

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	5
Einleitung.....	7
1 Theoretische Sensibilisierung.....	12
1.1 Einführende Theorien zur Geschlechterforschung.....	12
1.2 Strategien der Geschlechterpolitik: Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity Management.....	15
2 Problemaufriss: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Karenz.....	20
2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich.....	23
2.2 Kinderbetreuungsgeld und Frauenförderungsplan.....	27
2.3 Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt.....	30
2.4 Regionale Besonderheiten der strukturschwachen Region.....	33
3 Forschungsstand zu den am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen.....	37
3.1 Arbeitsmarktservice (AMS).....	37
3.2 Kursinstitutionen und Beratungsstellen.....	40
3.3 Beraterinnen und Trainerinnen.....	41
3.4 Wiedereinsteigerinnen.....	42
4 Fragestellung, Relevanz und Geltungsanspruch.....	46
5 Methodischer Zugang und Forschungsprozess.....	48
5.1 Das Expertinneninterview als Erhebungsmethode.....	48
5.2 Überblick in das Sample und Interviewsituationen.....	50
5.3 Die Grounded Theory als Auswertungsmethode.....	52
5.4 Grounded Theory.....	53
5.5 Forschungsfeld und Forschungsprozess.....	57
ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG.....	61
6 Beruflich-fachliches Selbstverständnis.....	61
6.1 Berufsbiografische Besonderheiten.....	61
6.1.1 Berufswahl und Ausbildung.....	62

6.1.2 Wissen und Erfahrung.....	67
6.1.3 Analytische Abstraktion.....	71
6.2 Zielgruppenkonstruktion.....	73
6.2.1 Die typische Wiedereinsteigerin.....	74
6.2.2 Typologie und Ressourcenorientierung.....	76
6.2.3 Analytische Abstraktion.....	81
6.3 Professionelle Beziehungen.....	83
6.3.1 Beziehung zum AMS.....	84
6.3.2 Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen.....	90
6.3.3 Analytische Abstraktion.....	94
6.4 Aufgabenverständnis der Expertinnen.....	95
6.4.1 Institutionelles Aufgabenverständnis.....	96
6.4.2 Persönliches Aufgabenverständnis.....	102
6.4.3 Analytische Abstraktion.....	106
7 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse.....	108
7.1 Verdichtung der empirischen Ergebnisse.....	109
7.2 Weiterführende Praxisperspektiven.....	117
7.3 Weiterführende Forschungsperspektiven.....	118
Literaturverzeichnis.....	120
Anhang.....	127
Abstracts.....	127
Abkürzungen.....	128
Interviewleitfaden zum Expertinneninterview.....	128
Anmerkung zu den Interviewtranskripten.....	129
Lebenslauf.....	130
Eidesstattliche Erklärung.....	131
Danksagung.....	132

Vorwort

Die Thematik „Wiedereinstieg“ in Österreich ist ein heterogenes Forschungsfeld, das durch die vielfältige Beratungs- und Bildungslandschaft und den Anliegen der Frauen geprägt ist. Die große Bandbreite von Einrichtungen, Institutionen und Akteurinnen¹, die Informationen, Beratung und Orientierung für Beruf und Bildung anbieten, lässt in diesem Bereich durch eine Vielzahl an Verflechtungen auf institutioneller wie auch personaler Ebene ein hohes Maß an Komplexität entstehen (vgl. Arbeitsmarktservice 2010a:5f.). Bei der Beschäftigung mit Fachliteratur habe ich festgestellt, dass es noch keine Studien gibt, die sich mit den verschiedenen Ebenen und Aspekten dieses Berufsfeldes in der Erwachsenenbildung auseinandersetzen (vgl. Daigler 2008:245). In dieser Diplomarbeit wird daher das Beziehungsnetzwerk zwischen den unterschiedlichen Ebenen erforscht. Speziell sollen noch nicht erforschte Bereiche zum Thema „Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf aus Sicht der Beraterinnen und Trainerinnen am Beispiel einer strukturschwachen Region“ gefunden und bearbeitet werden. Zentrales Thema der Diplomarbeit ist die Positionierung der Beraterinnen und Trainerinnen als wichtiges Bindeglied zwischen den am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen - den Wiedereinsteigerinnen und dem Arbeitsmarktservice (AMS). Besondere Berücksichtigung findet der Expertinnenstatus, der im Feld arbeitenden Personen und deren Fachwissen. Weitere Forschungslücken haben sich im Laufe der Recherchen und Verfassung der Diplomarbeit ergeben und werden im Schlusskapitel angeführt. Beispielsweise würde sich ein Vergleich zwischen Stadt und Land anbieten. Dieser wird aber in dieser Arbeit nicht angestrebt.

Meine Hypothese geht dahin, dass die Arbeit von Trainerinnen und Beraterinnen in engem Zusammenhang mit rechtlichen, strukturellen und arbeitsmarktpolitischen Vorgaben (siehe Kapitel 2) steht. Ihre Wahrnehmungen könnten Auswirkungen auf ihre Mitarbeit (Arbeitsweisen, Methoden) in Instituten und deren Einschätzung der Situation der Wiedereinsteigerinnen haben. Es soll die Rolle der Beraterinnen und Trainerinnen in der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zwischen AMS und den Frauen analysiert werden. Weiter soll herausgefunden werden, wodurch die berufliche Situation der Expertinnen bestimmt wird. Das gilt es in dieser

¹ Anmerkung der Autorin: Bei Wiedereinsteigerinnen, Trainerinnen und Beraterinnen handelt es sich vorwiegend um Frauen. Ich weise darauf hin, dass in dieser Diplomarbeit bei allen Begriffen die neue Rechtschreibung und die weibliche Form verwendet wird (außer es handelt sich eindeutig um Männer oder wörtlich übernommene Zitate). Diese Schreibweise dient der besseren Lesbarkeit des Fließtextes.

Diplomarbeit aufzuzeigen und mittels Expertinneninterviews, Fachliteratur und Statistiken zu verdeutlichen. Meine Diplomarbeit soll einen tieferen Einblick in die Positionen der Beraterinnen und Trainerinnen in diesem Berufsfeld ermöglichen und so das Wissen über die bisher noch nicht oder wenig erforschten Bereiche der Erwachsenenbildung erweitern. Der direkte Zugang zum praktischen Bereich soll Aufschluss über Rahmenbedingungen, zukünftige Möglichkeiten und konkrete Erfahrungen der Expertinnen geben. So könnte der Weg zu neuen Perspektiven geöffnet werden.

Die vorliegende Studie entstand im Zeitraum Oktober 2010 (Themenfindung) bis April 2012 (Fertigstellung der schriftlichen Endfassung) im Rahmen meines Pädagogikstudiums an der Universität Wien. Das Thema dieser Diplomarbeit ergab sich durch meinen beruflichen Hintergrund. Der Bereich Wiedereinsteigerinnen hat in meiner Arbeitsstelle einen hohen Stellenwert. Als Trainerin in einer Institution, die unter anderem mit Wiedereinsteigerinnen arbeitet, bin ich auf dieses Forschungsgebiet aufmerksam geworden. Neben theoretischen Ansätzen und Debatten gibt es zu diesem Thema einige quantitative und qualitative Studien. In dieser Diplomarbeit werden der aktuelle Forschungsstand und die für die Beantwortung meiner Forschungsfrage gefundenen relevanten Forschungsergebnisse, vorgestellt und diskutiert. Es werden einige Studien zum Thema Wiedereinstieg und aktuelle Kursmaßnahmen, Beratungen und Trainings von Wiedereinsteigerinnen vorgestellt. Frauen, die ohne Kursmaßnahme ihren Wiedereinstieg planen, werden in dieser Diplomarbeit nicht erfasst, da es um die Expertinnen, die mit Wiedereinsteigerinnen in Maßnahmen arbeiten, geht.

Auf meine Forschungsfrage bin ich bei der Durchsicht der Materialien, Statistiken, Bücher und mit Hilfe meiner Arbeitskolleginnen und meiner Betreuerin gestoßen. Es ist mir ein persönliches Anliegen die wissenschaftliche Forschung zu diesem Themengebiet weiter anzuregen.

Wien, April 2012

Jennefer Frosch

Einleitung

Es gilt in unseren kulturellen Kreisen immer noch als selbstverständlich, dass Frauen zu Hause bleiben und sich den Kindern widmen. Sie unterbrechen zumeist ihre berufliche Laufbahn aufgrund der anfallenden Pflichten der Kindererziehung. Männer arbeiten in der Zwischenzeit und versorgen die Familie finanziell. Was, wenn es keine Männer gibt, die das Geld nach Hause bringen? Wenn das Einkommen nicht reicht? Wenn die Frau arbeiten möchte, sowie es ihr Grundrecht² ist? Wiedereinstieg ist ein Thema, das lange Zeit in der Literatur und in der Wissenschaft vernachlässigt wurde. Immerhin handelt es sich um mehr als die Hälfte der Menschheit, die Frauen, die sich in der Regel um Kinder und Haushalt kümmern und damit meist unentgeltlich Reproduktionsarbeit³ verrichten. Genau dieser Personenkreis kann dadurch von einem Wiedereinstieg betroffen sein.

Erst in den letzten Jahrzehnten wurde zunehmend die Wichtigkeit von Schulungen und Beratungen von Frauen nach der Karenz in den Blick gefasst. Es gilt die „stillen Arbeitsreserven“ des Arbeitsmarktes nach Bedarf zu aktivieren. Wiedereinsteigerinnen, die längere Zeit nicht gearbeitet haben, durch die Kinderbetreuung nur beschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und geringe Qualifikationen besitzen, zählen zu den „Problemgruppen“ am Arbeitsmarkt. „Frustrationen, mangelnde Orientierung, Informationsdefizite und Dequalifizierungsprozesse schränken ihre Beschäftigungschancen zusätzlich ein“ (Leitner/Wroblewski 2001: 77).

Durch Kursmaßnahmen und Beratung erhöhen sich nachweislich die Vermittlungschancen von Arbeitssuchenden. Zusätzlich tragen Erfahrungen in Gruppen mit anderen Frauen, die mit ähnlichen Problemen zu tun haben, dazu bei, dass Wiedereinsteigerinnen voneinander lernen.

² Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948, Artikel 23 (Recht auf Arbeit und gleichen Lohn, Koalitionsfreiheit):

1. Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
2. Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
3. Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.
(Gössweiner-Saiko 1992:88)

³ *Reproduktionsarbeiten* sind Tätigkeiten, die zur Erhaltung der menschlichen Arbeitskraft und des menschlichen Lebens notwendig sind. Meist werden sie privat, isoliert und unentgeltlich verrichtet. Dazu gehören: Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Pflegearbeit und ehrenamtliche Arbeit in Form von freiwilliger Arbeit und bürgerlichem Engagement (vgl. Notz 2008:472).

Eine Studie des AMS Vorarlberg zeigt die Unterstützungsnotwendigkeit zur Erleichterung des Wiedereinstieges (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2004).

Natürlich handelt es sich beim Wiedereinstieg nicht nur um ein wirtschaftliches Anliegen, sondern vor allem um ein Anliegen der Frauen selbst, denen es an geeigneten Anschlussmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt fehlt. Große Verunsicherung und mangelnde Flexibilität sind hier nur einige der Themen, mit denen sie zu kämpfen haben und um deren Lösung sie auf der Suche nach geeigneten Stellen bemüht sind. Ratgeberliteratur zum beruflichen Wiedereinstieg boomt. In Kursen für Wiedereinsteigerinnen können Frauen Rat und Hilfe beim Zurückkehren auf den Arbeitsmarkt finden. Durch das Zusammentreffen mit anderen Wiedereinsteigerinnen in ähnlichen Situationen stellen sie fest, dass sie mit ihren Problemen nicht allein sind.

2005 waren rund 3.100 Wiedereinsteigerinnen bei den 23 AMS Geschäftsstellen in Niederösterreich arbeitslos gemeldet. Deren Unterstützung gehört mit zu den arbeitsmarktpolitischen Zielen (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2006). Im Jahr 2005 haben 2.470 Wiedereinsteigerinnen ein halbes Jahr nach ihrer Karenzzeit mit Unterstützung des Arbeitsmarktservice Niederösterreich (AMS NÖ) einen Arbeitsplatz gefunden. Über 2.300 Niederösterreicherinnen waren nach einer familiär bedingten Unterbrechung des Berufslebens in einer passenden Schulungsmaßnahme, bei der sie gezielt auf ihren Wiedereinstieg vorbereitet wurden. Rund 400 Wiedereinsteigerinnen haben an Berufsorientierungsmaßnahmen des AMS NÖ im Jahr 2005 teilgenommen (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2010b). 2008 haben in ganz Österreich 6.300 Frauen mit Hilfe des AMS den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt geschafft (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2009). Mit diesen Zahlen weist das AMS auf die Wichtigkeit und Notwendigkeit von konkreten Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen hin.

Konzepte für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen sich einerseits an der Nachfrage am Arbeitsmarkt orientieren, andererseits an den speziellen Bedürfnissen der Frauen (Kinderbetreuungsplätze, Teilzeit, Erreichbarkeit, etc.). Das AMS erhofft sich durch die Einführung von Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen den Frauen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach einer Familienphase zu erleichtern (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2004:9).

Die Diskussion über Wiedereinsteigerinnen im öffentlichen Raum handelt zumeist von Wiedervermittlungsquoten. Eher selten wird Qualität und Wirkung der Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen thematisiert. Über die Wünsche und Bedürfnisse der Frauen aus der Sicht

der Frauen wird wiederum geschrieben (vgl. Bernt 2009, Hartenthaler 2002, Hirt-Steiner 1995, Reitinger 2007). Dabei wurde bislang wenig auf die Wahrnehmung der Beraterinnen und Trainerinnen in den Maßnahmen und deren Beziehung zu den Frauen und dem AMS geachtet. Aus diesem Grund besteht hier für mich ein Forschungsbedarf. Hartenthaler (vgl. 2002:5) sieht ebenfalls einen Forschungsbedarf hinsichtlich der Situation von Trainerinnen in der Erwachsenenbildung. Meines Wissens nach gibt es noch keine empirische Studie in Österreich und speziell in dieser Region, die sich mit der Perspektive der Beraterinnen und Trainerinnen in dem Bereich auseinandersetzt. Daher setzt diese Diplomarbeit nicht bei der Sicht der Frauen oder des AMS an, sondern betrachtet die Lage aus der Beraterinnen- und Trainerinnen-Position.

Durch meinen Arbeitsplatz habe ich persönlich ebenso mit den Bedürfnissen der Frauen, wie mit den Rahmenbedingungen des AMS zu tun. Ich arbeite zwar nicht speziell mit Wiedereinsteigerinnen, aber es kommt vor, dass solche Frauen an mich vermittelt werden, weil gerade kein Wiedereinstiegskurs abgehalten wird⁴. Gerade mit dieser Einsicht als Mitarbeiterin einer solchen Institution habe ich einen direkten Zugang zum Thema „Wiedereinstieg“ und dem damit arbeitenden Personenkreis.

Aufgrund meiner Involvierung in der Institution bedarf es, um einer wissenschaftlichen Vorgangsweise gerecht zu werden, einer ständigen Selbstreflexion und kritischen Betrachtung des Themas. Hierbei half mir vor allem die Diskussion in der Forschungswerkstatt für Diplomandinnen und die Gespräche mit meiner Betreuerin, um zusätzliche Ansätze zu entwickeln und die Perspektiven zu wechseln.

Meine Diplomarbeit nimmt den Beitrag der Trainerinnen und Beraterinnen an Maßnahmen und Beratungen für Wiedereinsteigerinnen in den Blick (Positionierung im Berufsfeld). Durch die Interviews sollen die momentane Situation und bestehende Wissenslücken aus Sicht der Expertinnen in ihrer beratenden Funktion - als Bindeglied zwischen der Institution AMS und den Kundinnen - expliziert werden. Diese Anschauungsweise ist gerade deshalb so interessant, weil Interviews mit Trainerinnen und Beraterinnen neue Perspektiven und Anhaltspunkte zur Gestaltung der Maßnahmen und gesetzlichen Regelungen für die Wiedereinsteigerinnen liefern können. Des Weiteren gibt eine Befragung von Expertinnen direkten Einblick in das praktische Feld und damit Aufschluss über den derzeitigen Wissensstand und deren

⁴ Anmerkung der Autorin: Meinem Wissen nach gibt es seitens des AMS eine gewisse Zeitspanne, innerhalb derer die Frauen eine Kursmaßnahme besucht haben müssen, wenn sie arbeitsuchend gemeldet sind.

Erfahrungen im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen. Somit lassen sich Rückschlüsse auf Arbeitsweisen, Zusammenarbeit mit den Wiedereinsteigerinnen und Trägerinnen der Institute (AMS, Land, etc.) und rechtliche Rahmenbedingungen ziehen.

Die Diplomarbeit erfolgte in Zusammenarbeit mit verschiedenen Instituten⁵ einer strukturschwachen, ländlichen Region, dem AMS und anderen Forschungsinstituten zur Beschaffung von Materialien. Literatur zum Thema Wiedereinstieg und empirisches Material (Statistiken, Studien) von Maßnahmen und Beratungen wurde untersucht und floss in diese Diplomarbeit ein. Zum Teil wurden Online-Ressourcen und Diplomarbeiten genutzt. Expertinneninterviews wurden mit Trainerinnen und Beraterinnen verschiedener Institutionen geführt, die mit Wiedereinsteigerinnen arbeiten, um Aufschluss über deren Positionierung im Feld zu erhalten und mögliche Gemeinsamkeiten oder Unterschiede zu erkennen.

Die Materialrecherche zum Thema gestaltete sich schwierig, da zu den Begriffen „Wiedereinsteigerinnen“ und „Wiedereinstieg“ wenig Fachliteratur und Informationen direkt aus Österreich zu finden waren, was auf Forschungslücken schließen lässt. Die meisten Treffer bei der Suche nach geeignetem Material über den Wiedereinstieg erzielten vor allem Ratgeber, die speziell für Frauen als Hilfe zur erfolgreichen Eingliederung in den Arbeitsmarkt geschrieben wurden. Hier lassen sich einerseits die große Unsicherheit und andererseits der Bedarf nach Unterstützung der Frauen beim Wiedereinstieg feststellen, bei dem auch Beratung und Training in speziellen Kursen (seitens des AMS) ansetzen⁶. Was unter Wiedereinsteigerinnen in dieser Diplomarbeit zu verstehen ist, wird zu Beginn des zweiten Kapitels definiert.

Das erste Kapitel der Diplomarbeit „Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf aus Sicht der Beraterinnen und Trainerinnen“ dient der Einführung in Grundlagen rund um wissenschaftliche und politische Begriffe zum Thema Wiedereinstieg. Das soll zu einem erhöhten Verständnis der Probleme der Frauen beim Wiedereinstieg beitragen und deren soziale Ungleichstellung aufzeigen.

Das zweite Kapitel beschäftigt sich mit einem Problemaufriss des Themenkomplexes Wiedereinstieg: Hierzu gehört ein allgemeiner Teil über den Wiedereinstieg, gesetzliche Regelungen,

⁵ Anmerkung der Autorin: Auf Namen und Homepage-Adressen der Institute wurde aus Gründen der Anonymisierung verzichtet, ebenso auf die Darstellung der einzelnen Kursinstitute.

⁶ Anmerkung der Autorin: Männer sind vom Wiedereinstieg fast nicht betroffen, wie im zweiten Kapitel der Diplomarbeit ausgeführt wird.

die derzeit in Österreich zum Tragen kommen und speziell die Arbeitsmarktsituation für Frauen. Ebenso skizziere ich die Kursmaßnahmen und Beratungen für Wiedereinsteigerinnen verschiedener Institute, um einen Überblick über die Angebote in der strukturschwachen Region zu geben.

Kapitel drei behandelt den aktuellen Forschungsstand, der anhand einiger ausgewählter Publikationen der letzten Jahre veranschaulicht wird und an den diese Diplomarbeit anknüpft und aufbaut. Schriftlich zugängliche Quellen zu den verschiedenen Sichtweisen der Akteurinnen (AMS, Institutionen, Beraterinnen/Trainerinnen und Wiedereinsteigerinnen) im Wiedereinstieg werden vorgestellt. Ich beziehe mich hier auf Studien, die sich mit Wiedereinsteigerinnen und ihren Bedürfnissen auseinander gesetzt haben, sowie auf Studien, die Perspektiven des AMS und der Beraterinnen und Trainerinnen untersucht haben.

Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit der Fragestellung, Relevanz und Geltungsanspruch der Diplomarbeit. Es wird davon ausgegangen, dass die hier bearbeitete Fragestellung in der Art und Weise noch nicht erforscht worden ist.

Um den Forschungsprozess und meinen methodischen Zugang zu verstehen, wird im fünften Kapitel beschrieben was, wer und wie geforscht wurde. Das erleichtert das Nachvollziehen der wissenschaftlichen Vorgangsweise dieser Diplomarbeit.

Im sechsten Kapitel der Arbeit folgt der empirische Teil, der sich zusammensetzt aus einer Analyse der geführten Expertinneninterviews, einer Auswertung auf Basis der Grounded Theory nach Glaser und Strauss, einer Zusammenfassung aller gefundenen Kategorien und deren kritischer Reflexion in Hinblick auf die Forschungsfrage.

Den Abschluss bildet Kapitel sieben mit einem Ausblick auf die mögliche Relevanz der Ergebnisse für weiterführende Forschung und praktische Anwendbarkeit im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen.

