zirl.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2005), „Lernen von den Besten.“ Interdependenzen von Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenzahlen im Ländervergleich, Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 130, Düsseldorf.

9 Anhang

9.1 Ausgangsleitfaden für Expertinneninterviews

Zur Person

Aufgabe und Funktion, wie lange schon in dieser Funktion, konkrete Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen und geringqualifizierten Frauen

Aktuelles Angebot an Maßnahmen für Zielgruppe

Welche Maßnahmen werden aktuell für die Zielgruppe (Wiedereinsteigerinnen, geringqualifizierte Frauen, Migrantinnen) angeboten?

Wie viele Teilnehmerinnen (gesamt / pro Jahr)? Wie lange dauert die Maßnahme (Intensität)? Kosten der Maßnahme / Teilnehmerin? Wer finanziert wie viel?

Wie ist der Zugang in die Maßnahme geregelt? Wie erfolgt die Auswahl der Teilnehmerinnen? Wer wird durch die Maßnahme tatsächlich erreicht? Welche Erfahrungen haben Sie mit der Erreichbarkeit der Zielgruppe gemacht (Zugangsbarrieren)?

Was sind aus Ihrer Sicht die Stärken der bestehenden Maßnahmen für die Zielgruppe?

Sehen Sie Potential für Ausweitung bestehender Maßnahmen?

Einschätzung Potential an Maßnahmen für die Zielgruppe

Gibt es Gruppen von Frauen, die sich an Sie wenden, für die es kein Angebot gibt? Welche?

Konzeption von Maßnahmen für die Zielgruppe

Wie würde die „ideale“ Maßnahme für die Zielgruppe Ihrer Meinung nach aussehen?

Wie könnte man auf die spezifischen Charakteristika der Zielgruppe in der Maßnahmenkonzeption eingehen (aus Interviews: Kinderbetreuung, Kosten für Kinderbetreuung, Kosten für Lebensunterhalt, unklare / unrealistische Berufswünsche, fehlende/negative Lernerfahrungen, Auseinanderklaffen von formalen und informellen Kompetenzen)

9.2 Liste der Interviewpartnerinnen (Expertinneninterviews)

Bauer Gertrude, BFI Wien

Ivezic Angela, Beratungsstelle für Migrantinnen

Priklbauer Theresa, waff (NOVA Beschäftigte, FRECH)

Sapmatz Tülay, waff (NOVA Arbeitsuchende)

Schweiger Hanna, WAFF (NOVA Arbeitsuchende)

Sever Georgia, Peregrina

Stockhammer Hilde, AMS Österreich

Vollmann Manuela, ABZ Wien

9.3 Leitfaden für Wiedereinsteigerinnen

Aktuelle Situation:

Familiäre Situation: Zahl und Alter der Kinder, Ehe/Partnerschaft, Erwerbsstatus des Partners

Kinderbetreuung: Institutionelle Kinderbetreuung, vorhandene (familiäre) Unterstützung

Erwerbstätigkeit im Kinderbetreuungsgeldbezug (wenn ja: in welcher Form, vorherige/r ArbeitgeberIn, Tätigkeit, zeitliche Gestaltung, Organisation Kinderbetreuung)

Wohnort / Infrastrukturanbindung

Wiedereinstiegspläne:

Ist ein Wiedereinstieg geplant? Wann? Motive für Wiedereinstieg bzw. Zeitpunkt des Wiedereinstiegs?

Sind konkrete vorbereitende Schritte dazu schon erfolgt (Kinderbetreuung klären, Rückkehrmöglichkeit mit ArbeitgeberIn abgeklärt etc.)?

Ist eine Rückkehr zum/zur vorherigen ArbeitgeberIn möglich / gewünscht? Unter welchen Voraussetzungen?

In welcher Position wird ein Wiedereinstieg angestrebt (Tätigkeit, Aufgabengebiet)? Welche Arbeitszeit wird angestrebt?

Qualifizierungsbedarf für Wiedereinstieg:

Wahrgenommener Qualifizierungsbedarf: Wird Qualifizierungsbedarf gesehen? Wenn nein: Warum nicht? Wenn ja: Welche Qualifizierungen wären aus Sicht der WE notwendig?

Motive: Warum wird eine Qualifizierung gewünscht? Wie konkret sind diese Motive ausformuliert?

Informationsstand: Gibt es Information darüber, wo diese erworben werden könnten, über Kosten, Zeitaufwand etc.? Wo wurden diese eingeholt? Welche Informations- und Beratungsangebote sind bekannt? Welche wurden genutzt?

Wäre/Ist eine Qualifizierung während der Unterbrechung oder unmittelbar danach möglich? Wenn nein: Warum nicht? Wenn Ja: unter welchen Rahmenbedingungen?

Wäre eine Qualifizierung bei einem „Qualifizierungsstipendium“ (AK-Modell: 750€ im Monat für die Dauer der Qualifizierung) möglich? Welche zusätzlichen Rahmenbedingungen müssten gegeben sein?

