



Arbeitsmarktservice
Burgenland

Information, Beratung, Betreuung und Förderung von Wiedereinsteige- rinnen im Burgenland

Studie im Auftrag des AMS Burgenland

Projektleitung AMS:
Gertrude Prückler, Katharina Sipos

Projektleitung Prospect Unternehmensberatung GesmbH:
Friederike Weber

Projektmitarbeit Prospect Unternehmensberatung GesmbH:
Michaela Friedl-Schafferhans, Isa Hager



Wien, Mai 2013

Impressum

Dieser Bericht wurde von Prospect Unternehmensberatung GesmbH im Auftrag des AMS Burgenland erstellt.

Medieninhaber und Herausgeber:

Arbeitsmarktservice Burgenland

Landesgeschäftsstelle

Systemmanagement und Arbeitsmarktinformation

Gertrude Prückler, Katharina Sipos

7000 Eisenstadt, Permayerstraße 10

Tel: 02682-692 137

INHALT

1. AUSGANGSLAGE	6
2. ZIELSETZUNG DER STUDIE UND FORSCHUNGSDESIGN.....	11
3. DATEN ZUM WIEDEREINSTIEG IM BURGENLAND.....	15
3.1. ERWERBSQUOTE, KINDERBETREUUNG UND KARENZ.....	15
3.2. SOZIALDATEN DER IM AMS VORGEMERKTEN WIEDEREINSTEIGERINNEN	20
3.3. KURSTEILNAHME VON IM AMS VORGEMERKTEN WIEDEREINSTEIGERINNEN.....	23
3.4. ARBEITSMARKTPositionierung der vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen	25
4. ERFAHRUNGEN MIT DER BERATUNG, BETREUUNG UND BESCHÄFTIGUNG VON	32
WIEDEREINSTEIGERINNEN	32
4.1. DIFFERENZIERUNG DER ZIELGRUPPE WIEDEREINSTEIGERINNEN	32
4.2. ZENTRALE PROBLEMFELDER BEIM WIEDEREINSTIEG	36
4.3. ERFAHRUNGEN AUS DER BERATUNGSPRAXIS	39
4.4. ERFAHRUNGEN IN DER STELLENVERMITTLUNG	41
4.5. BEWERTUNG DES AMS-Dienstleistungsangebotes für Wiedereinsteigerinnen.....	45
4.6. VORSCHLÄGE ZUR STEIGERUNG DER ZUFRIEDENHEIT VON WIEDEREINSTEIGERINNEN.....	49
5. DIE SITUATION DES WIEDEREINSTIEGS AUS SICHT DER FRAUEN	51
5.1. BESCHREIBUNG DER STICHPROBE	51
5.2. GEWÄHLTE FORM DES KINDERBETREUUNGSGELDBEZUGES UND ORGANISATION DER KINDERBETREUUNG..	55
5.3. DIE SITUATION DER WIEDER-BESCHÄFTIGTEN	59
5.4. DIE SITUATION DER NOCH-ARBEITSLOSEN BZW. SCHULUNGSTEILNEHMERINNEN	65
5.5. DIE ANLIEGEN AN DAS AMS	69
5.6. BEWERTUNG DER BERATUNG UND BETREUUNG IM AMS	72
5.7. IN ANSPRUCH GENOMMENE ANGEBOTE.....	80
5.8. EINSTELLUNGEN ZU GESCHLECHTERROLLEN IN BEZUG AUF KINDERBETREUUNG UND BERUFSTÄTIGKEIT	83
5.9. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE	85
6. RESÜMEE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	86
7. LITERATURVERZEICHNIS	93

Tabellenverzeichnis

Tab. 1:	Überblick über Erhebungsschritte und Datenbasis	11
Tab. 2:	Anzahl der Betreuungseinrichtungen im Burgenland im Zeitvergleich	15
Tab. 3:	Nachmittagsbetreuung von PflichtschülerInnen im Burgenland	17
Tab. 4:	Berufstätigkeit der Mütter von im Burgenland institutionell betreuten Kindern 2011	17
Tab. 5:	Berufstätigkeit der Väter von im Burgenland institutionell betreuten Kindern 2011	18
Tab. 6:	Sozialdaten der vorgemerkten WiedereinsteigerInnen im AMS Burgenland	20
Tab. 7:	Arbeitslos vorgemerkte WiedereinsteigerInnen im AMS Burgenland nach Regionalen Geschäftsstellen und Branchen (Beobachtungszeitraum 2011/erstes Halbjahr 2012)	22
Tab. 8:	Anzahl Kursmaßnahmen des AMS Burgenland und Anteile der teilgenommenen Wiedereinsteigerinnen (2010/2011/erstes Halbjahr 2012)	23
Tab. 9:	Anzahl und Anteil von WiedereinsteigerInnen in Kursmaßnahmen des AMS Burgenland (Beobachtungszeitraum 2010/2011/erstes Halbjahr 2012).....	24
Tab. 10:	Alter der Befragten.....	51
Tab. 11:	Ausbildung der Befragten	51
Tab. 12:	Berufsbereich der Befragten	52
Tab. 13:	Anzahl der Kinder der Befragten.....	52
Tab. 14:	Zuständige Regionale Geschäftsstelle	53
Tab. 15:	Situation der Befragten vor der Karenz.....	53
Tab. 16:	Arbeitszeitausmaß der Befragten vor der Karenz.....	54
Tab. 17:	Beschäftigungssituation zum Befragungszeitpunkt	54
Tab. 18:	Gewählte Form des Kinderbetreuungsgeldbezuges	55
Tab. 19:	Warum haben Sie diese Form des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes gewählt?	55
Tab. 20:	Warum war der Vater Ihres Kindes nicht in Karenz?	56
Tab. 21:	In welchem Umfang können Sie in der in der Kinderbetreuung auch auf Familienangehörige zurückzugreifen?	56
Tab. 22:	Beschäftigungssituation zum Befragungszeitpunkt nach Bildungsstand	59
Tab. 23:	Wie haben Sie die neue Arbeitsstelle gefunden? (Mehrfachnennungen).....	61
Tab. 24:	Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie wieder arbeiten?	65
Tab. 25:	Wie suchen Sie eine neue Arbeitsstelle? (Mehrfachnennungen)	66
Tab. 26:	Zufriedenheit mit AMS-Betreuung nach RGS mit WE-Beraterin oder Themenverantwortlichkeit	72
Tab. 27:	Gefühl der Spezialisierung nach RGS mit WE-Beraterin oder Themenverantwortlichkeit.....	74
Tab. 28:	Stellenvorschläge vom AMS: Gründe für Zufriedenheit (Mehrfachnennungen n=69)	78
Tab. 29:	Stellenvorschläge vom AMS: Gründe für Unzufriedenheit (Mehrfachnennungen n=47)	78
Tab. 30:	Welche Angebote des AMS haben Sie in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen n=170)	80

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen	16
Abb. 2:	Gewählte Kinderbetreuungsgeldbezugsmodelle im Vergleich (Stand Oktober 2012)	19
Abb. 3:	Arbeitsmarktpositionierung der Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn und im Jahr nach Beginn des Geschäftsfalles (2011 und 1. HJ 2012).....	26
Abb. 4:	Arbeitsmarktpositionierung der Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn/nach Ende des Geschäftsfalles nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2011 und 1. HJ 2012).....	27
Abb. 5:	Arbeitsmarktpositionierung der Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn/nach Ende des Geschäftsfalles nach Migrationshintergrund (Beobachtungszeitraum 2011/erstes Halbjahr 2012)	29
Abb. 6:	Arbeitsmarktpositionierung der Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn/nach Ende des Geschäftsfalles differenziert nach RGS Beobachtungszeitraum 2011/erstes Halbjahr 2012).....	31
Abb. 7:	Welche Form der Kinderbetreuung ist für Sie für Ihr Kind prinzipiell vorstellbar?.....	57
Abb. 8:	Wie zufrieden sind Sie mit dem Kinderbetreuungsangebot in Ihrem Wohnort/Ihrer Umgebung?	58
Abb. 9:	Warum sind Sie wieder arbeiten gegangen?	60
Abb. 10:	Wie leicht oder schwer war es, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden?	61
Abb. 11:	Wie hilfreich war die Unterstützung des AMS beim Wiedereinstieg?	62
Abb. 12:	Wenn Sie die Arbeit, die Sie jetzt haben, mit der, die Sie vor der Karenz hatten, vergleichen.....	64
Abb. 13:	Inwieweit treffen folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssuche auf Sie zu?	67
Abb. 14:	Kompromissbereitschaft bei eine neuen Arbeitsstelle	68
Abb. 15:	Was war Ihr konkretes Anliegen als Sie letztes Jahr bzw. dieses Jahr zum AMS gingen?.....	70
Abb. 16:	Wurde dieses Anliegen aus Ihrer Sicht zufriedenstellend erledigt?.....	71
Abb. 17:	Wie zufrieden waren Sie alles in allem mit der Betreuung, die Sie vom AMS erhalten haben?	72
Abb. 18:	Hatten Sie das Gefühl, dass Ihr/e AMS-Berater/in auf die Gruppe Wiedereinsteigerinnen spezialisiert war?	74
Abb. 19:	Zustimmung zu Aussagen zur Beratungssituation beim AMS	75
Abb. 20:	Zustimmung zu Aussagen zum beruflichen Abklärungsprozess	76
Abb. 21:	Zufriedenheit mit Stellenvorschlägen die Sie vom AMS erhalten haben	77
Abb. 22:	Zufriedenheit mit den in Anspruch genommenen Angeboten des AMS	81
Abb. 23:	Zufriedenheit nach Anzahl gebrauchter, aber nicht erhaltener Angebote des AMS	82
Abb. 24:	Zustimmung zu Aussagen zum Thema Berufstätigkeit von Frauen und Männern	83

1. Ausgangslage

Trotz der gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen stellt die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung nach wie vor eine große Herausforderung dar. Unterschiedliche Faktoren begünstigen oder behindern einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einer Karenzzeit. Insbesondere Frauen, die ihre Berufstätigkeit länger unterbrechen, haben Probleme beim Wiedereinstieg.

Wiedereinstieg wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst

Betrachtet man die Gründe, die von Wiedereinsteigerinnen als hemmende Faktoren genannt werden, so steht zumeist fehlende oder nicht passende Kinderbetreuung an erster Stelle.¹

Wie eine Reihe von Studien² aufzeigen, lässt sich dies jedoch nicht ausschließlich auf Lücken im vorhandenen Kinderbetreuungsangebot zurückführen, vielmehr spielen emotionale Gründe sowie persönliche Werthaltungen und Einstellungen zu Mutterrolle, Elternschaft und Familie eine entscheidende Rolle. Auch das soziale Umfeld und gesellschaftliche Erwartungen beeinflussen die Entscheidungen von Frauen hinsichtlich der Gestaltung von Karenzzeiten und Wiedereinstieg.

Weitere relevante Einflussfaktoren sind die individuellen Bildungs- und Berufsbiografien der Frauen. So zeigt sich oftmals, dass Frauen, die ihre bisherige Erwerbssituation eher als unbefriedigend erlebt haben, nicht unbedingt rasch an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Vielfach wird die Karenzzeit auch als mögliche Chance für eine berufliche Neuorientierung gesehen.

Ökonomische Faktoren sind beim Wiedereinstieg in den Beruf ebenfalls relevant, vor allem in ländlichen Regionen, wo neben den Kosten der Kinderbetreuung auch Mobilitätskosten, sei es für einen eigenen PKW oder für öffentliche Verkehrsmittel, anfallen. Da Frauen beim Wiedereinstieg häufig eine Teilzeittätigkeit anstreben, stellen insbesondere Wiedereinsteigerinnen aus Niedriglohnsegmenten diese anfallenden Kosten einem möglichen Verdienst gegenüber und entscheiden sich in Folge häufig gegen eine (zu rasche) Rückkehr ins Erwerbsleben.

¹ Vgl. Eva Häfele: Wiedereinstieg in den Beruf. Gründe, Motive, Hindernisse. Eine Untersuchung zu Vorarlberg, Feldkirch 2011, Seite 130
Bernt Claudia: Beeinflussende Faktoren beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. (Diplomarbeit), Wien 2009, Seite 31

² Vgl. Olaf Kapella, Christiane Rille-Pfeiffer: Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau. ÖIF Working Paper Nr. 66/2007, Wien 2007

Wippermann, Carsten: Zeit für Wiedereinstieg–Potenziale und Perspektiven. Hrsg. v. DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011

Ingrid Mairhuber, Ulrike Papouschek et. al.: Arbeitsmarktstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien. Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit, Wien 2010

Externe Unterstützung erleichtert Wiedereinstieg

Für das erfolgreiche Gelingen eines Wiedereinstiegs wird in vielen Fällen externe Unterstützung benötigt. Laut einer Befragung von Wiedereinsteigerinnen in Vorarlberg nennen Frauen an erster Stelle das soziale Umfeld als hilfreiche Unterstützung, an zweiter Stelle die Leistungen des AMS.³ Dies weist auf die wichtige Rolle hin, die dem AMS beim Wiedereinstieg zukommen kann, einerseits als Informationsdrehscheibe, da insbesondere niedrig qualifizierte Wiedereinsteigerinnen nicht ausreichend über Angebote, Beratungsstellen und Förderungen Bescheid wissen⁴, andererseits als Fördergeber für Beratungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen.

WiedereinsteigerInnen, wobei auch Männer subsumiert werden, die aufgrund von Kinderbetreuung für eine bestimmte Zeit aus dem Beruf ausgestiegen sind, werden beim AMS als eigene Zielgruppe betrachtet, die aufgrund ihrer Ausgangslage einen spezifischen Bedarf aufweist.

Modell WiedereinstiegsberaterInnen bzw. Themenverantwortliche seit 2009

2009 wurde mit der Einführung des Modells der WiedereinstiegsberaterInnen bzw. Themenverantwortlichen für den Wiedereinstieg bundesweit ein einheitlicher Standard für die Betreuung der Zielgruppe im AMS festgelegt.

WiedereinstiegsberaterInnen sind spezialisierte MitarbeiterInnen in der Beratungszone, die ausschließlich diese Zielgruppe betreuen. Im Unterschied dazu beraten Themenverantwortliche alle AMS-KundInnengruppen, haben jedoch die zusätzliche Aufgabe in ihrer RGS für ausreichenden Informationsfluss und Vernetzung zum Thema Wiedereinstieg zu sorgen und verfügen über eine tiefergehende fachliche Expertise zu Problemlagen, Rahmenbedingungen und Lebenssituationen von WiedereinsteigerInnen. Weitere Aufgaben von WiedereinstiegsberaterInnen und Themenverantwortlichen sind die Kooperation mit anderen Abteilungen im AMS sowie die Vernetzung mit regionalen PartnerInnen, beispielsweise Frauenberatungsstellen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder Arbeiterkammer, und die Mitarbeit bei der Konzipierung von Angeboten für WiedereinsteigerInnen.⁵

Aktuell gibt es in vier Regionalen Geschäftsstellen (RGS) des AMS Burgenland Wiedereinstiegsberaterinnen und in drei RGSen Themenverantwortliche.⁶

Die WiedereinstiegsberaterInnen und Themenverantwortlichen treffen sich jährlich zu einem Erfahrungsaustausch. In diesem Zusammenhang wurden 2010 auch erstmals alle Aktivitäten für die Zielgruppe WiedereinsteigerInnen im Rahmen eines „Wiedereinstiegs-RGS-Check“ erhoben und gemeinsam Verbesserungspotenziale überlegt.

Eine Überweisung von Wiedereinsteigerinnen an externe Beratungsstellen, wie Frauenberatungen oder Frauenberufszentren, erfolgt dann, wenn die Frauen mit spezifischen Fragen und Problemen kommen, die nicht in den Aufgabenbereich des AMS fallen bzw. einer längerdauernden Beratung bedürfen.

³ Vgl. Häfele (2011), Seite 143

⁴ Vgl. Angela Wroblewski et al.: Qualifikation und Wiedereinstieg. Situation (formal) niedrig qualifizierter Frauen. IHS Studie im Auftrag der AK Wien, Wien 2009, Seite 38ff

⁵ Beschreibung der Aufgaben und Kompetenzen von WE-Beraterin und Themenverantwortliche Person (AMS-interne Unterlage)

⁶ Stand September 2012 aus: WE-RGS-Check 2012, AMS Burgenland (AMS-interne Unterlage)

Verschiedene Kursangebote stehen zur Verfügung

In Bezug auf Kursmaßnahmen stehen WiedereinsteigerInnen im AMS je nach individuellem Bedarf alle Kursangebote, d.h. Orientierungskurse, Bewerbungstrainings oder Fachkurse, offen. Zumeist werden Kursangebote für WiedereinsteigerInnen entsprechend der regionalen Rahmenbedingungen unterschiedlich konzipiert. Es gibt jedoch ein Kursangebot, das ausschließlich für Wiedereinsteigerinnen - in diesem Fall explizit nur für Frauen - in allen Bundesländern einheitlich durchgeführt wird. Dies ist der 12-wöchige Seminarzyklus „Wiedereinstieg mit Zukunft“. Wiedereinsteigerinnen bekommen in diesem Kurs eine erste Orientierung und sollen anhand einer Einschätzung ihres Potenzials sowie der regionalen Arbeitsmarktsituation berufliche Perspektiven entwickeln und weitere konkrete Schritte für ihren Wiedereinstieg planen.⁷

Ein Überblick über alle Dienstleistungsangebote des AMS für WiedereinsteigerInnen findet sich auf der AMS-Homepage unter der Rubrik „Beruflicher Wiedereinstieg“. Dort können sich Frauen auch umfassend informieren bzw. stehen Arbeitsblätter zur Verfügung, die für eine Planung des Wiedereinstiegs genützt werden können.⁸

Trotz spezieller Angebote für Wiedereinsteigerinnen geringere Zufriedenheitswerte

Trotz dieser Angebotspalette zeigen jedoch die Ergebnisse aus der AMS-KundInnenbefragung des Jahres 2011, dass Wiedereinsteigerinnen signifikant weniger zufrieden (Top-Box Wert 64,4) sind mit ihrer AMS-Geschäftsstelle als AMS-KundInnen insgesamt (Top-Box Wert 67,1). Dieser Trend war auch bereits in den Vorjahren zu beobachten, allerdings hat die Zufriedenheit bei Wiedereinsteigerinnen gegenüber dem Vorjahr stärker abgenommen als bei Nicht-Wiedereinsteigerinnen.⁹

Betrachtet man die Zufriedenheit von Teilaspekten, so weisen Wiedereinsteigerinnen eine signifikant geringere Zufriedenheit bei den Wartezeiten im AMS, hinsichtlich des Verständnisses der AMS-BeraterInnen und in Bezug auf den wahrgenommenen Druck durch die AMS-BeraterInnen auf. Im Zusammenhang damit stufen Wiedereinsteigerinnen die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Betreuungspflichten als problematisch ein. Wiedereinsteigerinnen sind auch signifikant weniger zufrieden, was die Passgenauigkeit der Arbeitszeit sowie der geforderten Zusatzqualifikationen von angebotenen Stellen betrifft. Interessant ist hingegen, dass das Thema Schulungen sowohl von kritischen als auch begeisterten Wiedereinsteigerinnen öfter als Ursache für eine positive Bewertung der AMS-Geschäftsstelle angegeben wird.¹⁰

⁷ Wiedereinstieg mit Zukunft. Beschreibung der Kursmaßnahme. Hrsg. v. AMS Österreich (AMS-interne Unterlage)

⁸ Vgl. <http://www.ams.at/sfa/22383.html> „Wiedereinstieg mit Zukunft“ abgefragt am 28.03.2013

⁹ Vgl. Marketmind GmbH: Ergebnisse CMS 2011. Detailanalyse zu Bewertungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern. Mai 2011, S. 58

¹⁰ Marketmind (2011), Seite 60 ff

Wünsche und Erwartungen versus Vorgaben und Möglichkeiten: mögliche Ursache für Unzufriedenheit

Wie bei Befragungen von AMS-KundInnen¹¹ deutlich wurde, führt die Inkompatibilität von persönlichen Wünschen und Erwartungen seitens der KundInnen mit den Vorgaben und Möglichkeiten des AMS am häufigsten zu Unzufriedenheit. Bei Wiedereinsteigerinnen, deren Situation durch die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusätzlich erschwert wird, weichen Wunschvorstellungen vermutlich teilweise noch stärker von Vorgaben des AMS ab.

So darf Arbeitslosengeld beispielsweise nur bezogen werden, wenn auf jeden Fall eine Beschäftigung im Ausmaß von 16 Wochenstunden möglich ist, bei Personen, die Kinder über 10 Jahre betreuen (diese Altersgrenze gilt nicht für Kinder mit Behinderungen), sind es 20 Wochenstunden. Auch sollte die gewünschte Arbeitszeit beim angegebenen Berufsfeld branchenüblich sein. Im Einzelhandel sind beispielsweise Arbeitszeiten bis 19:30 Uhr oder samstags gefordert. Falls eine Vermittlung mit den gewünschten Arbeitszeiten unrealistisch erscheint, dann ist nach AMS-Vorgabe auch eine Erweiterung der Arbeitszeiten anzustreben. Diese Regelungen stoßen bei jenen Wiedereinsteigerinnen, die noch keine passende Kinderbetreuung haben und zunächst einmal nur ein paar Stunden berufstätig sein wollen oder nicht ausreichende zeitliche Flexibilität aufweisen können bzw. wollen, wahrscheinlich nicht immer auf Verständnis.

In Bezug auf das Thema Weiterbildung zeigt sich auf der einen Seite zwar eine hohe Aus- und Weiterbildungsbereitschaft bei der Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen, auch von geringqualifizierten Frauen¹², andererseits ist es in der Praxis laut AMS-BeraterInnen dann teilweise schwierig, eine entsprechende Anzahl von Wiedereinsteigerinnen in Kurse zu vermitteln. Hinter diesem Widerspruch könnten gewisse individuelle und strukturelle Barrieren stecken, die eine Weiterbildungsbeteiligung verhindern, aber auch ein möglicher Mismatch zwischen der gewünschten Art von Weiterbildung und dem bestehenden AMS-Angebot.

Studie soll Hintergründe für Unzufriedenheit beleuchten

Im Bundesländervergleich weist das AMS Burgenland bei der AMS-KundInnenbefragung 2011 die schlechteste Bewertung durch die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen auf (Top-Box Wert 54,5) und der Unterschied zu den Nicht-Wiedereinsteigerinnen ist im Verhältnis ebenfalls sehr groß (Top-Box Wert 67).¹³ Auch mit der Problematik, nicht genügend TeilnehmerInnen für Wiedereinstiegskurse zu finden, sind AMS-BeraterInnen im Burgenland öfters konfrontiert.

Das AMS Burgenland beauftragte die vorliegende Studie, um die Situation der Wiedereinsteigerinnen und deren Erwartungen bzw. Wünsche näher zu beleuchten und so mögliche Ansatzpunkte für eine Optimierung des bestehenden Dienstleistungsangebotes zu finden.

¹¹ Vgl. Friederike, Weber, Isa, Hager, et.al.: Die Start-Phase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Endbericht, Wien 2010
Friederike, Weber, Michaela, Friedl-Schafferhans: Anforderungen von arbeitslosen Personen an die Vermittlung. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich. Unveröffentlichter Bericht, Wien 2011

¹² Vgl. Angela Wroblewski et al.: Qualifikation und Wiedereinstieg. Situation (formal) niedrig qualifizierter Frauen. IHS Studie im Auftrag der AK Wien, Wien 2009, Seite 66

¹³ Marketmind (2011), Seite 61

Im folgenden Kapitel werden die Fragestellungen der Studie und das Studiendesign dargestellt. Das dritte Kapitel fasst die Ergebnisse einer Sekundäranalyse statistischer Daten zum Wiedereinstieg im Burgenland und zur Gruppe der beim AMS vorgemerkte WiedereinsteigerInnen zusammen. Im vierten Kapitel finden sich die Ergebnisse aus den qualitativen Befragungen von VertreterInnen des AMS, externer Kooperationseinrichtungen und Unternehmen zum Thema Wiedereinstieg. Das Kapitel 5 stellt die Ergebnisse einer Telefonbefragung von Wiedereinsteigerinnen dar und im abschließenden Kapitel 6 werden in einer Gesamtbetrachtung Handlungsempfehlungen und Verbesserungsvorschläge für die Information, Betreuung und Beratung von Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland abgeleitet.

Im Bericht findet sich sowohl die Schreibweise Wiedereinsteigerinnen als auch WiedereinsteigerInnen. Dadurch wird differenziert, ob die männlichen Wiedereinsteiger hier mitumfasst sind oder nicht.

2. Zielsetzung der Studie und Forschungsdesign

Ziel der Studie war es, zu analysieren, wie das AMS Burgenland die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen bestmöglich unterstützen und eine Steigerung der Zufriedenheit mit dem AMS-Dienstleistungsangebot erreichen kann. Dabei wurden auch förderliche und hinderliche Bedingungen beim Wiedereinstieg im Burgenland erhoben.

Fragestellungen der Studie

Folgende Fragen standen dabei im Fokus:

- Welche Faktoren beeinflussen die Zufriedenheit der Wiedereinsteigerinnen mit dem AMS Burgenland und seinen Dienstleistungen wesentlich?
- Wie können diese Faktoren im Sinne der höheren Zufriedenheit der Wiedereinsteigerinnen und unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen des AMS verändert werden?
- Wie kann das AMS Burgenland Wiedereinsteigerinnen bestmöglich beim Wiedereinstieg und der daran anschließenden Erwerbskarriere unterstützen?
- Wodurch können die Arbeitsaufnahme und der Zugang von Wiedereinsteigerinnen in Qualifizierung erhöht werden?
- Wie kann das bestehende Dienstleistungsangebot für Wiedereinsteigerinnen im Burgenland optimiert werden und welche neuen Angebote wären notwendig?

Erhebungsschritte der Studie

Die Studie umfasste mehrere Erhebungsschritte, wie aus der folgenden Tabelle ersichtlich wird:

Tab. 1: Überblick über Erhebungsschritte und Datenbasis

ERHEBUNGSSCHRITTE	DATENBASIS
Sekundärstatistische Auswertungen	AMS-Daten: DWH, PST Kindertagesheimstatistik (ÖSTAT) Schulstatistik (Landesstatistik) Daten aus ELISweb
Fokusgruppen mit AMS-Mitarbeiterinnen und AMS-Führungskräften	12 Teilnehmerinnen
Qualitative Interviews mit externen KooperationspartnerInnen	9 Befragte
Qualitative Interviews mit UnternehmensvertreterInnen	5 Befragte
Telefonbefragung von Wiedereinsteigerinnen	170 Befragte, davon 46 vertiefte Interviews

Sekundäranalyse statistischer Daten und Studien

Die Sekundäranalyse statistischer Daten diente dazu, einen Überblick über soziodemographische Merkmale der Wiedereinsteigerinnen im Burgenland zu gewinnen. Weiters wurde die Kinderbetreuungssituation, sowie die Teilnahme von Wiedereinsteigerinnen an AMS-Kursen und deren Arbeitsmarktpositionierung vor und nach dem Wiedereinstieg analysiert. Relevante Ergebnisse aus anderen Forschungsvorhaben zum Themenbereich wurden ebenso einbezogen.

Fokusgruppen mit AMS-Mitarbeiterinnen und AMS-Führungskräften

Im Rahmen von zwei Fokusgruppen im November und Dezember 2012 wurden insgesamt 12 AMS-Vertreterinnen¹⁴ befragt. Die Fokusgruppe stellt eine Gruppenbefragung mit diskursiven Elementen dar und wurde für diese Studie als Methode gewählt, um einerseits die gemeinsame Alltagspraxis der AMS-Mitarbeiterinnen zu beleuchten, andererseits den Austausch untereinander zu ermöglichen und so unterschiedliche Wahrnehmungen zum Thema Wiedereinstieg erfassen zu können. Die Dauer der beiden Fokusgruppen betrug jeweils zwei Stunden.

Bei der ersten Fokusgruppe nahmen fünf Wiedereinstiegsberaterinnen bzw. Themenverantwortliche des AMS Burgenland teil. Die zweite Fokusgruppe wurde mit sieben AMS-Führungskräften, drei davon aus der LGS (Abteilungsleitungen) und vier aus RGSen (RGS-Leitung bzw. stellvertretende Leitung) durchgeführt.

Themen der beiden Fokusgruppen waren:

- Beschreibung und Differenzierung der Kundinnengruppe Wiedereinsteigerinnen
- Erfahrungen mit der Beratung und Betreuung von Wiedereinsteigerinnen
- Bedarfe und Erwartungen dieser Kundinnengruppe
- Herausforderungen und erfolgskritische Faktoren in der Beratung und Betreuung dieser Kundinnengruppe
- Bewertung des bestehenden Dienstleistungsangebotes für Wiedereinsteigerinnen
- Erfahrungen mit externen KooperationspartnerInnen
- Erfahrungen mit der Stellenvermittlung von Wiedereinsteigerinnen
- Vorschläge für Veränderungen oder Verbesserungen
- Ansätze zur Steigerung der Kundinnenzufriedenheit von Wiedereinsteigerinnen

Qualitative Interviews mit externen KooperationspartnerInnen

Im Zeitraum Dezember 2012 bis Jänner 2013 wurden leitfadengestützte qualitative Interviews¹⁵ mit neun VertreterInnen von Kooperationseinrichtungen des AMS geführt. Die InterviewpartnerInnen waren Beraterinnen bzw. Projektleiterinnen aus der Frauenservicestelle in Eisenstadt und Oberpullendorf, der FIT-Koordinationsstelle, dem Frauenberufszentrum Oberpullendorf, des abz.austria und des Projektes „start up“, sowie Trainerinnen des bfi Oberwart und ein Produktmanager des WIFI Oberwart.

¹⁴ Zum Befragungszeitpunkt übten nur Frauen die Funktion einer/s Wiedereinstiegsberaters/-in bzw. Themenverantwortlichen aus. Ebenso waren zufällig aufgrund kurzfristiger Veränderungen nur weibliche AMS-Führungskräfte bei der zweiten Fokusgruppe anwesend.

¹⁵ Persönlich und bei Bedarf telefonisch.

Die Interviews thematisierten:

- die Situation der Wiedereinsteigerinnen im Burgenland,
- die Bedarfe, Wünsche und Erwartungen dieser Zielgruppe,
- das Dienstleistungsangebot für die Zielgruppe und mögliche Lücken,
- die Erfahrungen mit der Betreuung von Wiedereinsteigerinnen,
- besondere Herausforderungen und Erfolgsfaktoren,
- die Zusammenarbeit mit dem AMS und
- Verbesserungsvorschläge für die Betreuung der Zielgruppe bzw. im Sinne der Steigerung der Zufriedenheit von Wiedereinsteigerinnen mit dem AMS

Qualitative Interviews mit UnternehmensvertreterInnen

Darüber hinaus wurden im Februar 2012 fünf VertreterInnen burgenländischer Unternehmen befragt. Die Kontaktdaten wurden vom AMS Burgenland, Abteilung Service für Unternehmen (SfU), zur Verfügung gestellt. Vertreten waren ein Thermenhotel, eine Lebensmittelhandelskette, ein technischer Produktionsbetrieb, ein Facility Service Unternehmen und eine Dienstleistungsorganisation für die Betreuung von Menschen.

Die InterviewpartnerInnen waren PersonalleiterInnen bzw. personalverantwortlich für ihren Bereich. Die Interviews wurden zumeist telefonisch anhand eines Frageleitfadens geführt und umfassten folgende Themenbereiche:

- Erfahrungen mit der Einstellung und Beschäftigung von Wiedereinsteigerinnen
- Möglichkeiten der Unternehmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Herausforderungen und Problematiken im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Wiedereinsteigerinnen

Telefonische Befragung von Wiedereinsteigerinnen

Die standardisierte Telefonbefragung von insgesamt 170 burgenländischen Wiedereinsteigerinnen stellte den letzten Erhebungsschritt dar. In die Entwicklung des Fragebogens konnten so alle Ergebnisse der zuvor durchgeführten qualitativen Befragungen bzw. Analyse der Daten und relevanter Literatur einfließen.

Die Telefonbefragung fand im Zeitraum Februar/März 2013 statt. Dafür wurde an 550 Frauen ein Schreiben des AMS verschickt¹⁶, das die Telefonbefragung ankündigte. Rund 20% dieser Frauen waren Wiedereinsteigerinnen (d.h. Frauen, die im AMS-System eine WE Codierung aufweisen), die sich im Zeitraum September 2012 bis Ende Dezember 2012 vom AMS abgemeldet haben (Abgang), weil bei dieser Gruppe mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen war, dass viele aufgrund der Abmeldung wieder in Beschäftigung sind. Der Rest waren Frauen, die mit Stichtag 31.12.2012 im AMS vorgemerkt waren (Bestand).

Die Bereitschaft zur Beteiligung war sehr hoch, von denjenigen Frauen, die telefonisch erreichbar waren, waren nur rund 20% zu keinem Interview bereit.

¹⁶ Die Kontaktdaten wurden von der Bundesgeschäftsstelle des AMS zur Verfügung gestellt.