1 Theoretische Sensibilisierung

Die theoretische Sensibilisierung dient der Einführung in das Thema Wiedereinstieg über zwei Perspektiven. Das Kapitel setzt sich mit den theoretischen Grundlagen und geschlechterpolitischen Konzepten auseinander, die im Zusammenhang mit den praxisrelevanten Aspekten dieser Diplomarbeit stehen. Kapitel 1.1 stellt die begrifflichen Bestimmungen (Genderstudien, Geschlecht, Geschlechterverhältnis, doppelte Vergesellschaftung, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung) dar, um die Situation der Wiedereinsteigerinnen im sozialen Gefüge zu veranschaulichen. Erst durch das Verständnis für die Eingebundenheit in gesellschaftlichen Strukturen ist man in der Lage die Lebensbedingungen von Wiedereinsteigerinnen umfassend nachzuvollziehen. Kapitel 1.2 beschäftigt sich mit arbeitsmarktpolitischen Strategien der Geschlechterpolitik, die die Gleichstellung von Männern und Frauen zum Ziel haben. Darin wird erklärt was unter Gleichstellungspolitik, Diversity Management und Gender Mainstreaming zu verstehen ist. Warum sind diese Begriffe wichtig für heutige Entwicklungen in der Erwachsenenbildungslandschaft? Wie stehen sie in Beziehung mit dem beruflichen Wiedereinstieg von Frauen? Inwieweit sind die Begrifflichkeiten und damit verbundene Theorien für die Expertinnen relevant? Letzte Frage wird versucht im empirischen Teil zu beantworten.

1.1 Einführende Theorien zur Geschlechterforschung

Die Entwicklung der *Genderstudien* oder Frauenstudien ist mit der Frauenbewegung und politischen Forderungen verbunden und beginnt in Amerika in den 1960er Jahren, in Deutschland in den 1970er Jahren. Frauenbildung war ein zentraler Bestandteil der neuen Frauenbewegung und sollte zur Befreiung der Frauen beitragen. Für die Frauenforschung waren die Frauensicht (Überwindung der Vorherrschaft der männlichen Sichtweise) und die Frauenteilhabe (Abbau von Herrschaftsformen und Selbstbestimmung) als Ziele zentral. Genderstudien sind nicht primär auf die Arbeit mit Mädchen und Frauen ausgerichtet, sondern sollen Geschlechterverhältnisse in den Blick nehmen (vgl. Faulstich-Wieland 2006:87-127).

Das *Geschlecht* wird primär am sichtbaren (morphologischen) Geschlecht festgemacht. Diese „Zweigeschlechtlichkeit“ wird heute in Frage gestellt: „Insofern ist die Zuordnung jedes Men-

schen zu einem Geschlecht - weiblich oder männlich - eine gesellschaftlich entwickelte Übereinkunft“ (Faulstich-Wieland 2006:101). Es gibt einen philosophischen und einen sozialwissenschaftlichen Diskurs in der Bestimmung von Geschlecht und verschiedene geschlechtertheoretische Ansätze, die bis heute vertreten werden. Zentrale Begriffe, die in diesem Zusammenhang diskutiert werden, sind: Differenz, Gleichheit, Verschiedenheit und Unterschied (vgl. ebd.:105f.).

Simone de Beauvoir (1968:265 zit. nach: Faulstich-Wieland 2006:108) sagte einmal: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“. Durch diesen Satz wurde in den 70er Jahren die Vorstellung einer biologischen Determination vollends aufgebrochen. Der Sozialisationsprozess wurde als prägend verstanden. Die weibliche und männliche Geschlechterrolle kommt durch kulturelle Formung zustande: „Die soziale Konstruktion von Geschlecht meint also diese Herstellung und ständige interaktive Reproduktion von Verhalten, das *doing gender*“ (Faulstich-Wieland 2006:109). Im Alltag werden die Handlungen des Einzelnen permanent abhängig vom sozialen Kontext bewertet: „Nicht das individuelle Verhalten bestimmt insofern darüber, ob man sich ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ gibt, sondern die Interaktionen und der soziale Kontext sind entscheidend“ (ebd.:109).

Anders formuliert sind Frauen in ihre soziale Umwelt eingebettet. Sie agieren und bewegen sich innerhalb dieser. Durch diesen Kontext werden Frauen in ihren Handlungen beeinflusst, aber auch eingeschränkt. In diesem Kontext können sich Wiedereinsteigerinnen nicht dem Einfluss der Gesellschaft entziehen, was für sie beispielsweise eine Erschwernis bei der Arbeitssuche bedeuten kann. Die Folge dieser kontextuellen Eingebundenheit ist, dass in Österreich Frauen grundsätzlich als „Mängelwesen“ wahrgenommen werden. Die Stigmatisierung des weiblichen Geschlechts als fehlerhafter Mensch beeinflusst die Wahrnehmung der Frauen von sich selbst. Dieses negative Selbstbild schränkt sie in ihrer Freiheit und damit in ihren Möglichkeiten ein (vgl. Kubes-Hofmann 2008:37f.).

Faulstich-Wieland führt als zentralen Ansatz der Genderforschung den Blick auf das *Geschlechterverhältnis* an:

„Soziale Ungleichheitslagen werden durch die jeweilige Struktur des Geschlechterverhältnisses bedingt. Dabei ist allerdings das Geschlecht nur ein Merkmal, andere Klassifizierungen, wie Klasse und Ethnie, bestimmen ebenfalls die soziale Lage. Zwischen Frauen unterschiedlicher Klassen können deshalb mehr Differenzen liegen, als zwischen Frauen und Männern gleicher Klasse.“ (Faulstich-Wieland 2006: 112)

Faulstich-Wieland beschreibt damit, dass mehr als nur das Geschlecht berücksichtigt werden

muss, wenn man verstehen will wie soziale Unterschiede in der Gesellschaft zustande kommen. Außerdem genügt es nicht Vergleiche über das Geschlecht zu ziehen, wie in folgendem Zitat der Autorin, in dem sie Regina Becker-Schmidt rezitiert, deutlich wird:

„Regina Becker-Schmidt (1996) kritisiert die Auffassung von Gleichheit wie die von Differenz als Charakteristikum des Verhältnisses der Geschlechter zueinander. Beide seien nur historisch zu begreifen. Gleichheit als Rechtsgleichheit abstrahiert von konkreten Lebensbedingungen. Diese aber sind in unserer Gesellschaft für Frauen und Männer nicht gleich - wir finden eine Differenz zwischen den Geschlechtern, insbesondere in der Organisation der Familien- und Hausarbeit, die nach wie vor überwiegend dem weiblichen Geschlecht obliegt.“ (Faulstich-Wieland 2006:112f.)

Dieses Zitat hebt die Unterschiede in den Lebensbedingungen von Männern und Frauen hervor, die zu einer Ungleichstellung führen. Die Differenz zwischen den Geschlechtern drückt sich vor allem in der selbstverständlichen Zuordnung der privaten und öffentlichen Arbeitsbereiche aus. Frauen, die beide Bereiche übernehmen, leisten doppelte Arbeit. Das wird auch als *doppelte Vergesellschaftung* bezeichnet und bedeutet doppelt eingebrachtes Arbeitsvermögen im sozialen Zusammenhalt (vgl. Becker-Schmidt 2008:67). Zur körperlichen Beanspruchung kommt zusätzlich der psychische Druck im Wechsel der Tätigkeiten umschalten zu müssen. Die soziale Integration geht zu Lasten der Frau:

„Die Vergesellschaftung über zwei Arbeitsformen impliziert doppelte Diskriminierung. Frauen werden zur unbezahlten Hausarbeit verpflichtet, was zudem ihre gleichberechtigte Integration in das Beschäftigungssystem erschwert. Und die marktvermittelte Arbeit von Frauen wird schlechter bewertet als die von Männern. Es ist ein Dilemma: Wie immer Frauen sich entscheiden für Familie und gegen Beruf, gegen Familie und für Beruf oder für beiden - in jedem Fall haben sie etwas zu verlieren. Wenn sie eine marktvermittelte Beschäftigung aufgeben, entfallen finanzielle Selbständigkeit, marktvermittelte Formen sozial Anerkennung und Kooperationserfahrungen sowie die Chance, sich professionelle Kompetenzen anzueignen. Stellen sie um einer beruflichen Karriere willen ihre psychosozialen Bedürfnisse nach ein Partnerschaft und/oder Kinder in den Hintergrund, bezahlen sie das mit emotionalen Einbußen. Jede Entscheidung läuft auf einen Kompromiss aus, weil Einschränkungen unvermeidbar sind.“
(Becker-Schmidt 2008:67)

Egal welche Wahl Frauen treffen - Arbeiten und/oder Kinder zu haben - sie müssen aufgrund ihrer Entscheidungen Nachteile in Kauf nehmen. Die doppelte Vergesellschaftung fordert ihren Tribut durch die hohe Belastung in körperlicher und psychischer Hinsicht. Solange traditionelle Rollenbilder vorherrschen, wird sich nichts an der sozialen Ungleichstellung ändern.

Der nächste Begriff, der diskutiert wird ist die *geschlechtsspezifische Arbeitsteilung*, die sich am österreichischen Arbeitsmarkt feststellen lässt und welche eine der wesentlichen Ursachen für die ökonomische und soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern darstellt und daher im Zusammenhang mit der Situation der Wiedereinsteigerinnen steht. Bei geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung handelt es sich um eine Trennung des Arbeitsmarktes in Berufsbereiche oder -positionen, die vorwiegend Frauen oder Männern zugeordnet werden. Es gibt eine *vertikale* (Hierarchie der Lohnstufen: Männer oben, Frauen unten) und eine *horizontale* (geschlechtsspezifische Teilung in Männer- und Frauenberufe) *Segregation* des Arbeitsmarktes (vgl. Wastl-Walter 2010:89). Zu dieser Unterscheidung kommt der Bereich der unbezahlten Arbeiten im Haushalt und in der Kindererziehung hinzu, der vorwiegend den Frauen obliegt:

„Über die gesellschaftliche Konstruktion, dass die Erwerbsarbeit höher bewertet wird als die Hausarbeit, des weiteren Männerarbeit vorrangig Erwerbsarbeit bedeutet, Hausarbeit dagegen als Frauenarbeit gilt, verläuft die soziale Verortung der Geschlechter. Der Status des männlichen Geschlechts ist sowohl in der Erwerbssphäre als auch in der Familie dominant, weil in beiden Sphären seine berufliche Arbeit die Verhältnisse und Beziehungen zwischen den Genusgruppen bestimmt.“ (Faulstich-Wieland 2006:113)

Hier zeigt sich deutlich, dass die höhere Bewertung der Erwerbsarbeit Einfluss auf die Stellung der Frau in der Gesellschaft hat. Für den Mann bedeutet das einen Vorteil in der Geschlechterhierarchie. Um eine Aufhebung dieser zu bewirken, müsste die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufgelöst werden (vgl. Wastl-Walter 2010:89). Ein Instrument zum Abbau der Geschlechterhierarchie, ist die Gleichstellungspolitik, auf die im Folgenden eingegangen wird.

1.2 Strategien der Geschlechterpolitik: Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversity Management

Die institutionelle *Gleichstellungspolitik* zielt auf die gleiche Teilhabe von Frauen an den gesellschaftlichen Ressourcen. Es geht um eine Angleichung an die Positionen der Männer, welche zu einer „Modernisierung der Gesellschaft“ führen soll. Gleiche Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen würde die traditionelle Rolle erweitern, lässt aber die privilegierte männliche Geschlechterrolle unberührt (vgl. Cordes 2008:923):

„Eine Gleichstellungspolitik, die sich darauf beschränkt, Frauen bei der Anpassung an die bestehenden Qualifikationen zu unterstützen und Nicht-Diskriminierung in Einstellungsverfahren z.B. dadurch herzustellen, dass Vorurteilslosigkeit und

Gleichbehandlung herrschen, blendet ihrer Auffassung nach das Kernproblem, d.h. die beschriebenen ökonomisch relevanten Aspekten, die die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bewirken, aus.“ (Andresen/Koreuber 2009:25)

Das Zitat bringt auf den Punkt, dass eine Gleichstellungspolitik die ökonomische Ungleichheit verdrängt, nicht ausreicht um die Unterschiede zwischen Mann und Frau auszugleichen.

Leitner verweist darauf, dass sich die Benachteiligung auch am Arbeitsmarkt widerspiegelt:

„Ein großer Teil der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wird am Arbeitsmarkt sichtbar (zum Beispiel durch Einkommensunterschiede und Segregation), beziehungsweise steht in unmittelbarer Beziehung zum Arbeitsmarkt (beispielsweise die Trennungslinie zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit).“ (Leitner 2007:9)

Konzepte und Strategien wurden entwickelt, die helfen sollen Gleichheit am Arbeitsmarkt herzustellen. Zwei für diese Diplomarbeit relevante Ansätze möchte ich vorstellen: Gender Mainstreaming und Diversity Management. Diese Konzepte sind Voraussetzungen für die Arbeit im Tätigkeitsfeld der Erwachsenenbildung.

Der Begriff „*Gender Mainstreaming*“ wurde erstmals 1995 in Peking bei der vierten UN-Weltfrauenkonferenz eingeführt und 1999 als neue Politikstrategie in den Amsterdamer Verträgen verbindlich für alle europäischen Mitgliedsländer festgelegt. Das Konzept hat seine Wurzeln in der Entwicklungspolitik und soll die tatsächlichen Interessen der Zielgruppen berücksichtigen (vgl. Fuhrmann 2008:95). Gender Mainstreaming ersetzte die frauenspezifische Perspektive und wurde zur international anerkannten Strategie zur Umsetzung von Gleichstellung von Mann und Frau (vgl. Buchmayr 2008:7).

Eine Definition für Gender Mainstreaming, die 1998 in Straßburg verfasst wurde, lautet:

“Gender Mainstreaming besteht in der (Re)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung politischer Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den politischen Entscheidungen beteiligten Akteuren und Akteurinnen einzubeziehen.“ (Czollek 2008:132)

Gender Mainstreaming ist eine Art „Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung“ für politisches Handeln. Die Strategie bedeutet einen Paradigmenwechsel: Gleichstellung ist nicht mehr nur Frauensachen, sondern eine Querschnittsaufgabe für alle Bereiche der Gesellschaft und ein Leitprinzip. „Alle Maßnahmen sind auf potentielle Wirkung für beide Geschlechter zu durchforsten und nur dann zu realisieren, wenn sie zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen“ (Faulstich-Wieland 2006:128). Das bedeutet permanente Überprüfung auf benachteiligende Faktoren.

Gender Mainstreaming soll den Bedarf an Personen, die über „*Genderkompetenzen*“ verfügen decken. Ein zentrales Element im Zuge der verpflichtenden Realisierung von Gender Mainstreaming ist derzeit das Angebot von Gendertrainings, das den Akteurinnen im jeweiligen Feld einen kritischen Geschlechterblick auf ihre Organisation ermöglichen soll (vgl. Wetterer 2008:127f., Cordes 2008:920f., Kubes-Hofmann 2008:37).

Faulstich-Wieland (vgl. 2006:142) spricht von einem Personalbedarf und vielen offenen Forschungsfragen, so dass auch hierfür ein gezielter Ausbau von Genderstudien notwendig und wünschenswert ist. Sie sieht die Erwachsenenbildung als Ort der beruflichen Fort- und Weiterbildung, an dem Genderkompetenz vermittelt werden kann. „GendertrainerInnen sind ebenfalls ErwachsenenbildnerInnen“ (ebd. 2006: 141). Auch Weiss stellt fest, dass Gender Mainstreaming in Österreich bisher nur schleppend umgesetzt wurde und dass das Konzept „an sich wie es in der Öffentlichkeit rezipiert wird, viel an Schwammigkeit zulässt und sich als vielseitig verwendet - und einsetzbar gezeigt hat“ (Weiss 2008:115). Solange die Voraussetzung einer allgemeinen Gendersensibilität nicht gegeben ist, gibt es Zweifel an der Wirksamkeit. Kritikerinnen sagen, dass Gender Mainstreaming soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männer verschleiern könnte und somit die realen Machtverhältnisse (vgl. Cordes 2008:920f.). Gender Mainstreaming stehe unter anderem im Zusammenhang mit Wettbewerbsverzerrungen und der Lohndiskriminierung von Frauen in den einzelnen EU-Ländern, so die Kritik bei Weiss (vgl. 2008:118). Faulstich-Wieland (2006:128) bemängelt, dass „ein Ansetzen allein bei den Frauen die Gefahr der Polarisierung zwischen den Geschlechtern verstärkt“. Sie kritisiert damit, dass durch spezielle Angebote für Mädchen und Frauen ein Missstand noch verstärkt werde. Mittlerweile ist klar, dass es mehr als nur geschlechtliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Doch die Tatsache, dass wir es immer mit als weiblich oder männlich klassifizierten Menschen zu tun haben, bleibt (vgl. ebd.: 2006:131).

Die neuere Strategie am Arbeitsmarkt nennt sich *Managing Diversity* oder *Diversity Management*. In den USA wurde das Konzept als Unternehmensstrategie entwickelt, das Gender Mainstreaming überlagert und abzulösen beginnt. Diversity Management ist in den späten 1980er in Amerika parallel von mehreren Beraterinnen und Wissenschaftlerinnen entwickelt worden (vgl. Vedder 2009:112). „Beim Diversity Management geht es um Fairness, Toleranz, Chancengleichheit sowie Wertschätzung und Nutzen von Vielfalt in Organisationen“ (ebd.: 113). Managing Diversity setzt bei der Nachfrage nach qualifiziertem Personal an. Es geht um

„Wettbewerbsvorteile, die man sich aus einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft erhoffe“ (Andresen/Koreuber 2009:19f.).

Das derzeitige Diversity Management, so wie es bisher praktiziert wurde, zielt nicht auf übergreifende gesellschaftspolitische Anliegen wie soziale Gerechtigkeit ab (vgl. ebd.:26). Die Ziele werden moralisch, juristisch und vor allem ökonomisch begründet. Es richtet sich gegen „monokulturelle Organisationen, in denen eine dominante Personengruppe alle Schlüsselpositionen einnimmt“ (Vedder 2009:113). Heterogene Beschäftigte haben das Recht auf eine faire ungleiche Behandlung nach ihren unterschiedlichen Bedürfnissen. Sechs Aspekte personeller Vielfalt haben sich als Diversity Management Kerndimensionen, welche in die Organisationsplanung einbezogen werden können, herausgebildet: Alter, Behinderung, Ethnizität/Herkunft, Geschlecht, Religion und sexuelle Orientierung. Diversity Management ist eine Aufgabe, die den Führungskräften zukommt und zielt auf eine Veränderung der Organisationsstruktur hin zu einer multikulturellen Organisation. Um Konflikten vorzubeugen gibt es Trainings. Diversity Management ist keine Theorie, sondern ein normatives Konzept für Organisationen (vgl. ebd.:112-115).

Managing Diversity setzt bei Strukturveränderungen an, wie der Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und der Entwicklung persönlichkeitsfördernder Arbeits(zeit)strukturen. Ebenso wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als Frauen- sondern als „Elternproblem“ begriffen, dessen Lösung etwa „Aus-Zeiten“ für beide vorsieht. Die weitere Entwicklung ist „davon abhängig, dass männliche Führungskräfte ihre Haltung gegenüber Frauen in hochqualifizierten Positionen auf allen Hierarchieebenen im Sinne der neuen Managementkonzepte revidieren“ (Cordes 2008:922).

Vergleicht man beide Strategien miteinander, bringt Gender Mainstreaming eine Erweiterung des politischen Aufgabenfeldes und Diversity Management geht mit einem Perspektivenwechsel einher (vgl. Andresen/Koreuber 2009:21). Die Autorinnen äußern sich für eine „pragmatische Offenheit und Akzeptanz“ (ebd. 2009:29) beider Konzepte. Meuser sieht keinen grundlegenden Unterschied zwischen Diversity Management und Gender Mainstreaming. Er meint, dass der unternehmerische Ansatz des Diversity Management längst Einzug ins Gender Mainstreaming gehalten hat (vgl. Meuser 2009:95-109). Beide Strategien, Gender Mainstreaming und Diversity Management, sind für die im Rahmen der Arbeit interviewten Expertinnen in

der Erwachsenenbildung eine Pflichtvoraussetzung⁷. Die befragten Expertinnen sind durch ihre Arbeit im Erwachsenenbildungssektor in den Strategien geschult und verfügen über Genderkompetenzen, die sie im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen nutzen können. Im empirischen Teil wird unter anderem erforscht, in wieweit Gender-Konzepte Berücksichtigung in der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen finden. Dieser Zusammenhang ist laut Daigler (vgl. 2008:245) noch nicht erforscht worden.

Nach vorangegangenen begrifflichen Bestimmungen theoretischer Grundlagen, die Einfluss auf die Arbeitsweisen der Expertinnen haben können, wird im nächsten Kapitel ein Überblick über die Situation des beruflichen Wiedereinstieg nach der Karenz in Österreich gegeben.

⁷ Das AMS hat für das in einer Bildungsmaßnahme eingesetzte Trainingspersonal als Eignungs- bzw. Pflichtkriterium einen gültigen Nachweis für den Besuch eines Genderseminares im Ausmaß von mindestens 6 Stunden innerhalb der letzten 2 Jahre und eines Diversitytrainings (mind. 16 Stunden) festgelegt (vgl. Arbeitsmarktservice Wien 2012a:1, Arbeitsmarktservice Wien 2012b:1)

2 Problemaufriss: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Karenz

Dieses zweite Kapitel führt in die Thematik des beruflichen Wiedereinstieges nach der Karenz in Österreich und speziell in der strukturschwachen Region ein. Folgende Fragen werden versucht zu beantworten: Was wird unter Wiedereinsteigerinnen in dieser Diplomarbeit verstanden? Wie gestaltet sich der Wiedereinstieg für die Frauen? Warum sind vorwiegend Frauen davon betroffen und welche Konsequenzen hat für sie der Ausstieg aus dem Erwerbsleben?

Es wird erläutert welche gesetzlichen Grundlagen (siehe 2.2) für den Betreuungsgeldbezug gelten. In einem weiteren Schritt werden die Struktur des österreichischen Arbeitsmarktes und die regionalen Möglichkeiten für Wiedereinsteigerinnen (siehe 2.3 und 2.4) skizziert. Es wird darauf verzichtet, die in der strukturschwachen Region mit Wiedereinsteigerinnen arbeitenden Institutionen und deren Angebote einzeln vorzustellen, um die Anonymität der interviewten Expertinnen zu wahren.