Erfahrungen mit Aus- und Weiterbildung:

Erinnerungen an Schule: Wie wurde „Lernen“ da gesehen?

Erfahrungen mit Weiterbildung: Wann zuletzt in einem Kurs? Art des Kurses, Kosten, Organisation, woher kam die Initiative? Nutzen aus Sicht der WE?

Erfahrung mit AMS-Kursen? Welche?

Zuletzt ausgeübte berufliche Tätigkeit und Vorkarriere:

Letzter Job vor Unterbrechung: Art der Tätigkeit, ArbeitgeberIn, Arbeitszeitausmaß, Weiterbildung, Dauer der Beschäftigung dort, „Karriereschritte“

Rückkehrmöglichkeit und Bedingungen für Rückkehr

Kontakt zu ArbeitgeberIn/KollegInnen, Information über Veränderungen seit Ausscheiden

Vorkarriere: wann Berufseinstieg, welche Veränderungen danach, Arbeitslosigkeit?

Angaben zur Person

Geburtsjahr, Geburtsland / wann nach Ö gekommen, Geburtsland Vater/ Mutter

Anzahl Kinder, Alter der Kinder

Formale Schulbildung

ggf. Einschätzung der Sprachkenntnisse (durch Interviewerin)

9.4 Kurzbiographien der interviewten Wiedereinsteigerinnen

Interview 1

Die Befragte ist 34 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund und Mutter von einem Kind im Alter von 1 Jahr. Ihr Lebensgefährte ist Fleischhauer. Der Wohnort der Familie ist Wien.

Die Befragte ist ausgebildete Krankenschwester und hat vor der Karenz über 10 Jahre lang als solche in einem Gefängnis gearbeitet. Im Moment absolviert sie eine Ausbildung zur Psychotherapeutin und besitzt den Status „in Ausbildung unter Supervision“. Sie hat die Karenz für zwei Jahre vereinbart, wobei ihr Lebensgefährte vier Monate übernehmen und die Befragte in dieser Zeit Vollzeit arbeiten wird. Nach der Karenz möchte sie bis zum 4. Lebensjahr des Kindes in Elternteilzeit arbeiten, dies ist aber noch nicht vereinbart. Wenn sie die Ausbildung zur Psychotherapeutin abgeschlossen hat, will sie 20 Stunden als Krankenschwester und 15 bis 20 Stunden als Psychotherapeutin in freier Praxis arbeiten.

Interview 2

Die Befragte ist 36 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin, wobei die Eltern in Griechenland geboren wurden, und Mutter von zwei Kindern im Alter von 11 Jahren und 11 Monaten. Ihr Lebensgefährte hat eine eigene Wohnung in der Nähe der Wohnung der Befragten. Der Wohnort der Befragten ist Wien. Für das kleinere Kind steht ab September 2009 ein Kinderkrippenplatz zu Verfügung.

Die Befragte hat nach der Pflichtschule die 1-jährige Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe absolviert und wollte danach eine Krankenschwesterschule besuchen, wurde dort jedoch aufgrund ihrer Religion (griechisch-orthodox) nicht aufgenommen. So machte sie eine Lehre zur Zahnarztassistentin. Nach mehr als 10-jähriger Berufstätigkeit als Zahnarztassistentin hat sie beim Zahnarzt gekündigt und eine Weiterbildung zur Zahngesundheitserzieherin gemacht. Seit dem Jahr 2005 führte sie an Schulen und Kindergärten Präventions- und Aufklärungsarbeit im Bereich Zahngesundheit durch. Die Befragte hat nun in der 2-jährigen Karenz die Ausbildung zur Dentalhygienikerin begonnen. Aufgrund der Öffnungszeiten des Kindergartens ist sie unsicher, ob sie wieder als Zahngesundheitserzieherin einsteigen kann oder ob sie als Mundhygieneassistentin bei einem Zahnarzt beginnen wird.

Interview 3

Die Befragte ist 33 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 1 Jahr und 5 Monaten. Ihr Mann ist technischer Angestellter in der Druckereibranche. Der Wohnort der Familie ist Wien. Für das

Kind gibt es ab September 2009 einen Kinderkrippenplatz. Die 2-jährige Karenz läuft jedoch schon im August aus und die Befragte möchte nun die Karenz auf 3 Jahre verlängern, um das Kind in die Krippe eingewöhnen zu können.

