



ELISABETH SCHWARZMAYER

## **Wiedereinsteigerinnen in der Weiterbildung**

### ***Kurzfassung der wichtigsten Ergebnisse***

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

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

Ein Karenzurlaub und/oder die Betreuung von Kindern bildet den wichtigsten Grund für eine Berufsunterbrechung von Frauen im Alter zwischen 18 und 60 Jahren. Mit der Betreuung alter und kranker Menschen, der Versorgung von Enkelkindern, Umzug oder Scheidung werden in geringerem Maße weitere familienbedingte Gründe genannt. Frauen mit höherer Qualifikation unterbrechen ihre Berufstätigkeit seltener aus derartigen Gründen als Frauen mit einer niedrigeren beruflichen Qualifikation.

Wird der Zeitpunkt für die tatsächliche Rückkehr nicht durch unvorhersehbare Ereignisse wie Trennung oder Tod des Partners beeinflusst, so hat das subjektiv

empfundene richtige Alter des Kindes, in dem es nicht mehr auf die ständige Betreuung der Mutter angewiesen ist, einen wesentlichen Einfluss auf diese Entscheidung. Dabei hat sich die Dauer zwischen der Geburt des jüngsten Kindes und Erwerbseintritt wesentlich verkürzt. Auch qualifikations- bzw. berufsbezogene Aspekte dürften nicht ohne Einfluss auf die Wahl des Rückkehrzeitpunktes bleiben. Als mit Abstand wichtigster Grund für die Dauer der Unterbrechung wird der Wunsch, sich der Kinderbetreuung widmen zu wollen, angeführt.

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

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

Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg ergeben sich aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch psychologische Barrieren aufgrund von Unsicherheiten und Ängsten sowie durch fehlende, unzureichende, nicht abgeschlossene oder veraltete Berufsausbildungen. Der bestehende Arbeitsmarkt erschwert durch seine Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten, geforderte Mobilität der Beschäftigten etc. die Berufstätigkeit von Müttern kleiner Kinder. Die Anforderungen der Berufswelt scheinen zu jenen in der Familie konträr zu sein. Das enge Berufsspektrum der Frauen

erhöht zusätzlich das Risiko, nach der Unterbrechung keinen entsprechenden Arbeitsplatz zu finden. Als größte Probleme beim Wiedereinstieg werden von den Frauen Betreuungspflichten, Qualifikationsdefizite und Arbeitszeitorstellungen genannt. Die Rückkehr gestaltet sich umso schwieriger, je geringer die Berufserfahrung, je länger die Familienpause und je niedriger die Ausgangsqualifikation der Frau sind.

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

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

Weiterbildungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen: Teilnehmerinnen unterscheiden sich von Nicht-Teilnehmerinnen kaum hinsichtlich Altersstruktur und Familienstand, sind jedoch tendenziell höher ausgebildet und haben vergleichsweise ältere Kinder. Die Fragebogenerhebung ergab, dass Teilnehmerinnen an Berufsorientierungsmaßnahmen tendenziell längere Berufspausen hinter sich haben als Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen und Maßnahmenbündeln. Wichtigste Motive für eine Weiterbildungsteilnahme sind inhaltliches Interesse und Verbesserung der Berufschancen. Lt. InterviewpartnerInnen liegt der Grund für eine Teilnahme häufig im Wunsch nach Unterstützung, Information und Beratung beim geplanten Wiedereinstieg.

Als Weiterbildungsbarrieren wurden am häufigsten Informationsdefizite angeführt, aber auch fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten und zu geringe finanzielle Unterstützung. Mangelnde Unterstützung durch das soziale Umfeld der Frau erschweren ebenfalls eine erfolgreiche Teilnahme. In den Interviews wurde erwähnt, wie wichtig es ist, dass die Frauen ihre Pläne insbesondere mit ihren Partnern und Kindern klären, um Widerstände zu vermeiden bzw. zu minimieren. Da eine funktionierende Kinderbetreuung für die angestrebte Berufstätigkeit unbedingte Voraussetzung ist, soll diese Umstellung und Organisation der Betreuung bereits in der Weiterbildungsphase erlebt und ausprobiert werden. Im Rahmen der Fragebogenerhebung gab ein Großteil der Frauen an, sie würden bei Kinderbetreuung und Haushalt von ihren Partnern etwas unterstützt, das Ausmaß dieser Hilfe wurde jedoch nicht definiert.

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

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

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

aktive und kooperative Unterstützung der Gruppe spielt eine wesentliche Rolle für die Erhaltung der Motivation während der Stellensuche.

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

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

Zwei Drittel der befragten Frauen sprachen sich hinsichtlich ihrer Präferenz für politische Maßnahmen für flexiblere Arbeitszeiten für berufstätige Eltern mit kleinen Kindern aus.