In dieser Diplomarbeit werden, unter *Wiedereinsteigerinnen* (vorwiegend) Frauen verstanden, die nach der Kinderpause und damit verbundener Arbeitsunterbrechung wieder dauerhaft über die Geringfügigkeitsgrenze in den Beruf einsteigen möchten. Diese Zielgruppe wird vom AMS unterstützt durch Teilnahme an speziellen Kursmaßnahmen, Beratungen und durch Förderungen (vgl. Leitner/Wroblewski 2001:11).

Das Alter der Wiedereinsteigerin und ihrer Kinder, die Ausbildung, die Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt sind wichtige Kriterien für die Vermittelbarkeit. Kurz ausgedrückt, je jünger die Frauen, je älter die Kinder (die Kinderanzahl spielt dabei keine Rolle), je besser die Ausbildung und je kürzer die Karenzzeit, desto leichter sind Wiedereinsteigerinnen zu vermitteln (vgl. Lutz 2004:6-23, Faccinelli/Zennebe 1996:43-51).

Ich spreche von Wiedereinsteigerinnen als Frauen, weil der Anteil an *wieder einsteigenden Männern* vergleichsweise gering ist, worauf folgende Zahlen verweisen: Seit 1990 können auch Väter bezahlten Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Mit Einführung des Kinderbetreuungsgeldes am 1.1.2002 nutzten 1,92% der Väter das Erziehungsgeld, im Jahr 2003 waren es 2,3% (vgl. Riesenfelder u.a. 2007:8f.). Im Jahr 2011 haben 6,4% der erwerbstätigen Männer, aber 87,3% der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter acht Jahren ihre Erwerbstätigkeit un-

terbrochen (vgl. Statistik Austria 2011b:15). Diese Zahlen bedeuten eine ansatzweise Erhöhung des Anteils der Väter mit Bezug durch Karenzurlaub. Das heißt aber auch, dass immer noch größtenteils Frauen die Kinderbetreuung übernehmen.

Ausschlaggebend für die Entscheidung, dass die Frau bei den Kindern bleibt, ist die Tatsache, dass Männer trotz Gleichstellungspolitik mehr als Frauen verdienen. Außerdem ist die *Vaterschaftskarenz* in der gesellschaftlichen Diskussion bisher nur begrenzt anerkannt und viele Frauen sehen es als ihre Pflicht und als selbstverständlich an, zu Hause zu bleiben. Die Ausschöpfung der vollen zwei Jahre Karenzzeit ist seit 1996 an die Bedingung gebunden, dass Väter mindestens sechs Monate davon in Anspruch nehmen. Die Mindestkarenzzeit von Vater oder Mutter beträgt drei Monate. Durch diese Regelung kam es zu einer realen Verkürzung der Karenzzeit auf eineinhalb Jahre, da kaum Väter von diesem Angebot Gebrauch machten. Dennoch steigt langsam, aber kontinuierlich die Inanspruchnahme (vgl. Riesenfelder u.a. 2007:8f.). Im EU-Vergleich gibt es einzig in Deutschland eine vergleichbare Regelung wie in Österreich, wobei sich hier ähnliche Zahlen zeigen. In nordischen Ländern wird die Väterkarenz sehr oft (70% Norwegen, 38% in Schweden) in Anspruch genommen (vgl. ebd.:8ff.).

Warum die Übernahme der Kinderbetreuung von Vätern nur schleppend vonstatten geht, hat Flaake (vgl. 2009:136f.) in einer Studie untersucht. Die Autorin schreibt, dass die Übernahme von Hausarbeit und Kinderbetreuung für das Selbstbild vieler Männer problematisch ist und als Verlust der Männlichkeit, als „Verweiblichung“, angesehen werden. Diese Ängste können zur Entwertung der Weiblichkeit führen. Ebenso werden die Befürchtungen der Frauen, dass ein Vater nicht die Mutter als ebenbürtiger Elternteil ersetzen kann, deutlich. Flaake kommt zu dem Resümee, dass Arbeitsteilungen nicht nur eine Befreiung von Einschränkungen und neuer Möglichkeiten, sondern auch Verunsicherung bezüglich traditioneller Vorstellungen über Elternschaft mit sich bringen (vgl. ebd.:139f.).

In Österreich ist der Erziehungsgeldbezug eine vom Einkommen unabhängige Transferleistung in der Höhe von 436 Euro. Das könnte mit ein Grund sein, warum sich gut verdienenden Männer gegen die Karenz entscheiden. In Schweden hingegen werden 80% des letzten Einkommens finanziert und es gibt Öffentlichkeitskampagnen, Väterprogramme in Firmen und Väterseminare, um mehr Akzeptanz zu schaffen. Trotz der persönlichen Gründe (Interesse an der Entwicklung des Kindes, berufliche Situation des Vaters/der Mutter, familiäre Situation des Vaters, bessere Lebensqualität), die für eine Karenz von Vätern sprechen, wirkt das öko-

nomische Motiv oft ausschlaggebend auf die Entscheidung gegen eine Väterkarenz (vgl. Hausegger/Schrems/Strobl 2003:2f.).

Mit dem Ausscheiden der Väter bei der Kinderbetreuung ergeben sich für Frauen *Konsequenzen* in der Gestaltung ihres Lebens. Faccinelli und Zennebe (vgl. 1996:15f.) schreiben, dass Frauen in ihrer Biographie meistens keine geradlinige und durchgängige Berufslaufbahn haben. Das hängt, erstens mit der traditionell geschlechtsspezifischen Trennung der Lebensbereiche zusammen (trotz zunehmender Auflockerung durch eine prozentual steigende Berufstätigkeit von Frauen) und zweitens mit der Trennung der öffentlichen und privaten Verantwortungsbereiche und deren ungleicher gesellschaftlicher Anerkennung.

Eine weibliche *Normalbiographie* sieht beispielsweise folgendermaßen aus: Ausbildung, Vollerwerbstätigkeit, Heirat oder Lebensgemeinschaft, Geburt der Kinder, periodische Erwerbstätigkeit, Erwachsenwerden der Kinder, danach erfolgt die Wiedereingliederung in den beruflichen Arbeitsprozess. Für männliche Arbeitnehmer heißen die Fixpunkte in ihrem Leben: Ausbildung, Berufseintritt, Beförderung, mehr oder weniger Karriere, Pensionierung. Familie steht für den Mann stabilisierend im Hintergrund und kann mit einem gewissen Prestigege Gewinn verbunden sein (vgl. Faccinelli/Zennebe 1996:15f., Becker-Schmidt 2008:69).

Demnach bedeuten Kinder für eine Frau einen *Nachteil und Einschnitt ins Erwerbsleben*, wohingegen Männer daraus einen Vorteil ziehen können. Eine Familiengründung bedeutet für Frauen meistens einen beruflichen Ab- oder Ausstieg, da die Arbeitswelt sich vorwiegend an männlichen Strukturen orientiert. Das heißt unter anderem, dass Meetings am Nachmittag angesetzt werden, wenn Frauen meist den Versorgungspflichten nachkommen oder Arbeitgeberinnen Vorurteile gegenüber Müttern haben (zum Beispiel: Fehlzeiten aufgrund von Pflegeurlaub, Inflexibilität), um nur einige Gründe zu nennen. Das verhindert für Frauen einen gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Dazu äußert sich Dackweiler kritisch:

„Die selektive arbeitsmarktbezogene Individualisierung der Frauen durch anhaltende Familialisierung zur Aufrechterhaltung der sozialen Reproduktion von Männern, Kindern, Alten und Pflegebedürftigen (Produktion von Wohlfahrt) verhindert einen egalitären Zugang zum Arbeitsmarkt und trägt zur prekären Situation der Frauen bei.“ (Dackweiler 2004:197)

Die Autorin geht so weit zu sagen, dass Österreich selbst schuld an der Ungleichstellung der Geschlechter sei und kommt zu dem Schluss, dass die Systeme sozialer Sicherung aufgrund der frauenbenachteiligenden Dimensionen geschlechterselektiv sind. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass durch die starke Familienbezogenheit (Wert der Familie) den Frauen sugge-

riert wird, dass sie für sämtliche private Arbeiten zuständig sind, angefangen bei der Kindererziehung bis hin zur Pflege der Angehörigen und durch die moralischen Werte das geradezu selbstverständlich tun. Ohne die unbezahlte Arbeitsleistung der Frauen könnte unser soziales System nicht funktionieren. Das bedeutet für Mütter eine *Doppelbelastung*, wenn sie gleichzeitig Reproduktionsarbeiten und einer Erwerbsarbeit nachgehen möchten. So sind sie automatisch beim Einstieg in und während der Arbeit benachteiligt (vgl. Dackweiler 2004:197f.). Frauen in der Erwerbsökonomie stehen somit nur eingeschränkt für eine Erwerbsarbeit zur Verfügung. Konkret erscheinen Frauen als „Berufsunterbrecherinnen, Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitarbeiterinnen und sind für untergeordnete, zuarbeitende und somit substituierbare, assistierende Positionen prädestiniert“ (ebd.:134). Daraus ergibt sich die *Austauschbarkeit* der Wiedereinsteigerinnen mit der sie am Arbeitsmarkt tagtäglich konfrontiert sind.

Einer Statistik (vgl. Faccinelli/Zennebe 1996:16f.) zu Folge haben 39% aller erwerbstätigen Frauen ihre Berufslaufbahn mindestens einmal unterbrochen. Die Frauen, die nicht mehr in den Beruf einstiegen, übernahmen zu 78,3% selbst die Betreuung, wobei 21% angaben, sie würden gerne die Kinder betreuen lassen. Damit beaufsichtigt ein hoher Prozentsatz der Frauen ihre Kinder lieber selber, als die Obhut und Erziehung anderen familienfremden Personen zu übertragen.

Das führt zum nächsten Kapitel, das sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst, bei der es größere Schwierigkeiten für die Wiedereinsteigerinnen gibt, wie oben beschrieben wurde.

2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich

Die Bedingungen des beruflichen Wiedereinstieges sind kompliziert, wie in den öffentlichen Debatten erkennbar ist. In Österreich ist, nach Dackweiler (vgl. 2003:197f.), keine Besserung der Zustände in Sicht, solange die „Produktion von Wohlfahrt“ bestehen bleibt. Vergleicht man die Studien der letzten Jahre erkennt man, dass sich die Erwartungen und Wünsche (flexible Arbeitszeiten, Qualifizierungsmaßnahmen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, etc.) von Wiedereinsteigerinnen in den letzten 20 Jahren wenig verändert haben (vgl. Jooß-Mayer 2007:60ff.). Verändert hat sich der Arbeitsmarkt und die Arbeitsmarktsituation, beispielsweise aufgrund von technischen Neuerungen, Stellenabbau und der andauernden Wirtschaftskrise.

Der Wunsch bei der Familie zu bleiben ist immer noch bei vielen Frauen gegeben. Besonders, wenn keine finanzielle Notwendigkeit besteht, bevorzugen Frauen diese Alternative. Der Kindererziehung durch die Mutter wird ein hoher Stellenwert beigemessen und nur äußerst ungern fremden Personen die Obhut überlassen. Frauen sehen es als Pflicht und Selbstverständlichkeit an bei den Kindern zu bleiben. 68,8% der Eltern nehmen keine Betreuungsangebote für ihr Kind in Anspruch (vgl. Statistik Austria 2011b:16).

Besteht der Wunsch arbeiten zu gehen ist gerade in den ländlichen Regionen die *Kinderbetreuung* ein großes Problem. Oft sind die Öffnungszeiten der Kindergärten nicht vereinbar mit den Arbeitszeiten der Arbeitgeberinnen. Angebote wie mobile Mütter oder Nachmittagshortbetreuung sind gerade kurzfristig nur schwer zu organisieren, zu teuer oder einfach nicht vorhanden (vgl. Usnik 2000:136/149). Es werden geschätzt ca. 87.100 zusätzliche Kinderbetreuungsplätze benötigt, davon die Hälfte für die Betreuung zu bestimmten Tageszeiten und während der Ferien (vgl. Statistik Austria 2011b:17).

Betreuungsverpflichtungen wirken sich auf das Erwerbsverhalten von Frauen aus. Frauen ohne Betreuungsverpflichtungen gehen zu 71,1% einem Vollzeitjob nach, aber nur 28,9% der Frauen mit Kindern. Das hängt unter anderem mit der fehlenden Kinderbetreuung zusammen. Ein hoher Anteil an Müttern mit Betreuungsverpflichtungen geht einer Teilzeitanstellung nach. Diese Arbeitsform bietet sich für Wiedereinsteigerinnen an, weil sie leichter mit der Kinderbetreuung vereinbar ist. Im Jahr 2010 lag die Teilzeitquote bei Frauen zwischen 43,4% und 55,1% je nach Alter der Kinder, bei Vätern bei 4%. Die Betreuung von Kindern wird in den ersten beiden Lebensjahren fast ausschließlich durch die Mütter übernommen. Bei 33,1% der Paare war nur der Mann erwerbstätig (vgl. Statistik Austria 2011b:16). Diese statistischen Verteilungen zeigen noch immer ein überwiegend traditionelles Rollenbild in Österreich, welches unmittelbar im Zusammenhang mit der finanziellen Ungleichstellung von Frauen steht.

Fehlende Mobilität ist ebenfalls immer wieder gerade im ländlichen Raum ein Thema, da die öffentlichen Verkehrsnetze nahezu nicht vorhanden sind und keine vernünftige Alternative zum eigenen Pkw (sofern überhaupt vorhanden) darstellen. Die Fahrzeiten der regionalen Buslinien sind beispielsweise mit den Öffnungszeiten der Schule gekoppelt und daher in den Ferien weitgehend eingestellt. Auch während der Schulzeit gibt es fast keine Verbindungen und auch die Dauer einer Fahrt mit dem Bus ist selbst auf kurzen Strecken verhältnismäßig

lang und teuer. Dadurch ergibt sich für Frauen, die auf öffentliche Verkehrsmittel im ländlichen Raum angewiesen sind, ein großer Nachteil in der Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes, wodurch sich ihre Stellensuche meist auf den unmittelbaren Nahbereich beschränkt (vgl. Usnik 2000:28/50).

Die prekäre Arbeitsmarktsituation hat die Frauen in ihren Wünschen vorsichtig werden lassen. Die Arbeitslosenquote laut Statistik Austria (vgl. 2010:67) betrug 2010 4,4% (2009: 4,8%), davon suchten 36,5% der Frauen nach einer Teilzeitstelle, aber nur 6,1% der Männer. Frauen kennen für sich nur wenige Möglichkeiten (Arbeitszeiten, Teilzeitjobs oder geringfügig), die für sie am Arbeitsmarkt in Frage kommen. Bei der Stellensuche fehlt oft das nötige Know-how (Wie bewerbe ich mich richtig? Wie finde ich eine passende Stelle?), wodurch der berufliche Wiedereinstieg scheitern kann. So hat in den letzten 20 Jahren das Angebot an Beratungen und geeigneten Schulungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen zugenommen, was zeigt, dass die Frauen nach wie vor Unterstützung beim beruflichen Wiedereintritt benötigen, beziehungsweise das AMS in Wiedereinstiegskursen eine Notwendigkeit sieht (vgl. Lechner 1991, Kirschner 1997, Buchinger/Leitner/Wroblewski 2001, Gschwandtner 2004, Reitinger 2007, u.a.).

Unter *Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie* fallen beispielsweise Rücksichtnahme bei der Arbeitsplanung und der Festlegung von Sitzungszeiten, Reduzierung der Aufgabenbereiche bei einem Umstieg auf Teilzeitbeschäftigung und rechtzeitige Bekanntgabe von Terminen. Es darf durch Teilzeitbeschäftigung keinerlei Benachteiligung für die Bediensteten entstehen. Organisatorische Voraussetzungen sollen geschaffen werden, um Leitungspositionen grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigten zugänglich zu machen. Modelle der Teamarbeit und Projektverantwortlichkeit in Abteilungen sollen erprobt werden. Kooperationsmöglichkeiten mit Kinderbetreuungseinrichtungen in der Nähe der Dienststelle sind zu überprüfen und die Information zur Verfügung zu stellen (vgl. Bundeskanzleramt Österreich 2012).

Vorurteile gegenüber Frauen mit Betreuungspflichten sind nach wie vor ein Grund für die schwierige Situation der Wiedereinsteigerinnen in Österreich. Bei einem Forschungsprojekt im Raum Wien (vgl. Lechner 1991:15ff.) wurde eine *geringe Bereitschaft zur Ausweitung der Teilzeitstellen* festgestellt. Als Gründe hierfür wurden die Inkompatibilität von Teilzeitarbeit

und dem Arbeitsprozess genannt, dass bestimmte Tätigkeiten ständige Präsenz fordern und Arbeitsabläufe durch Teilzeitarbeit beeinträchtigt werden. Dies könnte ein Indiz sein, warum es heute noch so wenige anspruchsvolle Arbeitsplätze und Führungspositionen mit reduziertem Stundenumfang gibt. Gerade in ländlichen Gegenden ist, aufgrund der geringen Dichte an Kinderbetreuungseinrichtungen, die Teilzeitarbeitsstelle bei Müttern am Beliebtesten (vgl. Usnik 2000:68/107f.). Nach Jooß-Mayer (2007:60f.) geht hervor, dass Frauen in Teilzeitbeschäftigungen nicht weniger motiviert sind oder andere Ziele haben als Vollbeschäftigte und somit ebenso wertvoll für Unternehmen sein können, sofern sie eine Chance bekommen.

Das große Ziel in der Familienpolitik ist, dass Frauen die *freie Wahl* haben, arbeiten zu gehen oder zu Hause zu bleiben.

„Unter Wahlfreiheit wird die Möglichkeit verstanden, das Ausmaß der Berufstätigkeit und der häuslichen bzw. außerhäuslichen Kinderbetreuung selber bestimmen zu können. [...] Tatsächliche Wahlfreiheit wäre nur dann gegeben, wenn eine breite Palette an Handlungsoptionen zur Verfügung steht. Sind Rahmenbedingungen wie beispielsweise Kinderbetreuungseinrichtungen und Einkommenssituation reglementiert, bleiben weniger Optionen zur Auswahl.“ (Riesenfelder u.a. 2007:7)

Gleichstellung wäre somit erst dann erreicht, wenn es Alternativen im Lebensentwurf von Frauen gibt. In keinem Wohlfahrtsstaat besteht für verheiratete Frauen und jenen mit Kindern die Option, sich zwischen bezahlter Berufs- und unbezahlter Haus- und Erziehungsarbeit als jeweils „exklusiven“ Tätigkeiten zu entscheiden, außer sie wären reich genug andere für die Hausarbeit zu bezahlen (vgl. Dackweiler 2004:64).

Des Weiteren gehört die gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, zu den frauenpolitischen Zielen. Ein Thema, das immer noch aktuell ist⁸. Vom AMS werden beispielsweise Frauen gefördert, die in typische Männerberufe mit unter 40% Frauenanteil wollen, in denen die Bezahlung besser ist als in Frauendomänen. Die Einführung des Kinderbetreuungsgeldes hatte zur Zielsetzung, dass der Wiedereinstieg gefördert wird. Eine Studie von Lutz (vgl. 2004:4) weist auf gegenteilige Auswirkungen hin, die eine reale Verlängerung des Zeitraumes zu Hause bei voller Inanspruchnahme des Kinderbetreuungsgeldes nach sich ziehen (vgl. 2.2).

⁸ In Österreich leben ca. 8 Millionen Menschen, davon sind die rund 4,1 Mio. Frauen theoretisch gleichberechtigt (vgl. Kirschner 1997:62). Trotzdem:

- Haben Frauen 1/3 weniger Verdienst, obwohl sie wöchentlich mehr arbeiten.
- Werden Berufsanfängerinnen schlechter eingestuft bei gleicher Ausbildung.
- Gibt es kaum Universitätsprofessorinnen, kaum Primarärztinnen.
- Beträgt die durchschnittliche Pension von Frauen fast die Hälfte von Männerpensionen.
- Beziehen 180 000 Frauen keine Pension.

Die Unterstützung und Begleitung durch qualifizierte Beraterinnen und Trainerinnen in der Phase des beruflichen Einstieges, der Um- und Neuorientierung von beruflichen Wiedereinsteigerinnen stellt eine große Herausforderung für die Frauenbildungsarbeit dar. Expertinnen haben den Anspruch und Auftrag Frauen ein Stück weit zu helfen, selbstbestimmt ihre Wahlmöglichkeiten zu erkennen und nutzen zu lernen.

2.2 Kinderbetreuungsgeld und Frauenförderungsplan

Dieses Kapitel dient zur Veranschaulichung der österreichischen Gesetzeslage für Wiedereinsteigerinnen, welche Möglichkeiten und Vorgaben sie haben, innerhalb derer sie ihren Wiedereinstieg gestalten können und die auch die Beraterinnen und Trainerinnen im Rahmen der Kursmaßnahmen und Beratungen beachten müssen.

Folgende Zahlen stammen aus einer Studie des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (vgl. Lutz 2004:2f.) und verdeutlichen die finanzielle Lage der Wiedereinsteigerinnen anhand der geltenden gesetzlichen Regelungen. Seit 1.1.2002 wird Kinderbetreuungsgeld für alle in Österreich lebenden Kindern gewährt:

- Das Kinderbetreuungsgeld wird maximal 36 Monate gewährt und kann von einem Elternteil höchstens 30 Monate bezogen werden.
- Die Höhe des Kinderbetreuungsgeld beträgt 14,53 Euro täglich. Zuverdienste über die Geringfügigkeitsgrenze sind möglich bis zu maximal 14.600 Euro pro Jahr.
- Ein Anspruch auf Karenz besteht bis zum 24. Lebensmonat des Kindes.
- Während der Karenz kann bis zu maximal 13 Wochen pro Jahr einer Beschäftigung nachgegangen werden, die über der Geringfügigkeitsgrenze liegt (im Jahr 2006: 333,16 Euro pro Monat, seit 2011 angehoben auf 374,02 Euro) ohne den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verlieren. Diese Regelung ermöglicht es Karenzierten beispielsweise Urlaubsvertretungen oder Projektarbeiten in der Abteilung wahr zu nehmen. Kinderbetreuungsgeld kann weiterhin bezogen werden.