Die Befragte hat nach der BAKIP-Matura ein Jahr lang studiert, wegen dem hohen Maß an Selbstorganisation und den fehlenden Zukunftsperspektiven aber das Studium abgebrochen. Danach hat sie Teilzeit bei den „Wiener Kinderfreunden“ als Kindergartenpädagogin zu arbeiten begonnen und nach zwei Jahren auf Vollzeit umgestellt. Während der Tätigkeit als Kindergartenpädagogin hat sie eine berufsbegleitende Ausbildung zur Leiterin absolviert und das letzte Jahr vor der Karenz als Kindergartenleiterin gearbeitet. Insgesamt hat sie 11 Jahre lang bei den „Wiener Kinderfreunden“ gearbeitet. Während der Karenz möchte die Befragte geringfügig beschäftigt sein, also einen fixen Tag pro Woche arbeiten. Bei ihrem Arbeitgeber war das leider nicht möglich. Die anderen Angebote, die sie bisher auf ihre Bewerbungen bekam, waren entweder auf Abruf oder mehr als ein Tag pro Woche. Nach der Karenz plant sie, zu den „Wiener Kinderfreunden“ zurückzugehen. Als Kindergartenleiterin sieht sie Qualifizierungsbedarf in den Bereichen Coaching, Gesprächsführung, NLP oder Finanzmanagement.

Interview 4

Die Befragte ist 27 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Alter von 8 Jahren und 2 Jahren. Der Wohnort der Familie ist Wien. Für das kleinere Kind könnte sie ab September 2009 einen Kindergartenplatz bekommen, dies ist aber noch nicht gesichert. Die Karenz endet bereits im Juni und daher ist sie auf der Suche nach einer (privaten) Kinderbetreuung zur Überbrückung. Von Seiten der Eltern der Befragten ist keine Unterstützung bei der Kinderbetreuung möglich.

Die Befragte hat eine Lehre als Friseurin abgeschlossen und diesen Beruf danach drei Jahre lang ausgeübt. Während der Berufstätigkeit als Friseurin hat sie auch Weiterbildungen in Anspruch genommen. Da das Gehalt niedrig und die Arbeitszeiten als Friseurin ungünstig waren, hat die Befragte in der ersten Karenz eine Umschulung zur Bürokauffrau begonnen. Nach der 9-monatigen Ausbildung hat sie zwei Jahre, bis zur Geburt des zweiten Kindes, Vollzeit in einem Büro gearbeitet. Nach der Karenz möchte sie nicht zu ihrem letzten Arbeitgeber zurückkehren, sondern eine Ausbildung zur Ordinationshilfe machen.

Interview 5

Die Befragte ist 31 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 2 Jahren. Der Wohnort der Familie ist Wien. Das Kind wird im Moment noch zu Hause und zeitweise von den Großeltern betreut.

Die Befragte hat nach der BAKIP-Matura acht Jahre lang als Kindergartenpädagogin in einem städtischen Kindergarten in Wien gearbeitet. In der Karenz hat sie ein Soziologiestudium begonnen. Bereits während der 2,5-jährigen Karenz hätte sie gerne einen Tag pro Woche gearbeitet. Da eine solche Vereinbarung mit dem Dienstgeber nicht möglich war, hat sie die Karenz auf drei Jahre verlängert. Wenn sie das Studium abgeschlossen hat, überlegt sie, evtl. an einer Ausbildungsstätte für Kindergartenpädagogik zu unterrichten oder eine Tätigkeit in einer Forschungseinrichtung aufzunehmen.

Interview 6

Die Befragte ist 29 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 2 Jahren. Ihr Mann ist Einkäufer im Lebensmittelhandel. Der Wohnort der Familie ist Wien. Das Kind besucht seit September halbtags einen privaten Kindergarten.

Die Befragte hat nach der Pflichtschule eine Lehre als Friseurin begonnen, diese jedoch abgebrochen und nach einem dreiviertel Jahr Unterbrechung eine Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe begonnen. Aufgrund schlechter Noten brach sie die Schule wieder ab. Nach einer Beratung beim AMS begann sie eine Lehre als Einzelhandelskauffrau, brach diese jedoch aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen nach einem Jahr ab. Danach arbeitete sie in einem Second-hand Geschäft, bis sie erkannte, dass sie nicht als Lehrling, sondern als Hilfsarbeiterin angestellt war. Danach war sie arbeitslos und besuchte in dieser Zeit die Berufsschule. Schließlich fand sie eine Lehrstelle im Lebensmitteleinzelhandel, wo sie aufgrund der Vollzeitanstellung die Berufsschule abbrach. Die Befragte arbeitet nun seit acht Jahren als Einzelhandelskauffrau und hat nach drei Jahren den Lehrabschluss nachgeholt. Kurz danach hat sie auch die Bereichsleiterzertifizierung erworben und so vor der Karenz als Bereichsleiterin gearbeitet. Der berufliche Wiedereinstieg wird nach einer 2-jährigen Unterbrechung in Form von Elternteilzeit erfolgen.

Interview 7

Die Befragte ist 29 Jahre alt, wurde in Polen geboren und kam 1993 nach Österreich. Sie ist verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Alter von 7 Jahren und 1 Jahr und 2 Monaten. Der Wohnort der Familie ist Wien. Das ältere Kind geht bereits in die Schule, das jüngere wird im Moment noch zu Hause betreut. Nach der 3-jährigen Karenz besteht die Möglichkeit, das Kind in einen Kindergarten zu geben oder von der Großmutter betreuen zu lassen.