Die Befragung erfolgte anhand eines strukturierten Fragebogens mit großteils geschlossenen, aber auch vereinzelt offenen Fragen. Themen der Befragung waren beispielsweise:

- Aktueller Beschäftigungsstatus und Zukunftspläne die Erwerbstätigkeit betreffend (z.B. Rückkehr alter Arbeitgeber, von Teilzeit auf Vollzeit, Berufswechsel, Selbstständigkeit), Situation vor der Familienpause
- Häusliche Rahmenbedingungen und Situation, die Existenzsicherung der Familie betreffend
- Aktuelle Situation in Bezug auf die Kinderbetreuung und Akzeptanz unterschiedlicher Kinderbetreuungsmodelle
- Motive für den Wiedereinstieg, Erfahrungen mit der Situation des Wiedereinstiegs und Wiedereinstiegsstrategien
- Wesentliche Faktoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg, Rolle des AMS beim Wiedereinstieg
- Erfahrungen mit dem AMS generell und der Beratungssituation im Speziellen
- Anforderungen an die Stellenvermittlung und Zufriedenheit mit dem (bisherigen) Vermittlungsprozess
- Inanspruchnahme von anderen AMS-Dienstleistungsangeboten, Erfahrungen und Zufriedenheit
- Inanspruchnahme von anderen Einrichtungen, Erfahrungen und Zufriedenheit
- Weiterbildungsinteresse, gewünschte Form der Weiterbildung bzw. Bewertung einer aktuellen oder vergangenen Kursteilnahme
- Wünsche und Erwartungen an das AMS sowie Verbesserungsvorschläge

Vertiefende Befragung bei ausgewählten Wiedereinsteigerinnen

Die Interviews dauerten im Schnitt 25 Minuten. Bei 46 Wiedereinsteigerinnen wurden vertiefende offene Fragen gestellt und die Gespräche dauerten entsprechend länger. Dafür wurden 24 Befragte, die sich sehr oder eher zufrieden mit der Betreuung durch das AMS zeigten und 22 Befragte, die Unzufriedenheit äußerten, von den Interviewerinnen ausgewählt.¹⁷

Ziel war, in den Interviews Situationen zu rekonstruieren, die zu Zufriedenheit oder Unzufriedenheit geführt haben sowie von bereits wieder beschäftigten Frauen zu erfahren, was letztendlich für den Wiedereinstieg hilfreich war.

¹⁷ Die Fragestellung lautete „Wie zufrieden waren Sie alles in allem mit der Betreuung, die Sie vom AMS erhalten haben?“ Für die sehr bzw. eher zufriedenen Befragten wurden die Bewertungen „1“ und „2“ auf der insgesamt vierteiligen Skala herangezogen, für die eher bzw. sehr unzufriedenen Befragten die Bewertungen „3“ und „4“.

3. Daten zum Wiedereinstieg im Burgenland

3.1. Erwerbsquote, Kinderbetreuung und Karenz

Der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend einer steigenden weiblichen Arbeitsmarktbeteiligung spiegelt sich auch in den Zahlen für das Burgenland wider.

Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen um 15%

So zeigt sich laut dem im Jahr 2011 veröffentlichten Bericht „Frauen im Burgenland“ dass zwischen 2005 und 2010 die Zahl der erwerbstätigen Frauen um rund 15% gestiegen ist, fünfmal so stark wie der Vergleichswert bei den Männern (+3%).

Ein Großteil dieses Beschäftigungszuwachses (mehr als 70%) entfiel auf Vollzeitjobs. Besonders hoch war die Steigerung der Erwerbsquote in diesen fünf Jahren bei den 30- bis 35-jährigen Frauen. Dies lässt sich u.a. auf eine Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes im Burgenland zurückführen.¹⁸

Veränderte Rahmenbedingungen in der Kinderbetreuung

Betrachtet man das Kinderbetreuungsangebot im Burgenland so zeigt sich, dass die Betreuungsquote in den letzten Jahren zugenommen hat. Dies hängt einerseits mit institutionellen Rahmenbedingungen zusammen, beispielsweise der Einführung von alterserweiterten Betreuungseinrichtungen, die Kindern ab eineinhalb Jahren genauso offen stehen wie volksschulpflichtigen Kindern für die Nachmittagsbetreuung. Weiters wurde 2009 ein Gesetz eingeführt, dass die Betreuung von Kindern ab zweieinhalb Jahren in Kindergärten ermöglicht, falls keine Krippenplätze zur Verfügung stehen.¹⁹

Wie folgender Tabelle zu entnehmen ist, hat sich die Anzahl an Kinderkrippen im Burgenland vom Schuljahr 2003/2004 bis zum Schuljahr 2011/12 deutlich erhöht, ebenso die Anzahl der alterserweiterten Kindergärten und Horte, während die Anzahl an „klassischen“ Kindergärten rückläufig war.

Tab. 2: Anzahl der Betreuungseinrichtungen im Burgenland im Zeitvergleich

	2003/2004	2011/2012
Kinderkrippe	24	54
Kindergärten	190	143
Alterserweiterte Kindergärten	34	55
Horte	6	33

Quelle: Amt der Burgenländischen Landesregierung, Statistik Austria

¹⁸ Vgl. Judith, Jakowitsch: Frauen im Burgenland. Bericht 2011. Hrsg. im Auftrag der Burgenländischen Landesregierung, Referat für Frauenangelegenheiten, Eisenstadt 2011, Seite 11f.

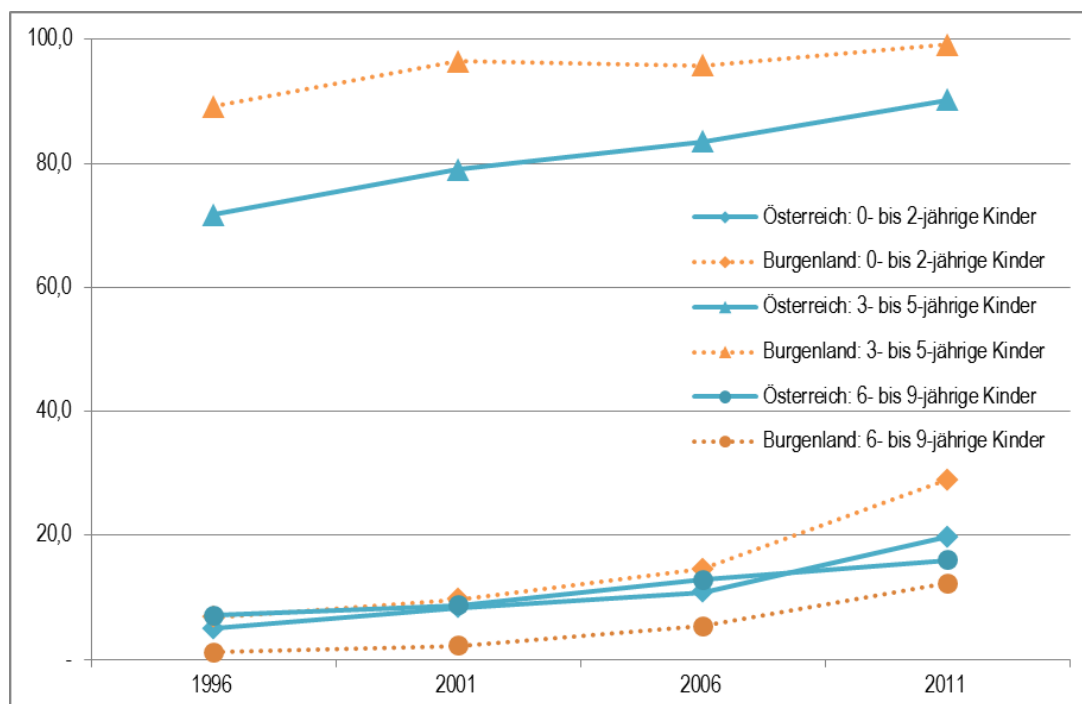
¹⁹ Vgl. Jakowitsch (2011), Seite 70

Hohe Betreuungsquoten bei Krippen- und Kindergartenkindern, niedrige bei Hortkindern

Der Anteil an Kindern, die im Burgenland in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen betreut werden, ist im Vergleich mit anderen Bundesländern sehr hoch. Im Schuljahr 2011/12 wurden 29% der Kinder unter 2 Jahren außer Haus betreut, bei den 3- bis 6-Jährigen ist eine fast 100% Betreuungsquote gegeben.

Etwas schlechter als im österreichischen Durchschnitt stellt sich hingegen die Betreuungssituation für schulpflichtige Kinder dar. So befanden sich im Schuljahr 2011/12 nur 12% der burgenländischen Volksschulkinder in einer Nachmittagsbetreuung.²⁰

Abb. 1: Kinderbetreuungssquoten nach Altersgruppen



Quelle: Statistik Austria

²⁰ Vgl. Kindertagesheimstatistik 2011/12. Hrsg. v. Statistik Austria, Wien 2012 und eigene Berechnungen

Die geringe Betreuungsquote von Schulkindern setzt sich - trotz kontinuierlicher Steigerung in den letzten Jahren - nach der Volksschule fort.

Tab. 3: Nachmittagsbetreuung von PflichtschülerInnen im Burgenland

Schuljahr	Besuchsquote in %		
	Volksschule	Hauptschule	Neue Mittelschule
2008/09	12,6	16,5	
2009/10	17,0	15,8	17,5
2010/11	20,2	20,9	34,5
2011/12	22,3	18,4	30,7

Quelle: Amt der Burgenländischen Landesregierung

Hohe Betreuungsquoten ziehen nicht unbedingt eine Vollzeitstätigkeit von Frauen nach sich

Der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen führt jedoch nicht notwendigerweise zu einem hohen Anteil an vollzeitbeschäftigten Müttern, wie folgende Tabelle verdeutlicht.

Tab. 4: Berufstätigkeit der Mütter von im Burgenland institutionell betreuten Kindern 2011

Art der Betreuungseinrichtung	Mutter Vollzeit	Mutter Teilzeit	Mutter nicht berufstätig	k.A.
Kinderkrippe	23,1%	46,4%	30,0%	0,4%
Kindergärten	23,8%	41,9%	33,6%	0,7%
Altersgemischt Betreuungseinrichtung	22,9%	47,6%	28,7%	0,9%
Horte	46,2%	34,4%	18%	1,4%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2011/2012

So waren 30% der Mütter von Krippenkindern im Jahr 2011/12 nicht berufstätig, nahezu die Hälfte arbeitete in Teilzeit und nicht ganz ein Viertel ging einer Vollzeitstätigkeit nach.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Müttern von Kindergartenkindern. Bei den Kindern im Volksschulalter, die sich in einer Nachmittagsbetreuung befinden, steigen die Anteile an vollzeitbeschäftigten Frauen auf nahezu die Hälfte, nicht berufstätig sind hier weniger als ein Fünftel. Dabei gilt es jedoch zu bedenken, dass die Betreuungsquote von Volksschulkindern im Burgenland im Verhältnis relativ gering ist und oftmals ein Betreuungsplatz nur beansprucht werden kann, wenn die Mutter berufstätig ist.

Im Vergleich zu den Müttern gehen Väter, deren Kinder sich in Betreuungseinrichtungen befinden, unabhängig vom Alter der Kinder mehrheitlich einer Vollzeitstätigkeit nach.

Tab. 5: Berufstätigkeit der Väter von im Burgenland institutionell betreuten Kindern 2011

Art der Betreuungseinrichtung	Vater Vollzeit	Vater Teilzeit	Vater nicht berufstätig	k.A.
Kinderkrippe	89,8%	1,9%	1,9%	6,5%
Kindergärten	87,8%	1,1%	2,6%	8,5%
Altersgemischt Betreuungseinrichtung	84,7%	1,4%	2,9%	11,0%
Horte	78,7%	2,4%	3,5%	15,3%

Quelle: Statistik Austria, Kindertagesheimstatistik 2011/2012

Zu erwähnen ist, dass in den letzten zehn Jahren der Anteil an berufstätigen Müttern von Krippenkindern kontinuierlich zurückgegangen ist. Eine mögliche Begründung dafür könnte laut Judith Jakowitsch (2011, Seite 74f) sein, dass der Besuch einer Kinderkrippe nicht nur aufgrund einer Betreuungsnotwendigkeit in Erwägung gezogen wird, sondern um den Kindern beispielsweise soziale Kontakte zu ermöglichen. Die Kinder bleiben dann nur bis zum Mittagessen in der Krippe, so können auch die Kosten der Kinderbetreuung gering gehalten werden.²¹

Längerer Kinderbetreuungsgeldbezug wird nach wie vor häufiger gewählt

Die geringe Betreuungsquote von Kindern unter 2 Jahren hängt auch mit den präferierten Modellen zum Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zusammen

Seit 2010 gibt es fünf unterschiedliche Modelle des Kinderbetreuungsgeldbezuges, die sich nach Dauer und Höhe unterscheiden. Vier dieser Modelle stellen Pauschalvarianten dar, wobei das längste Modell mit dem niedrigsten Bezug 36 Monate umfasst, wenn auch der Vater des Kindes sechs Monate Betreuungszeit übernimmt. Die kürzeste Pauschalvariante mit dem höchsten Bezug umfasst insgesamt eine Dauer von 14 Monaten (12+2 Monate Betreuung durch den Vater). Das fünfte Bezugsmodell ist eine einkommensabhängige Variante, wo die Höhe des Bezuges nach dem vorhergehenden Einkommen festgelegt wird und mit EUR 2.000,- gedeckelt ist. Die Bezugsdauer beträgt in diesem Fall auch 14 Monate (12+2).

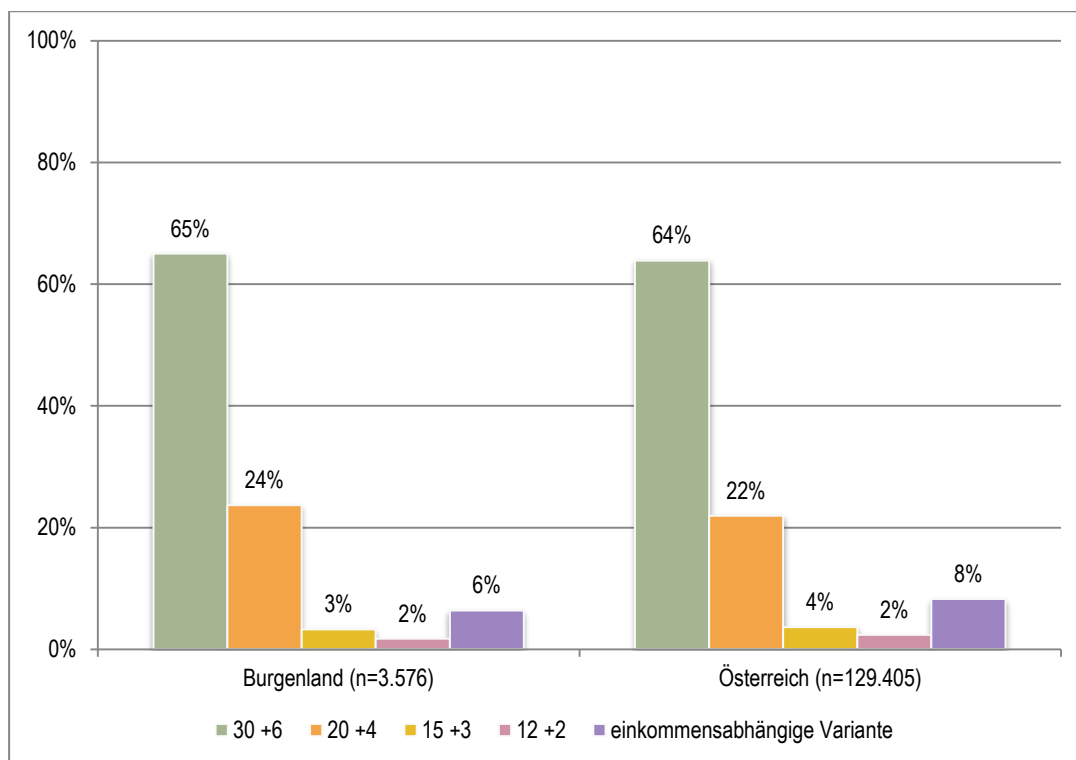
Zu beachten ist, dass das längste Bezugsmodell die mögliche Dauer einer Karenzzeit²² überschreitet und, falls nicht individuelle Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber getroffen werden, zum Verlust des Arbeitsplatzes führen kann.²³ Trotzdem wählen nach wie vor rund zwei Drittel aller Frauen das längste Kinderbetreuungsgeldmodell mit 36 Monaten. Rund ein Viertel entscheidet sich für einen Bezug von 24 Monaten, das der maximalen Dauer einer Karenzierung entspricht. Diese Zahlen sind im Burgenland ähnlich wie für Gesamtösterreich.

²¹ Vgl. Jakowitsch (2011), Seite 74f.

²² Wenn berufstätige Frauen ein Kind bekommen, steht ihnen die Möglichkeit einer Karenzzeit maximal bis zum vollendeten 24. Lebensmonates des Kindes offen. Ebenso können auch Väter innerhalb dieses Zeitraumes eine Karenzzeit für die Betreuung ihres Kindes in Anspruch nehmen.

²³ Vgl. <http://www.arbeiterkammer.at/online/kinderbetreuungsgeld-varianten-53313.html#E324222> abgefragt am 02.04.2013

Abb. 2: Gewählte Kinderbetreuungsgeldbezugsmodelle im Vergleich (Stand Oktober 2012)



Quelle: Elis-Daten, BMASK

3.2. Sozialdaten der im AMS vorgemerkten WiedereinsteigerInnen

Im AMS Burgenland wiesen im Zeitraum 01.01.2011 bis 30.06.2012 1.402 vorgemerkte Personen eine Codierung „WE“ auf.²⁴

Tab. 6: Sozialdaten der vorgemerkten WiedereinsteigerInnen im AMS Burgenland

Beobachtungszeitraum 01.01.2011 bis 30.06.2012	Anzahl	Prozent
GESCHLECHT		
Frauen	1324	94%
Männer	78	6%
ALTER		
bis 24 Jahre	152	11%
25 bis 34 Jahre	742	52%
35 bis 44 Jahre	441	31%
älter als 45 Jahre	87	6%
BILDUNG		
Pflichtschulausbildung	543	39%
Lehrausbildung	400	29%
Mittlere Ausbildung	201	14%
Höhere Ausbildung	199	14%
Akademische Ausbildung	54	4%
Ungeklärt	5	0,3%
STAATSBÜRGERSCHAFT		
InländerInnen	1195	85%
AusländerInnen	207	15%
MIGRATIONSHINTERGRUND		
Migrationshintergrund (1. Generation)	313	22%
Migrationshintergrund (2. Generation)	2	0,1%
ohne Migrationshintergrund	1087	78%
BEHINDERUNG		
mit Behinderung	89	6%
keine Behinderung	1314	94%
BEZUG BEDARFSORIENTIERTE MINDESTSICHERUNG (BMS)		
mit BMS	104	7%
keine BMS	1314	93%

Quelle: DWH

Von den in diesem Zeitraum vorgemerkten 1.402 WiedereinsteigerInnen waren nur 6% Männer.

²⁴ Diese Codierung erhalten nach der aktuellen Definition des AMS „Frauen und Männer, die seit einem Kinderbetreuungsgeldbezug keine in Summe über 365 Tage dauernden Beschäftigungen über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt haben“. Vor 2012 beschrieb die Codierung WE jene Frauen und Männer, die seit einer Kindergeldbezugsepisode keine über 6 Monate dauernde Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze ausgeübt haben. Dies führte dazu, dass Saisonbeschäftigte, mit wechselnden Perioden von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, oftmals jahrelang die Codierung WE aufwiesen, obwohl dies nicht mehr der tatsächlichen Lebenssituation entsprach.

Hauptgruppe: 25- bis 34-Jährige mit maximal Pflichtschulabschluss

Ungefähr ein Zehntel der WiedereinsteigerInnen ist jünger als 25 Jahre, die Hälfte fällt in die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen, rund ein Drittel ist zwischen 35 und 44 Jahre alt und 6% sind älter als 45 Jahre.

In Bezug auf die Bildung haben 39% der vorgemerkten WiedereinsteigerInnen die Pflichtschule absolviert, 29% eine Lehre abgeschlossen, jeweils 14% können auf eine mittlere oder höhere Ausbildung und 4% auf eine akademische Ausbildung verweisen.

Der Großteil (85%) der vorgemerkten WiedereinsteigerInnen hat die österreichische Staatsbürgerschaft, 15% sind nicht eingebürgert.

Betrachtet man den Migrationshintergrund, so erhöht sich der Anteil ein wenig: 22% der arbeitslos vorgemerkten WiedereinsteigerInnen haben einen Migrationshintergrund, sie zählen nahezu ausschließlich zur sogenannten ersten Generation.

Behinderungsbedingte Einschränkungen haben 6% der arbeitslos vorgemerkten WiedereinsteigerInnen.

Leistungen aus der Bedarfsorientierten Mindestsicherung beziehen 7% der arbeitslos vorgemerkten WiedereinsteigerInnen.

Die meisten WiedereinsteigerInnen sind in Oberwart vorgemerkt

Rund ein Viertel der arbeitslos vorgemerkten WiedereinsteigerInnen war im Beobachtungszeitraum in der RGS Oberwart gemeldet. Der im Vergleich relativ hohe Wert spiegelt laut Aussage der Leiterin des AMS Burgenlands²⁵ die Arbeitsmarktsituation im Bezirk Oberwart wider. In den letzten zwanzig Jahren ist die Zahl der Arbeitsuchenden hier stetig gestiegen. Der Anteil an Arbeitsplätzen im industriell-gewerblichen Sektor ist gesunken, Stellenangebote finden sich insbesondere im Tourismus und Handel. Diese beiden Bereiche verlangen aber eine hohe Flexibilität und sind insbesondere für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten aufgrund der Arbeitszeiten wenig attraktiv.

Rund ein Fünftel der WiedereinsteigerInnen waren in Eisenstadt, 15% in Neusiedl am See, 14% in Oberpullendorf und 13% in Mattersburg vorgemerkt, die wenigsten Vormerkungen von WiedereinsteigerInnen lagen in Stegersbach (9%) und Jennersdorf (6%) vor.

Analysiert man die Branchen, in denen die arbeitslos vorgemerkten WiedereinsteigerInnen vor der Kinderpause tätig waren, so kann ein Viertel dem Büro- bzw. Verwaltungsbereich zugeordnet werden, jeweils rund 20% dem Handel bzw. Dienstleistungsbereich, 16% dem Produktionsbereich und 12% dem Gesundheits- bzw. dem Bildungswesen oder Kulturbereich.

²⁵ Vgl. Interview mit Mag.^a Helene Sengstbratl, Leiterin AMS Burgenland in: Jakowitsch (2011), Seite 62

Tab. 7: Arbeitslos vorgemerkte WiedereinsteigerInnen im AMS Burgenland nach Regionalen Geschäftsstellen und Branchen (Beobachtungszeitraum 2011/erstes Halbjahr 2012)

Beobachtungszeitraum 01.01.2011 bis 30.06.2012	Anzahl	Prozent
RGS		
Eisenstadt	270	19%
Mattersburg	182	13%
Neusiedl am See	214	15%
Oberpullendorf	192	14%
Oberwart	344	24%
Stegersbach	125	9%
Jennersdorf	78	6%
Branchen		
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	22	2%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	19	1%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie	38	3%
Produktionsberufe in Bergbau, Industrie u. Gewerbe	223	16%
Handels- und Verkehrsberufe	278	20%
Dienstleistungsberufe	298	21%
Technische Berufe	18	1%
Mandatar(e)innen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	348	25%
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	171	12%
unbestimmt (nur Pst)	4	0,3%

Quelle: DWH

3.3. Kursteilnahme von im AMS vorgemerkten WiedereinsteigerInnen

In den Jahren 2010 auf 2011 ist die Anzahl aller im AMS Burgenland angebotenen Kursmaßnahmen leicht gesunken, während die Anzahl an Kursen, die sich ausschließlich an die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen richten, deutlich zugenommen hat. 2010 gab es drei eigene Kursmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen, 2011 hingegen 28 solcher Kurse.

Betrachtet man die Wiedereinsteigerinnen, die an den allgemeinen Kursangeboten des AMS Burgenland teilgenommen haben, so waren 2010 in rund der Hälfte aller Kursmaßnahmen Wiedereinsteigerinnen vertreten, 2011 traf dies auf rund 60% der Kursangebote zu, im ersten Halbjahr 2012 auf rund 56%.

Einen Anteil an Wiedereinsteigerinnen von zumindest mehr als 25% gab es im Jahr 2010 bei 13% und im Jahr 2011 sowie im ersten Halbjahr 2012 bei 14% der durchgeführten Kurse.

Tab. 8: Anzahl Kursmaßnahmen des AMS Burgenland und Anteile der teilgenommenen Wiedereinsteigerinnen (2010/2011/erstes Halbjahr 2012)

	Anzahl Kursmaßnahmen	Anzahl Kursmaßnahmen mit 0% WE	Anzahl Kursmaßnahmen mit 1% inkl. 25% WE	Anzahl Kursmaßnahmen mit über 25% bis inkl. 50% WE	Anzahl Kursmaßnahmen mit über 50% bis inkl. 99%	Anzahl Kursmaßnahmen mit 100% WE
2010	392	200	140	41	8	3
2011	367	159	129	41	10	28
1. Halbjahr 2012	288	127	108	28	12	13

Quelle: DWH

Nicht ganz ein Fünftel der Kursteilnehmerinnen sind Wiedereinsteigerinnen

In den Jahren 2010 und 2011 haben jeweils rund 500 Wiedereinsteigerinnen an Kursmaßnahmen des AMS Burgenland teilgenommen, dies entspricht rund 16% der teilnehmenden Frauen. Dieser Anteil konnte im ersten Halbjahr 2012 auf 18% gesteigert werden.

Tab. 9: Anzahl und Anteil von WiedereinsteigerInnen in Kursmaßnahmen des AMS Burgenland (Beobachtungszeitraum 2010/2011/erstes Halbjahr 2012)

Jahr	Frauen WE	Frauen keine WE	Anteil WE an teilnehmenden Frauen	Männer WE	Männer keine WE	Anteil WE an teilnehmenden Männern	Insgesamt WE	Insgesamt keine WE	Anteil WE an allen TN
2010	529	2649	16,7%	17	3288	0,5%	546	5937	8,4%
2011	501	2578	16,3%	25	2949	0,8%	526	5572	8,7%
1.HJ 2012	399	1793	18,2%	30	2160	1,4%	429	3953	9,8%

Quelle: DWH

3.4. Arbeitsmarktpositionierung der vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen

Um Aussagen über die Arbeitsmarktpformance der beim AMS vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen²⁶ treffen zu können, wurden die Verbleibsmonitoringdaten des AMS für den Zeitraum 01.01.2011 bis 30.06.2012 ausgewertet.

Das Verbleibsmonitoring betrachtet die Erwerbskarrieren der beim AMS vorgemerkten Personen und ermöglicht eine Auswertung der Arbeitsmarktpositionen ein Jahr vor der AMS-Meldung und ein Jahr danach nach definierten Kriterien. Dabei werden folgende Arbeitsmarktpositionen betrachtet:

- Qualifizierung
- Geringfügige Beschäftigung
- Nicht-geförderte Beschäftigung
- Geförderte Beschäftigung
- Arbeitslosigkeit
- Out Of Labour Force (OLF)

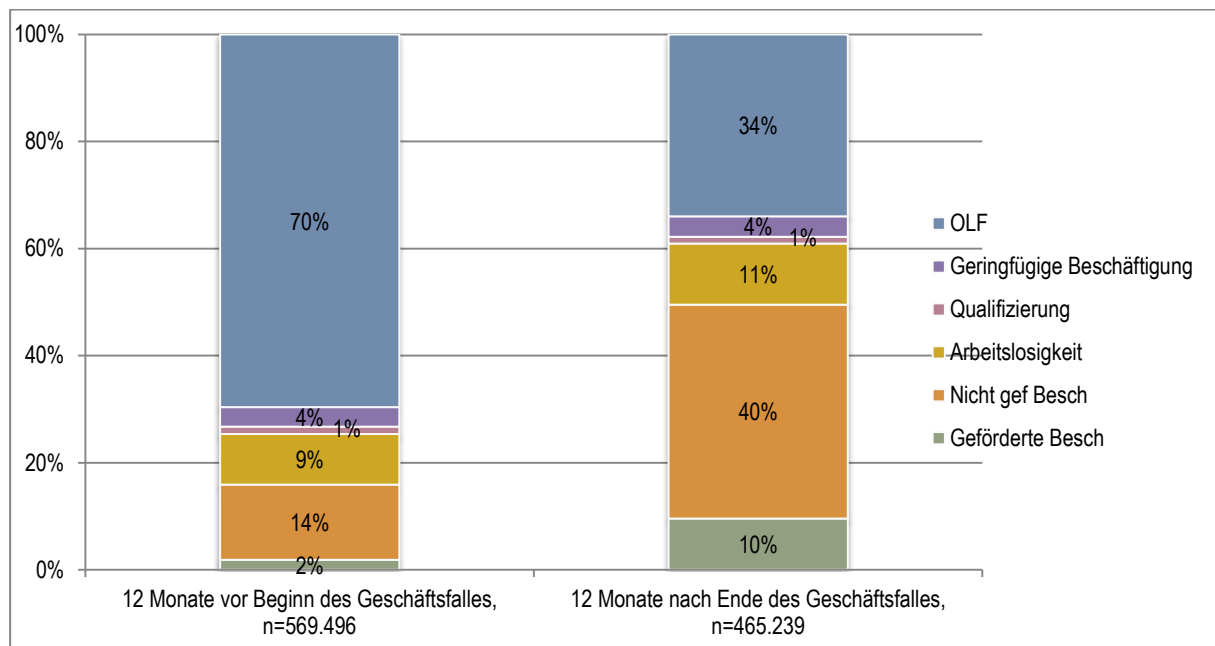
Rund die Hälfte der Wiedereinsteigerinnen ist ein Jahr nach Vormerkung in Beschäftigung

70% der 2011 und im ersten Halbjahr 2012 vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen befanden sich im Jahr vor ihrer Vormerkung im Status Out Of Labour Force, vermutlich weil dies zumeist noch die Phase des Kinderbetreuungsgeldbezugs bzw. der Karenz war, insgesamt 20% waren in Beschäftigung (2% davon in geförderter und 4% in einer geringfügigen Beschäftigung), 10% waren arbeitslos gemeldet und 1% absolvierte eine Qualifizierungsmaßnahme.

12 Monate nach Beendigung der Vormerkung beim AMS befanden sich 54% der Wiedereinsteigerinnen, die 2011 und im ersten Halbjahr 2012 beim AMS Burgenland gemeldet waren, in einem Beschäftigungsverhältnis (davon 10% in geförderter Beschäftigung und 4% in einem geringfügigen Dienstverhältnis), 1% besuchte eine Qualifizierung, 11% waren arbeitslos und rund ein Drittel (34%) war dem Status Out Of Labour Force zuzurechnen. Dazu zählen etwa Frauen, die aufgrund der Geburt eines weiteren Kindes wieder Kinderbetreuungsgeld bezogen oder sich für eine längere familienbedingte Auszeit entschieden und vom AMS-Bezug abgemeldet haben.

²⁶ Für die Analyse wurden nur Frauen herangezogen.

Abb. 3: Arbeitsmarktpositionierung der Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn und im Jahr nach Beginn des Geschäftsfalles (2011 und 1. HJ 2012)



Quelle: DWH; n bezieht sich auf die Summe an Tagen für die jeweiligen Statuspositionen im Beobachtungszeitraum

Pflichtschul- und Lehrabsolventinnen sind zu einem größeren Teil vor Vormerkung arbeitslos

Betrachtet man die Personen nach Bildungsabschlüssen zeigt sich, dass rund 12% der Pflichtschul- und Lehrabsolventinnen ein Jahr vor Beginn ihres Geschäftsfalles beim AMS arbeitslos gemeldet waren, bei den Absolventinnen der anderen Ausbildungsniveaus liegt dieser Anteil zwischen 4% und 6%. In Bezug auf Beschäftigung sind keine großen Unterschiede zu beobachten.

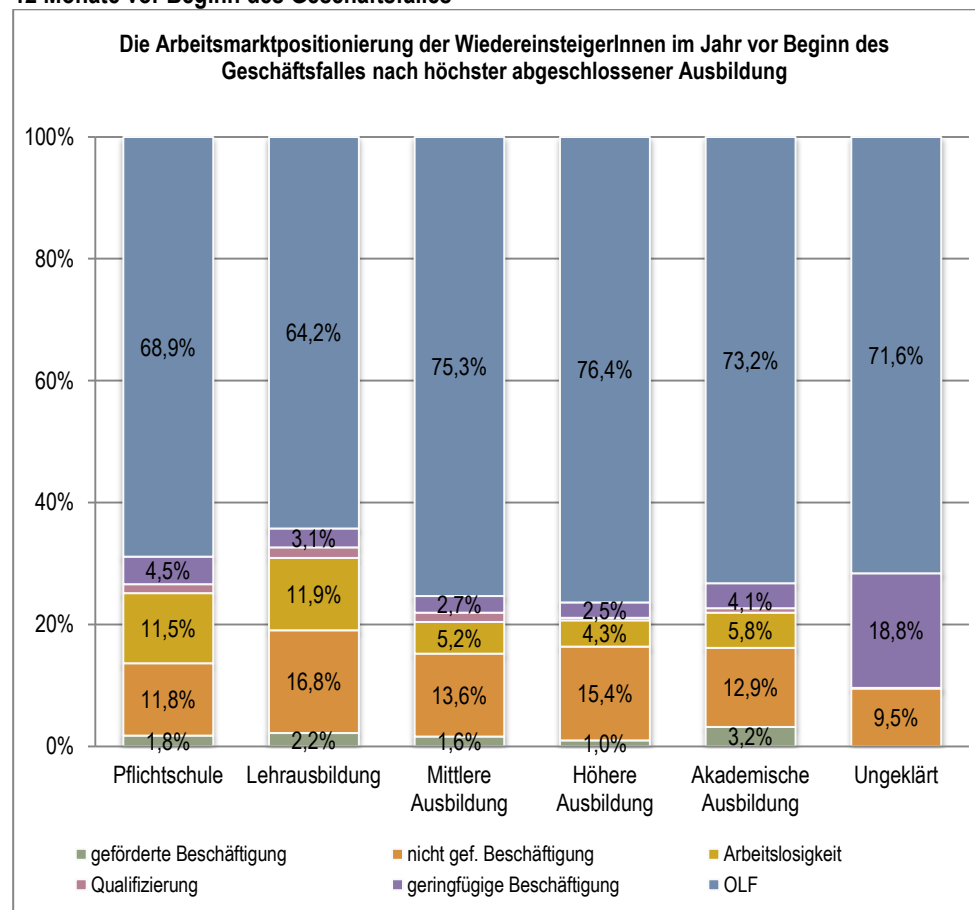
Mit höherer Ausbildung gelingt der Wiedereinstieg rascher

Im Jahr nach Abschluss des Geschäftsfalles beim AMS sind hingegen deutliche Unterschiede nach Ausbildungsniveau bei der Beschäftigung festzustellen. 43% der Absolventinnen mit Pflichtschulabschluss befinden sich in Beschäftigung (nicht geförderte Beschäftigung, geförderte Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung), dieser Anteil liegt bei den Wiedereinsteigerinnen anderer Ausbildungsniveaus deutlich höher (63% bei Wiedereinsteigerinnen mit akademischer Ausbildung, 56% bei Absolventinnen höherer und 62% bei Absolventinnen mittlerer Ausbildung und 61% bei Lehrabsolventinnen).