Seit 1. Januar 2010 gibt es weitere Änderungen (vgl. Marek 2010:7):

- Kinderbetreuungsgeld kann von Personen, die mindestens sechs Monate erwerbstätig waren als Ersatz des Erwerbseinkommen beantragt werden.

- Eine vierte Variante ermöglicht bei kürzerer Maximaldauer ein höheres tägliches Kinderbetreuungsgeld.
- Einkünfte aus Kapitalvermögen, Vermietung oder Verpachtung bleiben unberücksichtigt.
- Bei Berechnung des Zuverdienstes zählen nur mehr Einkünfte aus unselbständiger Arbeit, Gewerbebetrieb, selbstständiger Arbeit und Land und Forstwirtschaft.
- Die individuelle Zuverdienstgrenze ermöglicht Personen mit mehr als 20.800 Euro steuerpflichtigen Einkommen pro Jahr einen höheren Zuverdienst bei pauschalen Kinderbetreuungsgeldbezug.
- Bei Wechsel des Kinderbetreuungsgeldbezugs wird die Mindestbezugsdauer von drei Monaten auf zwei Monate verkürzt.
- Bei Wochengeldbezug vor der Entbindung ruht das Kinderbetreuungsgeld für ein älteres Kind. Für den Vater ist der Bezug während dieser Zeit möglich.

In Folge der Verlängerung des Bezugszeitraumes und der Ausweitung des Kreises der Anspruchsberechtigten zeigt sich eine steigende Zahl an beschäftigten Leistungsbeziehenden, so Lutz (vgl. 2004:4). Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Karenz gilt weiterhin nur 24 Monate, wurde also nicht auf die maximale Bezugsdauer von 30 Monaten für einen Elternteil angeglichen. Das bedeutet den *Verlust des Kündigungsschutzes bei voller Ausschöpfung* der Dauer des Leistungsbezuges. Daraus lässt sich ableiten, dass denen, die die Karenzzeit voll ausschöpfen, kein gesicherter Arbeitsplatz mehr zur Verfügung steht und ihnen der Verlust ihrer bisherigen Tätigkeit drohen kann. Weiters können Frauen, die eine reduzierte Stundenanzahl nach der Karenz in Anspruch nehmen wollen, ihre Stelle verlieren: Wenn sie vor der Karenz Vollzeit gearbeitet haben und nun ohne Einverständnis der Arbeitgeberin weniger arbeiten wollen, hat diese das Recht die Frau zu entlassen (vgl. Riesenfelder u.a. 2007:6).

Laut Studie (vgl. Lutz 2004:39) sind Frauen mit Versorgungspflichten für Kleinstkinder in besonderem Maße mit *Einschränkungen* im Erwerbssystem konfrontiert. Diese Einschränkungen lassen sich unter anderem durch Transferleistungen⁹ mehr oder weniger abfedern. Welche dauerhaften Konsequenzen der verzögerte Wiedereintritt und der damit verbundene Entfall an Berufserfahrung bzw. Verdienstchancen für die betreffenden Frauen hat, hängt von ihrer Wiederbeschäftigungschance und der Gestaltung der Sozialleistungsregelungen ab, schreibt Lutz.

⁹ Unter Transferleistungen werden Wochengeld, Karenzgeld bzw. Sondernotstandshilfe verstanden (vgl. Lutz 2004:11)

- Information der Mitarbeiterinnen über sämtliche Modelle einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Im Besonderen sind auch Männer auf die rechtlichen Möglichkeiten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. Teilzeitkarenzurlaubes hinzuweisen. Gespräche über die künftige Verwendung nach dem Wiedereinstieg sollen geführt werden, in denen Karenzurlauberinnen über geplante interne und externe Weiterbildungsveranstaltungen informiert werden.

Die *Dauer der Unterbrechungen* steigt mit der Anzahl der Kinder, die eine Frau zu versorgen hat und bei den untersten Einkommensklassen. Die Autorin vergleicht die bisherige Karenzregelung mit dem eingeführten Kinderbetreuungsgeld und welche Änderungen sich dadurch ergeben haben. In Folge der Verlängerung des möglichen Bezugszeitraums und der Ausweitung der Anspruchsberechtigten zeigt sich seit 2002 eine wachsende Zahl von Karenz- bzw. Kindergeldbezieherinnen in Verbindung mit einer steigenden Zahl an beschäftigten Leistungsbezieherinnen. Der Anstieg der unselbständig Beschäftigten von 7% auf 14% innerhalb des Jahres 2002 wird als Hinweis auf die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Mütter in Folge der Neuregelung gesehen (vgl. Lutz 2004:4).

Politische Bestrebungen die Situation der Wiedereinsteigerinnen zu verbessern sind formal im Bundesgesetzblatt Nr. 472/2009 „Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz betreffend den Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz“, vermerkt. Folgende Ziele zur Förderung des Wiedereinstieges sind darin festgehalten (vgl. Bundeskanzleramt Österreich 2012):

- Den Wiedereinsteigerinnen soll ein gleitender Wiedereinstieg (Umorganisation, entsprechende Reduzierung des Aufgabenbereiches) und spezielle Schulungen ermöglicht werden.
- Gezielte Förderungen der Fortbildung während der Elternkarenzzeit und nach dem Wiedereinstieg sollen die rasche Reintegration am Arbeitsplatz unterstützen. Dazu gehört die bevorzugte Zulassung und Teilnahme zu Wiedereinstiegsseminaren und das Angebot zu Coaching und Einzelsupervision von Wiedereinsteigerinnen.

Inwieweit die Regelungen des Frauenförderungsplan jedoch umgesetzt und in Anspruch genommen werden, ist nicht Teil dieser Arbeit. Vielmehr wurde in diesem Kapitel ein gesetzliche Rahmen abgesteckt, innerhalb dessen sich das AMS, die Beraterinnen und Trainerinnen sowie die Wiedereinsteigerinnen bewegen. Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld und die

gesetzlich vorgegebene Karenzzeit bestimmen maßgeblich die Möglichkeiten der Frauen wieder in das Berufsleben einzusteigen.

Hier wurde noch nicht berücksichtigt, dass Frauen nur eine Stelle annehmen können, wenn vom Staat oder privat ausreichend Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden. Ein weiterer Punkt, der gerade in dieser peripheren, strukturschwachen Region oder im ländlichen Raum zum Tragen kommt, ist die schlechte Arbeitsmarktsituation und speziell hier der Mangel an geeigneten Arbeitsplätzen für Wiedereinsteigerinnen. Das heißt, das Fehlen von Teilzeitjobs (in höheren Positionen), die vereinbar sind mit der Betreuung der Kinder. Viele Frauen verzichten erfahrungsgemäß auch auf eine Stelle, da die Bezahlung sich im Vergleich mit den Kosten der Organisation von Kinderbetreuung (Mobile Mütter, Tagesmütter) nicht rentiert (vgl. Usnik 2000:136/149).

2.3 Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt

Österreich liegt im EU-weiten Vergleich der Arbeitsbedingungen im Mittelfeld. Die *Erwerbsquote* von Frauen nahm von 1998 bis 2008 von 58,5% auf 65,5% zu, das bedeutet ein Plus von 12%. Hierbei spielt der Anstieg der Teilzeitquote um 36% in den letzten zehn Jahren eine große Rolle. Höhere Bildung trägt zu einer höheren Erwerbsquote bei (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010:15f.). Die Expertinnen des AMS prognostizieren weiterhin eine steigende Anzahl von beschäftigten Frauen, wobei sich die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Beruf und Familie in absehbarer Zeit nicht bedeutend verändern wird (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2005:62f.).

Die Arbeitslosenquote bei Frauen war in den letzten zehn Jahren durchgehend höher als bei Männern und betrug 2008 4,1% (bei Männern 3,6%). Als möglicher Grund werden hier die Kinderbetreuungspflichten genannt und die damit verbundenen Schwierigkeiten eine mit diesen Pflichten vereinbare Stelle zu finden (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010:17ff.). Der Gesamtanteil von geringfügigen Jobs an den Beschäftigungsformen, die somit keinen Einfluss auf die Arbeitslosenquote haben, liegt bei 7,3%. Diese werden zu 67,1% von Frauen ausgeführt, aufgrund der zeitlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. ebd.:25).

Die *Verteilung* von Männern und Frauen *auf Branchen* ist sehr ungleichmäßig. Das österreichische Beschäftigungssystem bewegt sich in den letzten zehn Jahren weg von Tätigkeiten im Bereich der industriellen Fertigung, die geringe Qualifikationen verlangen und hin zu Tätigkeiten in wissensintensiven Dienstleistungsbranchen. Vergleicht man die Wirtschaftssektoren, liegt 2008 der Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung in der Landwirtschaft bei 5,6% für beide Geschlechter, in der Industrie bei 26% (37,4% Männer, 12,4% Frauen) und im Dienstleistungssektor bei 68% (57% Männer, 82% Frauen). Die Statistik zeigt deutlich die Konzentration der Frauen auf den Dienstleistungssektor (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010:33-36).

Die durchschnittliche *Dauer des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses* beträgt bei Frauen 9,2 und bei Männern 11 Jahren. Unterschiede ergeben sich durch das Bildungsniveau und Branchen. So sind Personen mit Pflichtschulabschluss zu 43,3% nach 5 Jahren noch unverändert beschäftigt, Hochschulabsolventen zu 69,7%. Die unsichersten Branchen sind im Bauwesen (40,5%) und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (36,7%) (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010:38).

Weniger als 8% der *Arbeitsplatzverluste* gehen auf Offshoring (Arbeitsplatzverlagerung) zurück. Die maßgeblich negativste Konsequenz der Internationalisierung dürfte aber nicht die Verlagerung, sondern die Vernichtung von Arbeitsplätzen sein (vgl. ebd.:40f.).

Die durchschnittliche *Arbeitszeit* pro Woche beträgt 38,6 Stunden (-3% in den letzten 5 Jahren). Die Teilzeitquote beträgt bei Frauen 41% bei Männern 8,1%. EU-weit ist der Anteil an Teilzeit arbeitenden Frauen in Österreich der 4. höchste (hinter den Niederlanden, Deutschland und Großbritannien). Dabei ist der Anteil der Teilzeitquote bei über 40-jährigen Frauen deutlich höher als bei anderen Altersgruppen. 40% aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten geben als Grund für ihre Teilzeittätigkeit die Kinderbetreuung an (im Vergleich dazu 4% der Männer) (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010:41f.).

Die *Flexibilisierung* der Arbeitszeiten nimmt in Österreich zu. Nur mehr 42% aller Erwerbstätigen haben jeden Tag gleich viele Stunden und nur 52% fixe Beginnzeiten. Gerade hier könnte eine Chance für Wiedereinsteigerinnen liegen, wenn sie ihre Arbeitszeiten an die Kinderbetreuungsmöglichkeiten anpassen könnten (vgl. ebd.:51f./189).

Große *Einkommensunterschiede* gibt es bei Männern und Frauen. Frauen verdienen nur 79% der mittleren Bruttojahreseinkommen der Männer, was mit der hohen Teilzeitbeschäftigung, unterschiedlichen Anfangsgehältern, Branchenzugehörigkeit und Beschäftigungsdauer zusammenhängen könnte. In Österreich nehmen das formale Ausbildungsniveau und Weiterbildungsaktivitäten im Erwachsenenalter zu. Ein guter Bildungsabschluss erhöht die Chancen am Arbeitsmarkt (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010: 51f./190f.).

Beschäftigungsformen wie geringfügige Anstellungen, Teilzeitarbeitsplätze oder unterschiedliche Formen von Selbständigkeit ermöglichen Wiedereinsteigerinnen leichter Berufs- und Privatleben zu verbinden und den Neu- und Wiedereinstieg trotz Betreuungspflichten zu schaffen. Allerdings wirkt sich die geringere Arbeitszeit von Frauen nachteilig auf die Höhe der Pension aus. Für jede dritte KBG-Bezieherin (Kinderbetreuungsgeldbezieherin) verringert sich das Gehalt beim Wiedereinstieg, was auf ein verringertes Arbeitsausmaß (60%), veränderte Aufgabengebiete (26%) und Arbeitsplatzwechsel (33%) zurückzuführen ist (vgl. Riesenfelder u.a. 2007:65).

Der Arbeitsmarkt ist geprägt durch *wechselnde Arbeitsverhältnisse* und Tätigkeiten, so wie durch neu wachsende und sich verändernde beziehungsweise absterbende Arbeitsfelder, so Steiner und Sturm:

„Hinzu kommt die Lockerung der Struktur ‚ArbeitnehmerIn-Arbeitgeber‘ durch die Verschiebung von Verantwortung hin zu kleinen Einheiten im Unternehmen selbst (Profit Center), zu externen Outsourcing-Einheiten und schließlich hin zum Individuum, das schlussendlich vom/von der ZeitarbeiterIn zum/zur LeistungserbringerIn und VermarkterIn der eigenen Arbeitskraft wird.“ (Steiner/Sturm 2005:21)

Wachsende Stellenangebote soll es laut AMS für Frauen in unternehmensbezogenen Dienstleistungen (wie zum Beispiel bei der Gebäudereinigung), im Gesundheits- und Sozialbereich, sowie im Tourismus geben. In den angeführten Bereichen besteht allerdings das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch unregelmäßige Arbeitszeiten und die Gehälter sind in diesen von Frauen dominierten Berufssparten relativ niedrig (vgl. Arbeitsmarktservice Österreich 2005:62f.)

Das folgende Kapitel gibt einen kurzen Überblick in die strukturschwache Region, seine Arbeitsmarktsituation und verschiedene Modelle von Maßnahmen, die Wiedereinsteigerinnen hier zur Verfügung stehen.

2.4 Regionale Besonderheiten der strukturschwachen Region

Die Situation der von mir beschriebenen Region gestaltet sich ähnlich wie in anderen ländlichen Gegenden in Österreich. Die abgeschiedene Lage in Grenznähe trägt zur *negativen Bevölkerungsentwicklung* durch Abwanderungsproblematik und hoher Sterberate (vgl. Usnik 2000:9ff.) bei. Hinzu kommt Arbeitsplatzmangel, niedriges Lohnniveau, schlechte Ausbildungsmöglichkeiten und wenig Infrastruktur. Die Region setzt sich aus vier Kernbezirken und Teilen anderer Bezirke zusammen. Gerade in dieser Region haben in den letzten Jahren durch die Grenzöffnung und die Wirtschaftskonjunktur, viele Industriebetriebe ihre Pforten geschlossen (z.B. Textilbetriebe), Arbeitskräfte reduziert oder sind ins billigere Ausland übersiedelt (z.B. Industriebetriebe). Durch den Abbau von Arbeitsplätzen gingen und gehen vor allem in dieser Region wichtige Arbeitgeberinnen verloren. Durch die periphere Lage und ausländische Konkurrenz sind Betriebsneuansiedlungen eher unwahrscheinlich (vgl. Usnik 2000: 28/49).

Die Region war lange Zeit eine Textilregion (1869 arbeiteten beispielsweise 67% der Bevölkerung in der Textil-Industrie), aber die wenigsten Betriebe konnten sich bis heute halten, wie an geschlossenen Textilfabriken oder einem Textilmuseum (ehemals eine Textilmanufaktur) ersichtlich ist. Durch die Industrialisierung und Verlagerung in den Osten und Asien verloren vor allem Frauen in Niedriglohnberufen und mit geringer formaler Bildung (oft nur Pflichtschulabschluss oder Lehre) - Hilfsarbeiterinnen, Angelernte, Näherinnen, etc. - in der Region ihre Arbeitsplätze. Im Anschluss folgten Stiftungen für die Arbeiterinnen, die aber nur wenig zur Neuorientierung und Wiedereingliederung beitragen konnten. Viele Frauen sind heute vorwiegend auf der Suche nach Beschäftigung im frauentypischen Arbeitssektor, wie Reinigungsjobs oder Hilfsarbeiten, die neben dem Haushalt und der Kindererziehung, oft geringfügig oder „schwarz“ als Zuverdienst den Bezug vom AMS aufbessern, so die gängige Praxis (vgl. Pils/Zlabinger 2012). Auch aus eigener Erfahrung als Trainerin weiß ich, dass diese prekäre Situation in Kombination mit unzureichenden Kinderbetreuungsplätzen und schlecht ausgebautem öffentlichen Verkehrsnetz hier die Ausgangslage für viele Wiedereinsteigerinnen ist. Mit den sinkenden Arbeitsplätzen in der ländlichen Region hat sich gleichzeitig eine Struktur zur Unterstützung der Frauen gebildet .

In dieser Diplomarbeit wird nachfolgend auf die regionalen *Angebote für Wiedereinsteigerinnen* eingegangen. Bei den Nachforschungen hat sich ergeben, dass sich in jedem Bezirk mindestens eine Institution befindet, die ein Beratungs- oder Kursangebot für Wiedereinsteigerinnen bereitstellt. Die Angebote zum Wiedereinstieg gehen von drei- bis viertägigen Kleingruppen bis hin zu dreimonatigen Maßnahmen mit wöchentlichen Einzelberatungen. Die längeren Kurse haben ein Praktikum inkludiert, das den Frauen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess helfen soll. Die Vergabe der Plätze in Kursmaßnahmen und Beratung findet über das AMS statt. Je nachdem, wo eine Frau gemeldet ist und wo die freien Plätze sind, wird sie dem bezirksansässigen Institut zugeteilt. Die Frauen haben hierbei keine Wahl, außer sie haben konkret schlechte Erfahrungen mit einer Institution gemacht oder es bestehen mehrere Auswahlmöglichkeiten im gleichen Bezirk.

Die *Kursinstitute* in der Region bieten in unterschiedlichem Ausmaß meistens Beratung, Coaching und Berufsorientierung an. An einigen Standorten werden Kursmaßnahmen speziell für den Wiedereinstieg angeboten, wo so gut wie keine Vorkenntnisse nötig sind, da es sich um eine Berufsorientierung und Qualifizierung handelt. Bei anderen sind gute Lese- und Rechtschreibkenntnisse Bedingung für die Teilnahme. Im Folgenden werden die unterschiedlichen *Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen* in der Region vorgestellt, die aus den Informationen im Internet ersichtlich waren:

Kleingruppen finden mit drei bis acht Frauen statt, um über alle möglichen relevanten Informationen aufzuklären, die für den Wiedereinstieg nötig sind. Die Themen reichen von Kinderbetreuung über Förderungen bis hin zu gesetzlichen Regeln und den Rahmenbedingungen des AMS. Hier geht es darum, einen Überblick über ihre Möglichkeiten, Rechte und Verpflichtungen zu geben. In diesen drei bis vier Tagen steht ein PC mit Internetzugang zur Verfügung und es werden beispielsweise die AMS Homepage und Jobbörsen angeschaut. Im Rahmen der Kleingruppe einer Institution findet eine Kompetenzerfassung mit Hilfe einer Arbeitsmappe und Hausaufgaben statt. Es besteht die Möglichkeit, dass Frauen dann weiter an die dreimonatige Kursmaßnahme oder andere Beratungsstellen (Rechtsberatung, Scheidungsberatung, psychosoziale Beratung usw.) vermittelt werden.

Dreimonatige Maßnahmen dienen dazu Kompetenzen zu erarbeiten, Bewerbungen zu aktualisieren und Lebensläufe zu schreiben. Es soll bis zum Ende einer Maßnahme für die Frauen

ein klares Ziel (Karriereplan) erarbeitet werden und wie dieses zu verwirklichen ist. Themen, die in einer Maßnahme erarbeitet werden, sind Kinderbetreuungsangebote, Kommunikationstraining, EDV-Training, Fachexkursionen und Bewerbungstraining. Zu den Kursinhalten können des Weiteren gehören: Berufsorientierung am aktuellen Arbeitsmarkt, Einblicke in die Berufsbilder, neue Lernformen, Selbstpräsentation, Gender Mainstreaming, Arbeits-, Sozial- und Pensionsrecht, persönliche Coachinggespräche, Potenzialanalyse, Erarbeitung von Strategien, Vertiefung der sozialen Kompetenzen in Verbindung mit den Erfordernissen im Berufsleben, Abklärung des weiteren Aus- und Fortbildungsbedarfs und Gesundheitsthemen. Ein weiteres Element ist die Imageberatung, die zur besseren Selbstpositionierung der Frau beitragen soll: Welche Kleidung passend für ein Bewerbungsgespräch ist, die Aussagekraft von Farben. Die Inhalte können an die Bedürfnisse und Neigungen der Gruppe angepasst werden nachdem die verpflichteten Themen behandelt worden sind, wobei die Trainerinnen hier die größte Entscheidungsmacht haben.

Die Wiedereinsteigerinnen machen im Rahmen des Kurses ein (verpflichtendes) Praktikum, bei dem sie in neue Bereiche schnuppern, alte Kenntnisse auffrischen und Kontakte knüpfen können. Betriebe werden besichtigt, um den Frauen neue Arbeitsbereiche zu zeigen. Diese Kursmaßnahme dient der Orientierung der Frauen und ein Stück weit der Herstellung eines geregelten Tagesablaufes, wo die Wiedereinsteigerinnen aus dem Haushalt und weg von den Kindern kommen, die bis dahin einen Großteil ihres Tages in Anspruch genommen haben.