Die Befragte hat in Österreich eine Lehre als Friseurin absolviert, jedoch nie als solche gearbeitet, sondern in einem Büro. In der ersten Karenz hat sie vom AMS aus die Umschulung zur Bürokauffrau/Buchhalterin gemacht. Danach hat sie zwei Jahre lang bei einer Hausverwaltung gearbeitet. In der zweiten Karenz hat sie das Dienstverhältnis zu ihrem letzten Arbeitgeber aufgelöst, hat aber die Möglichkeit, zu ihrer ehemaligen

Vorgesetzten, welche nun in einer neuen Firma arbeitet, zurückzugehen. Sie ist noch unschlüssig, ob sie von diesem Angebot Gebrauch machen wird und zieht auch eine Ausbildung zur Webdesignerin in Erwägung.

Interview 8

Die Befragte ist 35 Jahre alt, wurde in Tschechien geboren und kam 2003 nach Österreich. Die Befragte ist verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 3 Jahren. Ihr Mann ist Lagerleiter in einer Spedition. Der Wohnort der Familie ist Stockerau. Das Kind besucht seit September 2008 den Kindergarten.

Die Befragte hat in Tschechien die HAK-Matura (die in Österreich nicht anerkannt ist) erworben und war danach in einer Bank als Buchhalterin beschäftigt. Die Befragte hätte in Tschechien gerne ein Universitätsstudium begonnen, die Aufnahmeprüfung dafür aber nicht geschafft. Danach hat sie ein Jahr lang als Au-pair in Deutschland gearbeitet, dort Deutsch gelernt und auch Prüfungen abgelegt. Nach ihrer Rückkehr hat sie in Tschechien im Rahmen eines befristeten Vertrags bei einer Speditionsfirma als Übersetzerin gearbeitet. Danach hat sie zwei Jahre lang als Au-pair in Frankreich gearbeitet, dort Französisch gelernt und ebenfalls Zertifikate erworben. Nach ihrer Übersiedlung nach Österreich hat sie in Wien Vollzeit bei einer Spedition als Logistikerin gearbeitet. Dieses Unternehmen ist allerdings während der Karenz in Konkurs gegangen. Die Befragte war daraufhin seit dem zweiten Lebensjahr des Kindes erfolglos auf Arbeitssuche und ist nun erneut schwanger. Sie überlegt im Zuge des Wiedereinstiegs, eine Ausbildung zur Pflegehelferin zu absolvieren.

Interview 9

Die Befragte ist 34 Jahre alt, wurde in Rumänien geboren und kam 1994 nach Österreich. Die Befragte lebt in einer Lebensgemeinschaft und ist Mutter von einem Kind im Alter von 1 Jahr und 8 Monaten. Ihr Lebensgefährte, der in einer eigenen Wohnung lebt (Wohnort Niederösterreich), bekommt im Moment eine Invalidenpension. Der Wohnort der Befragten ist Wien. Das Kind kann mit 2½ Jahren im niederösterreichischen Wohnort des Lebensgefährten in den Kindergarten gehen. Bis dahin wird das Kind zu Hause betreut. Zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung könnte auch die Großmutter aus Rumänien für einige Zeit anreisen.

Die Befragte hat in Rumänien eine Lehre als Friseurin gemacht, diese allerdings ein halbes Jahr vor Abschluss abgebrochen. In Österreich hat sie versucht, die verbleibende Zeit nachzuholen und hat auch einen Probetag in einem Friseursalon gearbeitet, ist aber aufgrund der mangelnden Deutschkenntnisse gescheitert. Daraufhin hat sie bei einer Restaurantkette als Kassierin zu arbeiten begonnen und bis zur Geburt des Kindes insgesamt 11 Jahre dort gearbeitet, die letzte Zeit als Managerin. Berufsbegleitend hat sie versucht, in Österreich die Matura nachzuholen und hat die Abendschule nach sieben

Semestern aufgrund mangelnder Englischkenntnisse abgebrochen. Sie gibt an, aufgrund finanzieller Probleme möglichst rasch wieder einsteigen zu wollen und plant nach der 2-jährigen Karenz wieder im Ausmaß von 20 bis 30 Wochenstunden zu ihrem alten Arbeitgeber zurückzukehren.

Interview 10

Die Befragte ist 36 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin, wobei die Eltern in der Türkei geboren wurden, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 3 Jahren. Ihr Mann ist Bauarbeiter. Der Wohnort der Familie ist Wien. Das Kind, das eine Behinderung hat, besucht seit Oktober 2008 den Kindergarten. Aufgrund des besonderen Förderbedarfs war es nicht möglich früher einen Kindergartenplatz zu bekommen. Daher hat die Befragte die Karenz von 2½ Jahren auf 3 Jahre verlängert. Bei der Kinderbetreuung wird sie von den Großeltern unterstützt.