Die Anteile an geförderter Beschäftigung liegen quer über alle Ausbildungsniveaus im Jahr nach Ende der Vormerkung beim AMS höher als im Jahr davor. Ein besonders großer Unterschied zeigt sich bei Wiedereinsteigerinnen mit mittlerer Ausbildung, im Jahr davor befanden sich rund 2% in dieser Position, im Jahr danach waren es 14%.

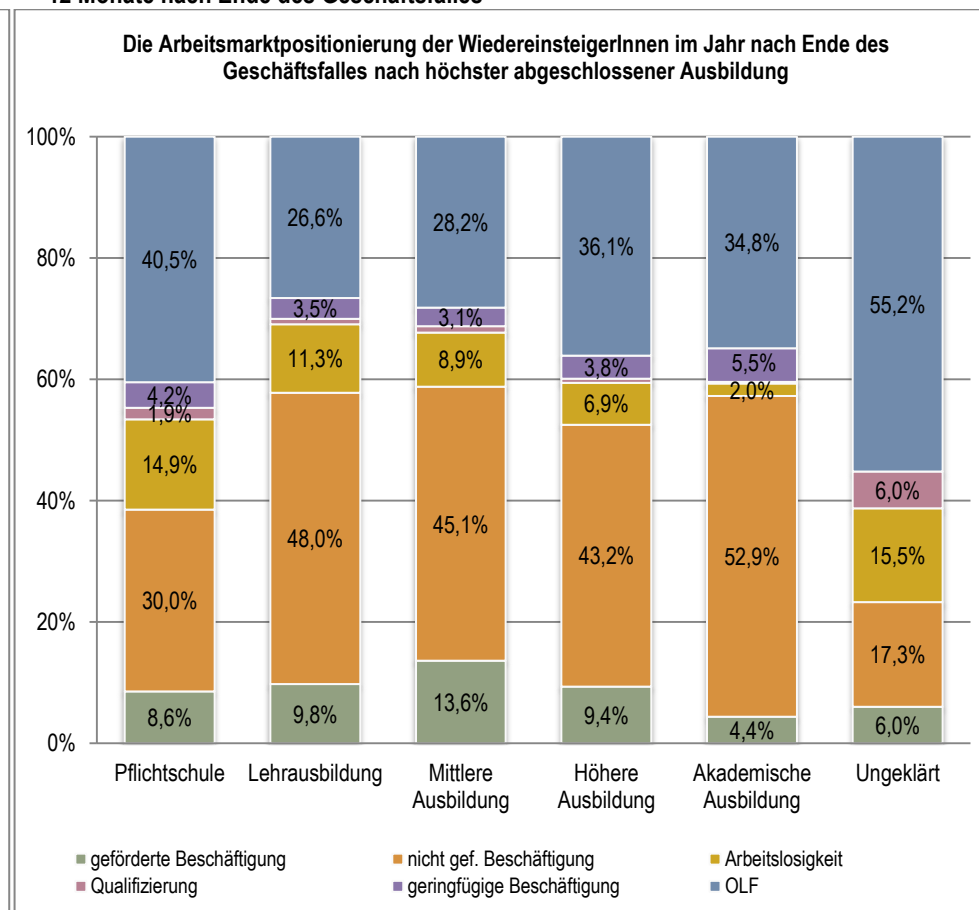
Abb. 4: Arbeitsmarktpositionierung der WiedereinsteigerInnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn/nach Ende des Geschäftsfalles nach höchster abgeschlossener Ausbildung (2011 und 1. HJ 2012)

12 Monate vor Beginn des Geschäftsfalles



Quelle: DWH, n=569.496 Tage

12 Monate nach Ende des Geschäftsfalles



Quelle: DWH, n=465.239 Tage

Vorliegen eines Migrationshintergrundes führt im Jahr vor der Vormerkung zu keinem Unterschied

Da das Vorliegen eines Migrationshintergrundes in manchen Fällen zu einer zusätzlichen Problematik beim Wiedereinstieg führen kann, wurden die Verbleibsmonitoringdaten auch in Bezug auf dieses Kriterium analysiert.

Im Jahr vor Beginn des Geschäftsfalles beim AMS zeigte sich kaum ein Unterschied bei Arbeitsmarktpositionen der vorgemerkten Wiedereinsteigerinnen mit und ohne Migrationshintergrund.

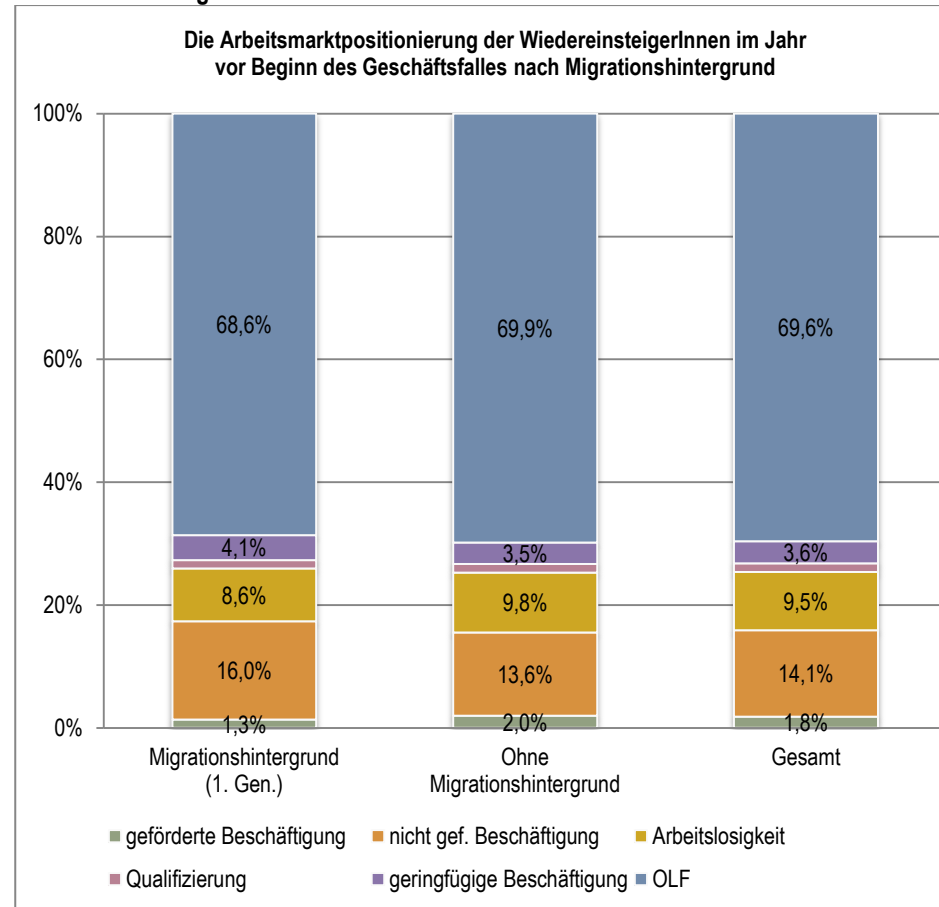
Frauen ohne Migrationshintergrund haben es beim Wiedereinstieg etwas leichter

Anders im Jahr danach. Hier waren nur 48% der Wiedereinsteigerinnen mit Migrationshintergrund gegenüber 55% ohne Migrationshintergrund wieder beschäftigt (gefördert, nicht gefördert und geringfügig beschäftigt).

Es scheint für Frauen ohne Migrationshintergrund etwas einfacher zu sein, den Wiedereinstieg innerhalb dieses ersten Jahres nach der Vormerkung beim AMS zu schaffen.

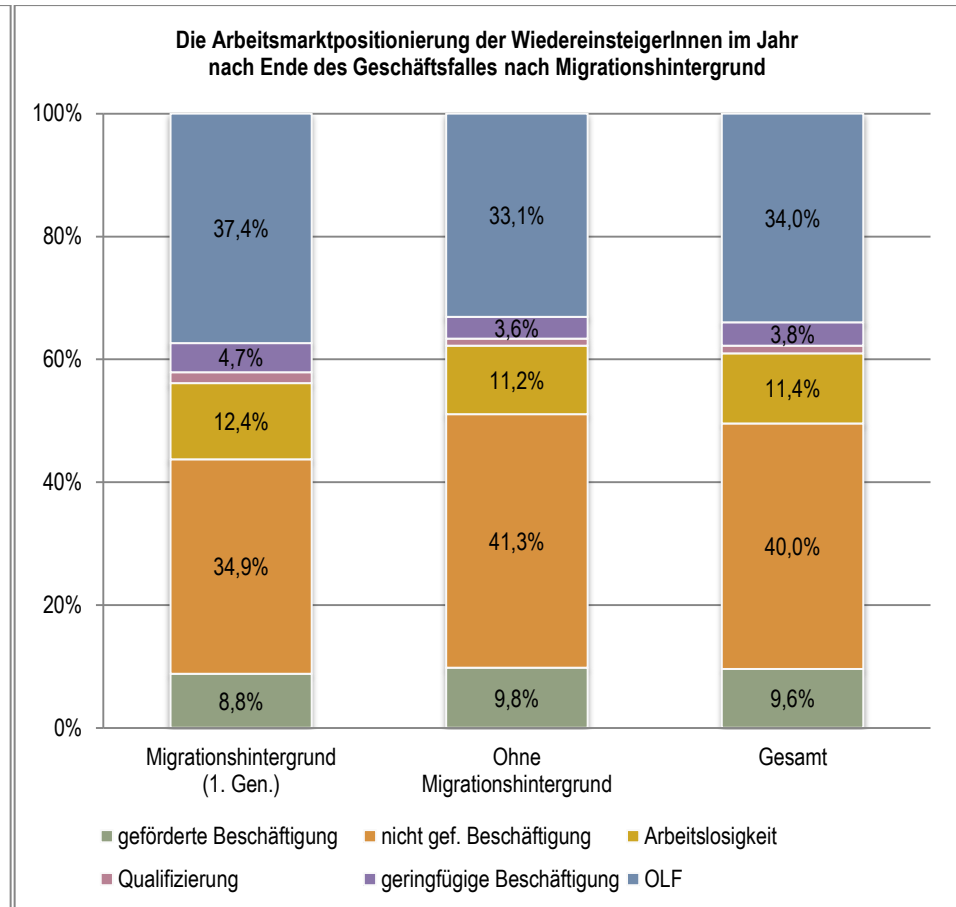
Abb. 5: Arbeitsmarktpositionierung der Wiedereinsteigerinnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn/nach Ende des Geschäftsfalles nach Migrationshintergrund (Beobachtungszeitraum 2011/erstes Halbjahr 2012)

12 Monate vor Beginn des Geschäftsfalles



Quelle: DWH, n=569.496 Tage

12 Monate nach Ende des Geschäftsfalles



Quelle: DWH, n=465.239 Tage

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Jennersdorf im Jahr davor am höchsten, OLF niedriger

Differenziert man nach Geschäftsstellen, dann sind die Anteile jener Wiedereinsteigerinnen, die sich im Jahr vor ihrer Vormerkung beim AMS in arbeitsmarktferner Position befinden (zwischen 66% und 73%) relativ ähnlich. Eine Ausnahme bilden die Wiedereinsteigerinnen in Jennersdorf, hier beträgt der Anteil 59%.

Betrachtet man den Status Arbeitslosigkeit sind mehr Unterschiede zu verzeichnen. Der höchste Anteil zeigt sich in Jennersdorf (14%) der niedrigste in Neusiedl (7%).

Der Anteil der Wiedereinsteigerinnen, die im Jahr vor ihrer Vormerkung in Beschäftigung waren (gefördert, nicht gefördert und geringfügig beschäftigt) schwankt zwischen 26% in Jennersdorf und 15% in Oberpullendorf. In Jennersdorf ist allerdings der Anteil an jenen, die geringfügig beschäftigt waren relativ hoch.

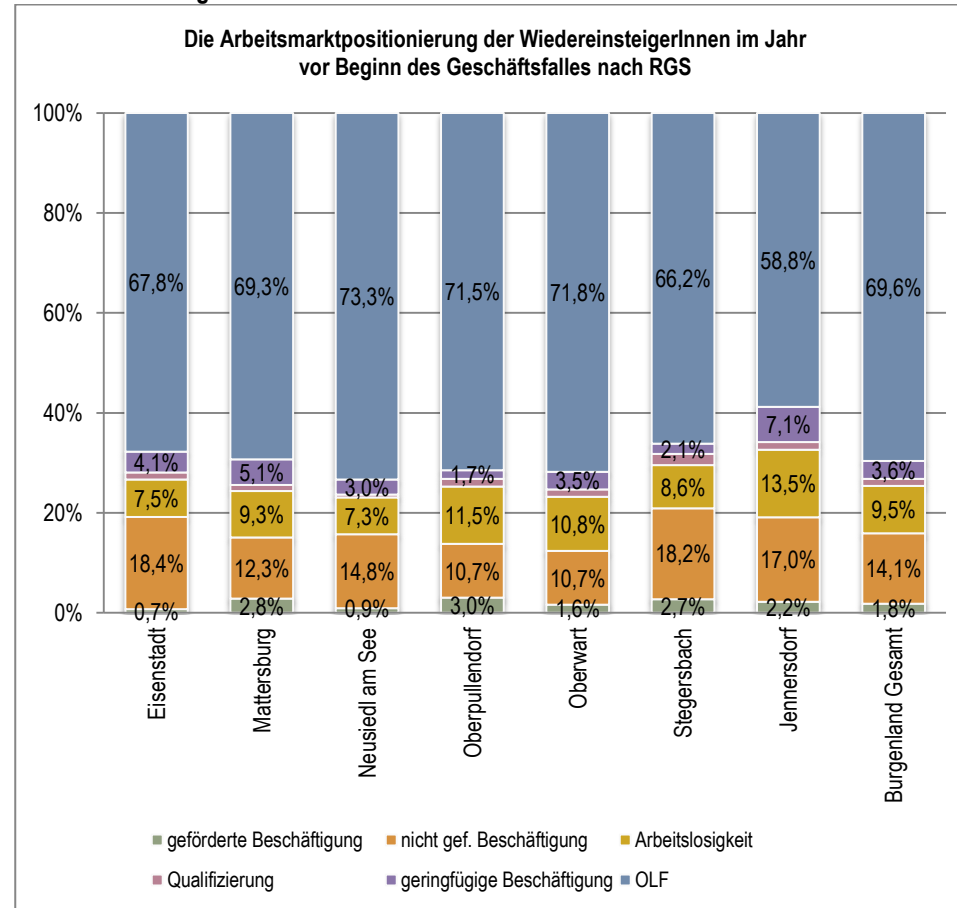
Danach: höchste Beschäftigungsrate in Eisenstadt

Im Jahr nach Beendigung ihres Geschäftsfalles sind 57% der Wiedereinsteigerinnen, die in der RGS Eisenstadt betreut wurden in Beschäftigung (gefördert, nicht gefördert und geringfügig beschäftigt), das stellt die höchste Beschäftigungsrate dar. Die geringste Beschäftigungsquote zeigt sich in Oberwart mit 50%.

Der höchste Anteil an nicht geförderter Beschäftigung ist in Jennersdorf zu verzeichnen, in Oberpullendorf ist der relativ hohe Anteil an geförderter Beschäftigung auffallend.

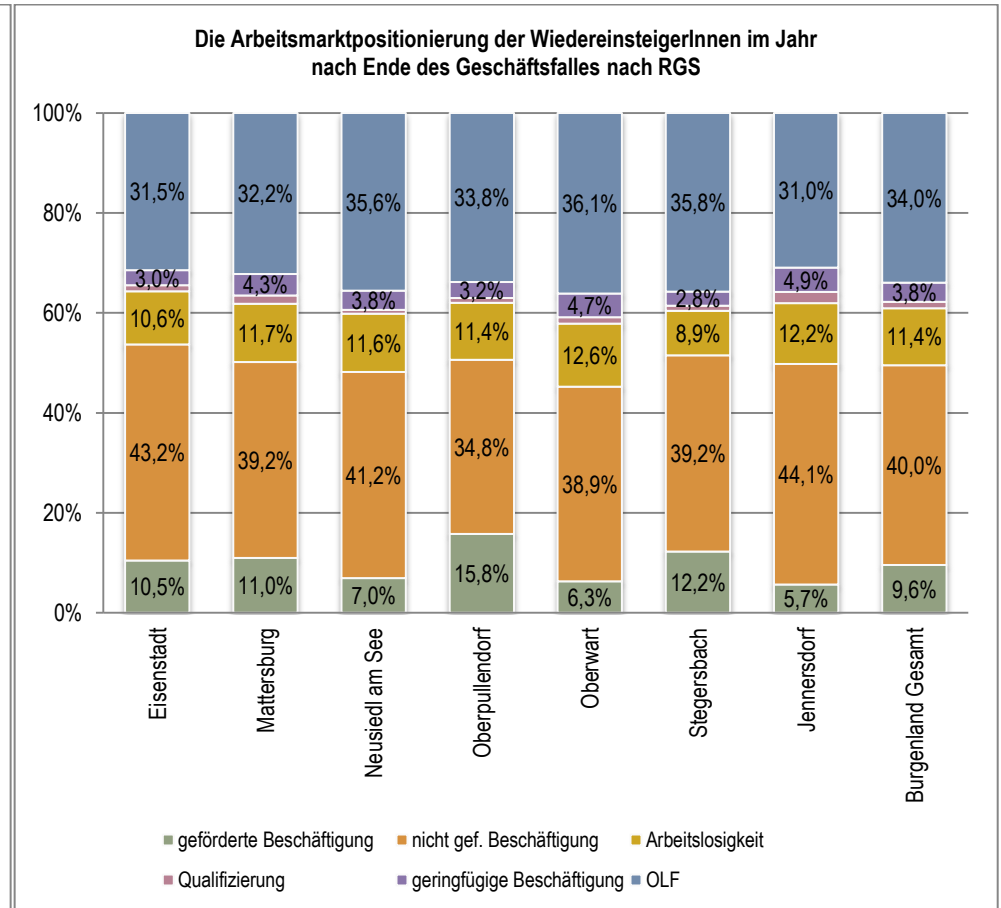
Abb. 6: Arbeitsmarktpositionierung der WiedereinsteigerInnen im AMS Burgenland im Jahr vor Beginn/nach Ende des Geschäftsfalles differenziert nach Regionaler Geschäftsstelle (Beobachtungszeitraum 2011/erstes Halbjahr 2012)

12 Monate vor Beginn des Geschäftsfalles



Quelle: DWH, n=569.496 Tage

12 Monate nach Ende des Geschäftsfalles



Quelle: DWH, n=465.239 Tage

4. Erfahrungen mit der Beratung, Betreuung und Beschäftigung von Wiedereinsteigerinnen

4.1. Differenzierung der Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen

Wiedereinsteigerinnen sind, so der Tenor in den Interviews mit externen Kooperationspartnerinnen, *„Frauen, die in einer großen Umorientierungsphase sind. Sie steigen in eine andere Lebensphase um. Es wird während der Kinderbetreuungszeit weniger in die berufliche Karriere investiert und die Frauen definieren sich über die Familie. In der Umbruchszeit stellt sich für die Frauen die Frage, wo sie sich nun orientieren werden, eher an der Arbeit oder eher an der Familie.“*

Wiedereinsteigerinnen sind keine homogene Gruppe

Aus Sicht der befragten AMS-Vertreterinnen ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. *„die eingeschränkte Verfügbarkeit“* das verbindende Element bei allen Wiedereinsteigerinnen. Darüber hinaus stellen Wiedereinsteigerinnen *„keine homogene Gruppe“* dar, so die mehrheitliche Einschätzung, sondern *„bei Wiedereinsteigerinnen stecken grundsätzlich immer sehr individuelle Geschichten dahinter“*.

Wesentliche Differenzierungsmerkmale von Wiedereinsteigerinnen

Gefragt nach typischen Untergruppen von Wiedereinsteigerinnen werden in den Interviews verschiedene Merkmale angeführt, die eine Differenzierung ermöglichen wie:

1. Familiäre Situation
2. Ausbildungsniveau
3. Dauer der Erwerbsunterbrechung
4. Berufsfeld bzw. Branche
5. Wohnort
6. Erwartungen an die AMS-Betreuung

Familiäre Situation

Als häufigstes Merkmal zur Unterscheidung von Untergruppen von Wiedereinsteigerinnen wurde die familiäre Situation genannt. Darunter fallen mehrere relevante Aspekte.

So differenzieren die meisten Befragten zwischen Alleinerzieherinnen und Frauen, die in einer Partnerschaft leben.

Alleinerzieherinnen können nicht auf die Unterstützung eines Partners zurückgreifen, was in speziellen Situationen, wie beispielsweise bei Erkrankung der Kinder, sehr herausfordernd sein kann, so einige der befragten externen Kooperationspartnerinnen.

Trotzdem sei zu beobachten, wie auch AMS-Vertreterinnen betonen, dass gerade alleinerziehende Wiedereinsteigerinnen die Kinderbetreuung gut organisiert haben und entsprechend auf die vorhandenen Unterstützungsangebote zurückgreifen.

„Alleinerzieherinnen nehmen gerne Unterstützung an, wenn sie kein Netzwerk haben und sind zumeist sehr aktiv am Prozess beteiligt.“

Begründet wird dies mit der finanziellen Situation der Frauen und dem damit häufig verbundenen Wunsch nach einer Vollzeittätigkeit, die eine gut geregelte Kinderbetreuung voraussetzt.

Ähnlich wie Alleinerzieherinnen geht es in Fragen der Unterstützung durch den Partner, aus Sicht einiger AMS-Mitarbeiterinnen, Frauen von Pendlern, was insbesondere im Süden des Burgenlands häufig der Fall ist. Diese Frauen sind unter der Woche zumeist auf sich allein gestellt.

Neben dem Partner spielt das familiäre Netzwerk, das für die Kinderbetreuung zur Verfügung steht, eine wesentliche Rolle. Gerade bei jüngeren Wiedereinsteigerinnen arbeiten die Großeltern der Kinder häufig noch, wie zwei Befragte anmerken, und können deshalb kaum Betreuungsaufgaben übernehmen.

Darüber hinaus gibt es eine Gruppe von Frauen, die in der Phase der Familiengründung von Wien ins Burgenland übersiedelt sind und aus diesem Grund über kein familiäres Unterstützungsnetzwerk vor Ort verfügen, wird einmal betont.

Nach Ansicht einiger InterviewpartnerInnen machen auch die Anzahl der Kinder und die notwendige Betreuungsintensität einen wesentlichen Unterschied aus. In den letzten Jahren sei etwa ein Anstieg von Kindern mit Verhaltensauffälligkeiten und besonderem Förderbedarf zu beobachten.

„Die familiäre Situation wird immer schwieriger, die Frauen müssen dann sehr flexibel sein. Es gibt eine Vielzahl schwieriger familiärer Problemfelder und es sind zu hundert Prozent die Frauen, die für diese Probleme zuständig sind“.

Die finanzielle Lage der Familie ist ein weiteres Merkmal, das bei der familiären Situation zu bedenken sei, so manche Befragte.

Es wird differenziert zwischen Familien, bei denen die Frauen notwendigerweise zum Familieneinkommen beitragen müssen, und jenen, bei denen der Verdienst des Mannes für den Lebensunterhalt der Familie ausreicht.

Diese Unterscheidung erschien insbesondere manchen AMS-Vertreterinnen wesentlich, da sie in ihrer Beratungspraxis Wiedereinsteigerinnen, deren Familie den Zweitverdienst braucht, die aber andererseits bei einer Teilzeitarbeit mit ihrer Qualifikation, kaum mehr verdienen als die Kosten für Kinderbetreuung und Fahrtkosten ausmachen, als besonders schwer zu betreuende Zielgruppe erleben.

Ausbildungsniveau

Das Ausbildungsniveau wurde ebenfalls von einer Mehrheit der InterviewpartnerInnen als Differenzierungsmerkmal genannt. Einigkeit gibt es dahingehend, dass sich ein niedriges Qualifikationsniveau nachteilig beim Wiedereinstieg auswirkt. Gering qualifizierte Frauen bräuchten, so die Erfahrung einiger externer KooperationspartnerInnen, *„eine viel intensivere Unterstützung und auch eine längere Betreuungszeit.“*

Für höher qualifizierte Frauen gibt es hingegen, so die Anmerkung einiger Befragter sowohl auf Seiten der KooperationspartnerInnen als auch des AMS, am regionalen Arbeitsmarkt im Burgenland zu wenig passende Stellenangebote insbesondere auf Teilzeitbasis.

„Es gibt sehr wenige Jobangebote für Frauen, die vorher beispielsweise im mittleren Management bei Banken oder Versicherungen tätig waren. Eigentlich gibt es solche Jobs im Burgenland nicht.“

Darüber hinaus, wird von einigen AMS-Vertreterinnen betont, sind vor allem jene höherqualifizierten Wiedereinsteigerinnen in der Beratungspraxis eine sehr kritische Gruppe, bei denen der Verdienst des Partners als Familieneinkommen ausreichend ist, *„die nicht bereit ist Abstriche zu machen“*. Oftmals melden sich die betreffenden Frauen nach einiger Zeit dann vom Arbeitslosenbezug ab.

Dauer der Erwerbsunterbrechung

Frauen, die eine längere Erwerbsunterbrechung aufweisen, weil sie beispielsweise mehrere Kinder hintereinander bekommen haben, haben es beim Wiedereinstieg schwerer, sind sich die GesprächspartnerInnen aus den Kooperationseinrichtungen und dem AMS einig.

Eine längere Erwerbsunterbrechung, so einige Befragte, sei insbesondere bei Wiedereinsteigerinnen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung problematisch, da diese Frauen oft *„den Anschluss verloren haben“* und ein Wiedereinstieg das Auffrischen des vorhandenen Wissens notwendig macht.

Auch die Tatsache, *„dass Frauen, die lange zu Hause waren, viele Aufgaben in der Familie aufgebürdet bekommen und ein Wiedereinstieg eine existentielle Veränderung für die Familie bedeutet“*, wird von einer Kooperationspartnerin erwähnt.

Ebenso nehmen Unternehmen nicht so gerne Frauen auf, die eine längere Lücke im Lebenslauf aufweisen, so die Erfahrung.

Etwas im Widerspruch zu dieser Erfahrung steht die Aussage eines befragten Unternehmensvertreters der betont, dass er Wiedereinsteigerinnen bevorzugt *„die ihre private Sache erledigt haben und aufgrund der Kinderpause bei mehreren Kindern eine gewisse Erfahrung mitbringen.“* Eine längere Auszeit scheint bei diesem Unternehmen weniger problematisch zu sein, wobei hier vor allem angelernte Kräfte tätig sind, bei denen keine spezifische Berufsausbildung vorausgesetzt wird.

Einige befragte AMS-Mitarbeiterinnen problematisieren aber nicht nur die längere Erwerbsunterbrechung, sondern auch eine sehr kurze, wenn diese von Frauen gewählt wird, die sich nicht bewusst sind, was das in Folge für die Organisation der Kinderbetreuung bedeute. Häufig sind das eher niedrigqualifizierte, jüngere Frauen.

„Frauen, die nach einem Jahr zurückkommen, sind schwer zu betreuen, weil sie ihre Kinder noch stillen.“

Berufsfeld bzw. Branche

Unterschiedlich gestaltet sich der berufliche Wiedereinstieg nach Ansicht der meisten KooperationspartnerInnen und AMS-Mitarbeiterinnen auch nach dem Berufsfeld bzw. der Branche, in der die Frauen vor ihrer Auszeit tätig waren.

So sind im Einzelhandel, in der Gastronomie oder Reinigung, Branchen, aus denen viele Wiedereinsteigerinnen kommen, die üblichen Arbeitszeiten schwer mit den Öffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen zu vereinbaren.

Wiedereinsteigerinnen, die beispielsweise im Produktionsbereich beschäftigt sind, hätten es hingegen hinsichtlich der Arbeitszeiten einfacher, da Schichten entsprechend eingeteilt werden können. Aber das kann auch Nachteile mit sich bringen, wie folgendes Zitat zum Ausdruck bringt.

„Die Frauen powern sich dann richtig aus, weil sie Nachtschicht arbeiten, damit sie untertags die Kinder betreuen können.“

Interessant ist in diesem Zusammenhang das Gespräch mit einer Unternehmensvertreterin aus der Tourismusbranche. Die Gästebetreuung in einem Hotel, die beinahe 24 Stunden gewährleistet sein muss, ermögliche ihrer Ansicht nach sehr individuelle Arbeitszeitzuschnitte entsprechend den Bedürfnissen der Frauen.

„Ein Hotel bietet dadurch, dass es rund um die Uhr offen hat und Flexibilität notwendig ist, die Möglichkeit sehr individueller und flexibler Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, die Abteilung zu wechseln, wenn die Arbeitszeiten dort besser sind. Schwer ist es beispielsweise in Produktionsbetrieben wenn noch dazu Schicht gearbeitet wird. Wir bieten sehr individuelle Arbeitszeitmodelle an – von 5x4 Stunden bis 2x9 – beispielsweise an der Rezeption – gerade für Personen, die längere Anfahrtszeiten haben, zahlt es sich besser aus, wenn sie geblockte Arbeitszeiten haben – die Möglichkeiten sind natürlich in den Bereichen unterschiedlich, aber wir bemühen uns, die für die Frau und das Unternehmen passende Lösung zu finden.“

Wohnort

In manchen Interviews wurde noch eine Differenzierung der Wiedereinsteigerinnen nach ihrem Wohnort vorgenommen. Mit dem Wohnort in Verbindung steht die vorhandene Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung und öffentlicher Verkehr sowie die Verfügbarkeit von entsprechenden Arbeitsplätzen.

So haben aus Sicht dieser Befragten, Frauen, die im Süden des Burgenlandes oder in „ländlichen Regionen bzw. dezentralen Wohnorten“ zu Hause sind, weniger Chancen auf einen raschen und erfolgreichen Wiedereinstieg.

Erwartungen an die AMS-Betreuung

Einige AMS-Vertreterinnen machten den Unterschied in der Gesamtgruppe der Wiedereinsteigerinnen auch an den Erwartungshaltungen der Frauen an die AMS-Betreuung fest. Aus diesem Blickwinkel zeigen sich vier Untergruppen:

- Wiedereinsteigerinnen, die vor allem eine finanzielle und versicherungstechnische Absicherung für eine Übergangszeit möchten
- Wiedereinsteigerinnen, die eine Aus- oder Weiterbildung gefördert haben möchten
- Wiedereinsteigerinnen, die sich vom AMS eine Lösung für alle ihre Probleme erwarten
- Wiedereinsteigerinnen, die ein realistisches Bild vom Arbeitsmarkt und ihren Chancen mitbringen

4.2. Zentrale Problemfelder beim Wiedereinstieg

Kinderbetreuung und Mobilität werden in den Interviews als jene Problemfelder bezeichnet, die für Wiedereinsteigerinnen die größten Barrieren darstellen.

In Bezug auf die Kinderbetreuung sehen die InterviewpartnerInnen folgende Faktoren als bestimmend:

- Angebotsstruktur und Kosten
- Qualität des Angebotes und Anspruch
- persönliche und gesellschaftliche Werthaltungen

Nach wie vor Angebotslücken in der Kinderbetreuung

Mehrheitlich herrscht die Einschätzung vor, dass im Burgenland in der Kernzeit von 8 bis 16 Uhr ein ausreichendes institutionelles Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung steht. Darauf verweist auch die im Österreichvergleich hohe Betreuungsquote für das Burgenland (siehe Kapitel 3). Angebotslücken zeigen sich hingegen, so die Befragten, zu Randzeiten, für sehr junge Kinder oder in manchen Regionen.

Für Beschäftigte im Verkauf, Tourismus oder der Reinigungsbranche sei es schwierig, die üblichen Arbeitszeiten, beispielsweise abends bis 19:30 Uhr oder morgens ab 7 Uhr, mit den Kernöffnungszeiten institutioneller Kinderbetreuung in Einklang zu bringen. Insbesondere in ländlichen Regionen sollten Öffnungszeiten erweitert werden. Hier sei es durchaus noch üblich, dass Kindergärten am Freitagnachmittag geschlossen werden, kein Mittagessen zur Verfügung steht oder im Sommer ein Monat zugesperrt wird.

Es wird mehrheitlich ein großer Bedarf an Tagesmüttern geortet, als Ergänzung zur Betreuung im Kindergarten oder als Betreuungsmodell für sehr junge Kinder.

Vor allem Alleinerzieherinnen bzw. Frauen ohne familiäres Netzwerk benötigen flexiblere Betreuungsangebote, beispielsweise Frühbetreuung für Schulkinder, so eine Rückmeldung.

Das Angebot für Krippenkinder müsste nach Meinung der InterviewpartnerInnen ebenfalls ausgebaut werden.

Zu wenig Angebote gibt es laut zwei Befragten auch für die Betreuung von erkrankten Kindern. Hier könnten mobile Tagesmütter eine Unterstützung bieten oder das private Netzwerk aktiviert werden. Vor allem für solche Situationen gilt es, mit den Frauen Lösungsansätze zu erarbeiten, so die Erfahrung.