Ziele der Kursmaßnahmen sind Stärkung der Kompetenzen, Förderung der Eigeninitiative, Motivation ein Ausbildungsziel zu erreichen und letztendlich die Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Einstiege finden zwei bis vier Mal jährlich in den verschiedenen Instituten statt, aber in einzelnen (Sonder-)Fällen ist auch ein fließender Einstieg möglich. Bei den befragten Instituten sind je zwei Trainerinnen für einen Kurs verantwortlich, sodass die Wiedereinsteigerinnen die Möglichkeit haben, eine Vertrauensbasis herzustellen. Die Trainerinnen können auf den Informationen aufbauen und Entwicklungen fördern, anders als bei modulartigen Kursen mit ständig wechselnden Referentinnen.

Die *Einzelgespräche oder Beratungen* finden im Rahmen der drei Monate dauernden Kursmaßnahmen statt. Sie können von Wiedereinsteigerinnen genutzt werden, um sich zu informieren, dienen der Klärung von Problemsituationen und zur Weiterleitung an die jeweilig zuständigen Beraterinnen und externe Stellen, wie zum Beispiel psychosoziale Dienste, Schuld-

nerinnen-, Rechts- oder Scheidungsberatung. Für jede Wiedereinsteigerin besteht die Möglichkeit ein Einzelgespräch pro Woche in Anspruch zu nehmen, um auf persönliche Probleme und Wünsche einzugehen. Diese können bis zu eine Stunde dauern und haben den Zweck die Frauen bei ihrer Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen. Ziel ist es den Frauen eine Perspektive zu vermitteln, die sie nach Beendigung der Kursmaßnahme verfolgen können.

Zusammenfassend lässt sich bei den Institutionen, in denen die befragten Expertinnen arbeiten, ein Angebot für Wiedereinsteigerinnen erkennen, dass ähnliche Ziele verfolgt und aus Mitteln des AMS finanziert wird. Ziele der Kurse (laut Homepages) sind Information, Findung einer Perspektive und letztlich Integration in den Arbeitsprozess. Für die Frauen besteht praktisch keine Wahlmöglichkeit zu welcher Maßnahme sie kommen.

Im nächsten Kapitel werden die Perspektiven der verschiedenen Akteurinnen berücksichtigt, die am Wiedereinstieg beteiligt sind. Wie bereits erwähnt, habe ich keine Studie gefunden, die sich mit Beraterinnen/Trainerinnen und deren Sichtweise als Bindeglied zwischen AMS und Wiedereinsteigerinnen - was einen wesentlichen Bestandteil der Tätigkeit der Expertinnen darstellt - beschäftigt.

3 Forschungsstand zu den am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen

Bei der Beschäftigung mit der Fachliteratur zum Thema Wiedereinstieg muss zwischen dem Kontext in dem geschrieben wurde und der Perspektive, die auf den Gegenstand eingenommen wurde, unterschieden werden. Befragt man die am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen zum Thema, erhält man unterschiedliche Standpunkte. Für meine Arbeit ist es daher aufschlussreich Studien zu den Perspektiven von Wiedereinsteigerinnen, Kursinstituten und dem AMS vorzustellen, um zu verdeutlichen, welche Relevanz sie für die Positionierung der Trainerinnen und Beraterinnen haben. Profession und Biografie wurde bislang wenig mit geschlechtstheoretischen Diskursen in Verbindung gebracht worden. Ich widme mich in diesem Kapitel ebenfalls den Perspektiven der Expertinnen, mit denen sich der empirische Teil und Schwerpunkt der Arbeit beschäftigt. Nachfolgend werden einige ausgewählte Studien vorgestellt. Damit will ich Einblick in den mir zugänglichen Forschungsstand und weitere mögliche Forschungslücken geben. An den Forschungsstand knüpft die nachfolgende Fragestellung meiner Diplomarbeit, die sich mit Beraterinnen und Trainerinnen als Akteurinnen im Wiedereinstieg beschäftigt. Die Fragestellung hat sich im Laufe des Forschungsprozesses entwickelt und wurde mit Unterfragen präzisiert.

3.1 Arbeitsmarktservice (AMS)

Das AMS ist, hierarchisch gesehen, die oberste in dieser Diplomarbeit behandelte Instanz im Wiedereinstieg. Kursinstitute und Expertinnen nehmen von ihr Vorgaben entgegen und ihre Arbeit wird durch diese Akteurin kontrolliert. Durch das AMS wird vorgegeben, was in den Maßnahmen inhaltlich passiert und Frauen werden zu Maßnahmen gebucht. Auch die meisten Publikationen zum Wiedereinstieg sind vom AMS in Auftrag gegeben worden. Beraterinnen und Trainerinnen agieren zwischen AMS und den Frauen. Daher ist es wichtig, die Perspektive des AMS vorzustellen.

Seit 1986 investiert das AMS in spezielle Frauenförderungsprogramme als Beitrag zur Chancengleichheit. Das AMS Tirol bietet beispielsweise seit 1988 Wiedereinstiegskurse für Frauen in das Berufsleben an, um den Wiedereinstieg zu erleichtern (vgl. Faccinelli/Zennebe 1996:9).

Ziele und Inhalte des AMS in der Berufsorientierung von Erwachsenen sind, laut Expertinnen, allem voran die Vermittlung in den Arbeitsmarkt. Das Ziel von klassischen Berufsorientierungskursen ist die Erstellung eines Karriereplanes inklusive Qualifizierungs- oder Ausbildungsplänen und alternativer Ideen, die realitätsnah und umsetzbar sind. Das heißt, dass im Zuge der praxisnahen Orientierung zum Beispiel bereits ein Praktikum erfolgt, damit die Teilnehmerinnen feststellen können, ob sie sich den Beruf auch praktisch vorstellen können. Den AMS-Kundinnen soll ein Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktsituation vermittelt und ihr Arbeitsfeld in dem Kurs detailliert erarbeitet werden (vgl. Steiner/Sturm 2005:22). Gleiche Ziele sind auch für Wiedereinstiegskurse anzunehmen, die zu Orientierungsmaßnahmen zählen.

Das AMS bevorzugt Kurse, die in *Modulen* aufgebaut sind, damit die Kursteilnehmerinnen selbst oder zumindest partiell bestimmen können, welche Module sie besuchen. Dadurch kann vermieden werden, dass Frauen Maßnahmen doppelt besuchen (z.B. Bewerbungstrainings). Das AMS erhofft sich mit Hilfe modularer Kurssysteme eine Steigerung der individuellen Akzeptanz der Teilnehmerinnen durch Reduktion der Frustrationserlebnisse und Leerläufe. Die starke Arbeitsmarktorientierung kommt Einzelpersonen entgegen, die Arbeit suchen und schnell eine Erwerbstätigkeit aufnehmen möchten (vgl. Steiner/Sturm 2005:22).

Für Wiedereinsteigerinnen mit längerer Unterbrechungsdauer sind neben der Vermittlung von Qualifikationen häufig auch eine Um- oder Neuorientierung, sowie psychosoziale Unterstützungsleistungen erforderlich, um den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Zudem fördert die Orientierung des AMS auf Vermittlungsquoten ein „Creaming“ der Teilnehmerinnen, das heißt es werden vorzugsweise Personen mit besseren Vermittlungsvoraussetzungen, also kürzeren Unterbrechungszeiten und höheren Qualifikationen, für Maßnahmen ausgewählt (vgl. Leitner/Wroblewski 2001:5). Das bedeutet, dass bei der Wahl der Teilnehmerinnen für eine Kursmaßnahme eine Vorentscheidung nach gewissen Kriterien durch das AMS stattfindet. Dabei könnten Wiedereinsteigerinnen, mit schlechten Qualifikationen und längerer Arbeitsunterbrechung benachteiligt werden.

Zwei *Trends* sind zu verzeichnen: Weg von den klassischen, mehrmonatigen reinen Orientierungsmaßnahmen hin zu kombinierten, umfassenden Kursen, in denen die Teilnehmerinnen von der Aktivierung bis hin zur Arbeitsplatzfindung durchgehend begleitet werden. Steiner

und Sturm schreiben, dass hier in den Orientierungskursen eine klare Abgrenzung zwischen Berufsorientierung und Arbeitsmarktorientierung zumeist nur schwer festgemacht werden kann, da die Übergänge oft fließend und implizit verlaufen. Jeder Orientierungskurs befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen der individuellen Sinnstiftung und Sinnfindung durch Arbeit, den aktuellen Bedingungen und der Rigiditäten am Arbeitsmarkt bis hin zum aktuellen Angebot an freien Stellen (vgl. Steiner/Sturm 2005:22).

Der zweite Trend besteht in einer deutlich intensiveren Arbeitsmarktorientierung. Hierbei wird die Nutzung vorhandener Potentiale für einen raschen Job-Einsatz am Arbeitsmarkt genutzt. Eine zügige Aktivierung im Sinne einer nachfrage- bzw. passgerechten Reintegration, auch „Job-Ready-Mentalität“ genannt, ist gefragt. Durch die Arbeitsmarktorientierung besteht eine größere Chance der Vermittlung, die aber gleichzeitig die Gefahr einer unzufriedenen „Jobhopperin“¹⁰ mit langfristig schlechten Karriereperspektiven birgt (vgl. Steiner/Sturm 2005:20).

„Erfolgreiche Arbeitsmarktorientierung bedeutet im Idealfall die Verwirklichung eines optimalen Matchings zwischen den Eignungen und Neigungen einer Person und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes. Die Gewichtung geht allerdings in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, wie vermutet und am aktuellen Trend abgelesen werden kann, in Richtung des rigiden Prinzips: Irgendeine Arbeit ist besser als keine Arbeit“ (Steiner/Sturm 2005:21).

Die Autorinnen beschreiben damit, dass die momentane Arbeitsmarktsituation von den Arbeitnehmerinnen verlangt, sich auch für Stellen zu bewerben, die nicht ihren Wünschen oder Qualifikationen entsprechen. Vereinfacht gesagt besteht das oberste Ziel des AMS in der Vermittlung. Der Mangel an Jobalternativen, besonders im ländlichen Raum, kann nicht durch Umschulungen aufgehoben werden und stellt sich damit als strukturelles Problem dar. Für eine Stelle gibt es viele Bewerberinnen. Bei kaum einem Bedarf an Arbeitskräften entsteht dadurch eine große Konkurrenz.

Laut AMS (vgl. Steiner/Sturm 2005:20) wird die Berufsorientierung von drei Problemfeldern überschattet: Mangel an Transparenz, Beruf als Identitätsstiftung versus ökonomischer Notwendigkeit und Berufsorientierung als effizientes Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Welche Rolle Beraterinnen und Trainerinnen hierbei spielen wird im empirischen Teil diskutiert.

¹⁰ Anmerkung der Autorin: Frauen, die öfter ihren Arbeitsplatz wechseln

3.2 Kursinstitutionen und Beratungsstellen

Einige *Kursinstitute*, meist vom AMS finanziert, bieten Maßnahmen und Beratungen für arbeitslose Frauen und Männer an. Dabei ist für die Kursinstitute die Vertragserfüllung gegenüber dem AMS wesentlich. Darüber hinaus gibt es ausdrückliche Subziele (vgl. Steiner/Sturm 2005:22), die ebenfalls für regionalen Institute gelten, wie zum Beispiel:

- Aktivierung und Stabilisierung;
- Training von Schlüsselqualifikationen;
- Steigerung des Selbstwertes, des Selbstvertrauens und der Motivation;
- Herstellung eines Realitätsbezuges; Lebens- und Arbeitszufriedenheit.

Diese Ziele und Verpflichtungen deuten auf eine gewisse Hierarchie und Ordnung zwischen der Auftraggeberin AMS und den Kursinstitutionen hin. Inwieweit bei Nichterfüllung Konsequenzen für die Institute erfolgen wird in Kapitel 6.3.1. analysiert.

Es gibt nicht „die“ Beratungsstelle für Wiedereinsteigerinnen mit einem einheitlichen inhaltlichen Konzept. Beratung als Hilfe zur beruflichen Wiedereingliederung für Frauen zeichnet sich laut einer deutschen Studie (vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend 1995:5/89/185) durch große Heterogenität der äußeren Bedingungen aus. Die Aufgaben der Beratungsstellen sind durch eine Doppelfunktion gekennzeichnet, nämlich dem Bereitstellen von Information und Beratung im Zusammenhang mit beruflicher Neuorientierung und dem Hinarbeiten auf Verbesserung der strukturellen Bedingungen des Wiedereinstieges. Dazu kommt der Wunsch nach einem Ausbau des Netzes an Kooperationsbeziehungen.

Die zentrale Aufgabe der Beratungsstellen ist die individuelle Beratung. Der Beratungsansatz ist *ganzheitlich* und *prozessorientiert* und hat den Anspruch persönliche, familiäre und gesellschaftliche Bedingungen gleichermaßen miteinzubeziehen. Frauen im mittleren Alter stellen den höchsten Anteil der Ratsuchenden, wobei ein relativ hoher Grad an formaler Schulbildung festzustellen ist. Die Mehrzahl der Berufsrückkehrerinnen¹¹ ist in einer festen Partnerschaft und mit eher kürzeren Unterbrechungszeiten (vgl. Bundesministerium für Frauen und Jugend 1995:6).

¹¹ Anmerkung der Autorin: Wiedereinsteigerinnen

Hinweise auf die Aktualität und der Anknüpfbarkeit an Beratungen und Beratungsstellen in Österreich sind in dieser Diplomarbeit unter anderem berücksichtigt worden und haben sich im untersuchten Interviewmaterial gezeigt.

Strunk (vgl. 1997:27) schreibt, die Erwachsenenbildung müsse sich auf die verstärkte Individualisierung der erwerbsbiografischen Muster von Frauen einstellen. Das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Frauen und das Interesse an kontinuierlicher Erwerbstätigkeit sind erheblich angestiegen. Auch die Konkurrenz zwischen Männern und Frauen verstärkt sich. Das könnte bedeuten, dass klassische Wiedereinstiegskurse mit Orientierungsfunktion an Bedeutung verlieren, so Strunk. Hat dies Konsequenzen für die Kursinstitute? Eine weitere Frage ist, welche Inhalte und Informationen für Frauen bei der Suche nach einer Stelle dann noch relevant sind, um konkurrenzfähig zu bleiben beziehungsweise zu werden? Können die Institute ihr Angebot auf die Bedürfnisse der Frauen und die Vorgaben des AMS ausrichten? Auch hier ist es interessant, die Expertinnensicht zu berücksichtigen.

In ihrer Dissertation sieht Kirschner (vgl. 1997:179) eine pädagogische Herausforderung in der Unterstützung und Begleitung von Wiedereinsteigerinnen für die Erwachsenenbildung. Sie meint verantwortungsbewusste Handlungsaktivität und breite Vernetzung könnten ein geeignetes Instrument in der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen sein. Findet Vernetzung bei Institutionen, die mit Wiedereinsteigerinnen arbeiten statt? Hier setzt im vierten Kapitel meine Fragestellung an, die sich mit der Kommunikation zwischen verschiedenen beteiligten Akteurinnen im Wiedereinstieg und deren Umgang miteinander beschäftigt. Nachfolgend werden die Mitarbeiterinnen von Institutionen analysiert.

3.3 Beraterinnen und Trainerinnen

Als wichtig im Vermittlungsprozess zwischen dem AMS und den Kursteilnehmerinnen erachte ich die Sichtweise der Beraterinnen und Trainerinnen, auf die hier in dieser Abschlussarbeit das Hauptaugenmerk gerichtet wurde. Gerade in diesem Bereich hab ich bisher fast keine wissenschaftlichen Forschungsergebnisse gefunden, auf die ich mich beziehen kann. Daher beschäftigt sich diese Diplomarbeit im empirischen Teil mit den Perspektiven dieser Expertinnen.

Laut Steiner und Sturm (vgl. 2005:20ff.) haben die Trainerinnen von Berufsorientierungskursen eine individuelle und integrative Zugangsweise und berücksichtigen das Umfeld der arbeitssuchenden Person und deren Lebensziele, Wünsche und Bedürfnisse außerhalb der Arbeit. Die Trainerinnen wollen durchgehend einen langfristigen Karriereplan entwickeln helfen und nennen als Subziele bei Orientierungskursen:

- Realitätsnähe der Orientierung: persönliche Stärken und Rahmenbedingungen (Familie);
- Selbstfindung und Selbsterkenntnis;
- Stärkung der einzelnen Person: Selbstvertrauen, Motivation, Hoffnung, Mut;
- gegenseitige Unterstützung der Teilnehmerinnen fördern;
- Praktikumsplatz;
- Finden eines Arbeits-/Ausbildungsplatzes.

An diesen oben genannten Punkten setzen auch die von mir untersuchten und mitgestalteten Kursmaßnahmen und Beratungen an, die ebenfalls zu Berufsorientierungen zählen.

Für die Trainerinnen ist nach Steiner und Sturm (vgl. 2005:20ff.) vorrangig, dass die Personen in den Kursen *Mindestanforderungen* (Deutschkenntnisse, Ansprechbarkeit, eine gewisse Flexibilität/bereitschaft und eine Bereitschaft zum Umdenken) mitbringen. Gemeinsam mit ihren Kundinnen stimmen sie für mehr Beratung und Information vor einem Kurs. Bei manchen modularen Kursformen wird eine solche Beratung von der Schulungsträgerin angeboten, bis vor ca. zwei Jahren gab es auch Informationstage direkt vom AMS, bei denen es ein Kennenlernen und Erstgespräche mit Beraterinnen/Trainerinnen gab. Das könnte bedeuten, dass die Frauen im Vorfeld weniger Informationen über Kursmaßnahmen erhalten. Das nächste Kapitel behandelt ausführlicher Wiedereinsteigerinnen und deren Sichtweisen.

3.4 Wiedereinsteigerinnen

In der Diplomarbeit wurde bereits im zweiten Kapitel auf die Rahmenbedingungen und Probleme hingewiesen, innerhalb derer Wiedereinsteigerinnen agieren. An dieser Stelle wird die Perspektive der betroffenen Frauen thematisiert. Nach Ansicht der Frauen liegen die größten Probleme beim Wiedereinstieg bei der Kinderbetreuung (24% der Befragten), fehlender Er-

fahrung und Praxis (18%), sowie beim Alter (12%). Es zeigt sich bei der Stellenvergabe ein „Schwellenalter“, ab welchem die Lohnanforderungen der Frauen für die Betriebe zu hoch sind. In dem Zusammenhang ist auch interessant, dass 92% der Frauen keine Arbeitszeitmodelle (Telearbeit, Jobsharing) kennen, die ihnen den Wiedereinstieg erleichtern könnten, 98% bekommen solche Angebote auch nicht von potentiellen Arbeitgeberinnen angeboten (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2004:23, Lechner 1991:20ff.).

In ihrer Studie haben Faccinelli und Zennebe (1996:17f.) die *Einschränkungen*, mit denen sich die Wiedereinsteigerinnen konfrontiert sehen, in zwei Barrieren unterteilt:

a) gesellschaftliche Barrieren

- Schwierigkeit, familiäre Pflichten, die immer noch einlastig den Frauen zufallen, mit den Erfordernissen der öffentlichen Arbeitswelt zu koordinieren;
- Mangel an qualifizierten Teilzeitarbeitsplätzen, die sich für Frauen mit den Erfordernissen der Familie tragbar und befriedigend vereinbaren lassen;
- Niedrige Einkommen, bedingt durch die Tatsache, dass Frauen vorwiegend in Niedrigstlohnbranchen beschäftigt sind und selbst bei gleicher Qualifikation im Durchschnitt um ein Drittel weniger als männliche Mitarbeiter verdienen;
- Rasante Umgestaltung der Arbeitsplätze durch den Einsatz von neuen Technologien;
- Geschlechtsspezifische Segmentation des Arbeitsmarktes;
- Zunehmende Rationalisierungsmaßnahmen in traditionellen Frauenarbeitsbereichen, wodurch die Arbeitslosenquote von Frauen ansteigt;
- Verstärkte Konkurrenz am Arbeitsmarkt, besonders in den traditionellen Frauenberufen, da die Erwerbsquote von Frauen ansteigt.

b) subjektive Barrieren

- Eine unzureichende, nicht abgeschlossene oder veraltete Berufsausbildung;
- Ein Durchschnittsalter um 40 Jahre, damit einhergehend erhöht sich das Risiko einer Ablehnung von Betrieben;
- Ein Mangel an Durchsetzungsvermögen, Selbstsicherheit oder auch Eigenverantwortung.

Diese Auflistung aus dem Jahr 1996 von Faccinelli und Zennebe deckt sich nach wie vor mit der aktuellen Problematik der Wiedereinsteigerinnen in Österreich und spiegelt sich später in den ausgewerteten Expertinneninterviews wieder.

In einer anderen Studie (vgl. Steiner/Sturm 2005) wurden die Wiedereinstiegskurse von Kursteilnehmerinnen beurteilt. Für die befragten Wiedereinsteigerinnen bestehen die Ziele in einer Arbeitsaufnahme. Dazu halten sie die besuchten Kurse nur für bedingt hilfreich. Die Teilnehmerinnen wollen Orientierung, Weiterbildung, Information und Hilfe. Als positiv in einem Kurs erachten die Frauen (ebd.:22ff.):

- Aktivitätssteigerung (contra Lethargie), Abwechslung, Austausch mit anderen, Spaß;
- Persönlichkeitsentwicklung: Selbstbild stabilisieren, eigene Stärken entdecken;
- das Gefühl, nicht alleine zu sein;
- Entdecken bzw. Erkunden neuer Arbeitsmöglichkeiten;
- Sammeln von Informationen für Weiterbildung;
- Verbesserung der Bewerbungsstrategien;
- Praktikum - allerdings nur dann, wenn es zur angestrebten Berufsrichtung passt.