Die Befragte hat nach der HAK-Matura ein Jahr lang in der Telekommunikationsbranche gearbeitet und ist dann mit ihrem Mann in die Niederlande gegangen. Dort hat sie 8 Jahre lang Vollzeit als kaufmännische Angestellte gearbeitet. In dieser Zeit hat sie auch Kurse belegt. Nach ihrer Rückkehr nach Österreich hat sie eine Tätigkeit als Buchhalterin bei einer Steuerberaterin aufgenommen. Aufgrund einer Risikoschwangerschaft konnte sie diese Tätigkeit jedoch nur kurz ausüben. Nach der Karenz hat sie beim AMS einen Berufsorientierungskurs gemacht und hat nun die Möglichkeit, im Rahmen einer Implacementstiftung geringfügig als kaufmännische Büroangestellte zu arbeiten und nebenbei Qualifizierungen zu absolvieren.

Interview 11

Die Befragte ist 39 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin, wobei die Mutter in Ungarn geboren wurde, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 1 Jahr und 5 Monaten. Der Mann der Befragten betreibt einen Stand am Naschmarkt. Der Wohnort der Familie ist Wöllersdorf. Die Karenz wurde für 2 Jahre vereinbart; zu diesem Zeitpunkt lebte die Befragte allerdings noch in Wien. Nun hat sie aufgrund der niederösterreichischen Kindergarten-Bestimmungen die Karenz auf 2,5 Jahre verlängert. Von Seiten der Eltern der Befragten gibt es keine Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Die Befragte hat nach der Pflichtschule eine 5-jährige Fachschule für Grafik besucht, diese jedoch abgebrochen und eine Lehre für Lithografie gemacht. Diesen Beruf hat sie vier Jahre lang ausgeübt, aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten und der hohen Wochenarbeitsstundenanzahl hat sie sich 2004 jedoch dazu entschlossen, als Quereinsteigerin in einem Beschäftigungsprojekt einer NGO als Arbeitsassistentin einzusteigen. Im Rahmen dieser Tätigkeit hat sie mehrere betriebsinterne Fortbildungen besucht, u.a. Seminare für Arbeitsanleitung oder EDV-Kurse. Für den Wiedereinstieg sieht

sie zwei Möglichkeiten: Eine Rückkehr zur NGO wäre möglich, mit der gewünschten Elternteilzeit allerdings nicht in eine Führungsposition. Eine zweite Möglichkeit, die für sie in Frage kommt, ist, in ihren ursprünglich erlernten Beruf zurückzukehren.

Interview 12

Die Befragte ist 29 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund und Alleinerzieherin mit drei Kindern im Alter von 7 Jahren, 3 Jahren und 2 Jahren und 2 Monaten. Der Wohnort der Befragten ist Wien. Die zwei jüngeren Kinder besuchen ganztägig einen privaten Kindergarten, das ältere Kind geht in die Schule und wird am Nachmittag in einem Hort betreut. Von Seiten des Ex-Manns und der Eltern der Befragten gibt es keine Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Die Befragte hat nach der Pflichtschule eine 3-jährige Privatschule für Programmierung besucht, nach zwei Jahren jedoch abgebrochen und danach eine Lehre bei der Gemeinde Wien absolviert. Im Rahmen dieser Ausbildung wurde sie aufgrund ihres guten Notendurchschnitts ausgezeichnet und konnte einen 1½-monatigen Sprachkurs in England besuchen. Die erste Anstellung war in einem Wiener Krankenhaus in der Buchhaltung (für ein Jahr). Während dieser Zeit und kurz vor der ersten Karenz hat sie die Berufsreifeprüfung und daraufhin die HAK-Abendmatura nachgeholt. Nach der ersten Karenz hat sie an eine Universität in Wien gewechselt. Dort hat sie zwei Jahre lang gearbeitet, bevor sie erneut in Karenz ging. Die Befragte war mit ihren zwei jüngeren Kindern durchgehend und insgesamt drei Jahre in Karenz. Im Oktober 2008, also noch vor dem 2. Geburtstag des jüngsten Kindes, geht sie wieder Vollzeit arbeiten. Die Befragte weiß zwar um ihr Recht auf Elternteilzeit, weil sie jedoch genau den Arbeitsplatz, den sie vor der Karenz inne hatte, wieder haben wollte, entschied sie sich, wieder Vollzeit einzusteigen. Die Befragte ist zufrieden mit ihrer beruflichen Tätigkeit und sieht im Moment keinen Qualifizierungsbedarf.

Interview 13

Die Befragte ist 36 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Alter von 6 Jahren und 2 Jahren und 3 Monaten. Ihr Mann ist Büroangestellter. Der Wohnort der Familie ist Wien. Das größere Kind besucht den Kindergarten, für das jüngere Kind hat sie eine Kindergartenplatzzusage ab 2½ Jahren.