Eine gute Ergänzung zur institutionellen Kinderbetreuung stellen auch Betriebskindergärten dar. Die Vertreterin eines Unternehmens, das einen Betriebskindergarten zu Verfügung stellt, berichtet, dass dieser auch zu Randzeiten offen hat und den Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit ihrer Arbeit mit der Kinderbetreuung wesentlich erleichtert. Mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Unternehmen wären ihrer Ansicht nach sicher eine Unterstützung für Frauen, gerade für Kinder unter 3 Jahren, weil danach werden die Kinder häufig lieber in die örtliche Kinderbetreuung gegeben, weil sie dort ihren Freundeskreis haben.

Frauen wollen entsprechende Betreuungsqualität und Wahlmöglichkeit

Wichtig ist den Frauen, betonen einige KooperationspartnerInnen, eine bestimmte Betreuungsqualität und eine Auswahl zwischen mehreren Betreuungsangeboten. Dies sei jedoch in der aktuellen Situation im Burgenland nicht immer der Fall. Wenn beispielsweise für 25 Krippenkinder in einer Gruppe nur zwei Betreuerinnen zuständig sind, so entspricht das nicht den Erwartungen der Mütter an eine qualitätsvolle Betreuung. Ebenso wenn Kindergärtnerinnen aufgrund einer Erweiterung von Öffnungszeiten ab 16 Uhr nur mehr „Dienst nach Vorschrift“ machen oder die Nachmittagsbetreuung für Schulkinder so gestaltet ist, dass die Kinder den Besuch verweigern, wird in einzelnen Interviews berichtet. Dies führe dazu, dass die betroffenen Frauen unter Druck geraten und sich nicht auf ihre berufliche Tätigkeit konzentrieren können.

Eine Stresssituation ist auch die Eingewöhnungsphase in eine Kinderbetreuungseinrichtung, wenn die Frauen gleichzeitig bereits zu arbeiten begonnen haben.

„Frauen kommen dann zu spät, weil die Kinder nicht im Kindergarten bleiben wollen und werden in Folge dann auch rasch gekündigt oder werfen selbst das Handtuch.“

Kosten der Kinderbetreuung spielen eine Rolle

Die Kosten der Kinderbetreuung spielen, laut einzelnen Befragten, eine nicht unbedeutende Rolle. Wiedereinsteigerinnen steigen oftmals in eine Teilzeitbeschäftigung ein, außerdem ist in vielen Branchen, die Wiedereinsteigerinnen beschäftigen, das Lohnniveau eher niedrig. Wenn die Frauen die Kosten, die für die Kinderbetreuung entstehen, ihren Verdienstmöglichkeiten gegenüberstellen, dann entscheiden sich nicht wenige dafür zu Hause zu bleiben.

Hervorgehoben wird in diesem Zusammenhang von einigen AMS-Vertreterinnen, dass vor allem die Kosten für Tagesmütter für manche Frauen nicht leistbar sind.

Werthaltungen und Rollenverständnis sind bestimmende Faktoren

Konservative Werthaltungen von Männern und Frauen sei ebenfalls ein bestimmender Faktor bei der Frage der Kinderbetreuung. Viele Frauen fühlen sich selbstverständlich hauptverantwortlich für die Familienarbeit und denken, sie würden ihre Kinder vernachlässigen, wenn sie diese zu früh oder zu lange in eine institutionelle Kinderbetreuung geben.

„Die Frauen müssen lernen, dass sie bei einer Verlagerung ihrer Aufgaben trotzdem für die Familie wichtig bleiben.“

Das soziale Umfeld der Frauen wirkt hier besonders richtungsweisend bei der Entscheidung, zu welchem Zeitpunkt ein Kind in Fremdbetreuung gegeben wird. Die Folge ist häufig, dass Frauen wegen der Fremdbetreuung der Kinder ein schlechtes Gewissen haben.

„Da sind die Ansichten der Partner, Mütter und Schwiegermütter sowie Freundinnen sehr entscheidend. Also Frauen können durchaus auch eine andere Werthaltung haben, aber der Druck des sozialen Umfeldes entscheidet letztendlich.“

Eingeschränkte Mobilität problematisch für Wiedereinstieg

Die zweite zentrale Barriere für einen Wiedereinstieg ist, nach Aussage der GesprächspartnerInnen, die Mobilität.

Das Burgenland ist aufgrund seiner regionalen Gegebenheiten nicht ausreichend mit öffentlichen Verkehrsmitteln erschlossen. Die Frauen sind daher häufig auf Autos angewiesen, um Arbeitsplätze erreichen zu können, insbesondere in ländlichen Regionen oder wenn sie außerhalb der üblichen Kernzeiten, etwa am Abend oder am Wochenende, arbeiten. Viele Wiedereinsteigerinnen, so die Erfahrung, verfügen aber entweder über kein Auto oder besitzen zu wenig Fahrpraxis.

Betroffen sind insbesondere Frauen aus dem südlichen Burgenland. Die Region rund um Neusiedl sei hingegen, wie eine Kooperationspartnerin anführt, begünstigter, weil *„ein Pendeln nach Wien aufgrund der guten Infrastruktur bei den öffentlichen Verkehrsmitteln möglich ist“*.

Das Problem der Mobilität wird auch von einigen der befragten UnternehmensvertreterInnen angesprochen und von Lösungsansätzen erzählt, wie beispielsweise Fahrgemeinschaften unter den MitarbeiterInnen oder Anpassung der Arbeitszeiten an den Busfahrplan.

4.3. Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Die Unsicherheit, die für die Phase des Wiedereinstiegs typisch ist, stellt in der Beratung und Betreuung der Frauen eine besondere Herausforderung dar, wird einstimmig von den befragten KooperationspartnerInnen und AMS-Mitarbeiterinnen betont.

Da mit einem beruflichen Wiedereinstieg eine Reihe von Herausforderungen verbunden sind und die Wiedereinsteigerinnen auch keine homogene Gruppe bilden, gibt es vielfältige Beratungsbedürfnisse und damit verbunden die unterschiedlichsten Erwartungen an Beratungsleistungen, so die Beobachtung.

Klärung der Rahmenbedingungen zu Beginn der AMS-Beratung entscheidend

Die befragten AMS-Vertreterinnen sind deshalb der Ansicht, dass darauf geachtet werden muss, im ersten Beratungsgespräch mit den Frauen die Rahmenbedingungen zu klären bzw. über die Vorgaben des AMS zu informieren. So könnte man zu hohen oder falschen Erwartungen begegnen.

„Es muss ganz klar am Anfang die Gesetzeslage geklärt und den Frauen der Auftrag des AMS dargestellt werden. Die Frauen müssen den Rahmen des AMS kennen.“

Wiedereinsteigerinnen benötigen ausreichend Zeit

In der Beratung selbst sollte den Frauen dann ausreichend Zeit eingeräumt werden, um den Wiedereinstieg vorzubereiten.

Es überwiegt, so die Rückmeldungen, in der AMS-Beratungspraxis eine entgegenkommende Haltung gegenüber den Frauen, auch wenn nicht immer klar sei *„ob das nicht teilweise dem gesetzlichen Auftrag des AMS widerspricht“*.

„Zu Beginn lassen wir den Frauen für Problemlösungen ausreichend Zeit. Wir gewähren jedenfalls eine Klärungsphase, wo die BeraterInnen weniger Druck machen, wobei schon auch geprüft wird, ob die Frauen was tun.“

Die befragten externen Kooperationsvertreterinnen berichten aus ihrem Beratungsalltag von ähnlichen Erfahrungen. Wiedereinsteigerinnen brauchen genügend Zeit, um die Situation rund um ihren beruflichen Wiedereinstieg gut bewältigen zu können. So müssten die Frauen zum Beispiel die Neuorganisation ihres Alltags erst üben.

„Die Frauen sind nicht sehr verlässlich, wenn z.B. ein Kind krank wird, dann können sie Beratungstermine nicht einhalten. Die Frauen müssen sich den Tagesablauf nun anders organisieren und strukturieren und auch überlegen, welche Tätigkeiten sie outsourcen können“.

Wiedereinstieg verändert das Familiensystem – familiäres Umfeld berücksichtigen

In der Beratung von Wiedereinsteigerinnen ist das familiäre Umfeld in besonderem Ausmaß zu berücksichtigen. Ein beruflicher Wiedereinstieg ist nicht nur für die Frauen eine neue Lebenssituation, sondern wirkt sich auf die gesamte Familie aus, so die Erfahrung.

„Wenn sich Frauen verändern wollen, dann verändert sich das gesamte Familiensystem. Und wenn es zu Problemen und Konflikten kommt, dann ziehen sich die Frauen wieder zurück“.

Aus diesem Grund wird daher von Frauenberaterinnen in schwierigen Familiensituationen Paarberatung angeboten. Auch im AMS werden, wie einige Beraterinnen berichten, teilweise Partner in die Beratung einbezogen, beispielsweise wenn es um die Organisation von Kinderbetreuung geht.

Aber im AMS-Kontext sind zeitliche Grenzen gesetzt. In jenen Fällen, „in denen die Frauen sehr darauf schauen, dass die Kinder und ihre Männer zufrieden sind und sich selbst zurücknehmen“, werden die Betroffenen gezielt an die Frauenberatungsstellen verwiesen, weil diese die Möglichkeit für längerdauernde und intensivere Beratungsprozesse haben.

„Frauen haben ja oft massive Probleme und wenn diese aufbrechen, dann vermitteln wir sie an die speziellen Beraterinnen weiter.“

Besondere Herausforderungen in der Beratung ist die Frage der zeitlichen Verfügbarkeit

Als besonders herausfordernd in der Beratung von Wiedereinsteigerinnen wird von den AMS-Beraterinnen die zeitliche Verfügbarkeit angeführt. Die Arbeitszeitwünsche der Frauen bewegen sich oft in sehr engem Rahmen. Hier gilt es mit den Frauen realistischere Perspektiven zu erarbeiten oder alternative Arbeitszeitmodelle, beispielsweise eine 4-Tage-Woche, vorzuschlagen.

„Die Frauen haben oft die Erwartung, dass es genügend Jobs gibt von 8 bis 12 Uhr oder 14 Uhr. Wir müssen den Frauen hier klar machen, dass solche Jobs nicht möglich sind. Die Frauen müssen ihren möglichen Arbeitszeitrahmen für eine Vermittlung erweitern.“

Motivation und Erarbeitung von Perspektiven

Für die befragten Kooperationspartnerinnen stellt es eine besondere Herausforderung dar, jene Wiedereinsteigerinnen zu motivieren, die keine eigene Perspektive haben. Wenn diese beispielsweise zu AMS-Kursen vermittelt werden, dann „machen sie halt mit, damit sie finanziell abgesichert sind.“

Bei diesen Frauen steht die Erarbeitung tatsächlicher Perspektiven im Fokus. Wichtig sei es dabei, die Frauen zu motivieren, für sich einen Weg zu finden.

„Wir müssen es da schaffen, die Frauen aus ihrem Denken herauszuholen. Wir müssen mit den Frauen Lebensträume und Wünsche identifizieren.“

Sicherheit zu geben ist auch sehr wichtig. Alleine für den Haushalt und die Kinder zuständig zu sein, ist zwar eine große Belastung, ist aber auch eine „eine Art Korsett, dass Frauen stützt“, so eine Aussage. Dieses System zu verlassen ist natürlich mit vielen Ängsten verbunden.

4.4. Erfahrungen in der Stellenvermittlung

Die in den Interviews genannten Faktoren, die die Stellenvermittlung beeinflussen, sind:

- der regionale Arbeitsmarkt
- die gezielte Vorbereitung auf die Bewerbungssituation
- die Rahmenbedingungen in den Unternehmen und
- die Gestaltung des Vermittlungsprozesses

Der regionale Arbeitsmarkt bietet eingeschränkte Möglichkeiten

Generell sind nicht genügend passende Stellen für Wiedereinsteigerinnen im Burgenland vorhanden, sind sich die Befragten einig.

Gerade für gering qualifizierte Frauen gibt es neben dem Produktionsbereich insbesondere im Handel und im Tourismus trotz des Problems der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung realistische Arbeitsmöglichkeiten.

Höher qualifizierte Frauen müssten oft pendeln, insbesondere nach Wien, so die Beobachtung einiger Befragter.

Grundsätzlich, wird von manchen InterviewpartnerInnen angeführt, fehlen gute Verdienstmöglichkeiten für Frauen im Burgenland. Es gibt keinen finanziellen Anreiz für den Wiedereinstieg, weshalb ein Vorschlag einer AMS-Beraterin in diese Richtung geht.

„Eigentlich sollten Frauen finanziell belohnt werden, wenn sie wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, denn es ist nachvollziehbar, warum eine Frau eine Stelle, bei der sie wenig verdient, nicht annehmen möchte.“

Jobchancen und entsprechende Verdienstmöglichkeiten würden sich im technischen Bereich und in männerdominierten handwerklichen Tätigkeiten bieten. Entsprechende Voraussetzungen bringen die Wiedereinsteigerinnen aber nicht mit und sie sind auch selten für technische Ausbildungen zu begeistern, sondern wünschen sich eher Umschulungen in soziale Berufsfelder oder im Dienstleistungsbereich, so die Beobachtung.

Das bestätigt auch ein Unternehmensvertreter: *„Wir haben mit dem AMS insbesondere auch im Zusammenhang mit dem FIT-Programm zu tun gehabt, das den Einstieg von Frauen in die Technik fördern soll. Aber leider haben wir bis jetzt keine Frauen gefunden, die im F&E Bereich bei uns arbeiten möchten. Das ist sehr schade, wir hätten da wirklich Bedarf an qualifizierten Technikerinnen.“*

Kinderbetreuung muss im Vorfeld geregelt und möglichst kompatibel mit Arbeitszeit sein

Gut geregelte Kinderbetreuung wird, wie bereits dargestellt, von den befragten AMS-Vertreterinnen als eine wesentliche Voraussetzung für die Vermittlung gesehen. Auch Unternehmen haben diese Erwartung, wie einige KooperationspartnerInnen berichten. In diesem Zusammenhang wird betont, dass die Unternehmen umgekehrt aber nicht berücksichtigen, wenn kein entsprechendes Kinderbetreuungsangebot zur Verfügung steht, es werde zwar Flexibilität von den Frauen erwartet, aber wenig Entgegenkommen gezeigt.

Es gibt allerdings auch andere Erfahrungen, wie eine Kooperationspartnerin erzählt *„Es gibt eine Gruppe von Unternehmen, die das Potenzial von Wiedereinsteigerinnen entdeckt haben und dann auch entsprechende Arbeitszeitmodelle anbieten.“*

In diese Richtung weisen auch die Aussagen der interviewten UnternehmensvertreterInnen, die den Bedarf sehen, Wiedereinsteigerinnen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglichst flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten und es gibt das Bemühen, individuelle Lösungen zu finden. Diesem sind aber auch gewisse Grenzen gesetzt durch nicht veränderbare Rahmenbedingungen oder wenn andere MitarbeiterInnen dadurch benachteiligt werden müssten.

„Wir versuchen in Bezug auf Arbeitszeit eine gute Lösung zu finden. Wir haben die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle. Es gibt Häuser, wo es überhaupt kein fixes Modell, sondern nur freie Einteilung gibt, andere Häuser haben einen fixen Dienstplan oder es gibt auch das Modell der 3 wunschfreien Tage, wo man sich 14 Tage vorher dafür melden kann ... grundsätzlich wird darauf geschaut, bei der Arbeitszeit die Wünsche der Frauen zu berücksichtigen. Aber natürlich gibt es zum Teil Arbeitszeitwünsche, die unerfüllbar sind.“

Lösungen werden, laut den befragten Unternehmen, auch in Bezug auf die Mobilität gesucht. Sie reichen von der Bildung von Fahrgemeinschaften über die Versetzung in Filialen in Wohnortnähe, geblockte Arbeitszeiten bis zur Verschiebung des Arbeitsbeginns, um mit geänderten Buszeiten übereinzustimmen. An dieser Stelle muss allerdings erwähnt werden, dass es sich um größere Betriebe handelt.

Gute Vorbereitung auf die Bewerbungssituation

Neben der geregelten Kinderbetreuung ist es aus Sicht der befragten KooperationspartnerInnen wichtig, dass sich die Wiedereinsteigerinnen sehr gut auf die Bewerbungssituationen vorbereiten und dabei unterstützt werden, mit einem gewissen Selbstbewusstsein auftreten zu können.

„Den Unternehmen sollte vermittelt werden, dass ihnen diese konkrete Frau etwas bringt, beispielsweise für das Arbeitsklima oder aufgrund ihrer Persönlichkeit und Lebenserfahrung.“

Schwierig: unkonkrete Wünsche und Vorstellungen sowie unrealistische Erwartungen

Damit eine Stellenvermittlung wirklich gelingen kann, wird von einigen befragten AMS-Vertreterinnen die *„Motivation der Frauen“* thematisiert. *„Die innere Einstellung der Frauen zu Arbeit ist etwas ganz Wichtiges“*, so eine Aussage. Schwierig wird es hingegen, wenn die Frauen nicht klar sagen oder es nicht genau wissen, was sie wollen oder, wie bereits beschrieben, unrealistische Erwartungen in Bezug auf die Arbeitszeiten oder die Entlohnung haben.

Um mit solchen Situationen umzugehen, hat sich das Durchgehen von Stellenvorschlägen bewährt, weil Wünsche beim Durchgehen einer konkreten Stellenbeschreibung transparenter werden können.

Diese Erfahrung der Unsicherheit in Bezug auf die eigenen Wünsche hat auch ein Unternehmen gemacht und meint, dass sich Wiedereinsteigerinnen vorher viel genauer mit Stellenbeschreibungen auseinandersetzen müssen.

„Das Problem, das ich sehe, ist, dass die Frauen oftmals vorher nicht wirklich nachdenken, was es bedeutet, wieder arbeiten zu gehen. Sie haben keine Ahnung und informieren sich auch nicht über die ausgeschriebenen Stellen, die ihnen das AMS zuschickt. Wenn die Frauen sich diese Stellenbeschreibungen genauer anschauen würden und auch gut überlegen würden, wie weit das mit ihren Rahmenbedingungen zusammenpasst, so würde mir das viele leere Bewerbungen ersparen. Das wäre wirklich wichtig, dass sich die Frauen vorher fragen, geht das für mich, diesen Arbeitsplatz zu erreichen, kann ich da auch ohne Auto hinkommen und passen die Arbeitszeiten mit den Kinderbetreuungszeiten, die zur Verfügung stehen, zusammen. Die Frauen haben oft große Unsicherheiten und wissen nicht genau, was sie eigentlich machen wollen.“

Gute Absprache bei Stellenvorschlägen

Darüber hinaus ist es wichtig, wird von einigen AMS-Beraterinnen hervorgehoben, den Frauen eine gewisse Wahlmöglichkeit zu lassen und nicht einfach ohne Rücksprache Stellenvorschläge zu schicken, wo sich die Wiedereinsteigerinnen dann bewerben müssen. Wenn dieser Prozess in gegenseitiger Absprache erfolgt, kann das auch zu erweiterten Handlungsspielräumen führen.

„Ich mache es so, dass ich bei Stellen, die ich für passend halte, dann vorher bei den Frauen anrufe und frage, ob es möglich ist, eine Stelle anzunehmen, die eigentlich nicht ihrem gewünschten Rahmen entspricht. Wenn die Stelle attraktiv genug ist, sind die Frauen oftmals auch mit erweiterten Arbeitszeiten einverstanden.“

Erschwerend für die Stellenvermittlung sehen manche AMS-Vertreterinnen auch die mangelhafte Rückmeldung von Unternehmen.

„Betriebe geben uns eigentlich keine Rückmeldung, warum sie die Frauen dann nicht genommen haben, weil oftmals sind das die Kleinigkeiten, wie z.B. eine halbe Stunde Arbeitszeit, die problematisch sind.“

Praktika und Wiedereingliederungsbeihilfe als Eintrittskarte

Praktika werden nicht nur von einigen Kooperationspartnerinnen sondern auch von den Unternehmen als „gute Eintrittskarte“ in ein Arbeitsverhältnis gesehen.

Eine AMS-Vertreterin meint auch, dass in manchen Fällen das Anbieten einer Wiedereingliederungsbeihilfe für die Unternehmen den Ausschlag geben kann, eine Wiedereinsteigerin aufzunehmen.

Auf diese Fördermöglichkeit geht auch ein Unternehmen ein und bezeichnet sie als „Zuckerl“ für die Aufnahme von Bewerberinnen, die prinzipiell gut geeignet scheinen.

Unternehmen haben gute Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen

Die befragten Unternehmen geben in Bezug auf die Stellenvermittlung durch das AMS positive Rückmeldungen und betonen die gute Kooperation mit dem Service für Unternehmen des AMS. Allerdings wüssten sie im Vorfeld zumeist nicht, ob es sich um eine Wiedereinsteigerin handelt, was aus ihrer Sicht auch nicht notwendig sei, da Rahmenbedingungen und Voraussetzungen sowieso Thema im Bewerbungsgespräch sind.

Wenn es zur Neu- oder Wiederbeschäftigung von Wiedereinsteigerinnen kommt, gibt es aus Sicht der Unternehmen fast nur gute Erfahrungen, sie werden als Mitarbeiterinnen sehr geschätzt. Auch Situationen, wie die Erkrankung von Kindern, lassen sich fast immer gut lösen.

Hervorgehoben werden beispielsweise die hohe Motivation, die Zuverlässigkeit und Gewissenhaftigkeit von Wiedereinsteigerinnen.

„Und von daher sind meine Erfahrungen sehr, sehr positiv, für mich sind diese Frauen sehr gefragte Mitarbeiterinnen. Sie haben viel Verantwortung, Engagement und auch Organisationsgeschick... ich bin der größte Fan von Wiedereinsteigerinnen.“

Es gibt nur ganz wenige Ausnahmen, wie folgendes Zitat verdeutlicht

„Wir nehmen gerne unsere Wiedereinsteigerinnen zurück, weil sie zumeist bereits langjährige Mitarbeiterinnen sind und wir gute Erfahrungen mit ihnen gemacht haben. Man merkt das, wenn die Frauen wirklich wieder im Unternehmen sein wollen, dann stellt auch die Kinderbetreuung kein Thema dar, auch Pflegeurlaub ist kein Problem. Das machen sich dann die Kolleginnen untereinander aus und es gibt da immer eine Lösung. Natürlich gibt es auch in Einzelfällen Probleme, wo die Frauen eigentlich noch zu Hause bleiben wollen oder es nur als kurzfristige Überbrückung, z.B. bevor sie ein zweites Kind bekommen, sehen. Das ist dann schon merkbar, weil sie wenig flexibel sind. Manche Frauen wollen sich nach der Kinderpause auch gänzlich neu orientieren und eigentlich nicht mehr in dem Bereich arbeiten.“

4.5. Bewertung des AMS-Dienstleistungsangebotes für Wiedereinsteigerinnen

Wiedereinsteigerinnen sind, wie bereits dargestellt, eine wichtige Zielgruppe für das AMS, für die spezialisierte WiedereinstiegsberaterInnen oder Themenverantwortliche installiert wurde.

WiedereinstiegsberaterInnen versus Themenverantwortliche: beide Modelle haben Vor- und Nachteile

In den Fokusgruppen mit den AMS-VertreterInnen wurden die jeweiligen Vor- und Nachteile der beiden Modelle diskutiert.

Spezialisierte Wiedereinstiegsberaterinnen hätten den Vorteil, sehr viel Expertise und Erfahrung in der Betreuung der Zielgruppe aufbauen zu können und gewisse einheitliche Standards, was den Beratungsstil und die Information betrifft, gewährleisten zu können. Insbesondere ab einer Anzahl von etwa 120 zu betreuenden WiedereinsteigerInnen wird dieses Modell als sinnvoll erachtet. Ein weiterer Vorteil sei die kontinuierliche Betreuung des Netzwerkes mit externen Kooperationseinrichtungen durch eine Person.

Ein Nachteil in diesem Modell wird in einer möglichen Betriebsblindheit gesehen, darüber hinaus gäbe es bei der ausschließlichen Beratung von schwierigen Zielgruppen „die Gefahr des Ausbrennens“.

Dem Modell wird aber auch mit Skepsis begegnet, weil es zu allen spezifischen Zielgruppen des AMS entsprechendes Know-how geben sollte.

„...es sollte doch eigentlich dieselbe Beratung für alle geben. Es gibt ja auch andere spezifische Zielgruppen, so wie Ältere, wo alle BeraterInnen ausreichend über die Anforderungen Bescheid wissen sollten.“

Als Voraussetzung für ein gutes Funktionieren des Modells Themenverantwortliche wird „eine einheitliche Beratungslinie“ bei der KundInnengruppe WiedereinsteigerInnen innerhalb der RGS gesehen.

Dass beim Modell Themenverantwortliche auch Männer Wiedereinsteigerinnen beraten, wird als Vorteil gesehen, weil dadurch ein anderer Blickwinkel möglich wird und Männer, so die Erfahrung, sich teilweise „toleranter gegenüber der Zielgruppe zeigen.“

Nachteil ist jedenfalls, dass die Themenverantwortlichen im Vergleich zu den Wiedereinstiegsberaterinnen weniger Expertise ansammeln können und auch weniger Zeit zum Netzwerken haben.

Betreuungsablauf von Wiedereinsteigerinnen ist in den RGSen unterschiedlich gestaltet

Nicht nur die Betreuungsmodelle in den RGSen gestalten sich unterschiedlich, sondern auch die Betreuungsabläufe von Wiedereinsteigerinnen sind regional verschieden.

In manchen RGSen stellt, so die Information der AMS-Vertreterinnen, die Infozone die Erstanlaufstelle für WiedereinsteigerInnen dar, in anderen RGSen die Servicezone. Wenn Betreuungspflichten in der Beratung Thema werden, erfolgt aber in jeder RGS ein rascher Wechsel der KundInnen in die Beratungszone.

Informationen erhalten WiedereinsteigerInnen teilweise in eigenen Erstinfoveranstaltungen, teilweise im Rahmen der allgemeinen Erstinformation für alle KundInnen.

Informationen zu ganz speziellen Fragen werden von den Mitarbeiterinnen der kooperierenden Frauenberatungsstellen zur Verfügung gestellt, die in einigen RGSen regelmäßige Sprechstunden abhalten, in anderen bei den Infoveranstaltungen anwesend sind.

Aus Sicht der interviewten AMS-Vertreterinnen ist diese Unterschiedlichkeit sinnvoll, da so jede RGS entsprechend ihrer spezifischen Organisationsstruktur, MitarbeiterInnenzusammensetzung sowie KundInnenstruktur die optimale Variante wählen kann.

„Jede RGS geht ihren bestmöglichen praktikablen Weg und das funktioniert auch sehr gut so.“

Dienstleistungsangebot grundsätzlich gut und ausreichend, jedoch Anpassungsbedarf

Das bestehende Dienstleistungsangebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen wird mehrheitlich von den befragten AMS-Vertreterinnen und externen KooperationspartnerInnen als ausreichend und gut erachtet. *„Wiedereinsteigerinnen sind die KundInnenengruppe mit dem größten Angebot“*, wie es eine AMS-Vertreterin im Interview beschreibt.

Im Kursbereich sollte, so die befragten KooperationspartnerInnen, mehr fachliche Qualifizierung angeboten werden und weniger Aktivierungsmaßnahmen. Die AMS-Mitarbeiterinnen teilen diese Einschätzung, jedoch mit der Einschränkung, im Vorfeld der Zubuchung zu einem Fachkurs eine Analyse des regionalen Arbeitsmarktes durchzuführen und die tatsächliche Nachfrage nach einer solchen Qualifikation abzuklären.

Insbesondere niedrig qualifizierte Wiedereinsteigerinnen sollten, so die gängige Ansicht, die Möglichkeit haben, Fachwissen, EDV- oder Sprachkenntnisse zu erlangen bzw. aufzufrischen. Das würde dazu beitragen, dass die betroffenen Frauen mehr Sicherheit in Bewerbungssituationen gewinnen.

Bewerbungsunterstützung oder Orientierungskurse sind für Wiedereinsteigerinnen wesentlich, die länger dem Arbeitsmarkt fern waren und/oder wenig Erfahrung mit Arbeitssuchprozessen haben, so einige Rückmeldungen. Im Zusammenhang mit Bewerbungstrainings wurde einmal die Möglichkeit zur Anerkennung bzw. Zertifizierung informeller Kompetenzen hervorgehoben.

Vereinzelt werden von den befragten KooperationspartnerInnen Einzelcoachings zur Orientierung und Entwicklung beruflicher Perspektiven für sinnvoller erachtet als Gruppenangebote.

Grundsätzlich ist man sich einig, dass Orientierungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen *„genügend Zeit für Veränderungsprozesse lassen“* und Elemente zur Arbeitserprobung bzw. Praktika beinhalten sollten.

Individualfördermöglichkeiten verstärken

Mehr Möglichkeiten für Individualförderungen werden von einigen Befragten als wünschenswert erachtet, insbesondere höherqualifizierte Frauen sollten auf Kursangebote im freien Bildungsmarkt zurückgreifen können.

„Ich halte es für sinnvoller, dass sich das AMS auf Berufsorientierungskurse konzentriert und die Frauen im Anschluss daran individuell Kursangebote am freien Bildungsmarkt wählen und gefördert bekommen.....10 Ordinationsgehilfinnen in einer Region zu qualifizieren hat keinen Sinn, aber einzelnen Frauen mit einer Qualifizierung in Nischenberufsfeldern oder für spezielle Tätigkeitsbereiche schon“, so die Aussage einer AMS-Beraterin dazu.

Einige KooperationspartnerInnen erwähnen, dass es gerade für Berufsbereiche wie Kinderbetreuung oder Pflegedienste, die von sehr vielen Wiedereinsteigerinnen als attraktive Perspektive gesehen werden, seitens des AMS oft schwierig ist, entsprechende Fachausbildungen zu finanzieren. Als Lösungsansatz nennt eine Befragte die Einrichtung einer Placementstiftung für den sozialen Bereich.

Lehrabschlüsse in Ausbildungszentren könnten für ältere Wiedereinsteigerinnen eine interessante Option sein, so ein weiterer Vorschlag.

Freiwilligkeit und Wahlmöglichkeit sind entscheidend für die Teilnahmemotivation

Wie bereits erwähnt, ist es nach der Erfahrung des AMS nicht immer leicht, die Wiedereinsteigerinnen zur Teilnahme an Kursangeboten zu motivieren.

Besonders entscheidend für die Teilnahme von Wiedereinsteigerinnen an Kursmaßnahmen des AMS ist aus Sicht einiger KooperationspartnerInnen das Prinzip der Freiwilligkeit.

„Wenn Frauen zu AMS-Kursen vergattert werden, dann haben sie schon einen Grundwiderstand. Die Frauen sehen dann die Rolle des Angebotes gar nicht richtig, sondern haben das Gefühl, sie müssen dort hingehen, damit die Zielvorgaben des AMS erfüllt sind. Da macht es einen großen Unterschied, wenn sich die Frauen selbst für ein Kurs- oder Beratungsangebot entscheiden, weil da die Haltung eine ganz andere ist“.

Eine AMS-Beraterin berichtet in diesem Zusammenhang, dass sie Frauen manchmal von einer Kursteilnahme überzeugen kann, wenn die Botschaft mitgeschickt wird, ohne Konsequenzen wieder aussteigen zu können, wenn der Kurs nicht passend ist.

Wichtig sei es, dass sich die Frauen *„ohne Zwang selbst ein Bild machen können, da in den Medien eher ein negatives Bild zu AMS-Kursen transportiert wird“*, so eine Aussage.

Ein Vorschlag ist auch eine Messe für Wiedereinsteigerinnen, bei der das Dienstleistungsangebot des AMS für Wiedereinsteigerinnen und auch das allgemeine Angebot präsentiert wird und die Frauen in Folge bei der Auswahl unterstützt werden.

Die Rahmenbedingungen von Kursangeboten sind ebenfalls entscheidend für die Teilnahmemotivation. Kurszeiten bis 14 Uhr, maximal 16 Uhr, wären optimal, so die Meinung mancher InterviewpartnerInnen.

Auch modulartige Angebote mit geblockten Workshops kommen nach Erfahrung einiger AMS-Mitarbeiterinnen bei Wiedereinsteigerinnen sehr gut an und motivieren dazu, im Anschluss auch längere und zeitlich intensivere Kursmaßnahmen zu besuchen, sind also ein sehr guter Impuls.

Als nicht notwendig erachtet, wird hingegen das Angebot einer Kinderbetreuung während der Kursmaßnahme. Dies sei bisher auf keine große Resonanz gestoßen, so die Rückmeldung.

Ausnahmslos gute Kooperationsbeziehungen mit externen Beratungseinrichtungen

Im Rahmen des Dienstleistungsangebotes arbeitet das AMS eng mit Kooperations-einrichtungen zusammen. Alle befragten AMS-Mitarbeiterinnen betonen, dass die Zusammenarbeit mit den externen Beratungseinrichtungen sehr gut funktioniert, eine Erfahrung, die von den KooperationspartnerInnen ausnahmslos geteilt wird.

Die Kooperation sei geprägt von gegenseitigem Verständnis und Respekt, gemeinsames Ziel sei die bestmögliche Unterstützung der betroffenen Frauen.

Auch die Zuweisung der RGS-Beraterinnen zu Kursmaßnahmen funktioniere viel besser als früher, so eine Kooperationspartnerin. Trotzdem sei es sinnvoll, dass die BeraterInnen in den RGSen noch mehr über die Inhalte und die Ziele von Kursmaßnahmen Bescheid wissen, damit die Zuweisung von Teilnehmerinnen noch passgenauer erfolgen kann.

Besonders positiv wird von Seiten der KooperationspartnerInnen die Praxis von „4-Augen-Gesprächen“ über Einzelfälle bewertet. In diesen Gesprächen könnten gewisse Wünsche gut argumentiert und begründet werden und es sei möglich, individuelle Lösungen für die Frauen zu erreichen.