Die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen gehen von tatsächlicher Neuorientierung und Aktivierung bis hin zur raschen Vermittlung oder einer Unterstützung zur Selbständigkeit. Hinter der Unzufriedenheit mit dem Kurs kann, so die Expertinnen, auch eine mangelnde Treffsicherheit bei der Kurszuteilung stehen. Seitens der Teilnehmerinnen kann Unzufriedenheit durch fehlende Motivation, durch Widerstände gegen die verpflichtende Zuweisung und die damit verbundene eingeschränkte Selbstbestimmung, sowie durch fehlende Beratung und Information bedingt sein. Manche TeilnehmerInnen schätzen erst nach Kursabschluss Nutzen und Wert eines Kurses in einer positiven Weise, die sie vor Kursbeginn nicht erwartet hätten, schreiben Steiner und Sturm (vgl. 2005:23f.).

Hier stellt sich die Frage in wieweit die Verpflichtung zu Teilnahme an den Angeboten sinnvoll und nützlich ist. Was wird getan um Widerstände aufzulösen? Wo sehen sich Beraterinnen und Trainerinnen in diesem Spannungsfeld? Nachforschungsbedarf besteht ob diese Aussagen auf ganz Österreich zutreffen und die Ergebnisse jetzt noch gelten. Interessant wäre, wie vorgegangen werden kann, um die Ansichten und Vorurteile der Firmen bezüglich der Teilzeitarbeit zu ändern. Das ist aber nicht die Aufgabe dieser Diplomarbeit.

Zusammenfassend wurde in diesem Kapitel zum Thema „Forschungsstand zu den am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen“ versucht aktuelle Studien und Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln darzustellen. In weiterer Folge versuche ich daher mit meiner Fragestellung die Arbeitsweise der Beraterinnen und Trainerinnen, die in diesem Feld eine Schnittstelle zwi-

schen den Instanzen (Ebenen) bilden, zu analysieren. Wie in der Forschungsfrage im nächsten Kapitel formuliert wird, gehe ich davon aus, dass sich die Expertinnen möglicherweise in einem Spannungsfeld befinden, das durch ihre Bindegliedfunktion zwischen AMS und den Wiedereinsteigerinnen, bedingt wird.

4 Fragestellung, Relevanz und Geltungsanspruch

Im Zuge meines Forschungsprozesses wird das Forschungsanliegen Beziehungen zwischen AMS, Beraterinnen/Trainerinnen und Wiedereinsteigerinnen zu untersuchen, formuliert. Es gilt dabei Strategien zu erkennen und zu beschreiben, wie die Expertinnen mit bestimmten Situationen umgehen:

- 1) Wie sehen Beraterinnen und Trainerinnen ihre Rolle als Bindeglied zwischen AMS und Wiedereinsteigerinnen?
- 2) Inwiefern ist es den Trainerinnen/Beraterinnen möglich zwischen den Vorgaben (Rahmenbedingungen) des AMS und den Bedürfnissen und Wünschen der Wiedereinsteigerinnen zu vermitteln?

Ziel der Diplomarbeit ist es, herauszufinden wie Trainerinnen und Beraterinnen mit rechtlichen, strukturellen (Situation am Arbeitsmarkt) und arbeitsmarktpolitischen Vorgaben und den Wünschen und Bedürfnissen der Wiedereinsteigerinnen umgehen. Daraus ergeben sich für mich folgende Unterfragen:

- 1a) Wie positionieren sich Beraterinnen und Trainerinnen im Feld der Erwachsenenbildung (Rolle)?
- 2a) Wie werden diese Rahmenbedingungen wahrgenommen und welche Auswirkungen haben sie auf die Arbeitsweisen der Mitarbeiterinnen der Institute?
- 2b) Kommt es bei den Beraterinnen/Trainerinnen zu Interessenskonflikten zwischen Vorgaben des AMS und Wünschen der Wiedereinsteigerinnen?

Diese Zusammenhänge gilt es in dieser Diplomarbeit differenziert auszuarbeiten und analytisch zu beschreiben. Mit Hilfe des Expertinneninterviews sollen meine Vorannahmen, die bei meiner Mitarbeit in einer Institution entstanden sind, expliziert werden.

Ich denke, dass gerade diese Sichtweise neue Impulse für die (arbeitsmarktpolitische) Forschung aufwerfen könnte, da Beraterinnen und Trainerinnen quasi das Bindeglied zwischen dem Arbeitsmarkt, dem AMS und den Frauen bilden und somit Einblick in alle Instanzen haben. Sie fungieren als Vermittlerinnen zwischen den rechtlichen und institutionellen Gegebenheiten und den Bedürfnissen der Frauen, die versuchen sich wieder auf dem Arbeitsmarkt zu

integrieren. Somit wissen die Beraterinnen aus erster Hand was die Wiedereinsteigerinnen brauchen, beziehungsweise was fehlt. Durch ihre Zusammenarbeit mit dem AMS sind sie gleichzeitig an rechtliche und finanzielle Vorgaben gebunden. Die Wahrnehmung der Expertinnen von der derzeitigen Situation soll in dieser Arbeit erforscht werden. Ich habe versucht auf wissenschaftliche Art und Weise die gestellten Fragestellungen zu klären und andere Forschungslücken im Bereich der Wiedereinsteigerinnen aufzudecken.

Diese Arbeit ist im Bereich der Aus- und Weiterbildung - ehemals Erwachsenenbildung - positioniert, da sie sich dem pädagogischen Themengebiet der Weiterbildungsforschung widmet und sich mit dem Verstehen der Wahrnehmung von Beraterinnen und Trainerinnen und dem Gestalten von Bildungs- und Beratungsprozessen beschäftigt. Der spezielle Blickwinkel durch die Befragung nicht der Teilnehmerinnen, sondern den Beraterinnen und Trainerinnen von Wiedereinsteigerinnen mittels Expertinneninterview eröffnet ein nicht unwesentliches Forschungsgebiet. Hier lassen sich Sichtweisen und Einstellungen der Expertinnen zu ihrem Arbeitsbereich erforschen.

Am Beispiel der Wiedereinsteigerinnen in einer strukturschwachen Region zeigt sich besonders zugespitzt die Problematik des Wiedereinstieges in Österreich und hier speziell im ländlichen Raum, daher könnte die Sicht der Beraterinnen und Trainerinnen für weitere Forschungsansätze und Lösungsvorschläge relevant sein.

5 Methodischer Zugang und Forschungsprozess

Das fünfte Kapitel dieser Diplomarbeit soll Einblick in den gewählten methodischen Zugang, das Forschungsfeld und meinen Forschungsprozess geben. Ich weise noch einmal auf meine Involviertheit als Trainerin in diesem Berufsfeld hin, was sowohl Vorteile also auch Nachteile mit sich bringen kann. Nachfolgend begründe ich meine Wahl für die Erhebungsmethode (Expertinneninterview) und die Auswertungsmethode (Grounded Theory) dieser empirischen Forschung.

5.1 Das Expertinneninterview als Erhebungsmethode

Im Mittelpunkt meiner qualitativen Forschung steht die Sichtweise der Beraterinnen und Trainerinnen, die mit Wiedereinsteigerinnen arbeiten. Dazu wurden von mir mit der sozialwissenschaftlichen Erhebungsmethode des Leitfadeninterviews sechs Expertinnen befragt und deren Interviews vollständig transkribiert. Das Expertinneninterview erschien deshalb als passend, weil nur Expertinnen für Wiedereinsteigerinnen das notwendige Wissen zum Themengebiet und den damit verbundenen Fragen, die in dieser Arbeit erforscht werden, besitzen.

Als *Expertin* bezeichnet man jemanden, der sein Wissen „über spezialisierte Sonderwissensbereiche“ (Pfadenhauer 2009:99) einsetzt um eigenverantwortlich Probleme zu lösen. Expertinnenwissen kann nicht einfach nur abgefragt werden, „da sich die Expertinnen der Relevanzen ihres Handelns keineswegs durchweg bewusst sind“ (Meuser/Nagel 2008:369). Daher muss es mitunter aus deren Äußerungen rekonstruiert werden. Das *Expertinneninterview* hat zum Ziel dieses „Überblickswissen“ zu rekonstruieren und ist damit geeignet die Perspektiven von Expertinnen in ihrem Berufsfeld zu erforschen (vgl. ebd.:101). Gläser und Laudel erklären die Verwendung der Begriffe „Experte“ und „Experteninterview“ folgendermaßen:

„Experte“ beschreibt die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte. Experteninterviews sind eine Methode, dieses Wissen zu erschließen.“ (Gläser/Laudel 2010:12)

Das *Expertinneninterview mit Leitfaden* gehört zu den nichtstandardisierten Interviewtypen. Dabei bildet ein Interviewleitfaden mit offenen Fragen, die Grundlage des Gesprächs (vgl. Gläser/Laudel 2010:111). Angeleitet durch mein Vorwissen und mein Erkenntnisinteresse sind

die Fragen zum Expertinneninterview in Zusammenarbeit mit der kleinen Forschungswerkstatt (Diplomandinnenseminar) entstanden. Sie bildeten den roten Faden und halfen gegebenenfalls die Trainerin/Beraterin wieder zum Thema zurückzuführen oder noch nicht erwähnte Aspekte nachzufragen. Der Interviewleitfaden wurde so konzipiert, dass mir bereits bekannte Details aus meiner Praxis noch einmal nachgefragt wurden, um die Expertinnensichten einbeziehen zu können. Die Themenbereiche des Leitfadens wurden während des Interviews so weitgehend und umfassend wie möglich, anhand von Beispielen aus der Praxis, von den Expertinnen beantwortet.

Die *Interviewtranskripte* befinden sich aufgrund des Umfangs auf einer CD, die von meiner Diplomarbeitsbetreuerin aufbewahrt wird. Das Original-Audiodokument wurde nach erfolgter Transkription gelöscht. Die Einverständnisverklärungen der befragten Expertinnen werden zum Schutz der interviewten Personen gesondert vom restlichen Material aufbewahrt.

Die Entscheidung für das Expertinneninterview fiel aufgrund meiner Arbeit in einer solchen Institution. Dadurch habe ich Einblick in das Berufsfeld und der damit verbundenen Beratungs- und Trainerinnentätigkeit. Ich bin quasi eine „Co-Expertin“ wie Bogner und Menz (2009:77ff.) beschreiben. Vorteile, die sich hierdurch ergeben, sind ein hohes fachliches Niveau und Faktenreichtum. Ein möglicher Nachteil wäre, wenn das Interview im professionellen Relevanzrahmen der Befragten bliebe. Das heißt, wenn es zu einer Konversation unter Expertinnen kommt, was bedeutet, dass die Interviewpartnerin voraussetzt, dass ich als (Co-)Expertin über den Sachverhalt Bescheid weiß. So könnten Informationen im Interview unerwähnt bleiben, die einer nicht mit dem Feld vertrauten Person erklärt werden würden (vgl. Pfadenhauer 2009: 106).

Meine *Rolle als Interviewerin* verstand ich eher als passiv und anleitend. Die Beraterinnen/Trainerinnen sollten grundsätzlich in einer gesprächsähnlichen Situation frei reden (vgl. Pfadenhauer 2009:103). Meine Kontakte zu den Mitarbeiterinnen von Institutionen ermöglichten es mir auf einer Vertrauensbasis zu arbeiten und auf diesem Weg tiefere Einblicke zu erhalten, als in Interviews mit mir unbekanntem Institutionen (vgl. Bogner/Menz 2009:75ff.). Hier ist zu erwähnen, dass das Klima, während der Interviews mit mir nicht vertrauten Expertinnen, durchgängig angenehm und offen war.

Um meiner *Involviertheit* in das Thema und dem damit verbundenen erschwerten interpretativen Zugang zu Daten vorzubeugen, bestand die Notwendigkeit der ständigen Reflexion und kritischen Betrachtung des Themas. Als hilfreich empfand ich vor allem die Diskussionen in der Forschungswerkstatt für Diplomandinnen und den Austausch mit Studentinnen im gleichen Abschnitt ihrer Diplomarbeit, um andere Perspektiven zu entwickeln und eigene festgefahrene Denkmuster aufzubrechen.

5.2 Überblick in das Sample und Interviewsituationen

Im Sinne einer qualitativen Sozialforschung, habe ich bei dem Sample gezielt nach Beraterinnen und Trainerinnen, die mit Wiedereinsteigerinnen zusammenarbeiten, gesucht. Bei der Suche leiteten mich folgende Fragen an: Wer besitzt die relevanten Informationen und ist bereit sie mir zu geben? Aufgrund meiner Tätigkeit als Trainerin, hatte ich einen guten Zugang zu den Expertinnen und erhielt deren Zustimmungen für die Interviews. Befragt wurden vier Trainerinnen und zwei Beraterinnen, wobei die Beraterinnen auch als Trainerinnen gearbeitet haben und die Trainerinnen teilweise Einzelberatungen in ihren Kursen durchführen. Alle haben bei ihrer derzeitigen Arbeit, entweder in der Beratung von Kleingruppen oder im Training, mit Wiedereinsteigerinnen zu tun. Das Alter der Interviewten reicht von Anfang 30 bis 55 Jahre und beinhaltet somit unterschiedliche Erfahrungs- und Bildungshorizonte.

In den Interviews schildern die Beraterinnen und Trainerinnen nicht nur ihre beruflichen Erfahrungen, sondern sprechen auch über ihre Erfahrungen als berufstätige Mütter und mit Arbeitslosigkeit. Im Leitfaden (siehe Anhang) gibt es die Frage, ob eigene Kinder bei der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen eine Rolle spielen. Von den Expertinnen ist eine lange bei ihren Kindern daheim geblieben, zwei sind trotz der Kinder bald wieder ins Berufsleben zurückgekehrt und drei haben keine Kinder.

Das Sample beinhaltet damit eine große Bandbreite was Alter, Ausbildung, Institutionen und Erfahrung der Expertinnen betrifft. Das ermöglicht einen guten Überblick über die verschiedenen Sichtweisen der Trainerinnen und Beraterinnen.

Im Folgenden werden kurz die einzelnen *Interviewsituationen* und die Tätigkeitsbereiche der Beraterinnen und Trainerinnen vorgestellt. Die Expertinneninterviews wurden in drei nicht zusammengehörenden Instituten in der strukturschwachen Region geführt. Die Namen der

Expertinnen wurden geändert (anonymisiert), um deren Zuordnung zu einzelnen Institutionen zu verhindern.

Frau Arnberger arbeitet in einer Institution, die eine dreitägige Maßnahme für Wiedereinsteigerinnen anbietet. Sie arbeitet in Gruppen von vier bis acht Teilnehmerinnen, wobei es sich ausschließlich um Frauen handelt.

Interviewt wurde in einem gemütlichen Setting mit Kaffee und Keksen. Frau Arnberger ist um die Beantwortung der Fragen bemüht, auf die sie eher knapp eingeht. Nach dem aufgezeichneten Interview entwickelte sich noch eine fachliche Diskussion, die von mir aus dem Gedächtnis, soweit als möglich, nach dem Interview verschriftlicht wurde.

Frau Lichtenegger arbeitet in einer dreimonatigen Kursmaßnahme zusammen mit einer Kollegin. Sie wirkt sehr engagiert und gesprächsbereit.

Wir sitzen bei Kaffee in einem separaten Raum. Es gibt eine kurze Unterbrechung, nach der das Gespräch nahtlos fortgesetzt wird. Das Interview dauert nicht lange, da sie wenige Beispiele aus der Praxis bringt. Frau Lichtenegger hat im Nachhinein das Gefühl, dass das Interview nicht meinen Ansprüchen genügt.

Frau Mayer ist bei den Wiedereinsteigerinnen für die Einzelberatung verantwortlich und war vorher schon in der Beratung bei anderen Institutionen tätig. Gleichzeitig arbeitet sie auch als Trainerin einer anderen Maßnahme. Die Trainerin wirkte etwas nervös und unsicher in der Interviewsituation.

Der Interviewort wurde aufgrund des lauten Straßenlärms vom ursprünglichen Ort verlegt. Interviewt wurde bei Kaffee in einem separaten Raum nach der Arbeitszeit von Frau Mayer.

Frau Stangl ist Trainerin einer zweimal jährlich stattfindenden dreimonatigen Wiedereinstiegsmaßnahme inklusive Praktikum, die nur für Frauen zugänglich ist. Sie ist für die Kursgestaltung und Inhalte, sowie sämtliche administrativen Tätigkeiten, verantwortlich. Die Trainerin ist engagiert und gut vorbereitet.

Das Interview fand nach ihrer Arbeitszeit bei Kaffee statt. Ich bin krankheitsbedingt etwas angeschlagen während des Interviews in einem Beratungszimmer.

Frau Tauber leitet eine dreimonatigen Wiedereinstiegsmaßnahme mit Praktikum, die viermal jährlich startet. Sie arbeitet mit einer Kollegin zusammen. Sie erwähnt, dass ihr Kurs gendered ist und somit auch schon Männer daran teilgenommen haben. Die Trainerin erzählt anhand vieler praktischer Beispiele.

Wir werden zweimal im Interview unterbrochen von Kursteilnehmerinnen, da das Gespräch während der Kurszeit der Wiedereinsteigerinnen stattfindet. Das Gesprächsklima ist gut und wir sitzen bei Kaffee in einem separaten Raum. Sie berichtet als Einzige von Erfahrungen mit männlichen Wiedereinsteigern.

Frau Traunhofer ist für die Beratung von Wiedereinsteigerinnen in Kleingruppen zuständig. Die Beraterin gibt mir ausführliche Antworten und wirkt sehr interessiert.

Das Interview findet nach ihrer Arbeitszeit in separaten Räumlichkeiten bei Kaffee statt. Als Interviewerin bin ich nach meinem eigenen Arbeitstag etwas müde, dennoch ergibt sich ein produktives Interview.

5.3 Die Grounded Theory als Auswertungsmethode

Zur Bearbeitung meiner Fragestellung und des Interviewmaterials habe ich mich für eine Auswertung, die der Grounded Theory nach Strauss und Glaser folgt, entschieden. Die Methode kann genutzt werden, um Kategorien und Hypothesen zu den Sichtweisen der Beraterinnen und Trainerinnen zum Wiedereinstieg, anhand einer begrenzten Anzahl von Interviews zu entwickeln.

Das vorliegende Interviewmaterial hätte verschiedene Möglichkeiten der Auswertung erlaubt, da sich mein Interesse und meine Fragestellung aber in erster Linie auf die Perspektiven der Expertinnen bezieht, erschien mir diese Methode am geeignetsten. Die qualitative Inhaltsanalyse könnte ebenfalls zur Auswertung von Interviews verwendet werden, da mit ihrer Hilfe aus Texten Beschreibungen sozialer Sachverhalte entnommen werden können. Sie eignet sich generell für rekonstruierende Untersuchungen und besonders für die Auswertung von Expertinneninterviews (vgl. Gläser/ Laudel 2010:47). Da aber die qualitative Inhaltsanalyse eher inhaltlich klassifiziert als Sinnstrukturen rekonstruiert, ist sie nicht darauf ausgelegt implizite Bedeutungen, wie sie in der Art und Weise einer Formulierung zum Ausdruck kommen, zu erfassen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2009:183).

Es gibt nicht die „eine wahre“ Methode zur Auswertung von Expertinneninterviews, somit oblag es letztendlich mir eine Wahl zum methodischen Vorgehen zu treffen. Grounded Theory wird als besonders gut kombinierbar mit dem Expertinneninterview angeführt (vgl. Gläser/Laudel 2010:47). Dieser Forschungsstil unterstützte meinen Forschungsprozess, der nicht geradlinig, sondern eher kreis- oder spiralförmig verlief, ähnlich bei Krotz (vgl. 2005:159ff.) oder Przyborski und Wohlrab-Sahr (vgl. 2009:206) beschrieben: Die Beschäftigung mit dem Material hatte zur Folge, dass ich weiterführende Literatur las. Danach wurde wieder intensiv an den Interviews gearbeitet usw., bis ich die Kategorien in meinem empirischen Teil bilden konnte. Mit der Grounded Theory konnte ich mich auf die Interviewabschnitte konzentrieren, die für die Fragestellung relevant waren und das umfangreiche Interviewmaterial auf einen im Rahmen dieser Arbeit zu bearbeitenden Umfang reduzieren. Ich wollte im Zuge meines Studiums diese Methode anhand von mir geführter Interviews selbst ausführlicher anwenden.

Ausschlaggebend für die Wahl der Grounded Theory war für mich, dass mein Erfahrungswissen im Forschungsprozess eine Ressource darstellt und nicht als hinderlich verstanden wird, wie im nächsten Kapitel Strauss (vgl. 1994:11-19) vorschlägt. Ebenfalls ist das fortwährende Zurückkehren zum empirischen Material und das Vergleichen mit den Kategorien hilfreich für ungeübte Forschende.

Das nächste Kapitel beschäftigt sich mit, der von mir zur Auswertung von den Expertinneninterviews gewählten Methode, der Grounded Theory und warum diese geeignet ist für mein Forschungsfeld und -interesse. Die wichtigsten Begriffe wie das Kodieren, Theoretical Sampling, Sättigung usw. werden erklärt.

5.4 Grounded Theory

Als Methode zur Analyse der Expertinneninterviews habe ich, wie oben erwähnt, die Grounded Theory ausgewählt, die von Anselm Strauss und Barney Glaser in den 1960er Jahren entwickelt wurde. Die qualitative Forschungsmethode hat ihre Grundlagen in empirischen Daten, die systematisch und intensiv analysiert (Satz für Satz, Abschnitt für Abschnitt) und dann kodiert¹² (in Kategorien geordnet) werden (vgl. Strauss 1994:51).

¹² Anmerkung der Autorin: Im Folgenden wird „kodieren“ und „Kodes“ einheitlich mit K geschrieben, obwohl es auch die Schreibweise mit C gibt. Das dient der besseren Verständlichkeit des Textes.