Die Befragte hat eine 3-jährige Fachschule für wirtschaftliche Berufe und daran anschließend einen 1-jährigen Speziallehrgang für medizinische Verwaltung absolviert. Seit 1993 arbeitet sie als Ordinationshelferin bei einem Arzt für Allgemeinmedizin. Beim ersten Kind war sie zwei Jahre lang in Karenz und kehrte dann aufgrund des Endes des Kündigungsschutzes zurück. Im Rahmen der E-Card-Einführung hat sie zusammen mit dem Arzt eine Einschulung für die E-Card bekommen, ebenso hat es bei der Anschaffung der PCs eine Programmschulung der Herstellerfirma gegeben. Die Befragte nimmt einen

Qualifizierungsbedarf für die Ordinationssoftware wahr, glaubt jedoch, dass derartige Kurse nicht angeboten werden. Die Befragte will im Rahmen der Elternteilzeit zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren, also nur die zwei Ordinationszeiten am Vormittag (insgesamt 10/11 Stunden) arbeiten. Sie würde gerne bis zum 4. Geburtstag des Kindes in Elternteilzeit arbeiten. Im Falle, dass der Arbeitgeber die Elternteilzeit nicht akzeptiert, würde sie länger unterbrechen.

Interview 14

Die Befragte ist 32 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund und Mutter von einem Kind im Alter von 2½ Jahren, für das sie voraussichtlich im März 2009 einen Kindergartenplatz bekommt. Der Lebensgefährte der Befragten ist Beamter. Der Wohnort der Familie ist Mattersburg. Von Seiten der Eltern der Befragten ist Unterstützung bei der Kinderbetreuung aufgrund der räumlichen Entfernung nur sehr eingeschränkt möglich.

Die Befragte hat nach einer 1-jährigen Fachschule in der Verwaltung der Universität Wien zu arbeiten begonnen. Nach 4-jähriger Berufstätigkeit wollte sie sich umorientieren und erhielt eine Anstellung in einem Kindergarten in Wien, wo sie jedoch aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen nach ein paar Monaten wieder kündigte. Sie wandte sich an den waff und fand im Rahmen der Aktivierungsphase einen Job in einem Callcenter. Auch dort blieb sie nicht lange und kehrte nach einer 3-monatigen Erwerbsunterbrechung schließlich in eine Bürotätigkeit zurück. Sie hat bereits an einigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen: 1996 hat sie den ECDL, 2002 einen betriebsintern organisierten Personalverrechnungskurs und 2004 einen Excel-Kurs gemacht. Die letzte Anstellung vor der Karenz war ebenfalls in einem Büro, wo sie ein halbes Jahr vor Geburt des Kindes aufgrund des schlechten Arbeitsklimas kündigte. Im Moment ist die Befragte wieder auf Arbeitssuche, wobei sie das mögliche Tätigkeitsfeld sehr weit steckt, primär in einem Büro aber auch im Verkauf sucht. Aufgrund der Kindergartenöffnungszeiten beschränkt sie die geplante Arbeitszeit auf 20/30 Stunden pro Woche. Qualifizierungen für den Bürobereich, also Englisch oder PC-Kenntnisse kommen für Sie in Frage.

Interview 15

Die Befragte ist 26 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 1 Jahr und 3 Monaten. Ihr Mann ist bei der Gemeinde als Mechaniker beschäftigt. Der Wohnort der Familie ist Groß-Enzersdorf. Weil die Karenz der Befragten nach zwei Jahren vorbei ist, Kinder in Niederösterreich aber erst mit 2 ½ Jahren in den Kindergarten gehen können, werden die Großeltern ein halbes Jahr lang die Kinderbetreuung übernehmen.

Die Befragte war im 1. Wiener Gemeindebezirk als Fußpflegerin tätig (wo sie auch ihre Lehre absolviert hat). Der Betrieb beschäftigt zwischen 35 und 40 MitarbeiterInnen. Sie war bis zur Karenz insgesamt 10 Jahre lang dort beschäftigt. Sie ist bereits während der Karenz, geringfügig (einen ganzen Tag, 8 ½ Stunden) beschäftigt. Ob sie nach Ende der 2-jährigen Karenz im Rahmen der Elternteilzeit zurückgehen kann, ist noch unklar. Ihr Wunsch wäre eine Rückkehr mit 25 Wochenstunden. Als Zusatzqualifikation überlegt die Befragte, die Meisterprüfung zu machen und danach voll bzw. teilweise selbstständig zu arbeiten.

Interview 16

Die Befragte ist 27 Jahre alt, wurde in Mazedonien geboren und kam als 2-Jährige nach Österreich. Seit 2004 ist sie österreichische Staatsbürgerin. Sie ist verheiratet und Mutter von zwei Kindern im Alter von 2 Jahren und 6 Monaten und 2 Monaten. Ihr Mann ist Bauarbeiter. Der Wohnort der Familie ist Wien. Beide Kinder werden im Moment zu Hause betreut, da die Befragte vom Kindergarten mit dem Hinweis auf ihr Baby abgewiesen wurde. Für Herbst 2009 hofft sie, dass sie einen Platz für das ältere Kind bekommt.