Von einer Kooperationspartnerin wurde ein intensiverer Austausch mit der LGS gewünscht, der über den alljährlichen Jour fixe mit allen Kooperationseinrichtungen hinausgeht. Es wären zusätzliche Treffen mit der LGS sinnvoll, entweder anlassbezogen oder in einem kleineren Rahmen (z.B. die Beratungsstellen einer bestimmten Region, die jeweiligen RGSen sowie die LGS).

4.6. Vorschläge zur Steigerung der Zufriedenheit von Wiedereinsteigerinnen

Entscheidend für die KundInnenzufriedenheit der Wiedereinsteigerinnen ist aus Sicht der Befragten oftmals das erste Gespräch mit der/dem zuständigen AMS-Beraterin/AMS-Berater.

Die interviewten AMS-Vertreterinnen betonen einstimmig, dass es wesentlich sei, gleich am Beginn der Beratungsbeziehung die Rahmenbedingungen des AMS klar, aber freundlich und verständnisvoll, zu kommunizieren.

Kontraproduktiv sei das Bild vom AMS, das in den Medien transportiert wird. Es trage dazu bei, dass KundInnen mit einer großen Erwartungshaltung kommen („Das AMS kann zaubern“). Wenn dann klargestellt wird, was das AMS tatsächlich anbieten kann, sind es „die bösen BeraterInnen, die den Frauen die Wahrheit verkaufen müssen.“

Offene Beratungshaltung von AMS-BeraterInnen und „mehr in Richtung Coaching zu agieren“

Für einige der befragten KooperationspartnerInnen kann das Verhalten von AMS-BeraterInnen gegenüber Wiedereinsteigerinnen wesentlich zur Erhöhung der Zufriedenheit beitragen.

„Der Ton macht die Musik, d.h. es ist entscheidend für die Zufriedenheit, wie die BeraterInnen gegenüber den Frauen auftreten, wie sie den Frauen Hilfsangebote vorschlagen und wie sie an Beratungsstellen weiter verweisen. Die Frauen sollten sich jedenfalls verstanden fühlen.“

Es geht auch um eine offenere innere Haltung, aus der heraus mehr Verständnis aufgebracht werden kann und um wirkliche Kommunikation mit den Frauen.

AMS-BeraterInnen sollten noch „mehr beraterische Fähigkeiten aufweisen und mehr in Richtung Coaching agieren.“ Durch spezifische Ausbildungen, Supervision oder den Austausch mit erfahrenen KollegInnen könnten Beratungskompetenzen erweitert werden.

Weiterleitung an Frauenberatungsstellen löst Zufriedenheit aus

Wiedereinsteigerinnen sind, so eine der KooperationspartnerInnen, eine Kundinnengruppe mit schwierigeren Rahmenbedingungen als andere. Von AMS-BeraterInnen sei daher bei der Betreuung dieser Frauen viel Kreativität gefordert, was im Rahmen der zeitlich eingeschränkten AMS-Beratung nicht geleistet werden kann und deswegen Unzufriedenheit nach sich zieht. Zufriedenheit steigern kann daher die Weiterleitung an spezialisierte Beratungsstellen.

Ähnlich sehen das auch einige befragte AMS-Vertreterinnen. Das AMS kann nicht alle Probleme lösen, so eine Rückmeldung, aber die Vermittlung zu einem externen Beratungsnetzwerk anbieten, das mit den Frauen die Probleme bearbeitet.

Individuelle Angebote setzen

„Individuelle Angebote setzen“ ist ein weiterer Zufriedenheitsfaktor, der sowohl von AMS-Vertreterinnen als auch von KooperationspartnerInnen eingebracht wurde. *„Es müsste gelingen, die Frauen dort abzuholen, wo sie stehen, und ein sehr individuelles Angebot für die Frauen zu haben“* bringt es eine AMS-Beraterin auf den Punkt.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, so einige Befragte seitens des AMS, offen mit den Kundinnen zu kommunizieren, ausreichende Informationen weiterzugeben und ehrlich zu sein, wenn keine passenden Stellen zu finden sind.

Ein individuelles Angebot muss bzw. kann nicht allen Wünschen einer Kundin entsprechen, so die Erfahrung, es sollte aber gemeinsam nach möglichen Alternativen gesucht werden, die den Frauen die Wahl zumindest zwischen zwei realistischen Varianten eröffnen. Im Zusammenhang mit Kursangeboten wird eingebracht, dass das AMS auf jeden Fall auf die Attraktivität bzw. Qualität der Kursangebote achten müsse.

Die Wichtigkeit von Wahlmöglichkeiten bei Kursmaßnahmen wird auch noch einmal von KooperationspartnerInnen betont, weil dadurch eine ganz andere Haltung entsteht.

Entsprechendes Eingehen auf Bedürfnisse, Anliegen und Wünsche

Jedenfalls sollten die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen ernst genommen und auf Anliegen reagiert werden. Ein Eingehen auf Wünsche würde jedenfalls zur Steigerung der Zufriedenheit beitragen.

„Die Frauen sind sauer, wenn sie einen Veränderungswunsch beim AMS äußern und dann bekommen sie eine Stelle angeboten, die in keinerlei Zusammenhang steht mit dem geäußerten Berufswunsch.“

In Einzelfällen sollten Umschulungswünsche daher genauer geprüft werden, so eine Kooperationspartnerin. Hier gäbe es beispielsweise die Möglichkeit der Gewährung einer DLU²⁷, wenn eine Wiedereinsteigerin sich einen Kurs am freien Bildungsmarkt selbst finanziert oder einen teureren Kurs zu fördern, wenn die Qualität dafür entsprechend höher ist.

Die AMS-Beraterinnen betonen, dass es natürlich nicht möglich ist, alle Wünsche zu erfüllen, sie sollten aber in der Beratung nicht ignoriert werden, sondern besprochen und dann wieder in den Zusammenhang mit den Möglichkeiten des AMS gesetzt werden. Eventuell können dann Teilaspekte aufgegriffen und entsprechende Angebote gelegt werden.

²⁷ DLU bedeutet „Deckung des Lebensunterhaltes“ und stellt eine Beihilfe dar, die KursteilnehmerInnen für die Dauer ihres Maßnahmenbesuches zusteht.

5. Die Situation des Wiedereinstiegs aus Sicht der Frauen

5.1. Beschreibung der Stichprobe

Etwas mehr als ein Viertel der im Rahmen dieser Studie 170 telefonisch befragten Wiedereinsteigerinnen ist jünger als 30 Jahre. Die meisten Befragten befinden sich in der Altersgruppe 30 bis 34. Älter als 45 Jahre sind rund 7%.

Tab. 10. Alter der Befragten

Alter	Prozent
bis 24 Jahre	4,7%
25 bis 29 Jahre	21,8%
30 bis 34 Jahre	27,6%
35 bis 39 Jahre	25,9%
40 bis 44 Jahre	12,9%
45 bis 49 Jahre	5,3%
50 bis 54 Jahre	1,2%
55 bis 59 Jahre	0,6%
60 Jahre und älter	0%
Gesamt (n=170)	100%

Beinahe 40% haben maximal eine Pflichtschule absolviert, eine höhere oder akademische Ausbildung weist nur ungefähr jede sechste Befragte auf.

Tab. 11. Ausbildung der Befragten

Ausbildung	Prozent
kein Pflichtschulabschluss	2,9%
Pflichtschule	35,3%
Lehrausbildung	31,2%
Mittlere Ausbildung	13,5%
Höhere Ausbildung	14,7%
Akademische Ausbildung	2,4%
Gesamt (n=170)	100%

87% haben die österreichische Staatsbürgerschaft. Migrationshintergrund weisen rund 20% der Befragten auf.

In Bezug auf Bildungsstand und Migrationshintergrund bildet die Stichprobe die Grundgesamtheit recht gut ab. Betrachtet man das Alter, dann sind die unter 24 Jährigen leicht unterrepräsentiert und die über 35 Jährigen leicht überrepräsentiert.

Jeweils 20% der Befragten waren vor ihrer Karenz im Handel oder im Berufsfeld Büro/Verwaltung tätig. 15% im Bereich Tourismus/Gastronomie.

Tab. 12. Berufsbereich der Befragten

	Prozent
Handel	20,0%
Büro/Verwaltung	20,0%
Tourismus/Gastronomie	15,3%
Hilfsberufe	14,1%
Gesundheit/Soziales	11,8%
Reinigung	5,9%
Dienstleistung	5,3%
Technik	2,4%
Metall/Elektro	1,8%
Landwirtschaft	1,2%
Holz/Textil/Chemie	1,2%
Bergbau/Bau	0,6%
Verkehr	0,6%
Gesamt (n=170)	100%

Ungefähr 40% der befragten Wiedereinsteigerinnen haben ein Kind, etwas über 30% sind Mütter zweier Kinder.

Tab. 13. Anzahl der Kinder der Befragten

Anzahl Kinder	Prozent
1 Kind	39,4%
2 Kinder	31,8%
3 Kinder	19,4%
4 Kinder	4,7%
5 Kinder	2,9%
6 Kinder	1,8%
Gesamt (n=170)	100%

Das (jüngste) Kind ist bei 27% der Befragten unter 2,5 Jahre alt, bei 28% zwischen 2,5 und 3,5, bei einem Viertel zwischen 3,5 und 5 und bei etwas über einem Fünftel ist das (jüngste Kind) bereits 6 Jahre und älter.

Über 65% sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft/Partnerschaft mit gemeinsamen Wohnsitz, beinahe 30% sind alleinerziehend.

Über 30% der Alleinerzieherinnen haben ihrer Aussage nach ein Haushaltseinkommen unter EUR 1.000,-, weitere 55% haben im Monat EUR 1.000,- bis EUR 1.500,- zur Verfügung. Das Haushaltseinkommen liegt damit deutlich unter jenem von Frauen, die in einer Partnerschaft leben.

Beinahe 30% der Befragten wurden bzw. werden vom AMS Oberwart betreut, jeweils rund 17% vom AMS Eisenstadt und Oberpullendorf.

Tab. 14. Zuständige Regionale Geschäftsstelle

Regionale Geschäftsstelle	Prozent
Oberwart	28,2%
Eisenstadt	17,6%
Oberpullendorf	17,1%
Mattersburg	15,3%
Neusiedl am See	10,0%
Stegersbach	7,1%
Jennersdorf	4,7%
Gesamt (n=170)	100%

Drei Viertel waren, so die Rückmeldungen, vor ihrer Karenz beschäftigt, die restlichen Befragten waren arbeitslos, Hausfrauen, befanden sich in Karenz mit einem älteren Kind oder noch in Ausbildung.

Tab. 15. Situation der Befragten vor der Karenz

vor Karenz waren Sie	Prozent
Angestellte	55,9%
Arbeiterin	19,4%
Arbeitslos	10,0%
Hausfrau	9,4%
in Karenz bei meinem älteren Kind	2,4%
Studentin/Schülerin/Lehrling	1,8%
Selbständig erwerbstätig	1,2%
Gesamt (n=170)	100%

Knapp 60% der befragten Wiedereinsteigerinnen haben unmittelbar vor der Karenz bzw. im Rahmen des letzten Arbeitsverhältnisses ihrer Aussage nach in einem Ausmaß von zumindest 35 Wochenstunden gearbeitet.

Tab. 16. Arbeitszeitausmaß der Befragten vor der Karenz

berufstätig	Prozent
bis 10 Stunden	1,8%
11 bis 15 Stunden	1,2%
16 bis 20 Stunden	12,4%
21 bis 25 Stunden	4,1%
26 bis 30 Stunden	14,1%
31 bis 35 Stunden	4,1%
mehr als 35 Stunden	58,8%
ich war noch nie berufstätig	3,5%
Gesamt (n=170)	100%

Zum Befragungszeitpunkt geben rund ein Fünftel der Befragten an, wieder beschäftigt zu sein, wobei nur 4 der 35 beschäftigten Frauen wieder beim gleichen Unternehmen wie vor der Karenz arbeiten und 3 selbständig berufstätig sind. Rund 15% sind zum Zeitpunkt der Befragung in einer Kurs- oder Schulungsmaßnahme des AMS. Die übrigen Befragten sind arbeitslos. 12 Befragte fallen in die Kategorie Sonstiges, sie sind beispielsweise wieder schwanger, in Karenz, zu Hause oder absolvieren ein Studium.

Tab. 17. Beschäftigungssituation zum Befragungszeitpunkt

derzeitige Situation	Prozent
beschäftigt	20,6%
AMS-Kurs bzw. Schulungsmaßnahme	15,9%
arbeitslos	56,5%
sonstiges	7,1%
Gesamt (n=170)	100%

5.2. Gewählte Form des Kinderbetreuungsgeldbezuges und Organisation der Kinderbetreuung

Mehr als die Hälfte der befragten Wiedereinsteigerinnen hat ihrer Angabe nach die Kinderbetreuungsgeldvariante 30+6 Monate gewählt. Nur ganz wenige haben sich für die sehr kurzen Varianten entschieden.

Tab. 18. Gewählte Form des Kinderbetreuungsgeldbezuges

Kinderbetreuungsgeld	Prozent
30+6 Monate	52,9%
20+4 Monate	34,1%
15+3 Monate	7,1%
12+2 Monate	1,2%
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (12 +2 Monate)	4,7%
Gesamt (n=170)	100%

Als Grund für die Wahl der Variante wird am häufigsten angegeben „*Ich wollte unbedingt so lange bei meinem Kind zu Hause bleiben*“, gefolgt von finanziellen Gründen. Als sonstige Gründe werden beispielsweise angeführt, dass es mit dem Partner so abgesprochen war, der Wunsch nach einem zweiten Kind bestand oder weil es ein guter Mittelweg war.

Keine Befragte nennt als Grund, dass der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit nur bis zum 2. Geburtstag des Kindes gilt. Dies könnte ein Zeichen mangelnder Information über diesen Sachverhalt sein.

Tab. 19. Warum haben Sie diese Form des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes gewählt?

	Prozent
wollte unbedingt so lange beim Kind zu Hause bleiben	52,9%
brauchte das Geld	16,5%
ich hatte niemanden für die Betreuung des Kindes	8,8%
ich hatte keine andere Wahl	5,3%
ich wollte rasch wieder arbeiten	4,1%
es war das finanziell bestes Modell	2,4%
wollte eine längere berufliche Auszeit nehmen	0,6%
Sonstiges	9,4%
Gesamt (n=170)	100%

Nur 8% der Väter in Karenz

Der Vater des Kindes war nach Aussage der Befragten nur bei 8% der Befragten in Karenz und dann zumeist nur ein paar Monate. Warum die Väter nicht in Karenz gegangen sind, liegt nach Aussage der Wiedereinsteigerinnen vor allem an finanziellen Gründen.

Tab. 20. Warum war der Vater Ihres Kindes nicht in Karenz?

	Prozent
ohne sein Einkommen wären die monatliche Kosten nicht deckbar gewesen	42,3%
vom Vater des Kindes getrennt / Vater verstorben / Vater unbekannt	17,3%
er wollte nicht, weil er berufliche Nachteile befürchtete	9,0%
ich wollte mein Kind selbst gerne die ganze Zeit betreuen	9,0%
sein Arbeitgeber hätte der Karenz nicht zugestimmt	7,1%
Vater ist selbständig	2,6%
er wollte grundsätzlich nicht	1,3%
er wollte nicht, weil er negative Reaktionen aus dem Freundes- und Bekanntenkreis befürchtete	0,6%
Sonstiges	10,9%
Gesamt (n=156)	100%

Die meisten Kinder werden im Kindergarten betreut

Für alle Kinder der Frauen, die unter 14 Jahre alt sind, wurde abgefragt, wo diese betreut werden. Beinahe 30% sind halbtags im Kindergarten, rund 17% ganztags. Rund ein Viertel der Kinder wird zu Hause betreut. 9% sind in einer Kinderkrippe. In einer Nachmittagsbetreuung/Hort sind beinahe 19%. Nur ein Kind ist bei einer Tagesmutter untergebracht.

Auf die Kinderbetreuung durch Familienangehörige können beinahe 60% zurückgreifen, davon aber nur zwei Drittel häufig. 30% haben überhaupt keine Unterstützung durch Familienangehörige.

Tab. 21. In welchem Umfang können Sie in der in der Kinderbetreuung auch auf Familienangehörige zurückzugreifen?

	Prozent
häufig	38,3%
manchmal	18,6%
selten	12,6%
überhaupt nicht	30,5%
Gesamt (n=167)	100%

Den befragten Wiedereinsteigerinnen mit mittlerer/höherer Bildung stehen häufiger Familienangehörige zur Kinderbetreuung zur Verfügung als jenen mit maximal Pflichtschulabschluss, was vermutlich mit dem Alter dieser Befragten zusammenhängt (Großmütter und –väter arbeiten vermutlich noch).

Bei kleinen Kindern wird Halbtagesbetreuung präferiert

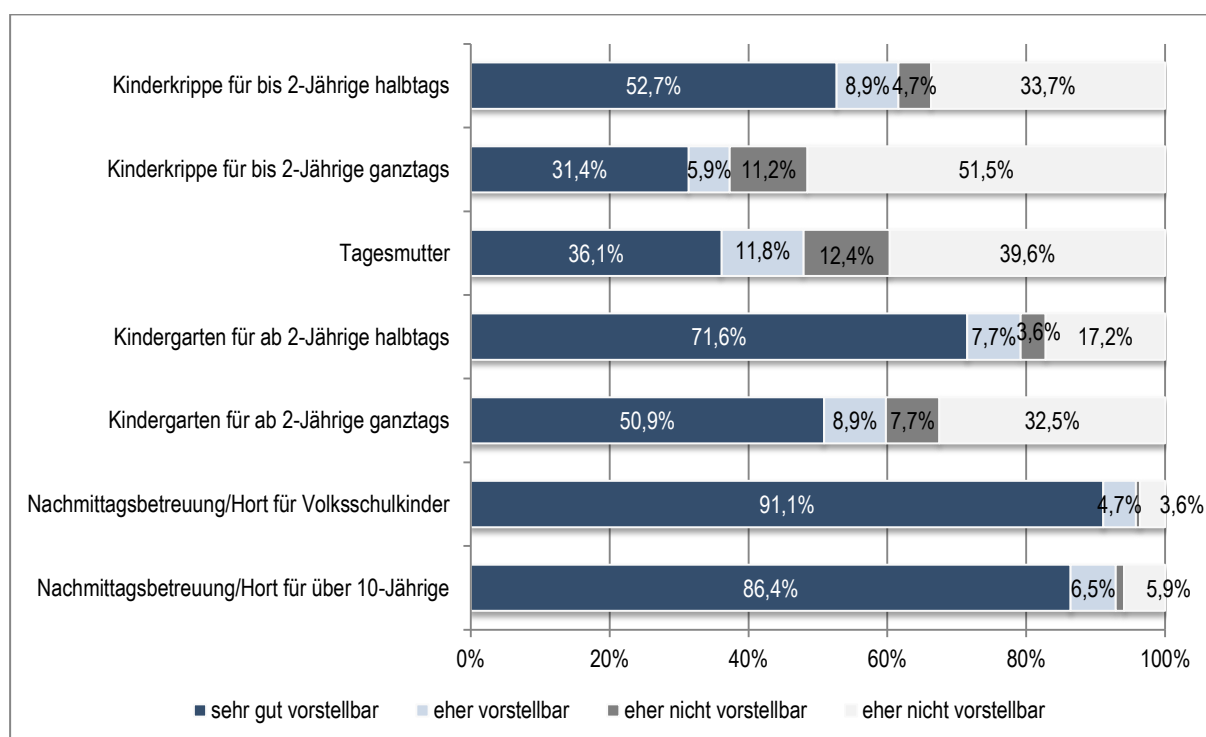
Hinsichtlich der Akzeptanz von institutioneller Kinderbetreuung ist folgendes zu beobachten: Ganztägige Betreuung für unter 2-Jährige ist lediglich für rund ein Drittel der Befragten vorstellbar. Halbtagsbetreuung für unter 2-Jährige jedoch bereits für rund 60%.

Auch beim Kindergarten für ab 2-Jährige wird die Halbtagesvariante der Ganztagesbetreuung vorgezogen.

Tagesmütter sind nicht einmal für die Hälfte der Befragten eine vorstellbare Betreuungsform.

Mehrheitlich wird eine Nachmittags- und Hortbetreuung für Volksschulkinder und über 10-Jährige akzeptiert.

Abb. 7: Welche Form der Kinderbetreuung ist für Sie für Ihr Kind prinzipiell vorstellbar? (n=169)

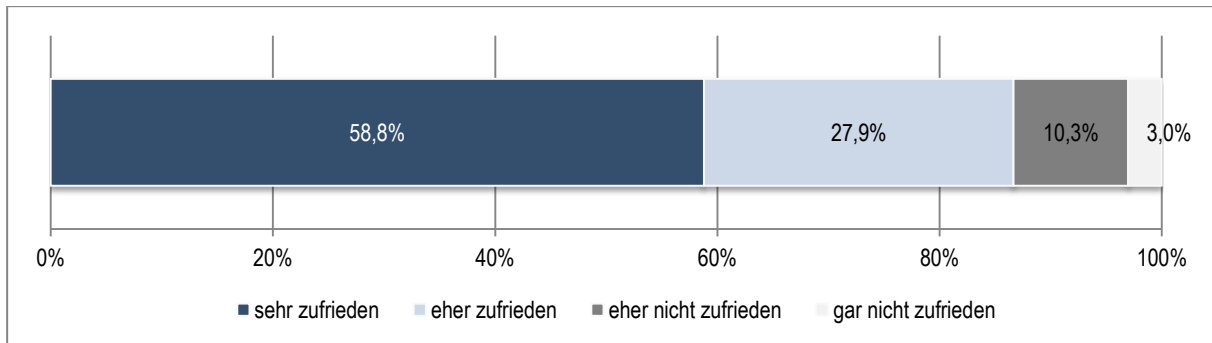


Nur etwas mehr als ein Drittel der befragten Wiedereinsteigerinnen könnte sich vorstellen, ihr Kind früher als mit 2 Jahren in eine externe Kinderbetreuung zu geben. Der passendste Zeitpunkt ist für die meisten zwischen 2,5 und 3 Jahren.

Zumeist Zufriedenheit mit bestehendem Kinderbetreuungsangebot

Die Mehrheit der befragten Frauen ist mit dem Kinderbetreuungsangebot in ihrem Wohnort/ihrer Umgebung sehr zufrieden. Lediglich 13% äußern Unzufriedenheit.

Abb. 8: Wie zufrieden sind Sie mit dem Kinderbetreuungsangebot in Ihrem Wohnort/Ihrer Umgebung? (n=165)



Die hohe Zufriedenheit wird damit begründet, dass ausreichend Plätze vorhanden sind, die Öffnungszeiten passen, das Angebot in der Nähe ist, es Wahlmöglichkeiten gibt und die Betreuung qualitativ hochwertig ist.

Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen werden kritisiert

Bei denjenigen, die eher zufrieden sind, wird bereits häufig Kritik an den Öffnungszeiten geübt, es geht um die Länge der Öffnungszeiten, die Inflexibilität oder um Sperrzeiten im Sommer.

Die (eher) Unzufriedenen nennen am häufigsten die Öffnungszeiten als Begründung, es werden aber auch die hohen Kosten, die langen Wegzeiten zur Kinderbetreuung oder der Mangel an Krippenplätzen beklagt. Vereinzelt wird Kritik an der Qualität der Betreuung geübt.

5.3. Die Situation der Wieder-Beschäftigten

Von den 170 befragten Wiedereinsteigerinnen sind 35²⁸ zum Zeitpunkt wieder beschäftigt, d.h. der Wiedereinstieg ist bei diesen Frauen (zumindest vorläufig) gelungen.

Der gelungene Wiedereinstieg zeigt sich unabhängig von Alter und Migrationshintergrund, jedoch nicht unabhängig von der Bildung der Frauen.

Abgeschlossene Ausbildungen beeinflussen Wiedereinstieg positiv

Unter den Frauen, die wieder beschäftigt sind, ist der Anteil jener mit einer abgeschlossenen Ausbildung höher.

Von den zum Befragungszeitpunkt bereits wieder beschäftigten Frauen, die maximal einen Pflichtschulabschluss aufweisen, sind nur 14% zum Befragungszeitpunkt in Beschäftigung, von jenen mit Lehre 26% und jenen mit mittlerer und höherer Ausbildung 23%.

Tab. 22. Beschäftigungssituation zum Befragungszeitpunkt nach Bildungsstand

	(keine) Pflichtschule	Lehre	Mittlere/höhere Ausbildung
beschäftigt	13,8%	26,4%	23,1%
AMS-Kurs/-schulung	23,1%	9,4%	13,5%
arbeitslos	60,0%	56,5%	51,9%
sonstiges	3,1%	7,5%	11,5%
Gesamt (n=170)	100%	100%	100%

Es befinden sich mehr Wieder-Beschäftigte unter den Befragten des Mittel- und Nordburgenlandes als unter den Wiedereinsteigerinnen im Südburgenland.

Darüber hinaus zeigt sich ein leichter Trend, dass die Wieder-Beschäftigten in etwas geringerem Ausmaß die längste Kindergeldbetreuungsvariante gewählt haben.

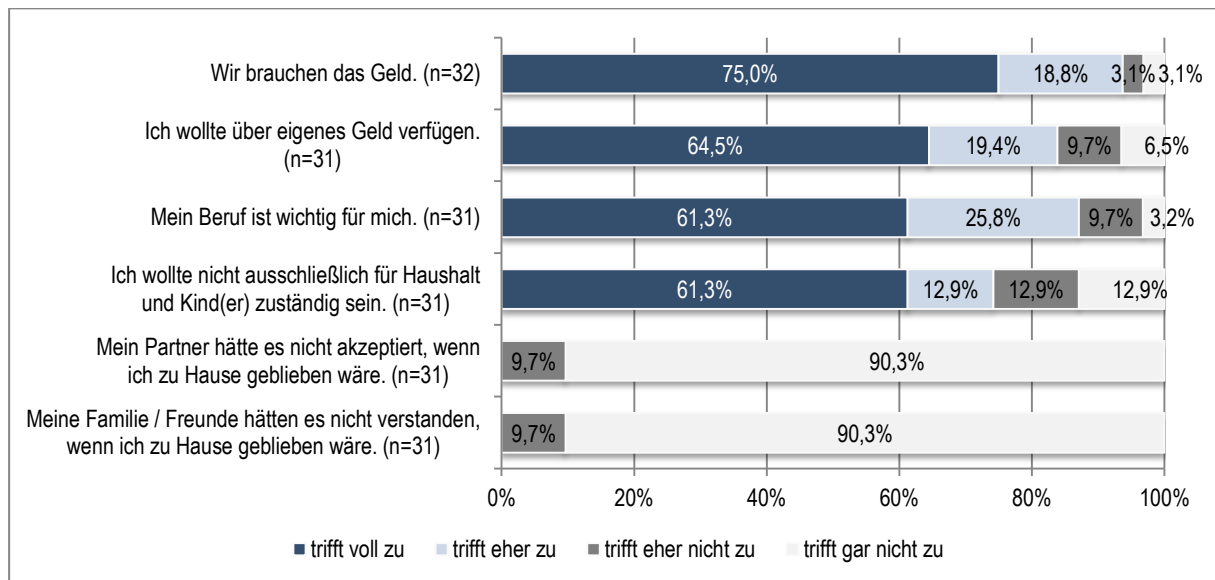
²⁸ Von diesen 35 Frauen, die zum Befragungszeitpunkt wieder beschäftigt sind, konnte für drei der diesbezügliche Frageblock nicht ausgefüllt werden, weshalb N hier zumeist 32 ist.

Gründe für Berufstätigkeit: Geld, Beruf ist wichtig, mehr als Haushalt und Kinder

Die Frauen, die zum Befragungszeitpunkt wieder beschäftigt sind, sind ihrer Aussage nach vor allem aus finanziellen Gründen wieder arbeiten gegangen, aber auch weil ihnen der Beruf wichtig ist und sie sich nicht vorstellen konnten, ausschließlich für Haushalt und Kinder zuständig zu sein.

Die Partner hätten es, so die Befragten, durchaus akzeptiert, wenn die Frau zu Hause geblieben wäre und auch die Familie und Freunde hätten es verstanden.

Abb. 9: Warum sind Sie wieder arbeiten gegangen?



Die neue Arbeitsstelle wurde vor allem durch Stellenvorschläge des AMS sowie Freunde und Bekannte gefunden. Es gab aber auch zahlreiche andere Wege wie Bewerbungen auf Zeitungsinserte, Internetjobportale oder Blindbewerbungen. Unter Sonstiges wird häufig Selbständigkeit oder Vermittlung über ein Praktikum genannt.

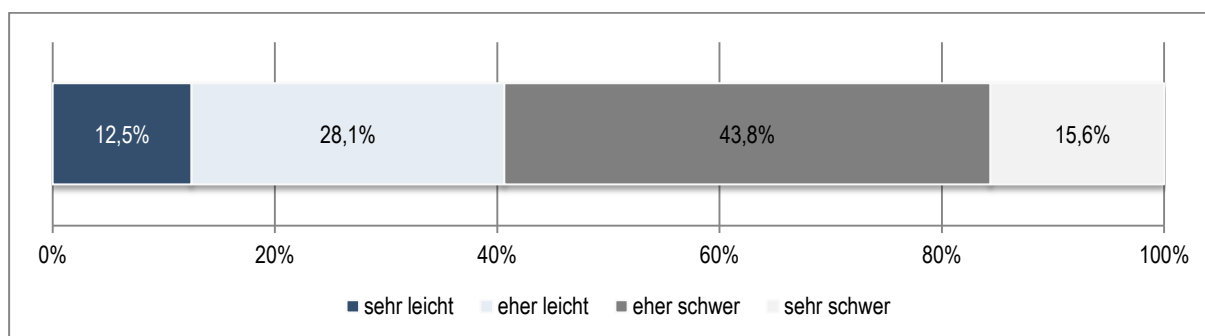
Tab. 23 Wie haben Sie die neue Arbeitsstelle gefunden? (Mehrfachnennungen)

	Prozent
Stellenvorschläge des AMS	28,1%
Freunde und Bekannte	28,1%
Bewerbungen auf Zeitungsinserte	12,5%
Bewerbungen über Jobportale im Internet (davon 2 auch eJob-Room des AMS)	12,5%
Blindbewerbungen	12,5%
Sonstiges	28,1%
Gesamt (n=32)	100%

Für beinahe 60% war es (eher) schwer, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden

Nur jede achte der bereits wieder beschäftigten Frauen gibt an, dass es sehr leicht war, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, eher leicht war es für rund 30%. Die übrigen Befragten haben sich nach eigenen Angaben eher schwer getan, etwas Passendes zu finden

Abb. 10: Wie leicht oder schwer war es, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden? (n=32)



Als Grund, warum es leicht oder eher leicht war, eine passenden Stelle zu finden, wird angeführt, dass die Arbeitsstelle vom AMS vermittelt wurde, informelle Kontakte geholfen haben, die vorhandene Ausbildung am Arbeitsmarkt gefragt ist oder es viele offene Stellen im gesuchten Bereich gab.

Diejenigen, die die Suche als schwer oder sehr schwer empfunden haben, geben die Arbeitszeiten und/oder die Kinderbetreuung als Hindernis an, Vorbehalte der Firmen werden ebenso angeführt wie keine passenden Stellen am Markt, zu wenig Qualifikation oder gesundheitliche Probleme.

Persönliche Unsicherheiten und strukturelle Hindernisse

Diejenigen Wiedereinsteigerinnen, denen vertiefte Fragen gestellt wurden und die zum Befragungszeitpunkt wieder beschäftigt waren²⁹, wurden nach den größten Problemen und Hindernissen beim Wiedereinstieg gefragt.

Hier kommen insbesondere Unsicherheiten der Frauen zu Sprache wie „wenig Selbstbewusstsein nach der längeren Auszeit“, „Wechsel in einen neuen Teilbereich“ oder die Sorge, „die Kinder allein zu lassen“ bzw. „wie es mit den Kindern klappen wird.“

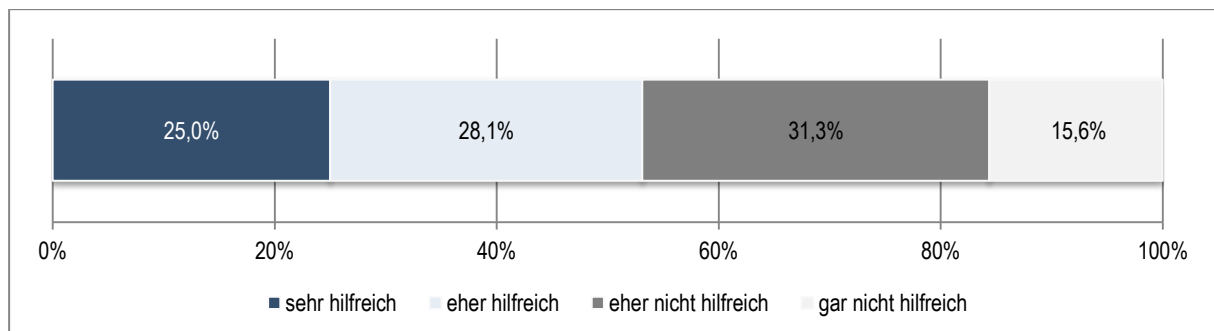
Die Frauen nennen aber auch strukturelle Hindernisse, wie zu wenige Teilzeitstellen in Wohnortnähe oder Arbeitszeiten, die mit der Kinderbetreuung nicht vereinbar sind.

Eine Befragte problematisiert die Haltung von Unternehmen gegenüber Wiedereinsteigerinnen, „Arbeitgeber geben Müttern mit kleinen Kindern keine Chance, sondern sehen nur Probleme und schicken oft gleich eine Absage ohne ein Bewerbungsgespräch zu führen.“

Für mehr als 50% war AMS beim Wiedereinstieg hilfreich

Das AMS wird von rund einem Viertel als sehr hilfreich beim Wiedereinstieg bewertet, von weiteren 28% als eher hilfreich.