Grounded Theory ist eine eigenständige Methodenlehre, deren *zentrale Merkmale* der Fall als eigenständige Untersuchungseinheit (er wird in theoriebildender Absicht rekonstruiert und kontrastiert), die soziologische Interpretation als Kunstlehre (Forschungsstil), die Kontinuität von alltagsweltlichem und wissenschaftlichem Denken und die Offenheit sozialwissenschaftlicher Begriffsbildung sind (vgl. Strauss 1994:11). Der Schwerpunkt liegt darin, dass die Vielfalt der Gedanken eines Forschenden organisiert wird. Die Arbeit am Material beeinflusst die Forscherin, die versucht dem Ganzen eine Form und Ordnung zu geben. Die Grounded Theory bringt keine unumstößlichen Theorien hervor, sondern ist als *Prozess* zu verstehen, der einem Wandel unterliegt. Mit ihr kann eine Theorie generiert und überprüft werden (vgl. ebd.: 51). Die Theoriegenerierung mit dieser Methode erfordert, dass drei Operationen (Datenerhebung, Kodierung und Analyse) weitgehend parallel ausgeführt werden (vgl. Glaser/Strauss 1998:52).

Mit der Analyse der Daten wird nach dem ersten Interview begonnen. Bei dieser Auswertung gewonnene Ergebnisse können die weitere Auswahl der Interviewpartnerinnen beeinflussen. Aus der Analyse gewonnene Elemente einer Theorie nennt man *Kategorien mit konzeptionellen Eigenschaften*. Eine Eigenschaft ist ein Element oder Aspekt einer Kategorie. Zwischen diesen Kategorien werden allgemeine Beziehungen hergestellt (vgl. ebd.:49).

Die Analyse nach Grounded Theory wendet die *Methode des ständigen Vergleichens* zwischen Kategorien und Eigenschaften an. Vergleiche anstellen bedeutet, dass diese miteinander verbunden und integriert werden. Das führt zu einer komplexer werdenden Organisation (oder Formulierung) der Bestandteile der Theorie. Es geht darum, Kategorien, Eigenschaften und Hypothesen zu allgemeinen Problemen zu generieren und plausibel zu erklären. Einige dieser Eigenschaften stellen Konsequenzen, Dimensionen, Typen, Prozesse oder ähnliches dar. Die Eigenschaften sollen dann in eine integrierte Theorie münden (vgl. Glaser/Strauss 1998: 107ff.).

Ständiges Vergleichen spielt beim *Theoretical Sampling* eine wesentliche Rolle, welches an der Entwicklung von Konzepten und Kategorien orientiert ist. Lediglich der erste Zugang ins Feld ist von einem bestimmten Erkenntnisinteresse geleitet und wird aufgrund vorläufiger Überlegungen zum Untersuchungsgegenstand gewählt. Darauf folgend wird nach Situationen, Ereignissen und Schilderungen gesampelt, die zur *Sättigung* der Theorie beitragen. Gesättigt ist eine Theorie, wenn eine zusätzliche Analyse zu einer Kategorie keine neuen Erkenntnisse beiträgt. (vgl. Strauss 1994:194).

Eine wesentliche Qualifikation der Forscherinnen, die nach Grounded Theory arbeiten, ist die *Theoretische Sensibilität*. Breuer (2010:58) beschreibt sie als „Wahrnehmungsbereitschaft und Aufmerksamkeit bezüglich der Subtilitäten von Merkmalen, Strukturen und Prozessen des Gegenstandes“. Hilfreich bei der Entwicklung der Theoretischen Sensibilität ist die Selbst- und Themenreflexion, die Aneignung von wissenschaftlichen Theorien, der Austausch mit Kolleginnen und das Hin- und Herpendeln des Forschenden zwischen Daten und analytischem Abstand (vgl. ebd.:59). Über das Material hinaus werden Theorien entwickelt. Die skeptische Distanz zur eigenen Wahrnehmung und den eigenen Analyseergebnissen äußert sich an der unermüdlich Überprüfung der Daten selbst. Darunter fallen beispielsweise die Diskussionen in der Forschungswerkstatt mit anderen Studentinnen und meine Deutungsversuche im empirischen Teil dieser Arbeit um vorgefasste Theorien anhand meines Datenmaterials aufzubrechen.

Zentrales Element der Grounded Theory (vgl. Strauss 1994:48ff.) ist das *Kodieren* (Konzeptualisieren von Daten), welches den Analyseprozess erleichtern und kontrollierbar machen soll. Kodieren bedeutet, dass Fragen am Material über Kategorien und deren Zusammenhänge gestellt und vorläufige Antworten (Hypothesen) darauf gegeben werden. Das *Kodierparadigma* erleichtert Daten nach Relevanz für Bedingungen, Interaktion zwischen den Akteurinnen, Strategien/Taktiken und Konsequenzen zu kodieren. Zum Kodieren gehört: Verdichten, Wiederauffinden von Kategorien, das Bilden von Abstraktionen, das Zusammenbringen von Kategorien und das Explizieren von Sachverhalten.(vgl. ebd.:57).

Es gibt drei Arten des Kodierens: das *offene*, das *axiale* und das *selektive* Kodieren:

In einem ersten Schritt wird *offen kodiert*: der Text wird Sinneinheit für Sinneinheit (Zeile für Zeile, Wort für Wort) eingeordnet, abstrahiert, klassifiziert und in Bezug gesetzt. Ziel ist eine Bearbeitung, die auf die Forschungsfrage und den Forschungsgegenstand bezogen ist. Offenes Kodieren findet zu jeder Zeit statt.

Das *axiale Kodieren* untersucht Beziehungen zwischen Aussagen über den Forschungsgegenstand und deren Ordnung untereinander genauer. Aus den Kategorien werden wichtig erscheinende Kategorien gewählt und ihre Beziehungen zueinander und zu den anderen Kategorien ausgearbeitet.

Wenn sich die Forschende zunehmend auf eine Kategorie festlegt, wird zum *selektiven Kodieren* übergegangen. Beim selektiven Kodieren bestimmt man eine oder mehrere zentrale Kate-

gorien (Schlüsselkategorien) von denen aus die Theorie aufgebaut wird. Mit Hilfe der *Schlüsselkategorie* kann alles neu geordnet und in Beziehung gesetzt werden. Sie ist für die Integration der Theorie von zentraler Bedeutung. In dieser Diplomarbeit stellt das beruflich-fachliche Selbstverständnis die zentrale Kategorie im empirischen Teil dar (vgl. Krotz 2005:175f., Przyborski/Wohlrab-Sahr 2009:207ff.).

Ein praktisches Instrument bei der Grounded Theory sind die *Theorie-Memos*. Das sind Berichte/Notizen, in denen die Forscherin theoretische Fragen, Hypothesen, zusammengehörende Codes usw. festhält. Mit Hilfe der Memos werden Kodierergebnisse aktualisiert, weitere Kodiervorgänge angeregt und Theorien integriert. Memos werden mit demselben Ziel (die Integration zu unterstützen) wie Codes sortiert (vgl. Krotz 2005:183f., Strauss 1994:196f.). Dieses Instrument wurde bei mir in Form von Randnotizen am ausgedruckten Material und einem leichter aktualisierbaren Word-Dokument, das nicht dieser Diplomarbeit beigelegt ist, genutzt.

Strauss (vgl. 1994:32) kritisiert die Vorstellung, dass eine effektive Forschungsarbeit exakt, präzise und kalt in der Technik sei. Ermessensspielräume sind ratsam und sogar oft ausschlaggebend. Verschiedene Wissenschaftler haben unterschiedliche Ziele, andere Arbeitsstile, andere Begabungen und Fähigkeiten, so dass eine Standardisierung nur hemmen würde. Strauss misst der eigenen Erfahrung eine immense Bedeutung im Kontext des Forschungsprozesses bei. Dieses *Kontextwissen* ist ein wesentlicher Datenfundus und erhöht die Sensibilität bei der Theoriebildung. Es liefert eine Fülle von Möglichkeiten um Vergleiche anzustellen, Variationen zu entdecken und trägt zu besserer Formulierung der Theorie bei (vgl. ebd.:37). Der aktuelle Erfahrungsschatz und Wissensstand der Forschenden beeinflusst ihre Sicht auf den Forschungsgegenstand. Während des Forschungsverlaufes kann sich, durch Erkenntnisgewinn (zusätzliche Informationen und Ergebnisse aus der Analyse der Expertinneninterviews), die Sichtweise der Forschenden verändern. Nur ein reflektiertes Kontextwissen ermöglicht es, neue Lesarten bei der Analyse des Materials zu entdecken (vgl. Krotz 2005: 209f.).

Strauss (vgl. 1994:29/33/44ff.) stellt den Forschenden *Faustregeln* zur Verfügung und beschreibt den ungefähren *Forschungsablauf*. Für die Methode der qualitativen Datenanalyse gibt es keine festen und dauerhaften Regeln, da Forscherinnen die Methode immer noch weiter verbessern wollen (nicht so bei quantitativen Methoden, die relative strenge Regeln bevor-

zugen). Strauss schreibt weiter, dass immer mehr als nur eine Interpretation des Materials möglich ist, die von den Erfahrungen und dem Vorwissen der Wissenschaftlerinnen abhängt. Deshalb sind die Transparenz des Forschungsprozesses und die ständige Reflexion der am Materials entwickelten Theorien notwendig. Weiter schlägt Strauss (vgl. 1994:50) vor, *generative Fragen* zu stellen, die bei der Forschungsarbeit sinnvolle Richtungen aufweisen. Sie können zu Hypothesen und nützlichen Vergleichen führen oder auch auf mögliche Probleme aufmerksam machen.

Meine Forschung für die Diplomarbeit verstehe ich hier als einen Lernprozess, bei dem ich als Forscherin individuelle Anpassungen an den Faustregeln für meine Zwecke vorgenommen habe, wie von Strauss empfohlen. Diese relative Freiheit der Grounded Theorie ermöglichte mir meine eigene Forschungsstrategie zu entwickeln.

Im folgenden Kapitel wird das Forschungsfeld und mein Forschungsprozess überblicksartig zusammengefasst.

5.5 Forschungsfeld und Forschungsprozess

Bei dem *Forschungsfeld*, das ich gewählt habe, handelt es sich um Institutionen der Erwachsenenbildung, die (auf ihrer Homepage, in Foldern oder Katalogen) Kurse und/oder Beratung für Wiedereinsteigerinnen anbieten. Dabei wurden die dort arbeitenden Beraterinnen und Trainerinnen mit Hilfe des Expertinneninterviews befragt. Expertinnen aus drei verschiedenen Instituten in der strukturschwachen Region haben sich zu einem Interview bereit erklärt. Für den Erkenntnisgewinn der Arbeit war es von Vorteil unterschiedliche Institutionen zu interviewen, um mögliche divergierende Sicht- und Arbeitsweisen darlegen zu können.

Der folgende Einblick in meinen Forschungs- und Erkenntnisprozess soll zeigen, dass in dieser Diplomarbeit nicht beliebig vorgegangen wurde. Ich habe versucht den Gütekriterien qualitativer Forschung (vgl. Flick/Von Kardorff/Steinke 2000) zu entsprechen. In einem wissenschaftlichen Prozess ist der unvoreingenommene Blick. *Vorwissen* ist dabei sowohl hinderlich als auch unabdingbar um eine Forschungsfrage zu formulieren. Die lebensweltliche Einbettung der Forscherin wird bei der Grounded Theory berücksichtigt und zählt nicht als Fehler im Forschungsprozess. Sie wird als Erkenntnismöglichkeit gesehen und genutzt. Für den wissenschaftlichen Prozess ist damit das Alltagswissen (Berufswissen, Erfahrungswissen) eine

unverzichtbare Ressource (vgl. Strauss 1994:11-19). In diesem Sinne habe ich meine Erfahrung bei der empirischen Arbeit genutzt um aus meinen Vorannahmen und Erkenntnisinteresse die Forschungsfrage zu entwickeln.

Grounded Theory ist als „Forschungsstil“ eine nur „schwer formalisierbare Vorgehensweise“ (Flick/Von Kardorff/Steinke 2000:322), für die sich quantitative Gütekriterien nicht eignen. Betrachtet man die aufeinanderfolgenden Abschnitte dieser Diplomarbeit, lässt sich mein prozesshaftes, kreisförmiges Vorgehen nicht mehr widerspiegeln. Für mich ist daher *Transparenz* der wichtigste Aspekt, dem ich als qualitativ arbeitende Forscherin, verpflichtet bin. Eine gelungene Forschung beinhaltet, dass andere Leserinnen meinen Forschungsprozess und meine Schlussfolgerungen verstehen und nachvollziehen können. Daher habe ich versucht *intersubjektive Nachvollziehbarkeit* durch die Transparenz des Forschungsprozesses herzustellen (vgl. ebd.: 324): Ich habe ein kodifiziertes Verfahren (Grounded Theory) verwendet und die Möglichkeit in Gruppen zu interpretieren im Rahmen der Forschungswerkstatt genutzt. Die Offenlegung der Auswahl und der Vorgehensweise bei der Erhebungs- und Auswertungsmethode, unter Einbeziehung meines persönlichen Hintergrundes diene der Einsicht in den Forschungs- und Erkenntnisprozess. Weiters habe ich begründet, warum meine Vorgehensweise als angemessen erscheint und meine Forschungsfrage anhand von empirischen Daten verankert (vgl. ebd.:324ff.). Nach Flick, Von Kardorff und Steinke sind mehrere Kernkriterien der qualitativen Forschung in meinem Forschungsprozess berücksichtigt worden um das „bestmögliche Ergebnis“ (ebd.:331) zu erzielen. In dieser Diplomarbeit habe ich versucht nach bestem Wissen und Gewissen und im Rahmen der meiner Möglichkeiten den Regeln der qualitativen Forschung zu entsprechen.

Im weiteren Verlauf möchte ich meinen *Forschungsprozess* mit der Grounded Theory erklären. Drei empirische Schritte sind nach Krotz (2005:162f.) für die Beantwortung einer Forschungsfrage relevant:

- 1) Datenerhebung
- 2) Datenauswertung
- 3) Die auf Erhebung und Auswertung gestützte Konstruktion von Theorien und Teiltheorien

Diese Prozesse wurden von mir kreisförmig immer wieder durchlaufen (vgl. Krotz 2005: 159ff.). Wobei in meinem Fall keine weitere Datenerhebung stattgefunden hat.

Ad 1) Die *Datenerhebung* erfolgte bei mir, wie oben erwähnt, mittels Expertinnenbefragung. Jede Expertin hat ihre eigene Sichtweise zu dem Untersuchungsgegenstand. Meine Aufgabe als Forschende sah ich darin, Expertinnen zu befragen, um deren unterschiedliche Perspektiven kennenzulernen und daraus eine Theorie zu konstruieren (vgl. Krotz 2005:171). Die handlungsleitenden Perspektiven der Beraterinnen und Trainerinnen auf den Forschungsgegenstand wurden mit einem nicht standardisierten Interviewleitfaden (siehe Anhang) erforscht. Der Leitfaden war von meinem Vorwissen und Forschungsinteresse angeleitet und wurde in Zusammenarbeit mit der Forschungswerkstatt (Diplomandinnenseminar) entwickelt. Ein Interview dauerte etwa 1-1½ Stunden und wurde anschließend vollständig transkribiert und auf CD gebrannt.

Ad 2 und 3) In weiteren Schritten wurden die Interviewtranskripte zunächst in thematische Abschnitte geordnet, Memos und Verlaufsprotokolle angefertigt, die bei der Orientierung am Material hilfreich waren. Aus den Interviews habe ich thematisch wichtige Interviewabschnitte, wie zum Beispiel die Berufswahl und Erfahrung mit eigenen Kinder ausgewählt und offenkodiert. Dabei wurde ein erster empirischer Zugang zum Thema Wiedereinstieg entwickelt. Die Forschungsfrage kann in diesem Prozess noch angepasst werden, je nachdem welcher forschungsrelevante Aspekt im Material besonders ergiebig erscheint. Laut Krotz (vgl. 2005: 172f.) ist es zulässig „Ähs“ und Wiederholungen bei Interview-Zitaten zu streichen, weil Grounded Theorie insgesamt darauf abzielt, etwas über den Forschungsgegenstand zu erfahren und da Sprechgewohnheiten der Interviewten nur in Ausnahmefällen von Bedeutung sind. Die Daten (transkribierte Interviews) wurden mehrfach von mir durchgelesen und mit Randnotizen versehen (Motiv, Begründung, Bewertung, etc.), was dem offenen Kodieren entspricht. Ich habe versucht Kategorien aus den Interviews herauszuarbeiten. Dabei wurde das, was die Expertinnen gesagt haben, verdichtet und strukturiert unter zu Hilfenahme von Konzepten und Codes. Hierbei fand ich beispielsweise „*Natürliche Codes*“ (vgl. ebd.:172f.), die wörtlich im Interview vorkommen und solche die ich selbst benannt habe. Weiter wurde selektiv kodiert. In dieser Phase ging es mir darum, viele verschiedene Interpretationsmöglichkeiten, Lesarten und damit verbundene Konzepte zu finden. In weiteren Arbeitsschritten wurden diese am Material überprüft, weiter entwickelt oder verworfen, so dass am Ende eine überschaubare Anzahl gut ausgearbeiteter Kategorien im empirischen Teil dieser Diplomarbeit (siehe Kapitel 6) übrig blieb.

Im Anschluss folgt der empirische Teil dieser Diplomarbeit, der sich aus einer Schlüsselkategorie mit vier Subkategorien zusammensetzt. Diese haben sich im Laufe meiner Arbeit anhand des Datenmaterials ergeben und werden im empirischen Teil an Hand von Interviewausschnitten dargestellt. In den nachfolgenden Kapiteln bilden jeweils analytische Abstraktionen die Zusammenfassung und Interpretation einer Subkategorie. Den Abschluss bildet eine Verknüpfung und Diskussion der Ergebnisse im Hinblick auf die mögliche Relevanz für weiterführende Forschungen.

ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNG

6 Beruflich-fachliches Selbstverständnis

In dieser Diplomarbeit habe ich mit Hilfe der Grounded Theory das Material analysiert und ausgewertet. Nach Bildung verschiedener Kategorien, in Anlehnung an Strauss und Glaser (siehe Kapitel 5), hat sich das beruflich-fachliche Selbstverständnis als die Hauptkategorie ergeben. Diese Schlüsselkategorie setzt sich aus den vier entwickelten Kategorien berufsbiografische Besonderheiten, Zielgruppenkonstruktion, professionelle Beziehungen und aus dem Aufgabenverständnis der Expertinnen zusammen und ist relevant für das Verständnis, warum Trainerinnen und Beraterinnen in Situationen auf eine bestimmte Art und Weise agieren. Das beruflich-fachliche Selbstverständnis stellt für mich eine Möglichkeit dar, Arbeitsweisen der Expertinnen zu analysieren.

Unterschiedliche berufliche Hintergründe und Erfahrungen haben bei der Auswertung der Interviews andere Deutungen bestimmter Situationen bei den Expertinnen finden lassen. In den folgenden Kapiteln werden die vier gebildeten Kategorien vorgestellt und analysiert. Eine generative Frage, die ich mir dabei immer wieder stellte war: Was zeigt sich deutlich in der Arbeitsweise der Expertinnen im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen?

6.1 Berufsbiografische Besonderheiten

Die Berufsbiografie spielt eine wichtige Rolle für das beruflich-fachliche Selbstverständnis der Beraterinnen und Trainerinnen. Unterschiedliche Erfahrungen und Ausbildungen haben die Expertinnen geprägt und tragen dazu bei, sich auf bestimmte Art und Weise bei der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen zu verhalten. Ich möchte in diesem Kapitel genauer betrachten, warum und wie die Expertinnen in ihr heutiges Berufsfeld gekommen sind und welches beruflich-fachliche Selbstverständnis sie dabei entwickelt haben. Interessant dabei ist, darauf zu achten, wie die Berufsbiografien konstruiert werden: Wird ein konkretes Ziel verfolgt oder entwickeln sich die Expertinnen eher zufällig bis zur heutigen Position? Inwiefern hat die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen eine Rolle für die Wahl ihres gegenwärtigen Tätigkeitsfeldes gespielt?

In diesem Abschnitt der Diplomarbeit werden die beruflichen Werdegänge und daraus wichtige Ereignisse analysiert. Aufschlussreiche Interviewausschnitte aus den Berufsbiografien werden verwendet um die Sicht der Expertinnen, die im Rahmen der Diplomarbeit befragt wurden, zu verdeutlichen. Mit Hilfe der Darstellung der berufsbiografischen Verläufe der Traineeinnen und Beraterinnen sollen Unterschiede und Besonderheiten herausgearbeitet und verglichen werden. Bei der Auswertung habe ich zwei Bereiche ausgewählt, die nachfolgend anhand von Textstellen exemplarisch dargestellt und interpretiert werden: Berufswahl und Ausbildung, Wissen und Erfahrung. Am Ende des Kapitels werden die Ergebnisse zusammengefasst und diskutiert.