Nach der Pflichtschule und der Polytechnischen Schule hat sie keine Lehrstelle gefunden, weil sie zu dem Zeitpunkt noch mazedonische Staatsbürgerin war. Die Befragte hat dann verschiedenste Tätigkeiten ausgeübt: in einer Metallfabrik, einer Lebensmittelfabrik, kurze Zeit als Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft. In einer Phase der Arbeitslosigkeit hat sie einen vom AMS vermittelten Kurs „Aus- und Weiterbildung im Verkauf“ und einen EDV-Kurs gemacht. Beide Kurse werden als nicht sehr hilfreich bewertet. Die widrigen Umstände in Niederösterreich wie die Arbeitszeiten, die Anfahrt, das Arbeitsklima oder der Wechsel der Vorgesetzten brachten sie dazu, in Wien nach einer Beschäftigung zu suchen. Die letzte ausgeübte Tätigkeit war als Verkäuferin in einem Feinkostladen. Dort ist sie nach ca. einem Jahr mit dem ersten Kind in Karenz gegangen. Nach der 2-jährigen Karenz, als sie erneut schwanger war, wollte sie wieder arbeiten gehen, war jedoch eine Zeit lang in Krankenstand und wurde dann gekündigt. Die Befragte möchte mit dem 2. Geburtstag des jüngeren Kindes wieder arbeiten gehen, bevorzugt als Verkäuferin. Aufgrund der Öffnungszeiten des Kindergartens strebt sie eine Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche an. Die Befragte würde gerne eine Qualifizierung beginnen, spontan fallen ihr Einzelhandelskauffrau, Ordinationshelferin und Pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin ein.

Interview 17

Die Befragte ist 42 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund und Alleinerzieherin mit einem Kind im Alter von 2 Jahren und 3 Monaten. Der Wohnort der Befragten ist Wien. Die Befragte hat seit September 2008 einen Platz in einer Kinderkrippe. Von Seiten des Kindsvaters und ihrer Eltern gibt es nur sehr eingeschränkte Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Die Befragte hat 1985, nach Abschluss der Handelsschule, in einer Bank zu arbeiten begonnen und einige interne Weiterbildungsmaßnahmen besucht. Die Unterbrechung war ursprünglich für die Dauer von zwei Jahren vereinbart, wegen der Eingewöhnungsphase in die Kinderkrippe hat sie die Karenz jedoch um ein halbes Jahr verlängert, was vom Arbeitgeber genehmigt wurde. Sie wird nach der Karenz im Rahmen der Elternteilzeit bis zum 7. Lebensjahr des Kindes 19½ Stunden oder drei ganze Tage arbeiten. Als Vorbereitung für die Rückkehr in die Bank hat sie sich für einen Word- und einen Excelkurs an der VHS angemeldet.

Interview 18

Die Befragte ist 34 Jahre alt, wurde in der Slowakei geboren und kam 1999 nach Österreich. Sie ist nach wie vor slowakische Staatsbürgerin. Sie ist verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 2 Jahren und 6 Monaten. Ihr Mann ist Expeditur bei einer Computerfirma. Der Wohnort der Familie ist Wien. Das Kind besucht seit September 2008 die Kinderkrippe.

Die Befragte hat in der Slowakei ein Germanistik-Lehramtsstudium abgeschlossen und dort auch kurze Zeit als Lehrerin in einem Gymnasium gearbeitet. In Österreich ist das Studium nicht anerkannt und die Befragte hat es bisher noch nicht nostrifizieren lassen. Stattdessen hat sie 2005 in Österreich die HAK-Matura gemacht. Danach hat sie fünf Monate in einem Callcenter gearbeitet, bevor sie in Karenz ging. Parallel dazu hat sie freiberuflich ein paar Stunden pro Woche in einem Sprachinstitut unterrichtet. In der Karenz hat sie nun den europäischen Wirtschaftsführerschein „EBCL“ gemacht, der für sie eine gute Auffrischung des in der HAK Gelernten darstellt. Die Befragte hat die Möglichkeit, zum Callcenter zurückzugehen, aber die Auftragslage der Firma ist momentan schlecht und die Kündigung nach der Behaltefrist ist wahrscheinlich. Sie würde gerne 25 Stunden pro Woche arbeiten, wenn sie für dieses Stundenausmaß jedoch nichts findet, wäre sie auch bereit, Vollzeit zu arbeiten. Ihre beruflichen Pläne gehen generell in Richtung Sekretariats- und Assistenzarbeit, wo sie auch ihre Fremdsprachenkenntnisse in Ungarisch und Slowakisch einsetzen kann.

Interview 19

Die Befragte ist 26 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin, wobei die Mutter in Polen geboren wurde. Sie ist verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 2 Jahren. Ihr Mann ist Asylwerber, das Asylverfahren ist noch nicht abgeschlossen, d.h. er hat keine Arbeitsbewilligung. Der Wohnort der Familie ist Wien. Die Befragte hat bisher noch keinen Kindergartenplatz für ihr Kind, hofft jedoch nach Ende der 2½-jährigen Karenz einen zu bekommen.