Abb. 11: Wie hilfreich war die Unterstützung des AMS beim Wiedereinstieg? (n=32)



In den vertieften Interviews werden von zwei Frauen als hilfreiche Unterstützungsleistungen des AMS-Kursmaßnahmen bzw. Ausbildungen angeführt.

Eine weitere Befragte hebt hervor, dass eine Umschulung, die sie selbst organisieren und finanzieren musste, ihr den erfolgreichen Wiedereinstieg ermöglicht hat.

Wünschenswert wäre für einzelne Befragte mehr Motivation von Seiten der AMS-BeraterInnen gewesen, eine höhere finanzielle Unterstützung, mehr passende Stellen oder bessere Informationen zu Kinderbetreuung.

Abseits der AMS-Dienstleistungen war für die vertieft Befragten der Partner und die Familie die größte Hilfe beim Wiedereinstieg, aber auch der Austausch mit anderen Müttern hat geholfen.

²⁹ Es handelt sich um 10 Frauen.

Rund 60% haben ihre Arbeitszeit reduziert

Was das Stundenausmaß der bereits Wieder-Beschäftigten betrifft, so arbeitet laut Telefonbefragung mehr als die Hälfte nur bis zu 20 Wochenstunden, weitere 20% zwischen 20 und 30, rund 3% zwischen 31 und 35 Wochenstunden und nur ca. ein Viertel ist mehr als 35 Stunden beschäftigt.

Rund 60% der bereits Wieder-Beschäftigten haben vor ihrer Karenz mehr Stunden gearbeitet.

Dieses Stundenausmaß ist, so die Angabe der meisten Wieder-Beschäftigten, für sie passend. Nur jede achte würde gerne mehr Stunden arbeiten.

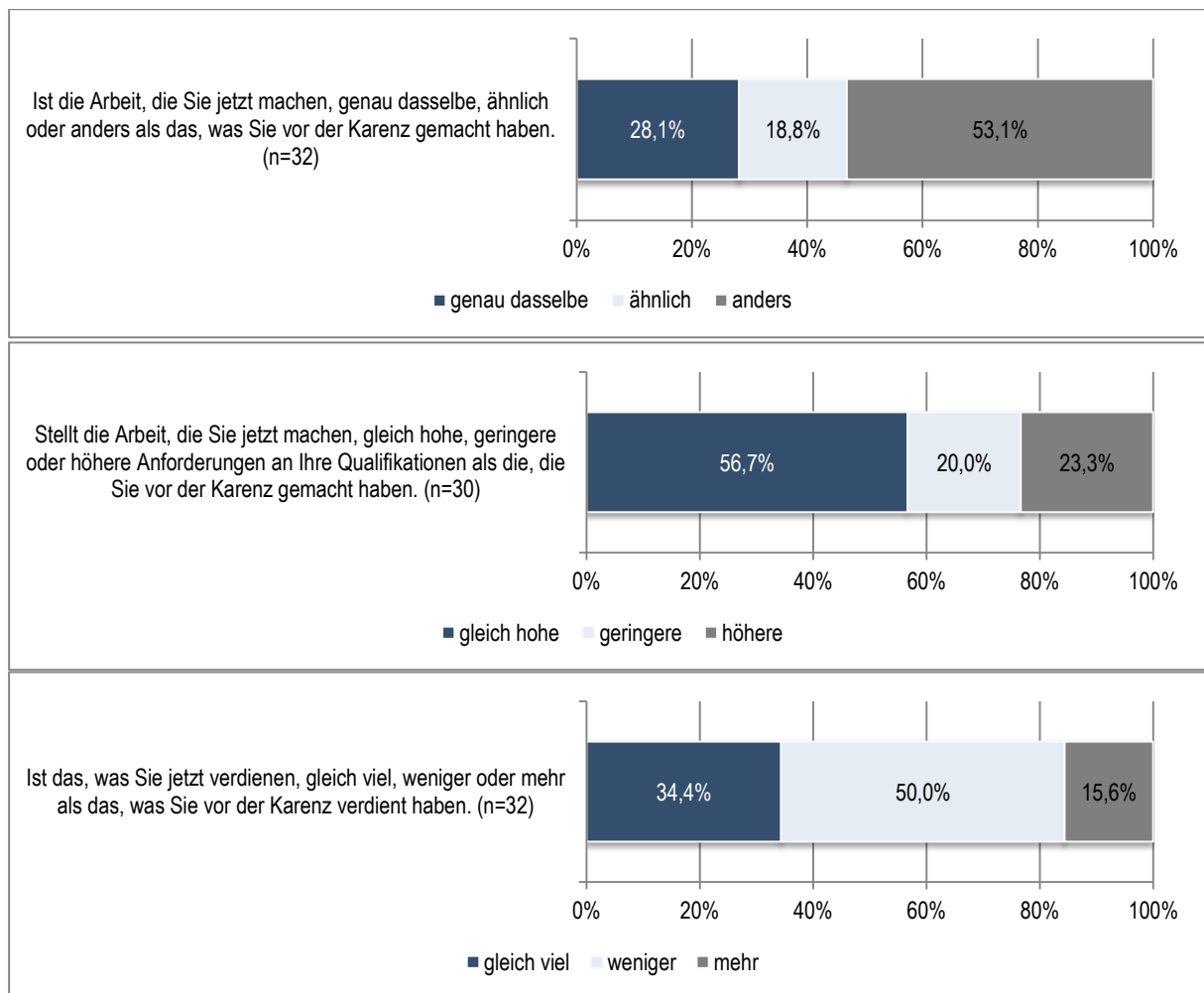
In den vertieften Interviews wird mehrheitlich davon berichtet, dass eine flexible Arbeitszeitgestaltung möglich ist (*„nehmen bei Arbeitszeit Rücksicht“*, *„zeitlich sehr flexibel“*) und auch die KollegInnen sowie die Vorgesetzten Verständnis für die Situation von Wiedereinsteigerinnen zeigen (*„sehr offen für Mütter“*, *„gegenseitiges Einspringen ist möglich“*).

Rund die Hälfte arbeitet etwas anderes als vor der Karenz

Die bereits wieder beschäftigten Frauen wurden auch gebeten, einen Vergleich zwischen ihrer Arbeitsstelle vor der Karenz und ihrer jetzigen Arbeit vorzunehmen. Dieser Vergleich fällt folgendermaßen aus:

- Rund die Hälfte macht jetzt etwas anderes als vor der Karenz.
- Die Anforderungen an ihre Qualifikation blieben für mehr als 50% gleich.
- Der Verdienst ist für die Hälfte weniger geworden, was sich bei manchen, aber nicht bei allen, auf das reduzierte Stundenausmaß zurückführen lässt.

Abb. 12: Wenn Sie die Arbeit, die Sie jetzt haben, mit der, die Sie vor der Karenz hatten, vergleichen



5.4. Die Situation der Noch-Arbeitslosen bzw. Schulungsteilnehmerinnen

Die zum Befragungszeitpunkt (noch) nicht beschäftigten Frauen, das sind rund drei Viertel der Befragten, leben vor allem von der Notstandshilfe, dem Arbeitslosengeld, dem Einkommen des Partners bzw. Alimenten sowie von der Familienbeihilfe.

Etwas mehr als 40% haben den eigenen Angaben nach ein Haushaltseinkommen, das bei maximal EUR 1.500,- liegt. Der finanzielle Handlungsspielraum scheint dementsprechend gering zu sein.

Die meisten möchten bald wieder arbeiten gehen

Die meisten dieser Befragten (87%) möchten bald wieder arbeiten gehen. Nur vereinzelt wird angegeben, gerne noch länger zu Hause bleiben zu wollen, andere möchten ihre Ausbildung noch fertig machen oder sind wieder schwanger.

Die sieben Wiedereinsteigerinnen, die noch etwas länger daheim bleiben möchten, begründen das vor allem damit, dass sie ihre Kinder noch nicht in fremde Hände geben wollen.

Die Mehrheit strebt eine Teilzeitbeschäftigung an

Rund ein Drittel der Frauen, die noch nicht wieder beschäftigt sind, strebt an bis zu 20 Wochenstunden zu arbeiten. Nur wenige wünschen sich eine Vollzeitbeschäftigung.

Tab. 24 Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie wieder arbeiten?

	Prozent
11 bis 15 Stunden	3,1%
16 bis 20 Stunden	29,7%
21 bis 25 Stunden	21,1%
26 bis 30 Stunden	31,3%
31 bis 35 Stunden	5,5%
mehr als 35 Stunden	9,4%
Gesamt (n=128)	100%

Die Arbeitssuche erfolgt zumeist über Zeitungen, über das Internet, über Stellenvorschläge des AMS sowie Freunde und Bekannte.

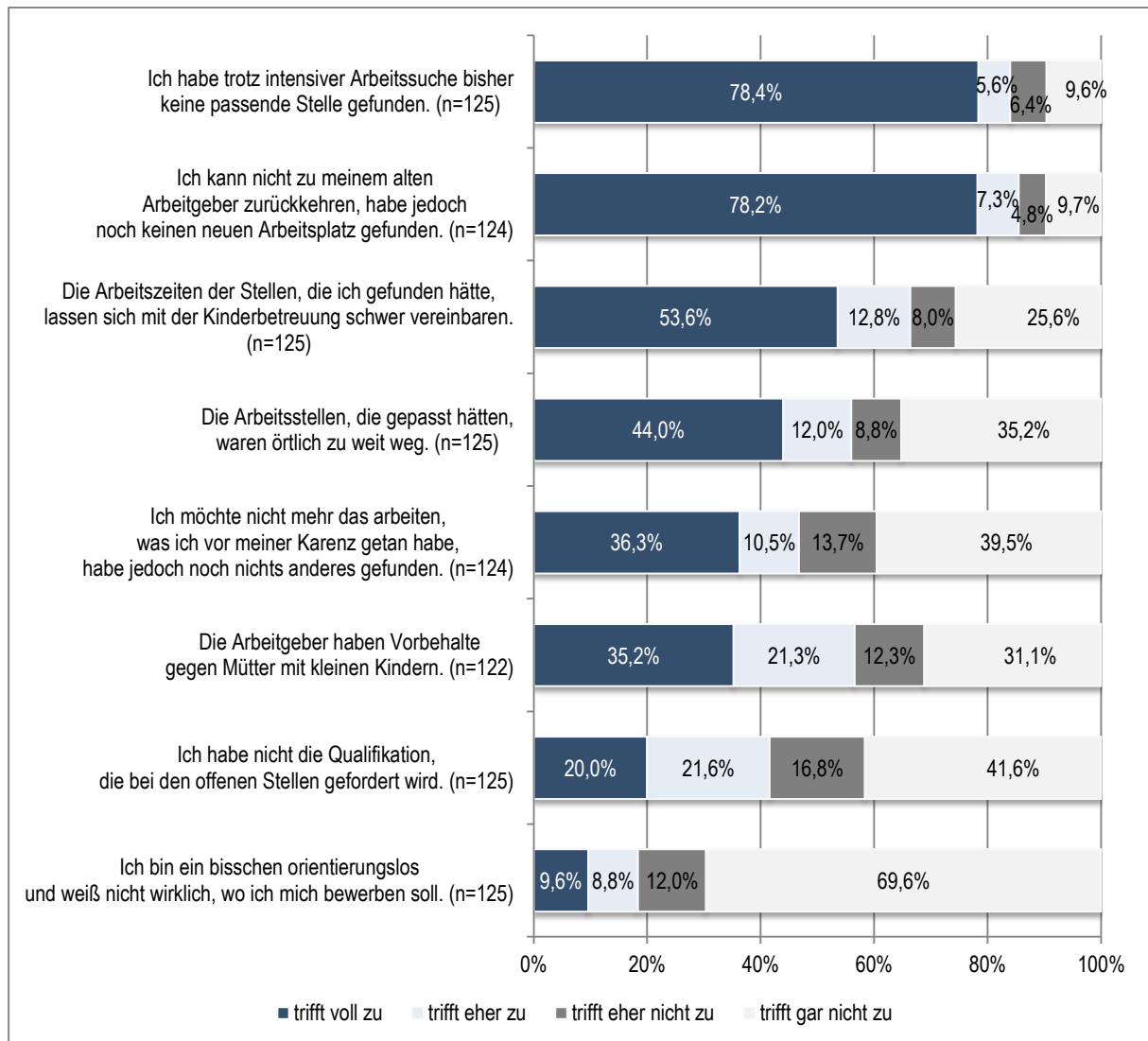
Tab. 25 Wie suchen Sie eine neue Arbeitsstelle? (Mehrfachnennungen)

	Prozent
Bewerbungen auf Zeitungsinserte	78,5%
Bewerbungen über Jobportale im Internet (davon 96 auch eJob-Room des AMS)	76,2%
Stellenvorschläge des AMS	62,3%
Freunde und Bekannte	62,3%
Blindbewerbungen	40,0%
Sonstiges	10,8%
keine Angabe	5,4%
Private Arbeitsvermittler	1,5%
Gesamt (n=130)	100%

Unter Sonstiges wird häufig direktes Vorsprechen in Geschäften angeführt, eine Form, die im Handel durchaus üblich ist.

Die Gründe, warum bis jetzt noch keine Stelle gefunden wurde, sind vielfältig. Die Rückkehr zum alten Unternehmen ist bei vielen nicht möglich, trotz intensiver Arbeitssuche wurde bis jetzt keine passende Stelle gefunden bzw. lassen sich die Stellen, die gefunden wurden, schwer mit der Kinderbetreuung vereinbaren. Orientierungslosigkeit und unpassende Qualifikation scheinen nach Aussage der Befragten weniger häufig eine Rolle zu spielen.

Abb. 13: Inwieweit treffen folgende Aussagen in Bezug auf Ihre Arbeitssuche auf Sie zu?



Bei den vertieften Interviews³⁰ wurde nachgefragt, warum aus Sicht der Befragten der Wiedereinstieg noch nicht geklappt hat.

Im Fokus steht das Problem der Vereinbarkeit von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung, sei es, weil Betreuungsmöglichkeiten gänzlich fehlen, sei es wegen der Öffnungszeiten von Einrichtungen.

³⁰ Es wurden 36 vertiefte Interviews mit noch nicht beschäftigten Wiedereinsteigerinnen geführt.

Als weiterer Grund wird das Fehlen von Teilzeitstellen, insbesondere in den erlernten oder gewünschten Berufsfeldern bzw. in Wohnortnähe angegeben.

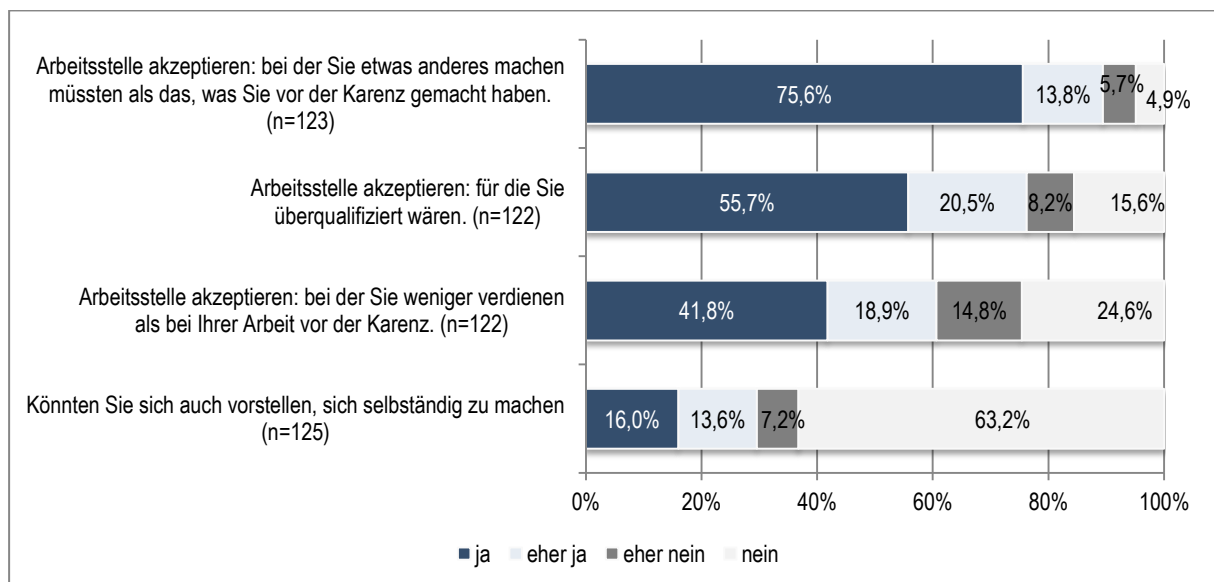
Für manche Frauen sind fehlende Qualifikationen oder zu lange Auszeit die Ursache, warum der Wiedereinstieg noch nicht geklappt hat. Teilweise werden gesundheitliche Probleme angeführt.

Ein paar Befragte sind der Ansicht, der Wiedereinstieg sei auch deshalb schwierig, weil Unternehmen keine Mütter mit kleinen Kindern beschäftigen möchten.

Wiedereinsteigerinnen würden Kompromisse schließen

Um eine neue Arbeitsstelle zu finden, würden die meisten Befragten in der Gruppe der noch arbeitslosen Frauen bzw. Schulungsteilnehmerinnen auch etwas anderes arbeiten als vor der Karenz, rund 60% würden Einkommenseinbußen in Kauf nehmen und drei Viertel auch eine Arbeit annehmen, für die sie überqualifiziert sind. Rund 30% könnten sich vorstellen, sich selbständig zu machen.

Abb. 14: Kompromissbereitschaft bei einer neuen Arbeitsstelle



Die Felder, in denen sich Frauen eine Selbständigkeit vorstellen könnten, sind vor allem der Dienstleistungsbereich (z.B. Fußpflege, Kosmetik, Nageldesign, Schneiderei, Eventmarketing, Reinigung, Mediendesign, Wohnraumgestaltung), der Sozial- und Gesundheitsbereich (z.B. Personenbetreuung, Sozialberatung, Tagesmutter, Masseurin, Hebamme) oder der Handel.

5.5. Die Anliegen an das AMS

Rund 60% der befragten 170 Wiedereinsteigerinnen haben sich unmittelbar nach dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes beim AMS gemeldet, die restlichen 40% erst einige Zeit danach, zumeist waren sie in der Zwischenzeit zu Hause oder haben gearbeitet und sind danach erst arbeitslos geworden.

Anliegen: Arbeitslosengeld, Versicherungsschutz, Stellenvorschläge und Kursangebote

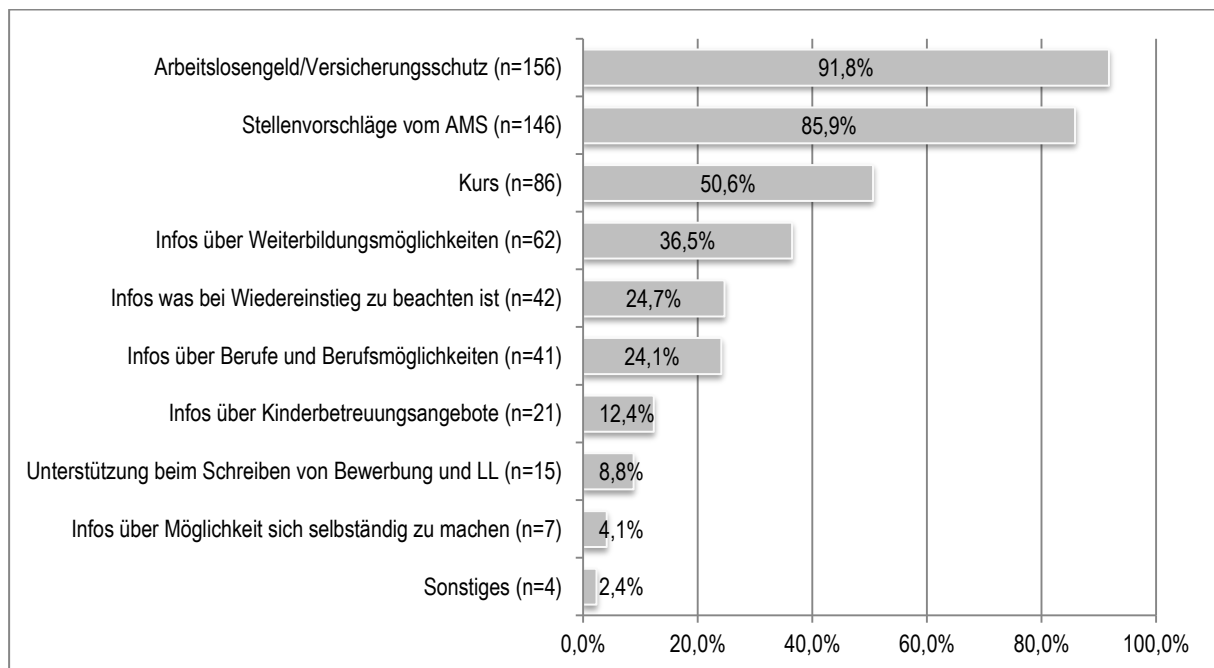
Die Anliegen, die die Frauen hatten, als sie sich beim AMS meldeten, waren, so die Rückmeldungen, in erster Linie das Arbeitslosengeld und der Versicherungsschutz sowie Stellenvorschläge.

Die Hälfte der Befragten wollte auch ein Kursangebot besuchen, wobei von diesen laut ihren Angaben:

- über 40% eine Umschulung in einen anderen Beruf wünschten. Häufig wird hier der Gesundheits- und Pflegebereich genannt (Masseurin, Ordinationshilfe, Pflegehelferin, Heimhilfe), soziale Berufe (Behindertenfachbetreuerin, Lebens- und Sozialberaterin, Kindergartenpädagogin oder -helferin, Tagesmutter, Bewerbungstrainerin), etwas weniger, aber doch einige Male, Handel und Büro. Weitere Nennungen lauten: Lohnverrechnerin, Buchhalterin, Fahrlehrerin, Immobilienmaklerin oder EDV-Technikerin, wobei bei diesem Berufswunsch angemerkt wird, dass er wegen der Kinderbetreuung nicht möglich ist.
- ein Viertel eine Weiter- bzw. Höherqualifizierung im eigenen Beruf wünschte, beispielsweise im Bereich EDV, Buchhaltung, Englisch, Marketing usw.
- rund 30% sonstige Wünsche hatte, auch hier wird wieder häufig EDV und Englisch genannt, aber auch Kurse für Wiedereinsteigerinnen oder das Anliegen, die Ausbildung (z.B. Lehre, HBLA, Pflegehilfe) abschließen zu können.
- Einen Berufsorientierungskurs wollten knapp 5%.

Andere Anliegen werden seltener angegeben. Etwa ein Drittel erwartete sich Infos über Weiterbildungsmöglichkeiten, jeweils ein Viertel Informationen darüber, was beim Wiedereinstieg zu beachten ist sowie Informationen über Berufe und Berufsmöglichkeiten.

Abb. 15: Was war Ihr konkretes Anliegen als Sie zum AMS gingen? (Mehrfachnennungen)



45% kennen die AMS Homepage rund um die Themen Karenz und Wiedereinstieg

Da einige der Anliegen Informationsbedürfnisse betreffen, wurden die Wiedereinsteigerinnen auch gefragt, ob sie die Informationsseiten auf der AMS-Homepage rund um die Themen Karenz und Wiedereinstieg kennen und sie genutzt haben. 55% der Befragten kennen diese Seiten nicht. Einem Drittel sind sie bekannt, werden aber wenig genutzt und die restlichen Befragten nutzen sie häufig.

Über 60% sehen ihr Anliegen zufriedenstellend erledigt

Über 60% sind der Ansicht, dass ihre Anliegen, mit dem sie zum AMS gekommen sind, zufriedenstellend erledigt wurden, bei rund 16% war es teils-teils der Fall und rund 20% sind der Ansicht, ihre Anliegen wurden nicht ihren Vorstellungen entsprechend bearbeitet.

Folgende Gründe führen zur Bewertung, dass die Anliegen zufriedenstellend erledigt wurden:

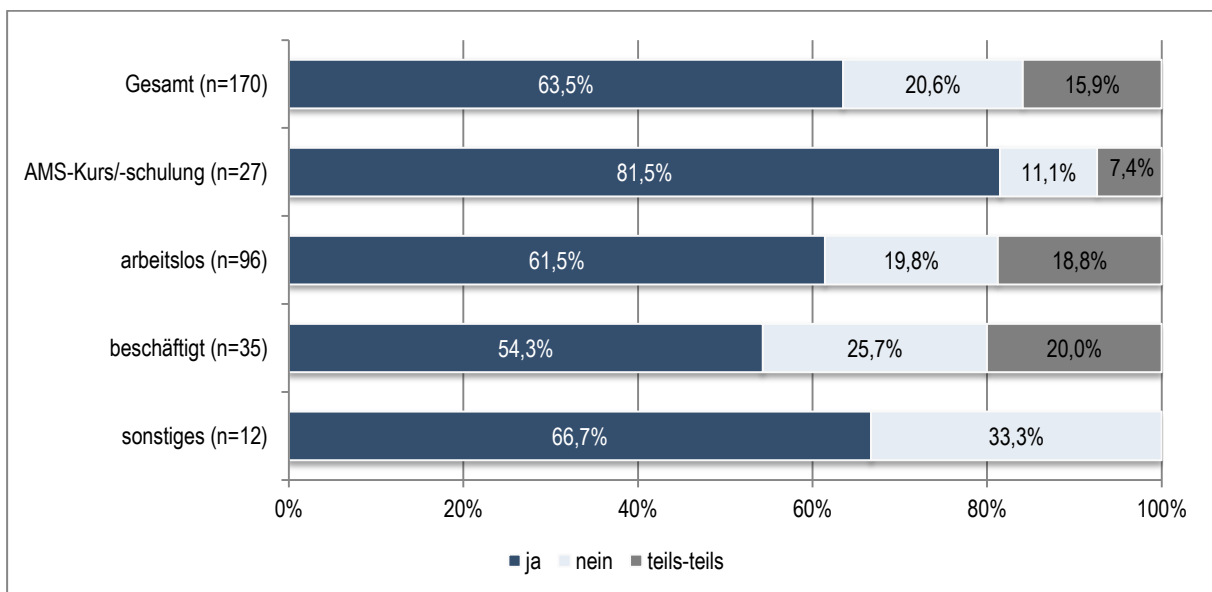
- Gewünschte Informationen wurden weitergegeben bzw. Fragen wurden beantwortet.
- Stellenangebote wurden unterbreitet bzw. Stellen vermittelt.
- Kursmöglichkeiten wurden besprochen und Kursteilnahmen ermöglicht.
- Die Beraterin/Der Berater des AMS war bemüht, nett, verständnisvoll, ist auf die persönliche Situation eingegangen, hat informiert und gut unterstützt.

Die Gründe für die Bewertung teils-teils oder die Ansicht, dass die Anliegen nicht zufriedenstellend erledigt wurden, sind:

- Es gab keine, wenige oder keine passenden Stellenvorschläge.
- Es wurde Druck ausgeübt, sich auf Stellen zu bewerben.
- Der gewünschte Kurs, die gewünschte Umschulung wurde nicht bewilligt.
- Zu wenige Informationen über Betreuungsmöglichkeiten wurden weitergegeben.
- Die Beraterin/Der Berater des AMS ist zu wenig auf die Person bzw. die Situation eingegangen.

Die bereits Wieder-Beschäftigten sehen ihre damaligen Anliegen zu einem etwas geringeren Prozentsatz zufriedenstellend erledigt. Jene Befragten, die sich in einer Kursmaßnahme bzw. Schulung befinden, bewerten ihre Anliegen erwartungsgemäß deutlich häufiger als zufriedenstellend bearbeitet.

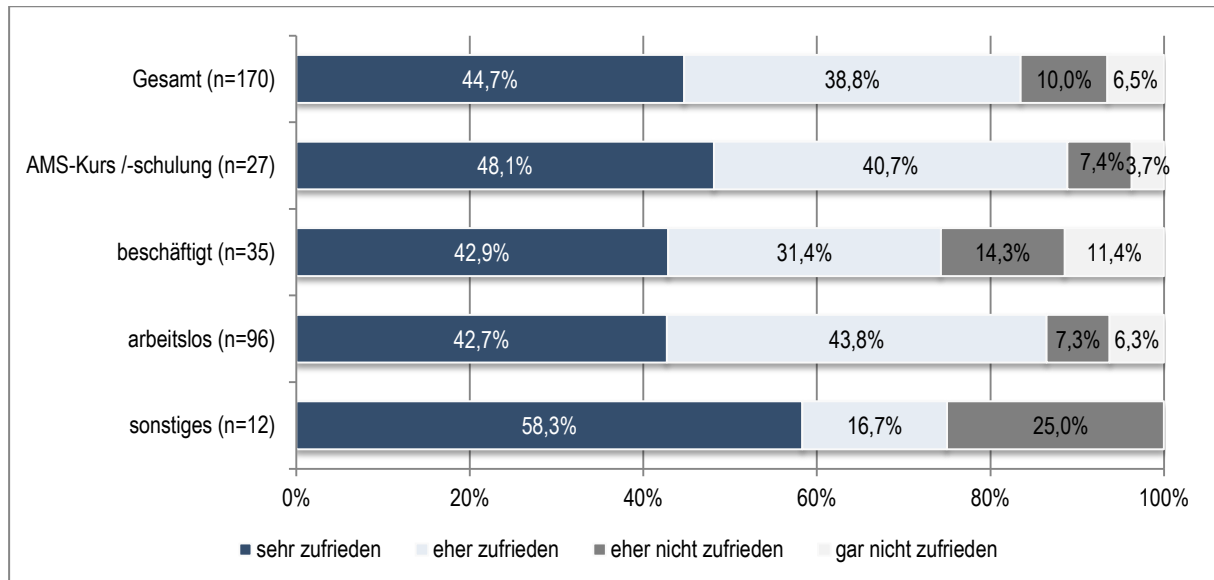
Abb. 16: Wurde dieses Anliegen aus Ihrer Sicht zufriedenstellend erledigt?



5.6. Bewertung der Beratung und Betreuung im AMS

Die Zufriedenheit der Befragten mit der Betreuung, die sie im AMS alles in allem erhalten haben, ist relativ hoch. Beinahe 45% sind sehr zufrieden und weitere 39% eher zufrieden. Etwas unzufriedener sind die bereits wieder beschäftigten Frauen.

Abb. 17: Wie zufrieden waren Sie alles in allem mit der Betreuung, die Sie vom AMS erhalten haben?



Die Zufriedenheit mit dem AMS erweist sich als relativ unabhängig von den sozialen Merkmalen der befragten Wiedereinsteigerinnen.

Regionale AMS-Geschäftsstellen mit Wiedereinstiegsberaterinnen haben etwas häufiger eher zufriedene und weniger (eher) unzufriedene Kundinnen als solche mit Themenverantwortlichen.

Tab. 26: Zufriedenheit mit AMS-Betreuung nach RGS mit WE-Beraterin oder Themenverantwortlichkeit

RGS	WE-Beraterin (Eisenstadt, Mattersburg, Oberwart, Jennersdorf)	Themenverantwortliche (Neusiedl am See, Oberpullendorf, Stegersbach)	Gesamt
sehr zufrieden	42,9%	48,3%	44,7%
eher zufrieden	45,5%	25,9%	38,8%
(eher) nicht zufrieden	11,6%	25,9%	16,5%
Gesamt (n=170)	100%	100%	100%

Hohe Zufriedenheit wird vor allem vom Verhalten der AMS-BeraterInnen beeinflusst

Bei der offenen Frage an alle 170 Wiedereinsteigerinnen nach der Begründung für die Zufriedenheitsbewertung wird bei den Sehr-Zufriedenen deutlich, dass der Grund zumeist das Verhalten der AMS-Beraterin/des AMS-Beraters ist. Positiv konnotiert wird, wenn diese „bemüht“, „freundlich“, „nett“, „hilfsbereit“ oder „kompetent“ waren, „individuell auf Anliegen eingegangen“ sind, „Rücksicht genommen“ haben, „entgegen kommend“ waren oder „Verständnis gezeigt“ haben oder man gut miteinander reden konnte. Darüber hinaus wird Einsatz, Engagement, schnelle Hilfe und individuelle Unterstützung geschätzt.

Auch bei den Eher-Zufriedenen steht das Verhalten des Beraters/der Beraterin im Mittelpunkt der positiven Bewertung. In dieser Gruppe werden aber auch schon einige kritische Stimmen laut („nicht zugehört“, „ungeduldig“, „unfreundlich“, „nicht auf Anliegen eingegangen“, „relativ schnell abgefertigt“). Einige Befragte erzählen von einem BeraterInnenwechsel, der zu einer Verbesserung der Situation führte.

... ebenso die Unzufriedenheit

Dieser Fokus auf die Beraterin/den Berater setzt sich bei den (eher) Unzufriedenen fort („unfreundlich“, „unhöflich“, „nur in den Computer geschaut“, „keine Zeit genommen“, „kein Verständnis“). Es wird aber auch vereinzelt ein zu häufiger BeraterInnenwechsel moniert. Weitere Kritikpunkte sind Nicht-Bewilligung bzw. Nicht-Förderung gewünschter Schulungen, unnötige Kursmaßnahmen, keine Stellenvorschläge bzw. Druck, sich auf Stellen, die nicht in Frage kommen, zu bewerben.

Manche der befragten Wiedereinsteigerinnen differenzieren explizit zwischen dem Verhalten des AMS Beraters/der AMS Beraterin, das aus ihrer Sicht passen war, und ihren Anliegen, denen nicht entsprochen wurde.