Die Befragte hat nach der Pflichtschule mehrere Schulen angefangen, aber keine abgeschlossen. Seitdem hat sie an keiner Qualifizierung, in welcher Form auch immer,

teilgenommen. Die Befragte hat bisher verschiedene Tätigkeiten ausgeübt: Sie hat in einem Modeschmuckgeschäft gearbeitet, bei der Post, dann war sie ein halbes Jahr lang arbeitslos und danach hat sie ein halbes Jahr lang bei Libro gearbeitet. Die letzte Tätigkeit vor der Karenz war neun Monate lang Teilzeit als Verkäuferin in einem Modeschmuckgeschäft. Die Befragte hat in der Karenz bei ihrem letzten Arbeitgeber gekündigt, weil bei diesem nur Teilzeitarbeit möglich ist, sie aber aus finanziellen Gründen eine Vollzeitbeschäftigung anstrebt. Sie möchte nach dem Ende des Kinderbetreuungsgeldbezugs wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, hat aber noch keine näheren Vorstellungen.

Interview 20

Die Befragte ist 36 Jahre alt, wurde in Bosnien und Herzegowina geboren und kam 1992 nach Österreich. Sie ist seit einigen Jahren österreichische Staatsbürgerin. Sie ist verheiratet und Mutter von vier Kindern im Alter von 12 Jahren, 10 Jahren, 6 Jahren und 3 Jahren. Ihr Mann ist Ingenieur bei den Wiener Linien. Der Wohnort der Familie ist Wien. Drei Kinder gehen derzeit in die Schule, das jüngste Kind besucht halbtags den Kindergarten. Die Großeltern stehen für die Kinderbetreuung ebenfalls zur Verfügung.

Die Befragte hat in Bosnien und Herzegowina eine Lehre im Bereich Metall absolviert, diese Branche hat sie aber nicht interessiert. In Österreich hat sie vor den ersten zwei Kindern zwei Jahre lang Vollzeit in einer Textilfabrik gearbeitet. Dann war sie vier Jahre lang in Karenz. Nach den ersten zwei Kindern hat sie drei Jahre lang Teilzeit als Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft gearbeitet. Nach der letzten Karenz hat sie beim AMS einen Kurs für Wiedereinsteigerinnen besucht und dort drei Monate lang ihre Deutsch- und EDV-Kenntnisse verbessert. Im Rahmen dieses AMS-Kurses hat sie sich als Verkäuferin in der Modebranche beworben und wurde von einem Unternehmen eingestellt. Sie ist nun 24 Stunden pro Woche mit freiem Wochenende beschäftigt.

Interview 21

Die Befragte ist 35 Jahre alt, österreichische Staatsbürgerin ohne Migrationshintergrund, verheiratet und Mutter von einem Kind im Alter von 1 Jahr und 3 Monaten. Ihr Mann ist Techniker. Der Wohnort der Familie ist Wien. Die Befragte erwartet ihr zweites Kind und überlegt, sich für die Zeit nach der Geburt eine Tagesmutter zu nehmen. Bei der Kinderkrippe hatte sie sich um einen Platz beworben, aber keinen bekommen, d.h. ihr Kind wird erst ab dem 3. Lebensjahr einen Kindergarten besuchen. Die Großeltern können das Kind zeitweise betreuen.

Die Befragte hat eine Lehre als Drogistin gemacht und danach im Verkauf gearbeitet, wegen der Arbeitszeiten dann aber in das Büro einer Pharmafirma gewechselt. Dort hat sie an Weiterbildungen in EDV und in Englisch teilgenommen. Auch privat hat sie Kurse belegt, z.B. Englisch-, Rhetorik- oder Computerkurse. Danach hat sie zwei Jahre lang bei einer

Kosmetikfirma im Büro gearbeitet und schließlich bei einem Handybetreiber fünf Jahre lang in der Bildungskoordination. Aufgrund der „Kündigungswelle“ verlor sie diese Anstellung. Danach hat sie als Leiharbeiterin ein halbes Jahr bei einer Pharmafirma gearbeitet, wurde jedoch nicht wie versprochen, fix übernommen und kündigte daraufhin. Die letzte Tätigkeit vor der Karenz war wieder in einem Büro (ca. ein halbes Jahr). Zu ihrem letzten Arbeitgeber könnte sie nach der zweiten Karenz zurückkehren, wobei die Art der Tätigkeit und das Arbeitszeitausmaß noch nicht geklärt sind. Sie überlegt, sich im Zuge des Wiedereinstiegs neu zu orientieren. Konkret würde sie eine Tätigkeit in der Organisation/Koordination im Gesundheits- oder Sozialbereich interessieren.

Authors: Angela Wroblewski, Rossalina Latcheva, Andrea Leitner

Title:Qualifikation & Wiedereinstieg. Situation (formal) niedrig qualifizierter Frauen

Projektbericht/Research Report

© 2009 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