Vertiefte Erzählungen fokussieren ebenfalls die Beratungssituation

Die Frage der Zufriedenheit konnte bei den 46 vertieften Interviews noch näher ausgelotet werden. Die Sehr-Zufriedenen legen ebenso den Fokus auf das Verhalten der BeraterInnen und sind der Ansicht, dass „Anteilnahme an der persönlichen Situation gezeigt wurde“ oder es *möglich war über alles zu sprechen*. Darüber hinaus haben bei einzelnen die Vermittlung zu Kursmaßnahmen oder die Weiterleitung an eine Frauenberatungsstelle zur Zufriedenheit geführt.

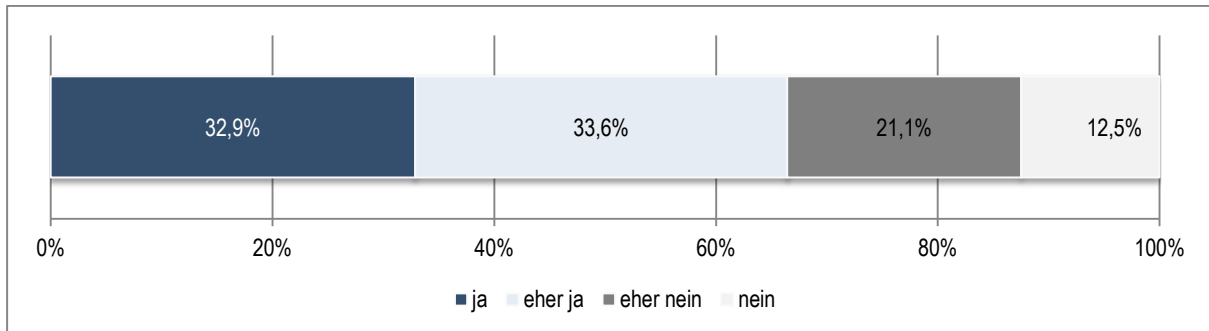
Bei den Eher-Zufriedenen wird die Beratung zumeist als „im Großen und Ganzen o.k.“ bewertet. Hervorgehoben wird von einigen, dass es Überwindung gekostet hat, sich an das AMS zu wenden. Eine Befragte weist darauf hin, dass sich ihre zuständige AMS-Beraterin/ihr zuständiger AMS-Berater nicht an Abmachungen hält, eine andere sieht sich durch eine Kurszuweisung „zwangsbeglückt“, die aber dann doch zu einem Praktikum führte und eine weitere meint, sie würde nicht ernst genommen werden, weil sie mit einem eineinhalbjährigen Kind den Wiedereinstieg anstrebe.

Die (Eher-)Unzufriedenen berichten von unpassendem Verhalten der AMS-BeraterInnen oder von zu wenig Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeitsproblematik. Unzufriedenheit erzeugt auch „schnell abgehandelt zu werden“ oder eine zu kurze oder „bürokratische“ Beratung. Auch Kursvermittlungen, deren Sinnhaftigkeit nicht nachvollziehbar ist, führen zu Unzufriedenheit, ebenso wenn wenig Stellenvorschläge unterbreitet und nur Eigeninitiative erwartet wird oder ein Stellenprofil als falsch bewertet wird.

Rund zwei Drittel fühlten sich von einer Spezialistin/einem Spezialisten beraten

Rund zwei Drittel der 170 telefonisch befragten Frauen hat (eher) das Gefühl, dass ihre AMS-Beraterin / ihr AMS-Berater auf die Gruppe Wiedereinsteigerinnen spezialisiert war.

Abb. 18: Hatten Sie das Gefühl, dass Ihr/e AMS-Berater/in auf die Gruppe Wiedereinsteigerinnen spezialisiert war? (n=152)



Erwartungsgemäß sind Befragte, die von einer RGS mit einer expliziten Wiedereinstiegsberaterin betreut wurden bzw. werden, in höherem Ausmaß der Ansicht, dass die Beraterin/der Berater spezialisiert war.

Tab. 27: Gefühl der Spezialisierung nach RGS mit WE-Beraterin oder Themenverantwortlichkeit

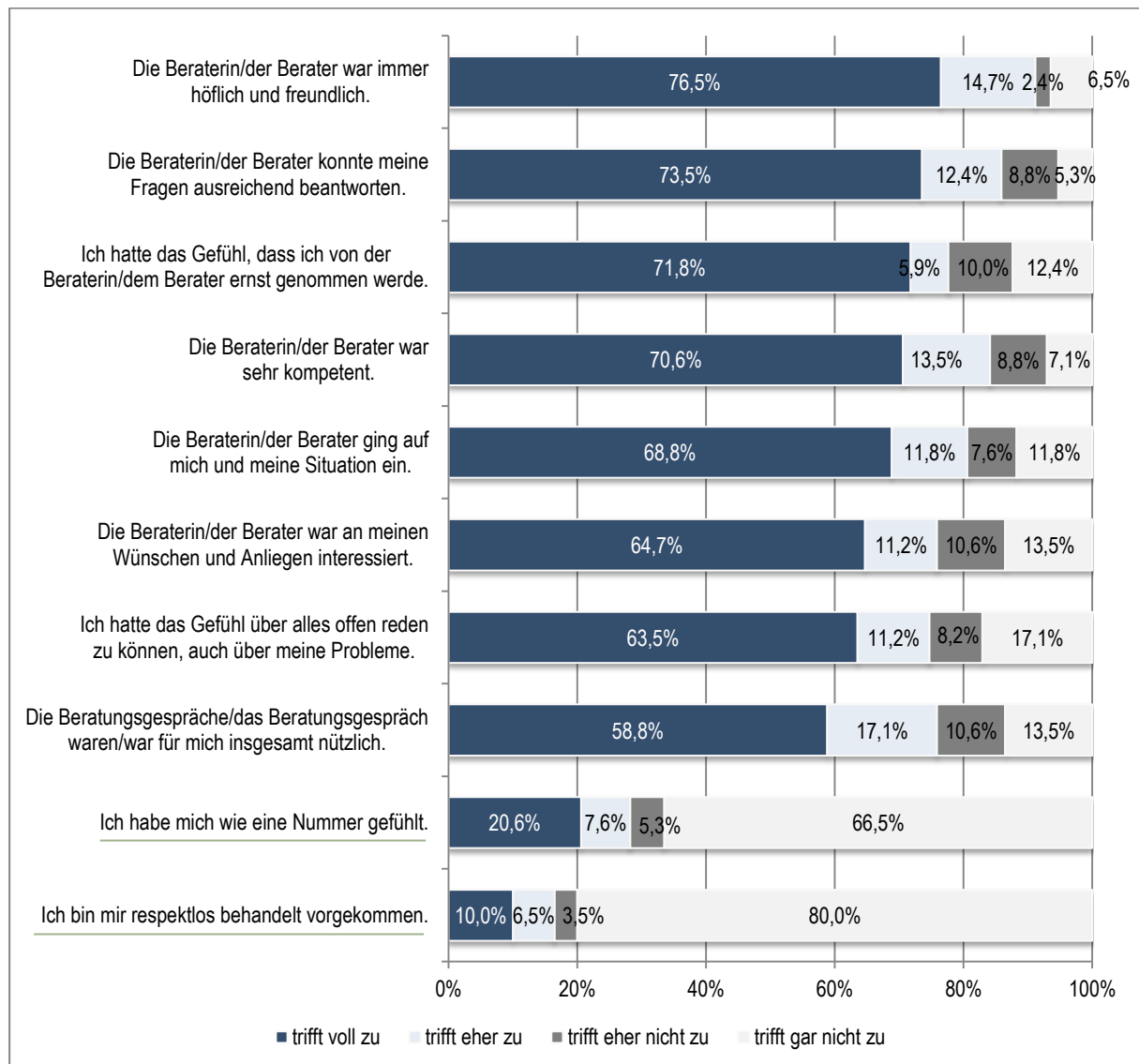
RGS	WE-Beraterin (Eisenstadt, Mattersburg, Oberwart, Jennersdorf)	Themenverantwortliche (Neusiedl am See, Oberpullendorf, Stegersbach)	Gesamt
ja	39,6%	19,6%	32,9%
eher ja	32,7%	35,3%	33,6%
eher nein	17,8%	27,5%	21,1%
nein	9,9%	17,6%	12,5%
Gesamt (n=152)	100%	100%	100%

Recht hohe Zufriedenheit spiegelt sich auch bei Fragen zu den Beratungsgesprächen

Bei den vertieften Fragen zum Beratungsgespräch bzw. zu den Beratungsgesprächen wird die generell recht hohe Zufriedenheit bestätigt.

Den BeraterInnen wird insgesamt ein sehr positives Zeugnis ausgestellt. Mehrheitlich sind die Befragten der Meinung, dass diese freundlich, höflich, respektvoll, kompetent, an den Anliegen interessiert sowie offen für Fragen gewesen sind.

Abb. 19: Zustimmung zu Aussagen zur Beratungssituation beim AMS (n=170)



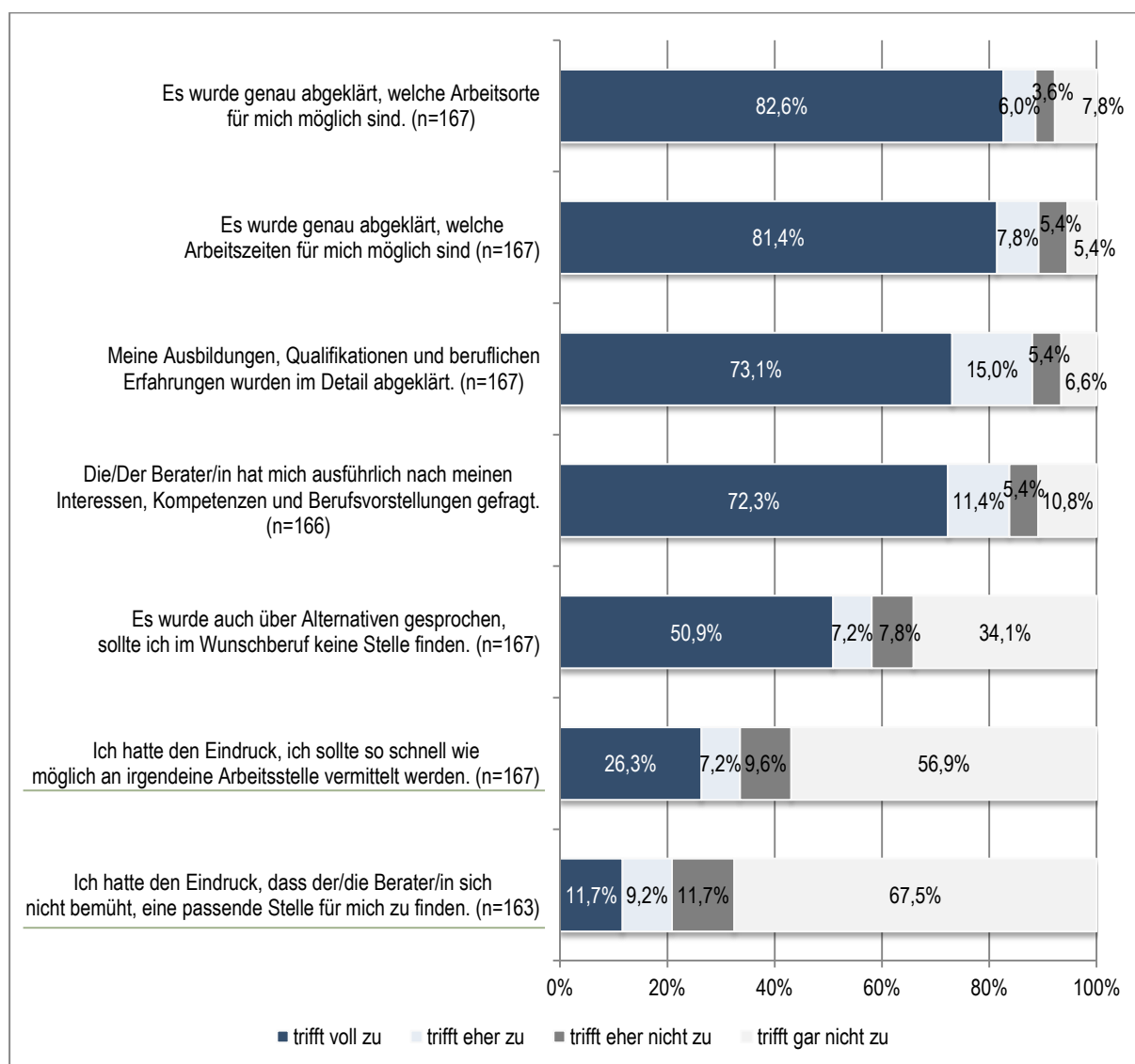
Es zeigt sich, wie bei der Gesamtzufriedenheit, dass jene Frauen, die zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren, bei einer Reihe von Items zum Beratungsgespräch geringere Zufriedenheit äußern. Besonders die Nützlichkeit der Gespräche beurteilen sie auffallend schlechter, auch sind sie häufiger der Ansicht, von der Beraterin/dem Berater nicht ernst genommen worden zu sein. Immerhin hat sich rund ein Drittel „wie eine Nummer behandelt gefühlt“.

Hinsichtlich der Nützlichkeit der Gespräche fallen wiederum jene auf, die zum Befragungszeitpunkt eine Kursmaßnahme bzw. Schulung absolvieren. Diese Frauen bewerten den Kontakt mit dem AMS besonders häufig als nützlich.

Die Mehrheit konstatiert detaillierte berufliche Abklärung

Ein weiterer Fragenblock behandelte den beruflichen Abklärungsprozess. Laut den Aussagen der meisten Wiedereinsteigerinnen wurden ihre Kompetenzen, ihre Berufsbiographie, ihre Berufswünsche und die möglichen Rahmenbedingungen für eine offene Stelle gut abgeklärt und es gibt auch das Empfinden, dass die BeraterInnen sich bemühen, eine passende offene Stelle zu finden. Allerdings wurde nur mit knapp 60% darüber gesprochen, welche Alternativen es zum Wunschberuf gibt und rund ein Drittel hatte den Eindruck, so schnell wie möglich an irgendeine Arbeitsstelle vermittelt zu werden. Auffallend ist, dass immerhin knapp die Hälfte der zum Befragungszeitpunkt bereits beschäftigten Frauen diesen Eindruck hatte.

Abb. 20: Zustimmung zu Aussagen zum beruflichen Abklärungsprozess



In Bezug auf die möglichen Arbeitszeiten haben rund zwei Drittel der Frauen laut Befragung beim AMS eine Arbeitszeit ab 8 Uhr angegeben, bei rund 18% war ein früherer Beginn möglich, bei rund 10% ein späterer. Einzelne Frauen konnten sich vorstellen erst am Nachmittag oder am Abend mit der Arbeit zu beginnen. Als mögliches Arbeitsende haben rund 50% bis 14 Uhr genannt, rund ein Drittel bis 15 oder 16 Uhr, die restlichen Befragten länger. Es wird kaum zwischen Montag bis Donnerstag und Freitag unterschieden. Am Samstag und Sonntag ist es, so die Angaben, nur wenigen der befragten Wiedereinsteigerinnen möglich zu arbeiten.

Mehr als zwei Drittel erhielten Stellenvorschläge

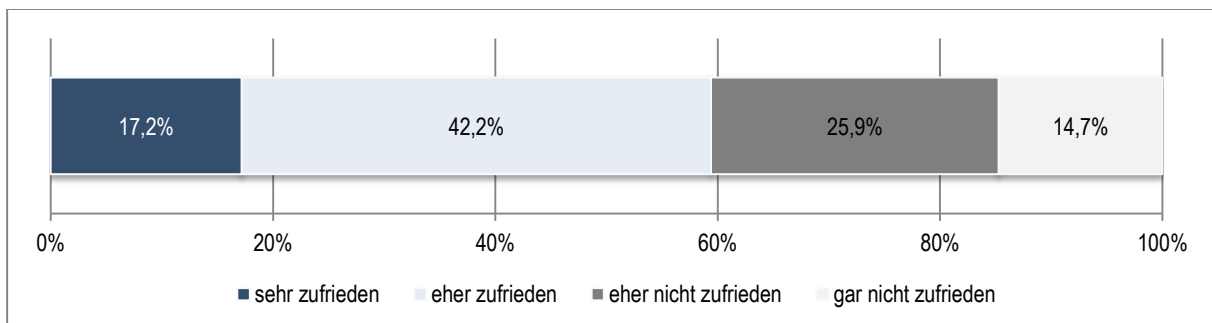
Stellenvorschläge vom AMS haben, so die Aussagen, mehr als zwei Drittel der Befragten erhalten. Warum keine unterbreitet wurden, hat laut den Frauen, bei denen das der Fall war, vielfältige Gründe. Ihrer Angabe nach waren für den Berufswunsch keine offenen Stellen gemeldet, einige geben ihren Kursbesuch als Grund an, andere ihre Wiedereinstellzusage.

Bei jenen mit Stellenvorschlägen erhielt rund ein Drittel ein oder zwei Stellenvorschläge, bei weiteren rund 20% waren es 3 oder 4, bei wiederum 20% 5 bis 7 Stellenvorschläge, die vom AMS vermittelt wurden. Die übrigen Interviewten erhielten mehr als 7 Stellenvorschläge. Die bereits beschäftigten Frauen geben etwas weniger Vorschläge an als die (noch) nicht beschäftigten Wiedereinsteigerinnen.

Rund 60% sind mit den Stellenvorschlägen des AMS sehr oder eher zufrieden

Es gibt zwar auch bei den Stellenvorschlägen zumeist Zufriedenheit, diese ist aber deutlich niedriger als die Zufriedenheit mit der Betreuung durch das AMS insgesamt. Jede sechste ist sehr zufrieden mit den Stellenvorschlägen, rund 40% sind eher zufrieden. Jede sechste ist sehr zufrieden mit den Stellenvorschlägen, rund 40% sind eher zufrieden.

Abb. 21: Zufriedenheit mit Stellenvorschlägen die Sie vom AMS erhalten haben (n=116)



Die Zufriedenheit wird vor allem damit begründet, dass die Stellen den Qualifikationen, Kompetenzen sowie Berufserfahrungen entsprochen haben.

Tab. 28. Stellenvorschläge vom AMS: Gründe für Zufriedenheit (Mehrfachnennungen n=69)

Zufriedenheit	Prozent
Die Stelle(n) hat/haben meinen Qualifikationen und Kompetenzen gut entsprochen	78,3%
Die Stelle(n) hat/haben meinen Berufserfahrungen gut entsprochen	68,1%
Die Arbeitszeiten, die gefordert gewesen wären, waren für mich passend	55,1%
Die Stelle(n) waren örtlich nah	43,5%
Sonstiges	5,8%

Die Unzufriedenheit wird vor allem darauf zurückgeführt, dass geforderte Arbeitszeiten nicht berücksichtigt waren. Unter Sonstiges wird beispielsweise genannt: Führerschein oder Auto war gefordert und ist nicht vorhanden, keine oder zu wenig Information über die Firma, Stelle war schon vergeben.

Tab. 29. Stellenvorschläge vom AMS: Gründe für Unzufriedenheit (Mehrfachnennungen n=47)

Unzufriedenheit	Prozent
Die Arbeitszeiten, die gefordert gewesen wären, waren für mich nicht möglich	55,3%
Die Stelle(n) hat/haben meinen Qualifikationen und Kompetenzen nicht entsprochen	34,0%
Die Stelle(n) waren örtlich zu weit weg	34,0%
Die Stelle(n) hat/haben meinen Berufserfahrungen nicht entsprochen	27,7%
Sonstiges	19,1%

In den vertieften Interviews wurde etwas genauer nach den Stellenvorschlägen gefragt. 33 der 46 Befragten hatten zum Befragungszeitpunkt bereits Stellenvorschläge vom AMS erhalten. Zumeist wurden Stellen im Verkauf (13 Nennungen), im Gastgewerbe (6 Nennungen) und in der Reinigung (3 Nennungen) vermittelt. Häufiger Grund, wenn Stellenvorschläge von den Befragten als nicht passend eingestuft wurden, war das Problem der Vereinbarkeit der geforderten Arbeitszeiten mit der Kinderbetreuung (13 Nennungen). Weiters wurden ein zu weiter Anfahrtsweg (6 Nennungen) oder die fehlende Übereinstimmung mit geforderten Qualifikationen bzw. Überqualifikation, vorhandener Berufserfahrung, persönlichen Vorstellungen (15 Nennungen) als Gründe für die fehlende Passgenauigkeit angeführt.

Androhung einer Bezugssperre erzeugt Druck

Die Stellenvermittlung wird auch mit dem Thema Druck in Verbindung gebracht. Knapp die Hälfte der 46 vertieft Befragten fühlt(e) sich vom AMS (etwas) unter Druck gesetzt, dies war vereinzelt auch bei sehr oder eher zufriedenen AMS-Kundinnen der Fall. Hauptgrund für dieses Gefühl ist laut den Angaben der meisten die Androhung einer Bezugssperre, wenn sie sich nicht auf bestimmte Stellenvorschläge bewerben.

Auf die Frage, wie das AMS Stellen vermitteln kann, ohne dass ein solcher Druck entsteht, werden ähnliche Aspekte vorgebracht wie bei den Fragen rund um die Zufriedenheit. Am häufigsten wird vorgeschlagen: „auf *persönliche Situationen, Anliegen und Wünsche einzugehen*“ und „*Verständnis für Mütter zu zeigen*“.

Es erscheint den Befragten auch hilfreich, wenn die AMS-BeraterInnen in der Beratungssituation „*mehr Zeit geben*“, „*gut zuhören*“ und sich „*als menschlich*“ erweisen.

Von einigen Befragten wurde auch der Wunsch nach mehr oder konkreteren Informationen, beispielsweise zu Kinderbetreuungsangeboten, Fördermöglichkeiten, Stellenvorschlägen, eingebracht.

Ebenso könnte das AMS Weiterbildungen, so ein paar Rückmeldungen, im Vorfeld unterstützen („*einen Kurs vermitteln, wenn die Qualifikationen für die gewünschten Stellen fehlen*“).

Vereinzelt wird als Lösung „*mehr und passende Stellenangebote*“ angeführt.

5.7. In Anspruch genommene Angebote

Ein weiterer Frageblock thematisierte in Anspruch genommene AMS-Angebote. Diese waren in erster Linie Informations- und Beratungsveranstaltungen. Häufig wurde auch Beratung zu Aus- und Weiterbildung sowie Unterstützung bei Bewerbung angegeben, seltener Informationen zu Kinderbetreuung, Berufsorientierung sowie Fachkurse.

Wunsch nach Beratung im Bereich Aus- und Weiterbildung und Fachqualifizierung

In Anspruch genommen können aber nur Leistungen werden, die auch angeboten werden. Aus diesem Grund wurde bei der Telefonbefragung explizit danach gefragt. Jeweils rund 20% hätten sich Beratung im Bereich Aus- und Weiterbildung und/oder einen Kurs im Bereich Fachqualifikation, Sprachen und EDV gewünscht, dies wurde ihrer Angabe nach vom AMS aber nicht angeboten.

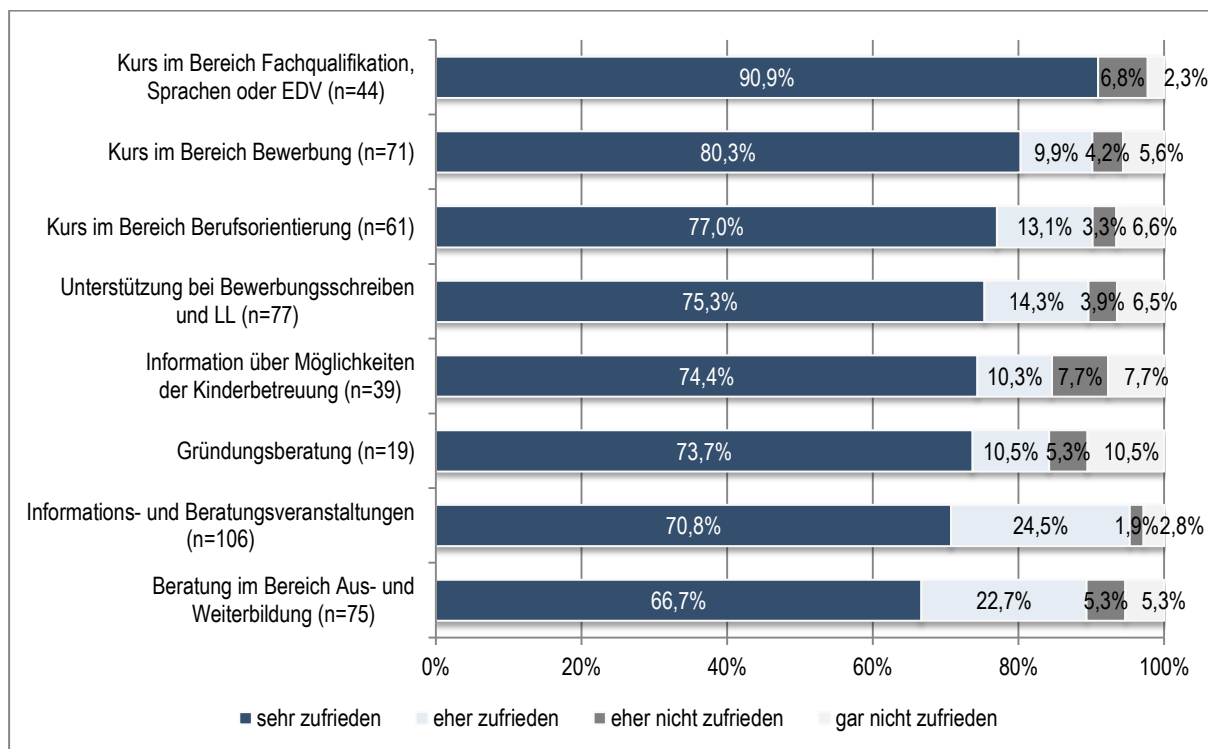
Tab. 30 Welche Angebote des AMS haben Sie in Anspruch genommen? (Mehrfachnennungen n=170)

	in Anspruch genommen	wurde nicht angeboten und habe ich nicht ge- braucht	wurde nicht angeboten, aber hätte ich gerne gehabt	wurde ange- boten, aber habe ich nicht gebraucht	Gesamt
Informations- und Beratungsveranstaltungen	62,7 %	24,9 %	6,5 %	5,9 %	100 %
Unterstützung bei Bewerbungsschreiben und Lebenslauf	46,1 %	43,7 %	4,2 %	5,9 %	100 %
Beratung im Bereich Aus- und Weiterbildung	44,6 %	29,8 %	20,8 %	4,8 %	100 %
Kurs im Bereich Bewerbung	42,3 %	46,4 %	6,5 %	4,8 %	100 %
Kurs im Bereich Berufsorientierung	36,3 %	45,2 %	10,7 %	7,7 %	100 %
Kurs im Bereich Fachqualifikation, Sprachen oder EDV	26,2 %	42,9 %	20,8 %	10,1 %	100 %
Information über Möglichkeiten der Kinderbetreuung	23,2 %	56,6 %	10,7 %	9,5 %	100 %
Gründungsberatung	11,7 %	73,0 %	11,0 %	4,3 %	100 %

Hohe Zufriedenheit mit den in Anspruch genommenen Angeboten

Wenn ein Angebot jedoch in Anspruch genommen wurde, so ist die Zufriedenheit damit enorm hoch, nur sehr selten wird Unzufriedenheit geäußert. Die höchste Zufriedenheit herrscht bei Fachkursen.

Abb. 22: Zufriedenheit mit den in Anspruch genommenen Angeboten des AMS



Um Zusammenhänge mit den in Anspruch genommenen Angeboten verdeutlichen zu können, wurden zwei Indizes berechnet, und zwar die Anzahl der in Anspruch genommenen Angebote sowie die Anzahl der Angebote, die die Frauen nach eigener Aussage gebraucht, aber nicht erhalten haben.

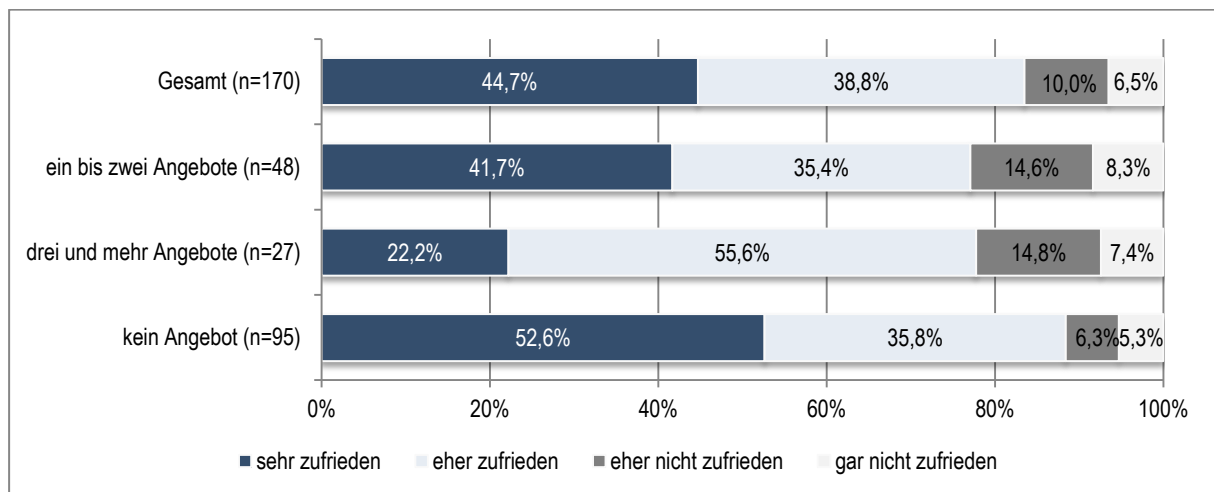
Hier zeigt sich, dass die Frauen, die zum Befragungszeitraum eine Kursmaßnahme besuchten, deutlich mehr Angebote vom AMS in Anspruch genommen haben. Rund 46% der Befragten, die zum Befragungszeitpunkt arbeitslos waren (d.h. nicht in einer Maßnahme waren) hätten Angebote gebraucht, haben diese aber nicht erhalten.

Mütter mit sehr kleinen Kindern (unter 2,5 Jahre) hätten laut eigener Ansicht mehr Angebote gebraucht, als ihnen angeboten wurden.

Gewünschte, aber nicht erhaltene Angebote wirken sich auf die Zufriedenheit aus

Von jenen Frauen, die alle Angebote, die sie gebraucht haben, in Anspruch nehmen konnten, sind etwas mehr als die Hälfte sehr zufrieden mit der Betreuung durch das AMS. Von jenen Frauen, die drei oder mehr Angebote, die sie gerne gehabt hätten, nicht erhalten haben, ist lediglich ein Fünftel sehr zufrieden.

Abb. 23: Zufriedenheit nach Anzahl gewünschter, aber nicht erhaltener Angebote des AMS



Hinsichtlich der Anzahl der in Anspruch genommenen Angebote des AMS zeigt sich ein ähnlicher jedoch deutlich schwächerer Zusammenhang (je mehr Angebote in Anspruch genommen wurden desto zufriedener sind die Befragten).

Rund ein Drittel wurde weitergeleitet und ist zu 85% sehr zufrieden

Rund ein Drittel der befragten Frauen wurde vom AMS ihrer Aussage nach an eine andere Stelle, wie beispielsweise Frauenservicestelle, Frauenberufszentrum, weitergeleitet. Wenn das der Fall war, dann waren 85% mit der Unterstützung, die sie dort erhalten haben, sehr zufrieden. Ein Viertel der Befragten, die nicht weitergeleitet wurden, gibt an, dass sie sich gerne von einer anderen Einrichtung als dem AMS beraten hätten lassen.

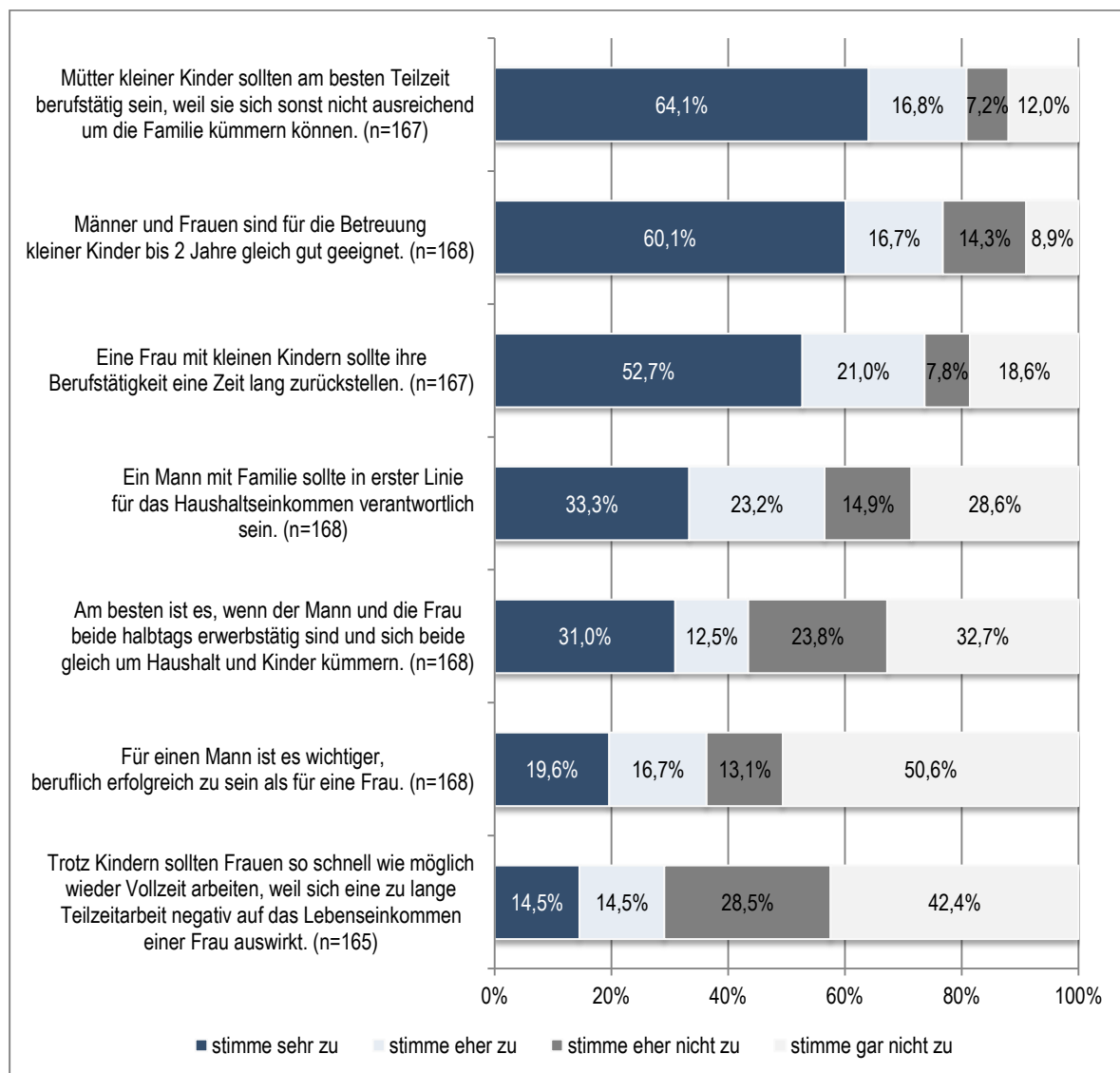
5.8. Einstellungen zu Geschlechterrollen in Bezug auf Kinderbetreuung und Berufstätigkeit

Ausgehend von der Hypothese, dass bei der Wiedereinstiegs- bzw. Vereinbarkeitsproblematik auch Einstellungen zu Geschlechterrollen sowie Geschlechterarrangements und Lebensprioritäten (Erwerbszentrierung oder Familienorientierung) eine Rolle spielen, wurden im Rahmen der telefonischen Befragung auch diesbezügliche Statements abgefragt.

Die befragten Frauen sind mehrheitlich der Meinung, dass es für eine Frau genauso wichtig ist, beruflich erfolgreich zu sein und auch, dass Männer und Frauen gleich gut für die Betreuung kleiner Kinder geeignet sind.

Gleichzeitig wird aber der Aussage, dass die Mütter kleiner Kinder so schnell wie möglich wieder Vollzeit arbeiten gehen sollen, weil sich Teilzeitarbeit negativ auf das Lebens Einkommen auswirkt, kaum zugestimmt und akzeptiert, dass Mütter kleiner Kinder ihre Berufstätigkeit eine Zeit lang zurückstellen sollten.

Abb. 24: Zustimmung zu Aussagen zum Thema Berufstätigkeit von Frauen und Männern



Der gelungene Wiedereinstieg hängt nicht messbar mit der Einstellung zur Geschlechterrolle zusammen. Lediglich bei arbeitslosen Frauen (die auch keine AMS-Schulung besuchen) fällt eine leichte Tendenz auf, die Wichtigkeit von beruflichem Erfolg sowie die traditionelle Rolle des Ernährers eher dem Mann zuzusprechen.

5.9. Verbesserungsvorschläge

In den offenen Rückmeldungen zur Beratung im AMS, die am Ende der Interviews möglich war, wird von einigen noch einmal ihre Zufriedenheit mit dem AMS, insbesondere mit der/dem zuständigen Beraterin/Berater ausgedrückt oder es wurden die absolvierten Kurse gelobt.

„War positiv überrascht vom AMS – waren sehr professionell und unterstützend“.

„Die Beraterin ist sehr auf meine Situation eingegangen, das hat sehr gut gepasst, meine persönlichen Wünsche und Vorstellungen wurden respektiert“.

„Ich bin sehr froh über das Kursangebot durch das AMS, ich konnte mich mit anderen jungen Müttern gut austauschen“.

Andere bringen an dieser Stelle aber auch wieder Kritik gegenüber dem AMS bzw. den BeraterInnen ein oder beklagen, dass der von ihnen gewünschte Kurs bzw. die gewünschte Ausbildung nicht ermöglicht wurde oder sie zu wenige Stellenvorschläge erhalten haben.

Es werden auch eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen unterbreitet, die folgendermaßen zusammengefasst werden können:

- Besseres Eingehen auf die Situation der Personen, individuellere Beratung und Unterstützung.
- Mehr Berücksichtigung der Situation von Wiedereinsteigerinnen, insbesondere von Frauen mit kranken Kindern oder Kindern mit besonderen Bedürfnissen.
- Weniger Druck ausüben.
- Mehr Informationen über verschiedene Möglichkeiten.
- Mehr Kursangebote, insbesondere Fachkurse und mehr Möglichkeiten Weiterbildungen abseits des AMS Angebotes zu absolvieren.
- Umschulungen ermöglichen.
- Kein Zwang zur Teilnahme an „unnötigen“ Schulungsangeboten.
- Schulung der AMS-Beraterinnen, weil Betreuung zu stark von der Persönlichkeit der AMS-Beraterin/des AMS-Beraters abhängt.

Manche Anmerkungen und Vorschläge betreffen die Erleichterung der Wiedereinstiegssituation generell und sind nicht nur an das AMS gerichtet:

- Mehr gesellschaftliche und finanzielle Unterstützung von Müttern, insbesondere wenn schwierige oder besondere Situationen vorliegen (z.B. Behandlungskosten für kranke Kinder, Alleinerzieherin, Ausbildung abschließen).
- Mehr Offenheit der Unternehmen gegenüber Frauen mit Kindern und mehr Rücksichtnahme in Bezug auf die Arbeitszeiten.
- Kinderbetreuungsangebot besser ausbauen (z.B. für kranke Kinder), flexiblere Angebote schaffen und auf Qualität achten.

6. Resümee und Handlungsempfehlungen

Beinahe 45% der befragten Wiedereinsteigerinnen sind mit der Betreuung im AMS insgesamt sehr zufrieden, weitere 39% sind zufrieden. Höher ist die Zufriedenheit mit AMS-Angeboten, wie beispielsweise Kursen oder Informations- und Beratungsleistungen. Geringer ist die Zufriedenheit mit den Stellenvorschlägen, die vom AMS übermittelt wurden.

Verhalten der AMS-BeraterInnen ist wesentlich

Der wichtigste Faktor, der auf die Zufriedenheit wirkt, ist das Verhalten der AMS-BeraterInnen im Beratungsgespräch. Positiv wirkt neben Höflichkeit und Freundlichkeit, was aus Sicht der Befragten mehrheitlich der Fall ist, wenn auf die Frau als Person und ihre Situation als Wiedereinsteigerin eingegangen wird, wenn Anliegen ernst genommen werden und versucht wird, diesen mit entsprechenden Angeboten zu begegnen. Negativ wirken bürokratische, abwertende, abwehrende Gespräche, bei denen die Wiedereinsteigerinnen sich abgefertigt vorkommen.

Eine individuelle Abklärung, Beratung und Betreuung ist nicht nur von den befragten Wiedereinsteigerinnen gewünscht, sondern ist auch aus Sicht der befragten AMS-Beraterinnen und KooperationspartnerInnen ein erfolgskritischer Faktor.

Bei den RGSen mit Wiedereinstiegsberaterinnen scheint dies etwas besser zu gelingen als bei den anderen, wie die Zufriedenheitswerte zeigen.

Weitere Faktoren, die Zufriedenheit erzeugen, sind passende Dienstleistungsangebote oder die Weiterleitung an andere Stellen. Insbesondere Kurse im Bereich Fachqualifikationen werden sehr geschätzt, aber auch andere Unterstützungsleistungen. Aus Sicht der Wiedereinsteigerinnen benötigte, aber nicht erhaltene Angebote sowie „verpflichtende“ Maßnahmen, deren Sinnhaftigkeit nicht nachvollziehbar ist, wirken demgegenüber negativ.

Letztendlich wirkt erwartungsgemäß auch die Vermittlung von Stellen, die den Qualifikationen, Kompetenzen, Berufserfahrungen und gewünschten Arbeitszeiten gut entsprechen, positiv auf die Zufriedenheit.

Spezielle Situation lässt Zufriedenheitsfaktoren vermutlich stärker wirken

Bei den Faktoren, die Zufriedenheit erzeugen, unterscheiden sich Wiedereinsteigerinnen nicht erheblich von anderen KundInnengruppen des AMS, wie beispielsweise eine große Befragung zur Startphase der Beratung im AMS zeigt.³¹ Dadurch, dass sich Wiedereinsteigerinnen aber in einer speziellen Situation der Umorientierung befinden bzw. Unsicherheit für die Phase des Wiedereinstiegs typisch ist, kommen diese Faktoren vermutlich noch stärker zum Tragen.

Unterstützend auf die Person bezogene Interaktion wird gewünscht

Von den Wiedereinsteigerinnen gewünscht und ein Faktor für Zufriedenheit scheint eine Interaktion zu sein, die in einer Studie aus Deutschland zu Erstgesprächen in der Arbeitsmarktagentur mit dem Idealtypus „Unterstützend auf die Person bezogene Interaktion“ bezeichnet wird.

³¹ Vgl. Weber, Friederike; Hager, Isa et al.: Die Start-Phase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Endbericht, Wien 2010

Dieser Typus zeichnet sich dadurch aus, dass die Inhalte, Ergebnisse und teilweise auch der Ablauf des Gesprächs sich vom Anliegen bzw. dem Bedarf der/des Arbeitssuchenden her entwickeln. Ein wichtiger Ausgangspunkt ist die im Gespräch frühzeitige und gründliche Abklärung und gemeinsame Definition des individuellen Bedarfs. Die gesprächsorientierte Zuwendung zeichnet sich bei diesem Interaktionstypus vor allem aus:

- Durch ein fragendes Sich-Herantasten an das Anliegen und die Bedarfe,
- Durch das Eruiere der Perspektiven und Präferenzen der Kundin/des Kunden bei der Jobsuche
- Sowie durch das Eingehen auf die Rahmenbedingungen und Restriktionen, die für das Anliegen der Arbeitssuche relevant sind

Interessanterweise zeigen sich bei diesem Interaktionstypus zwei Ausprägungen: die einen BeraterInnen richten sich eng an einen Gesprächsleitfaden, binden aber mit einer besonderen Aufmerksamkeit die KundInnenbedarfe in diese Formalstruktur ein, bei den anderen tritt die formale Ablaufstruktur in den Hintergrund und es ergeben sich sehr individuelle Abläufe.³²

Keine Abwehr von Ansprüchen oder bürokratische Interaktion

Negativ anzukommen scheint bei den Wiedereinsteigerinnen demgegenüber die sog. „Dienstleistungsinteraktion mit Abwehr von Ansprüchen“, bei der aus Sicht der ForscherInnen aus Deutschland ein den KundInnen zugewandtes Eingehen, das Eruiere von Bedarfen sowie ein Aufgreifen der Anliegen völlig fehlte sowie die sog. „bürokratische Interaktion“, in der vorrangig formale Abläufe sachangemessen abgearbeitet wurden.³³

In diesem Zusammenhang ist ein weiterer Interaktionstypus, der sich in der Studie aus Deutschland allerdings nur selten gezeigt hat, interessant, nämlich die sog. „aushandelnde Dienstleistungsinteraktion“, bei der die Arbeitssuchenden mit klaren Interessen und selbstbewusst in dem Gespräch auftreten. Demgegenüber stand der Anspruch der Beraterin/des Beraters. Es folgte eine Reihe von Aushandlungssequenzen, an deren Ende ein Kompromiss stand.³⁴

Solche Sequenzen zeigen sich nach Aussage der im Rahmen dieser Studie befragten AMS-Beraterinnen vor allem bei höher qualifizierten Wiedereinsteigerinnen.

Kommunikation im Spannungsfeld

Dass generell bei vielen Wiedereinsteigerinnen gewisse Aushandlungsprozesse notwendig sind, darauf deuten die Aussagen der befragten AMS-Vertreterinnen. In den Beratungsgesprächen komme es immer wieder zu Situationen, in denen die Erwartungen und Wünsche der Kundinnen sich mit den Rahmenbedingungen, Vorgaben und Möglichkeiten des AMS spießen.

³² Hielscher, V., Ochs, P.: Arbeitslose als Kunden? Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog. Reihe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“ Sonderband 32, Berlin 2009, Seite 81 ff

³³ Hielscher (2009), Seite 92ff

³⁴ Hielscher (2009), Seite 87

Dieses Spannungsfeld gilt es einerseits gut kommunikativ zu lösen, das heißt eine gute Balance zwischen Eingehen auf die Situation, Anliegen und Wünsche der Wiedereinsteigerin bei gleichzeitiger Verdeutlichung der Grenzen und der Vorgaben zu finden und andererseits einen für beide Seiten gangbaren Kompromiss zu schließen, sofern ein solcher möglich ist. Abblocken und Abwehr scheint auf jeden Fall nicht zur Zufriedenheit der Kundinnen zu führen.

Unterstützung für kommunikative Herausforderungen

Das ist allerdings kommunikativ sehr herausfordernd, insbesondere bei schwierigeren Kundinnen. Unterstützend für die AMS-BeraterInnen könnten Seminare, Coaching, aber auch ein Voneinander-Lernen sein. In diese Richtung geht auch ein Vorschlag der befragten Kooperationspartnerinnen, die Schulungen im Bereich Beratungskompetenz empfehlen.

Darüber hinaus sollte bei der zukünftigen Personalauswahl im AMS Burgenland verstärkt Wert auf kommunikative Aspekte gelegt werden, weil diese Spannungsfelder sich nicht nur in der Beratung von Wiedereinsteigerinnen, sondern generell zeigen. Bei der Wahl der Wiedereinstiegsberaterinnen scheint dieser Aspekt auf jeden Fall gut berücksichtigt worden zu sein.

Handlungsspielräume und Zeit

Um leichter Kompromisse schließen zu können, braucht es vermutlich aber auch einen erweiterten Handlungsspielraum auf Seiten der AMS-BeraterInnen. So steht beispielsweise die Erfahrung, dass Wiedereinsteigerinnen etwas Zeit brauchen, um sich neu orientieren und organisieren zu können der Vorgabe von „Early Intervention“ entgegen. Die Frage ist, wie weit hier entsprechend der individuellen Einschätzungen der einzelnen AMS-Beraterin/des einzelnen Beraters Möglichkeitsräume eröffnet werden können, die mehr sind als nur informelle.

Nicht zu vernachlässigen ist aber auch der Faktor Zeit. Es ist nach Aussage der AMS-Mitarbeiterinnen nicht immer die entsprechende Zeit zur Verfügung, um wirklich ausreichend auf die Wiedereinsteigerinnen und ihre Bedürfnisse eingehen zu können, insbesondere wenn aufgrund von Krankenständen Vertretungen notwendig sind.

Darüber hinaus sollte, so die AMS-Beraterinnen, keine unrealistischen Erwartungen durch die AMS Öffentlichkeitsarbeit geweckt werden.

Gutes Dienstleistungsangebot und gute Zusammenarbeit

Was den Zufriedenheitsfaktor „passende Dienstleistungsangebote“ betrifft, wird seitens der im Rahmen dieser Studie befragten AMS-Mitarbeiterinnen und KooperationspartnerInnen von einem guten und ausreichenden Angebot gesprochen und eine gute Zusammenarbeit zwischen dem AMS und Trägerorganisationen solcher Angebote konstatiert.

Wahlmöglichkeiten, mehr Individualförderungen, Ausweitung von Fachschulungen

Trotzdem liegt eine Reihe von Vorschlägen vor, die vom Studienteam nur unterstrichen werden können. Es wird beispielsweise auf die positive Wirkung von Wahlmöglichkeiten verwiesen, was nicht unbedingt freie Wahl bedeutet, aber Entscheidung zwischen zwei oder mehreren Angeboten (die beispielsweise bei der einer Infoveranstaltung oder einer Messe präsentiert werden) oder die Möglichkeit, aus einem Angebot, wenn es einem nicht gefällt, auch wieder konsequenzlos aussteigen zu können. Letzteres scheint insbesondere deshalb sinnvoll, weil AMS-Kurse im öffentlichen Diskurs nicht immer positiv dargestellt werden und daher Widerstände vorhanden sind, die sich im Rahmen der Kurse aber häufig erfolgreich auflösen lassen und für die Teilnehmerinnen die Sinnhaftigkeit sichtbar wird.

Die Studie zeigt, dass Fachkurse bei den Befragten die positivste Resonanz auslösen. Dies berichten auch die befragten AMS-Vertreterinnen sowie KooperationspartnerInnen. Möglichkeiten zum Ausbau dieser Kurse sollten unbedingt genutzt werden. Hier scheint es insbesondere sinnvoll zu sein, Individualisierungsmöglichkeiten für Kursangebote am freien Bildungsmarkt auszuweiten, auch ein Vorschlag, der in der Studie von Seiten des AMS und der KooperationspartnerInnen eingebracht wird. Das ermöglicht insbesondere eine sehr spezifische Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen in ihrem Berufsfeld und wäre sicher, wenn man sich das Kano-Modell zur KundInnenzufriedenheit³⁵ ansieht, ein sogenannter Begeisterungsfaktor, der die Zufriedenheit positiv beeinflusst.³⁶

Eine weitere Möglichkeit bestünde darin, allgemeine Bildungswünsche wie etwa Fremdsprachen oder EDV mit Bewerbungswissen zu verknüpfen, um die Attraktivität von sogenannten Aktivierungskursen oder ähnlichem zu erhöhen oder Fachmodule in das Angebot „Wiedereinstieg mit Zukunft“ zu integrieren.

Umschulungswünsche genau analysieren, externes Beratungssystem nutzen

Am schwierigsten scheint es Umschulungswünschen zu begegnen. Aus Sicht des Studienteams ist es notwendig, die Gründe dafür genau auszuloten und sie nicht gleich vom Tisch zu wischen und alternative Möglichkeiten, die im selben Berufsfeld liegen, aber nicht dieselbe Tätigkeit betreffen, zu besprechen. Oft sind Frauen diese Alternativen zu wenig bewusst. Das Ergreifen dieser Alternativen bedarf dann möglicherweise keiner kompletten Umschulung, sondern einer gezielten Weiterbildung.

³⁵ Vgl. Hinterhuber, Hans et al. (2003): Kundenzufriedenheit durch Kernkompetenzen. Wiesbaden. S.14f. und kano-Analyse: alle Kundenwünsche zu erfüllen lohnt nicht: www.4managers.de/management/themen/kano-analyse/

³⁶ Die Ende der 70er Jahre von Prof. Noriaki Kano entwickelte und nach ihm benannte Methode zur Strukturierung von KundInnenanforderungen sowie zur Bestimmung von Bedingungsfaktoren für die Zufriedenheit von KundInnen differenziert im Kern zwischen drei Gruppen von KundInnenanforderungen oder -erwartungen, deren Erfüllung oder Nichterfüllung sich unterschiedlich auf die KundInnenzufriedenheit auswirkt: So genannte **Basisfaktoren** zeichnen sich dadurch aus, dass deren Erfüllung als selbstverständlich erwartet wird. Derartige Basisanforderungen sind den KundInnen – so lange sie erfüllt werden – in der Regel nicht als konkrete Erwartungen bewusst. Bewusst werden Basisanforderungen oft erst dann, wenn sie nicht erfüllt werden. Die Erfüllung von Basisanforderungen führt nicht zu Zufriedenheit, deren Nichterfüllung jedoch jedenfalls zu Unzufriedenheit. So genannte **Leistungsfaktoren** sind üblicherweise jene Erwartungen und Anforderungen an ein Produkt oder an eine Dienstleistung, die den KundInnen bewusst sind und die auf die Frage nach den Erwartungen genannt werden. Die adäquate Erfüllung von Leistungsanforderungen führt dementsprechend auch zu hoher Zufriedenheit, deren Nichterfüllung führt zu Unzufriedenheit. Ein bloßes Erfüllen von Leistungsanforderungen führt zu moderater Zufriedenheit. Von diesen beiden Anforderungsebenen zu unterscheiden sind drittens so genannte **Begeisterungsfaktoren**: Begeisterungsfaktoren sind so etwas wie unerwartet positive Erlebnisse oder Erfahrungen, die mit einem Produkt oder einer Dienstleistung gemacht werden. Begeisterungsfaktoren werden nicht erwartet, daher wird deren Nichterfüllung auch kommentarlos akzeptiert. Deren Erfüllung jedoch führt zu wirklicher Begeisterung.

In einzelnen Fällen ist es aber im Sinne der nachhaltigen Arbeitsfähigkeit der Kundinnen sicherlich notwendig, eine Umschulung anzudenken. Wenn eine solche mit einer AMS Förderung nicht möglich ist, sollten den Kundinnen auf jeden Fall Wege aufgezeigt werden, wie sie mittel- bis langfristig in ein anderes Berufsfeld wechseln können.

Da eine solche intensive Beratung im AMS nicht immer realisierbar ist, gilt es in solchen Fällen, und nicht nur in diesen, das vorhandene System an externen Beratungseinrichtungen entsprechend zu nutzen. Die Studie zeigt, dass die Zufriedenheit mit externen Beratungsstellen bei den Wiedereinsteigerinnen, die dort beraten wurden, sehr hoch ist.

Gute Absprache von Stellenvorschlägen

Was den Zufriedenheitsfaktor „Passgenauigkeit von Stellenvorschlägen“ betrifft, so wird in den Interviews mit den AMS-Beraterinnen klar, dass es auch hier um gut abgestimmte kommunikative Prozesse geht.

Das ist deshalb relevant, weil in Bezug auf die Passgenauigkeit von durch das AMS übermittelten Stellen die „Latte“ sehr hoch gelegt zu sein scheint, insbesondere wenn über diesen Prozess keine „Aushandlung“ stattfindet. Darüber hinaus spielen bei der Bewertung der Passgenauigkeit Faktoren eine Rolle, die sich durch die sogenannten hard-facts schwer abbilden lassen.³⁷

Diese kurze Abstimmung bevor ein Stellenvorschlag übermittelt wird, scheint sich zu bewähren, insbesondere wenn es um die Arbeitszeiten geht. Andere Möglichkeiten sind das gemeinsame Analysieren konkreter Stellenvorschläge im Beratungsgespräch oder die Bitte selbst passende Stellen herauszusuchen.

Wesentlich scheint auch, den Wiedereinsteigerinnen zu kommunizieren, dass viele Unternehmen bei passenden Bewerberinnen bereit sind Kompromisse in Bezug auf die Arbeitszeiten zu schließen. Das bedeutet, dass die im Stellenvorschlag genannten Arbeitszeiten nicht unbedingt die letztgültigen sein müssen.

Möglichkeiten der Unterstützung beim Wiedereinstieg und bei der Erwerbskarriere

Neben den Faktoren für Zufriedenheit und deren Berücksichtigung sollte die Studie der Fragestellung nachgehen, wie das AMS Wiedereinsteigerinnen bestmöglich beim Wiedereinstieg und der daran anschließenden Erwerbskarriere unterstützen kann. Einige Antworten ergeben sich bereits aus dem vorher dargelegten.

³⁷ Vgl. Friederike Weber, Michaela Friedl-Schafferhans, Anforderungen von arbeitslosen Personen an die Vermittlung, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Oktober 2011

Zunächst wird noch einmal zusammengefasst, worin sich jene Frauen, denen laut Telefonbefragung der Wiedereinstieg gelungen ist, die also zum Befragungszeitpunkt beschäftigt waren, von den anderen unterscheiden:

- Sie waren etwas häufiger vor der Karenz bereits beschäftigt.
- Nach Alter oder Migrationshintergrund gibt es keinen Unterschied.
- Interessanterweise haben sie auch nicht weniger oder ältere Kinder.
- Sie weisen ein höheres Bildungsniveau auf.
- Ein etwas geringerer Anteil der Wieder-Beschäftigten hat die längste Kindergeldbetreuungsvariante (30+6) gewählt.³⁸
- Etwas häufiger ging auch der Vater in Karenz (diese Fälle sind jedoch insgesamt extrem selten).
- Sie können etwas häufiger auf die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch Familienangehörige zurückgreifen.
- Obwohl auch in dieser Gruppe die Zufriedenheit mit dem AMS hoch ist, zeigen sich die Wieder-Beschäftigten doch mit der Betreuung im AMS insgesamt sowie mit einzelnen Aspekten etwas unzufriedener und sind auch in etwas geringerem Ausmaß der Ansicht, dass ihre Anliegen zufriedenstellend erledigt wurden. Dies hat vermutlich auch damit zu tun, dass es sich bei dieser Gruppe aufgrund des höheren Qualifikationsniveaus um kritischere Personen handelt und diese auch nicht mehr auf die AMS-Leistungen angewiesen sind.

Formale Höherqualifizierung ist wesentlich

Es zeigt sich die hohe Bedeutung von Bildung beim erfolgreichen Wiedereinstieg. Dies weist auf den Bedarf hin, Frauen mit maximal Pflichtschulabschluss formal höher zu qualifizieren. Vorschläge in diese Richtung werden auch von den befragten externen KooperationspartnerInnen eingebracht, wie beispielsweise eine Impacementstiftung für den sozialen Bereich oder Lehrabschlüsse in Ausbildungszentren. Darüber hinaus ist an stufenweise Modelle der Höherqualifizierung zu denken wie beispielsweise das Modell Kompetenz mit System oder an Anerkennungsprozesse wie im Rahmen von „Du kannst was“.

Andere Punkte der Auflistung weisen auf einen Sensibilisierungs- und Beratungsbedarf hin, wie z.B. im Bereich Väterkarenz, Wahl kürzerer Kinderbetreuungsgeldvarianten oder Aktivierung des sozialen Netzwerkes als Unterstützung in der Kinderbetreuung.

Bei Rahmenbedingungen Kooperationen festigen

Nicht in dieser Liste zu finden, aber aus den offenen Rückmeldungen der befragten Wiedereinsteigerinnen zu schließen und auch in den Interviews mit den AMS-Vertreterinnen und externen KooperationspartnerInnen immer wieder angesprochen ist die Relevanz der Themen institutionelle Kinderbetreuung, Mobilität, Vorurteile von Unternehmen und Arbeitszeitmodelle.

Im Bereich Kinderbetreuung scheint es sinnvoll, in Kooperation mit dem Land in Richtung zeitlich ausgedehnter und flexiblerer Systeme zu wirken.

³⁸ Aufgrund der geringen Fallzahl kann das allerdings ein Zufallsergebnis sein.

Beispiele dazu gibt es in Vorarlberg, wo das AMS in die Bedarfserhebung eingebunden ist oder in Wien, wo AMS und MA10 zusammenarbeiten, damit die beiden Systeme möglichst kompatibel werden.³⁹

Darüber hinaus sind Förderungen wie die Kinderbetreuungsbeihilfe des AMS und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung wesentlich.

Auch Mobilität ist ein Thema, das nur gemeinsam mit anderen EntscheidungsträgerInnen wesentlich verbessert werden kann. Im Handlungsbereich des AMS liegt aber die Möglichkeit im Rahmen von Kursmaßnahmen Fahrtechniktraining anzubieten oder im Zuge der Beratung Alternativen wie Fahrgemeinschaften u.ä. aufzuzeigen.

Arbeitszeit: Beratung von Unternehmen und Wiedereinsteigerinnen

Was das Thema Vorurteile von Unternehmen und Arbeitszeitmodelle betrifft, kann das AMS sensibilisierend und unterstützend, beispielsweise im Rahmen der angebotenen Beratung für Unternehmen, wirken. Diese Richtung wurde bereits eingeschlagen und sollte forciert werden, nicht nur bei großen Firmen, sondern auch bei KMU.

In Bezug auf die Arbeitszeit gilt es aber auch die andere Seite zu sensibilisieren. Die im Rahmen der Studie befragten Frauen sind zum Großteil nach der Karenz in Teilzeit eingestiegen oder streben das an. Sehr häufig handelt es sich um maximal 20 Wochenstunden.⁴⁰

Darüber hinaus zeigt sich eine geringe Zustimmung zur Aussage *„Trotz Kindern sollten Frauen so schnell wie möglich wieder Vollzeit arbeiten, weil sich eine zu lange Teilzeitarbeit negativ auf das Lebens Einkommen einer Frau auswirkt.“*

Es braucht einerseits die Bewusstseinsbildung über die längerfristige Bedeutung von Teilzeit und auch darüber, dass es nicht nur die Wahl zwischen 20 Wochenstunden und Vollzeit gibt, sondern geringere Reduktionen in Absprache mit Unternehmen möglich sein können, die in Folge ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen.

Die Bereitschaft mehr als 20 Wochenstunden zu arbeiten würde auch die Arbeitsplatzchancen erhöhen, weil, so weisen einige Aussagen in dieser Studie hin, zu wenig Teilzeitstellen vorhanden sind.

Allerdings gilt es zu beachten, dass der Teilzeitwunsch vieler Wiedereinsteigerinnen aus ihrer Mehrfachbelastung resultiert und dieser Wunsch durchaus seine Berechtigung hat. Man kann nicht die Forderung nach mehr Arbeitsstunden an die Frauen richten, wenn diese nicht andererseits entlastet werden.

Nachbetreuung wesentlich

Unterstützung ist aber nicht nur beim Wiedereinstieg, sondern auch danach wichtig, weil es gerade in den ersten Monaten des Wiedereinstiegs Stresssituationen gibt, die für die Frauen kaum bewältigbar sind. So zeigen beispielsweise die Ergebnisse einer Befragung von Wiedereinsteigerinnen in Deutschland, dass ein Drittel der befragten Frauen nach dem bereits erfolgten beruflichen Wiedereinstieg wieder über einen Ausstieg nachdenkt.⁴¹

³⁹ Vgl. Best-practice Beispiele aus dem AMS Intranet

⁴⁰ Eine aktuelle Studie des Instituts für empirische Sozialforschung, für die im Rahmen des Arbeitsklimaindex innerhalb der letzten beiden Jahre fast 14.500 Beschäftigte befragt wurden zeigt, dass fünf von zehn Frauen, die nach der Karenz wieder in den Job einsteigen, dies mit reduzierter Stundenanzahl tun, knapp ein Fünftel kommt dann mit dem Einkommen nicht mehr aus, bei der Hälfte reicht es gerade. Bei Frauen ohne Karriereunterbrechung sind nur zwei von zehn teilzeitbeschäftigt (Vgl. Babypause als Jobfalle für Frauen, in: Standard vom 16.4.2013)

⁴¹ Vgl. Wippermann (2011), Seite 6

7. Literaturverzeichnis

- 4managers: Kano-Analyse. siehe www.4managers.de/management/themen/kano-analyse/
- AMS Burgenland (Hrsg.): WE-RGS-Check 2012 (AMS-interne Unterlage)
- AMS Österreich (Hrsg.): „Wiedereinstieg mit Zukunft“ <http://www.ams.at/sfa/22383.html> (abgefragt am 28.03.2013)
- AMS Österreich (Hrsg.): Beschreibung der Aufgaben und Kompetenzen von WE-Beraterin und Themenverantwortliche Person (AMS-interne Unterlage)
- AMS Österreich (Hrsg.): Wiedereinstieg mit Zukunft. Beschreibung der Kursmaßnahme. (AMS-interne Unterlage)
- Arbeiterkammer (Hrsg.): <http://www.arbeiterkammer.at/online/kinderbetreuungsgeldvarianten-53313.html#E324222> (abgefragt am 02.04.2013)
- Bernt, Claudia: Beeinflussende Faktoren beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt (Diplomarbeit), Wien 2009
- Der Standard: Babypause als Jobfalle für Frauen, Artikel vom 16.4.2013
- Häfele, Eva: Wiedereinstieg in den Beruf. Gründe, Motive, Hindernisse. Eine Untersuchung zu Vorarlberg, Feldkirch 2011
- Hielscher, V., Ochs, P.: Arbeitslose als Kunden? Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog. Reihe „Modernisierung des öffentlichen Sektors“ Sonderband 32, Berlin 2009
- Hinterhuber, Hans et al. (2003): Kundenzufriedenheit durch Kernkompetenzen. Wiesbaden
- Jakowitsch, Judith: Frauen im Burgenland. Bericht 2011. Hrsg. im Auftrag der Burgenländischen Landesregierung, Referat für Frauenangelegenheiten, Eisenstadt 2011
- Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane: Einstellungen und Werthaltungen zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Deskriptive Ergebnisse einer Einstellungs- und Wertestudie zu Mutter- und Vaterrolle, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit der Frau. ÖIF Working Paper Nr. 66/2007, Wien 2007
- Mairhuber, Ingrid; Papouschek, Ulrike et al.: Arbeitsmarktstudie zum Thema: Erwerbsarbeit und Elternschaft in Wien. Geschlechtsspezifische Unterschiede, betriebliche Logiken und Gender-Budgeting-relevante Maßnahmenvorschläge für eine erfolgreiche Vereinbarkeit. Wien 2010
- Marketmind GmbH: Ergebnisse CMS 2011. Detailanalyse zu Bewertungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern, Mai 2011
- Statistik Austria (Hrsg.): Kindertagesheimstatistik 2011/12, Wien 2012
- Weber, Friederike; Friedl-Schafferhans, Michaela: Anforderungen von arbeitslosen Personen an die Vermittlung. Endbericht an das Arbeitsmarktservice Österreich. Unveröffentlichter Bericht, Wien 2011
- Weber, Friederike; Friedl-Schafferhans, Michaela: Anforderungen von arbeitslosen Personen an die Vermittlung, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Oktober 2011

Weber, Friederike; Hager, Isa et al.: Die Start-Phase der AMS-Beratung aus Sicht der KundInnen. Eine quantitative Untersuchung bei AMS-KundInnen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Endbericht, Wien 2010

Wippermann, Carsten: Zeit für Wiedereinstieg-Potenziale und Perspektiven. Hrsg. v. DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011

Wroblewski, Angela et al.: Qualifikation und Wiedereinstieg. Situation (formal) niedrig qualifizierter Frauen. IHS Studie im Auftrag der AK Wien, Wien 2009