6.1.1 Berufswahl und Ausbildung

Die *Berufswahl* der Expertinnen erfolgte in keinem der sechs Interviews direkt in Richtung Beratung oder Training. In jedem Fall wurde mindestens eine vorhergehende Beruf ausgeübt. Die Tätigkeiten waren vielfältiger Natur, wie zum Beispiel im künstlerischen oder wirtschaftlichen Bereich. Hierzu ein Ausschnitt von Frau Mayer, warum sie sich entschieden hat Traineein zu werden:

„Trainerin, also der Beruf der Trainerinnen war eine der wenigen Möglichkeiten, die ich gesehen hab vor etwa, kann ma sagen fast 10 Jahren, beruflich Fuß zu fassen, ich hab ursprünglich einen künstlerischen Beruf erlernt, und den auch ausgeübt, allerdings ist das glaub ich bekannt, dass ma damit rechnen muss eher ein unregelmäßiges oder geringes Einkommen zu haben, was natürlich ned in meinem Sinn war. Das heißt ich hab mich umgeschaut, was könnt ich sonst noch arbeiten, wofür bin ich geeignet? Und hab dann einen AMS Kurs besucht, in der Zeit wo ich arbeitslos war und die damaligen Trainerinnen haben mich sehr beeindruckt, sodass ich mir dann gedacht hab, was die da machen möchte ich eigentlich auch gern machen und das war so der Start eigentlich für die Überlegung mich als Trainerin ausbilden zu lassen bzw. Lebens- und Sozialberaterinnenausbildung zu machen und dann wirklich bald einen Job zu finden.“ (Int 1, S.1/20-31)

Frau Mayer beschreibt den Beruf der Trainerin als „eine der wenigen Möglichkeiten“, die sie gesehen hat „beruflich Fuß zu fassen“. Die mangelnden Jobalternativen könnten mit der schwierigen Situation am regionalen Arbeitsmarkt (siehe 2.4) zusammenhängen. Ihre vorab gewählte Formulierung lässt außerdem auf Kriterien oder Ansprüche schließen, die sie bei der Wahl ihres Berufes hatte. Sie scheint nach einem Ausschlussverfahren vorgegangen zu sein, bei dem sie die Möglichkeiten für sich eingeschränkt hat. Im Interviewausschnitt nennt sie

folgende Gründe für ihre Entscheidung: Während ihrer Arbeitslosigkeit haben Frau Mayer die Trainerinnen in einem AMS Kurs so imponiert, dass sie auch Trainerin werden wollte. Ebenfalls spielte ein gesichertes Einkommen eine Rolle bei ihrer Wahl. Nach eingehender Überlegung wofür sie denn geeignet sei, ließ sie sich zur Trainerin bzw. Lebens- und Sozialberaterin ausbilden, in der Hoffnung schnell eine Stelle zu finden. Sie führt jedoch nicht genauer an, worin ihre berufliche Eignung liegt oder welche Eigenschaften sie für die Arbeit als Trainerin qualifizieren. Das könnte darauf hindeuten, dass es keine eindeutige Definition oder Arbeitsbeschreibung für ihren Beruf gibt. Zusammenfassend sind für Frau Mayer vier wesentliche Faktoren zur Wahl ihres Berufes ausschlaggebend gewesen: positive Erfahrung mit Trainerinnen in einem Kurs, gesichertes Einkommen, berufliche Eignung und gute Jobchancen.

Frau Traunhofer (Beraterin) war vorher in einem wirtschaftlichen Bereich tätig. Ihre frühe Heirat und (Noch-)Kinderlosigkeit führten zu Problemen bei der Arbeitssuche, welche sie in Richtung Beratung brachten:

„Wor dann in K-Stadt direkt auf Arbeitssuche, hat sich damals mit 26 bereits schwierig gestaltet, weil jung, verheiratet, kinderlos - da wollte mich niemand haben. Eben genau aus dem Grund verheiratet, aber keine Kinder und hob dann in der Umweltberatung M-Stadt beim Projektaufbau mitg'arbeitet, des is neu gegründet worden damals. Direkt drauf Ausbildung zur Umweltberaterin“ (Int 3, S.1/15-21)

Während ihrer Arbeitslosigkeit hatte Frau Traunhofer Probleme bei der Arbeitssuche. Aus der Sicht der Interviewten stellt „niemand“ junge kinderlose Frauen an. Als Grund wird eine mögliche Schwangerschaft angedeutet. Das könnte ein Hinweis auf ein Diskriminierungserlebnis sein. Dieser Umstand wird jedoch nicht weiter problematisiert, sondern die Biografie nahtlos weiter erzählt. Frau Traunhofer nennt keinen weiteren Anlass für ihre Entscheidung in den Beratungsbereich zu gehen. Dass sie Beraterin wurde scheint sich in dieser Biografie ebenso durch eine zufällige Verknüpfung der Umstände ergeben zu haben.

Frau Tauber übte mehrere Berufe aus, bevor sie Trainerin wurde. Ein Stellenwechsel erfolgte mit dem Kennenlernen ihres Mannes. Ein weiterer Wechsel kam zustande, weil sie in der Landwirtschaft ihres Gatten gearbeitet hat und da „kommt einem relativ schnell die Decke herunter, mehr oder weniger, wenn man auf einem Platz permanent ist“ (Int 4, S.1/9-10), wie Frau Tauber erklärt. Die Trainerin erzählt hier von einer Phase, wo sie sich zu Hause eingesperrt fühlte und einen Ortswechsel brauchte, den sie in einer neuen Orientierung fand. Es folgten zwei weitere Berufe und dann der Umstieg zur Trainerin: „Dann habe ich somit ein-

fach verschiedene Möglichkeiten, hab i die Trainerinnenausbildung gemacht die Polak - politische Akademie und hob dann scho in, im Trainingsbereich begonnen bei Institution D.“ (Int 4, S.1/16-18) Frau Tauber beschreibt keinen konkreten Auslöser für ihre Wahl Trainerin zu werden, vielmehr scheint sie das logisch folgende Glied in ihrer chronologisch geordneten Aufzählung (gekennzeichnet durch das dann) der verschiedenen Berufe, Qualifikationen und Weiterbildungen, die sie ausgeübt hat. Die Andeutung der „verschiedenen Möglichkeiten“ könnte auf eine Phase der beruflichen Neuorientierung hinweisen, in welcher Frau Tauber sich überlegt hat, in welche Richtung es gehen könnte und wo sie Chancen am Arbeitsmarkt gesehen hat. Das wird aber im Interview nicht genauer ausgeführt. Ihre Beschreibung lässt vermuten, dass auch andere Berufe für sie interessant gewesen wären. Warum sie sich für das Berufsfeld als Trainerin entschied, wird von ihr nicht ausgeführt. Es scheint für Frau Tauber ein Leichtes gewesen zu sein in dem Tätigkeitsfeld eine Stelle zu finden, da sie nach der Ausbildung fließend in den Job wechseln konnte. Das deutet auf gute Jobchancen zu dem Zeitpunkt hin.

Obwohl Frau Lichtenegger zunächst im Gastgewerbe arbeitete, war für die Trainerin von Beginn an klar, dass sie im sozialen Bereich tätig sein wollte:

„Der Anfang der beruflichen Laufbahn war im Gastgewerbe. Meine Eltern waren selbstständig. Dann hab i auf eigenem Wunsch hin ganz was anderes, ich wollt immer im Sozialberuf was machen und das hab ich dann auch gemacht. Habe dann die Ausbildung zur Behindertenbetreuerin gemacht am zweiten Bildungsweg. Dann hab ich auch noch den Diplomlehrgang gemacht zur Behindertenpädagogik und hab dann auch im behinderten Bereich X Jahre lang gearbeitet unter anderem mit Integration am Arbeitsplatz von Menschen mit Handicap und Behinderung und des hot mir immer schon sehr gefallen und das liegt mir auch und drum bin ich jetzt auch bei der Institution B gelandet als Betreuerin für Integration am Arbeitsplatz, so seh ich das eben.“ (Int 5, S.1/4-12)

Frau Lichtenegger arbeitete viele Jahre mit Behinderten. Ihre Aufgabe war, Unterstützung bei der Integration am Arbeitsplatz zu leisten. Die berufliche Integration verbindet sie mit ihrer jetzigen Stelle als Trainerin, bei der sie „gelandet“ ist. Die Wortwahl lässt auch hier den Schluss zu, dass der Wechsel zufällig erfolgte. Ein Grund für den Umstieg zur anderen Institution wird von der Trainerin nicht erwähnt. Die Hilfestellung bei der Suche und Eingliederung in die Arbeitswelt wird von ihr als ausschlaggebend für die Arbeit in ihrer jetzigen Institution angeführt. Frau Lichtenegger spricht von sich als „Betreuerin für Integration am Arbeitsplatz“ nicht als Trainerin. Das könnte bedeuten, dass für sie mit der Tätigkeit mehr verbunden ist, als

die Bezeichnung „Trainerin“ vermuten lässt.

Der Zufall ist in zwei weiteren Fällen der interviewten Expertinnen ausschlaggebend für die Berufswahl gewesen: Während ihrer Arbeitslosigkeit wurde Frau Stangl über einen Aushang: „Werden Sie Trainerin - Traumberuf Trainerin“ (Int 2, S.1/40-41) auf die Idee gebracht Trainerin zu werden. Sie ließ sich von dieser Werbung motivieren. Frau Arnberger kam durch die Mitarbeit an einem EU Projekt für Erwachsenenbildung „am Gschmocken“ (Int 6, S.1/7) in dem Bereich zu arbeiten. Sie hat ihre Neigung bei der praktischen Ausübung der Tätigkeit in dem Projekt entdeckt und wurde daraufhin Beraterin.

Bei der *Ausbildung* zur Trainerin oder Beraterin scheinen unterschiedliche Wege möglich um in den Beruf einzusteigen: Frau Mayer hat die Ausbildung zur Lebens- und Sozialberaterin absolviert, welche sie berechtigt in diesem Berufsfeld tätig zu sein. Derzeit ist sie größtenteils als Trainerin tätig und macht Einzelberatungen. Frau Arnberger machte nach ihrem Studium eine „Ausbildung als Diplomerwachsenbildnerin und zusätzlich hob i dann a nu diese Trainerinnen Ausbildung g'mocht, die vom AMS gefordert wird und jo jetzt bin i do.“ (Int 6, S.1/7-9). Hier wird eine Ausbildung genannt, die für die Berufsausübung als Trainerin notwendig ist, wobei weder die zeitliche Ausbildungsspanne noch die Ausbildungsinstitution beschrieben wird. Es stellt sich die Frage ob es verschiedene Anbieterinnen von Ausbildungen zur Trainerin gibt.

Frau Tauber absolvierte die Ausbildung zur Trainerin an der politischen Akademie, was eine weitere Möglichkeit darstellt. Frau Stangl hat eine viermonatige Ausbildung zur Trainerin absolviert und wurde dann nach ihrer Aussage als einzige aus dem Kurs bei Institution F übernommen. Daraus lässt sich schließen, dass sie stolz auf ihre Leistung ist und das sie von der Institution für die Beste gehalten wurde. Frau Lichtenegger erwähnt auf die Frage was sie machen hat müssen, um als Trainerin arbeiten zu dürfen, ein Diversity-Training als Pflichtvoraussetzung:

“Na, diese diese Einstiegsformalitäten, so dieses Diversity das ist ja eine Pflicht. Des is a vom Arbeitgeber bezahlt worden, ja aba sonst i waß, dass es gibt. Ich hab das in der pädagogischen Ausbildung diese Dinge eh auch teilweise genossen, aba hab i bis-her noch nicht gemacht.“ (Int 5, S.1/30-33)

Hier stelle ich die Frage nach verpflichtenden und freiwilligen Fortbildungen: Welche müssen absolviert werden um arbeiten zu dürfen, welche sind auf freiwilliger Basis? Frau Lichteneg-

gers Diversity-Training wurde von der Arbeitsstelle bezahlt. Bei anderen aufgezählten Ausbildungen ist aus den Interviews nicht ersichtlich, ob diese aus eigener Tasche, von einer Institution oder einer anderen Instanz finanziert wurden. Prinzipiell scheinen Weiterbildungen zur normalen Berufsbiografie einer Trainerin oder Beraterin zu gehören, wie in der Auswertung deutlich wird. Frau Traunhofer könnte gleich mehrere Seiten an Aus- und Weiterbildungen anführen, die sie als Beraterin qualifizieren:

„Und hob dann aba einige Ausbildungen g´mocht, die beratungsmäßig also wirklich wichtig waren. Des war Gestaltpädagogikausbildung zwei Jahre zum Führen von Gruppen, dann hab ich mit da, genau, dann war ich a wieder in Kinderkarenz, eineinhalb Jahre und dann hab ich die Familienberatungsausbildung begonnen, drei Jahre berufsbegleitend mit Abschluss, Familienberatungszertifikat und aufgrund der anderen - ich hab drei oder vier Seiten mit allen aufgelisteten Weiterbildungen - hab ich mir den Gewerbeschein für Lebens- und Sozialberatung gelöst.“ (Int 3, S.1/33-39)

In dem Ausschnitt wird erwähnt, wie viele Weiterbildungen gemacht wurden. Diese wurden dazu verwendet um den Gewerbeschein für Lebens- und Sozialberatung zu lösen. Das lässt erkennen, dass spezielle Voraussetzungen notwendig sind, um den Job einer Beraterin ausüben zu können. Im direkten Vergleich der Interviews finden sich weniger Hinweise auf absolvierte Ausbildungen bei den Trainerinnen. Das könnte auf ein Mehr an Verantwortung und Aufgaben für eine Beraterin hindeuten.

Frau Traunhofer erwähnt im obigen Interviewausschnitt wie sie neben der Arbeit eine Ausbildung, scheinbar ohne Vereinbarkeitsprobleme, absolvierte. Entweder stellte es für sie keine Schwierigkeit dar oder es ist im Nachhinein betrachtet für die Trainerin keine außergewöhnliche Leistung. Möglicherweise gab es auch einen Partner oder Familienangehörige, die zu Hause die Kindererziehung übernahmen. In einem späteren Interviewausschnitt (siehe folgendes Kapitel) findet sich jedoch eine Stelle über ihren Anspruch arbeiten zu gehen und das mit der Kinderbetreuung „in schwierigsten Umständen“ (Int 3, S.11/49) zu verbinden. Somit dürfte es für sie nicht immer so einfach gewesen sein, wie von ihr anfangs dargestellt.

Das hier erwähnte Thema der Kindererziehung und -betreuung wird im nächsten Kapitel vertieft. Welches Wissen haben sie sich angeeignet und welche Erfahrungen haben sie gemacht? Wie gehen sie damit bei der Arbeit um? Es geht um das Wissen und die Erfahrungen, auf die sich die sechs Expertinnen bei ihrer Arbeit berufen.

6.1.2 Wissen und Erfahrung

Die Grundlage von Beratung und Training stellen Informationen (siehe Kapitel 3.2 und 6.4) dar, die den Wiedereinsteigerinnen bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt helfen sollen. Informationen eignen sich die Expertinnen im Laufe der Zeit, beispielsweise durch Ausbildungen und Erfahrungen, an und fügen diese ihrem Wissenspool hinzu. Ebenfalls können Institutionen, bei denen sie arbeiten, Arbeitsmaterialien und Wissen zur Verfügung stellen, wie von der Trainerin Frau Stangl (Int 2, S.5/39-42) extra hervorgehoben wurde. Informationen über Kinderbetreuungsstellen, Arbeitslosengeld und so weiter können auch gegeben werden, ohne selber davon betroffen gewesen zu sein, so Frau Stangl und beide Beraterinnen in ihren Interviews. Frau Traunhofer fügt hinzu, dass die Erfahrung eigene Kinder zu haben, ihr als Beraterin „Glaubwürdigkeit“ (Int 3, S.12/31) bei den Frauen bringt. Ein möglicher Mangel an Erfahrung kann ebenfalls durch „empathisches Mitschwingen“ im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen ausgeglichen werden, wie einer Aussage von ihr zu entnehmen ist:

„In der Beratung selber hab i amal gelernt, dass es ganz egal ist ob ma jetzt schon in einer ähnlichen oder selben Situation war, man muss immer nur versuchen möglichst gut zu beraten - des lernt man das kann ma dann a. Man kann in vielen Dingen empathisch mitschwingen.“ (Int. 3, S.11/44-47)

Frau Traunhofer erwähnt hier die Erlernbarkeit einer Technik, welche es ermöglicht die Probleme der Frauen nachzuvollziehen, ohne selbst Ähnliches erlebt zu haben. Sie spricht von einem Versuch „möglichst gut zu beraten“, was andeutet, dass es nicht nur eine korrekte Art und Weise gibt die Wiedereinsteigerinnen zu beraten, sondern ausreichend ist nach bestem Wissen und Gewissen zu agieren. Das Alles sei erlernbar, meint die Beraterin.

Als Antwort auf die Frage, ob *eigene Kinder* eine Rolle spielen bei der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen, erhalte ich unterschiedliche Stellungnahmen. Eine Trainerin (Frau Mayer) hält die Erfahrung selbst Kinder zu haben für sehr wichtig, da man sonst keine richtige Vorstellung von der Belastung als Mutter hat. Eine kinderlose Beraterin (Frau Arnberger) zieht ihre eigene Kindheit heran: Ihre Mutter ging arbeiten und aus ihr ist ja „auch etwas geworden“ (Int 6, S.10/21). Als sie noch jung war hatte sie Bedenken, dass es einen Unterschied machen könnte, kam aber zu dem Schluss, dass dies nicht so ist. Laut Frau Arnberger kann fehlende Eigenerfahrung durch „Wertschätzung und Respekt“ (Int 6, S.10/15-16) gegenüber den Frauen ersetzt werden, welcher für sie besonders in der Beratung wichtig ist. Bei Frau Stangl fand sich eine

Interviewstelle, wo sie ihre Kinderlosigkeit in Bezug mit der Arbeit als Trainerin bringt:

„Ich bin im Gegensatz zu einigen anderen Trainerinnen eine Kinderlose, das heißt, das sag ich auch gleich vorweg so zu meiner Person, wenn ich das erzähl wer ich bin und was ich mach, ich hab natürlich auch keine Kinder. Hat bis jetzt noch zu keinem Nachteil geführt, ja? Man kann natürlich auch sagen, dass das etwas ist, wo ich nur theoretisch nachvollziehen kann ihre Nöte und ihre Doppel- und Dreifachbelastungen, die kenn ich nicht in dem Sinne aber wie gesagt hat das bis jetzt noch keinen Nachteil gebracht.“ (Int 2, S.4/ 36-43)

Frau Stangl erwähnt ihre Kinderlosigkeit von sich aus und dass sie „bis jetzt“ noch keine Nachteile davon hatte. Diese Formulierung deutet eine geringe Wahrscheinlichkeit an, dass dies von manchen Frauen negativ aufgefasst werden könnte.

Mehrere der Expertinnen teilen die Meinung, dass Allgemeine Informationen über Betreuungsplätze, Beihilfen und dergleichen auch ohne der Erfahrung einer Mutterschaft weitergegeben werden können. Dennoch scheinen eigene Kinder einen anderen Zugang zum Thema zu ermöglichen. Dadurch besteht für die Expertinnen eine Gelegenheit sich den Frauen als (kompetentes) Vorbild anzubieten wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung gelingen kann. Zur Erfahrung mit eigenen Kindern finden sich im Material unterschiedliche Standpunkte, die im Folgenden ausführlicher behandelt werden.

Für Frau Mayer (Trainerin) ist ihre Mutterschaft ein wichtiger Aspekt um Frauen, die länger bei den Kindern bleiben wollen, zu verstehen. Auf die Frage, ob eigene Kinder eine Rolle bei ihrer Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen spielen, antwortet sie:

„Absolut absolut, denk ich schon, ich denk schon dass das auf jeden Fall gut ist, wenn man selbst Kinder aufgezogen hat, es gibt zwar sehr viele Leute die auch meinen zu wissen das zu verstehen wie das ist und selber nie Kinder gehabt haben, meiner Meinung nach ist dann oft a bisl an der Realität vorbei, insofern hab ich a dann eher viel Verständnis, manchmal a dann zu viel Verständnis, wenn manche Frauen dann sagen ich möchte gern länger bei meinem Kind bleiben, weil ich das auch wichtig ist und das unterschreib ich überhaupt jetzt als Großmutter. Wo ich jetzt schon a bisl alterssentimental werd ja und ich finds schade manchmal, wenn die Frau, wenn die Frau das nicht selber will, wenn sie vielleicht irgendwo da hineingeschoben wird, weil jetzt das AMS will sie loswerden und die Familie sagt und jetzt sollte sie doch mal. Jetzt geh doch endlich und alle Frauen arbeiten und tu jetzt, dass es ned irgendwie die Möglichkeit gibt, jetzt mit gutem Gewissen, das heißt gutes Gewissen zu haben, jetzt ned als Sozialschmarotzer bezeichnet zu werden, wenn ma bei Kinder noch zu Hause zu bleiben, weil es noch notwendig ist, weil die Kinder noch klein sind, also da find ich jetzt sollten von der Politik ganz, dass Bedingungen geschaffen werden, dass Frauen eigentlich auch während dieser Zeit eine Art Einkommen haben, wenn sie sich entscheiden für die Familie da zu sein.“ (Int 1, S.11/1-17)

Die Trainerin ist der Meinung, dass viele Kinderlose, die Lebensumstände einer Mutter falsch einschätzen. Mit ihrer Aussage „an der Realität vorbei“ deutet sie an, dass Menschen ohne

Kinder wenig Ahnung von der Situation der Eltern haben. Durch ihre Mutterschaft hat sie ihres Erachtens fast zu viel Verständnis, welches sich hinderlich auf die Arbeit mit den Wiedereinsteigerinnen auswirken könnte. Die Trainerin sagt, dass Mütter, die über die vorgegebene Zeit hinweg selbst betreuen wollen als „Sozialschmarotzer“ dargestellt werden und Druck auf sie ausgeübt wird, in den Beruf zurückzukehren. Dieser Druck kommt sowohl vom AMS als auch von der eigenen Familie, die sich an den gesellschaftlichen Normen orientieren. Frau Mayer unterstützt die Einstellung der Mütter, die über die gesetzliche Zeit selbst betreuen wollen, wenn eine Notwendigkeit besteht. Sie positioniert sich somit als Befürworterin von Frauen, die bei ihren Kindern zu Hause bleiben wollen. Die Trainerin wünscht sich politische Veränderungen, damit Mütter eine Wahlmöglichkeit haben. In der Aussage von Frau Mayer spiegeln sich ambivalente Vorstellungen der westlichen Gesellschaft über Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung und traditionelle Rollenbilder (siehe Kapitel 2) wider. Einerseits werden Mütter, die den Wunsch haben über die Karenzzeit hinaus bei den Kindern zu bleiben, von der Gesellschaft geächtet. Andererseits gibt es kaum Arbeitsstellen, die für Mütter, auf Grund der mangelnden regionalen Kinderbetreuungsangebote, überhaupt in Frage kommen. Kontrastierend zu diesem Beispiel zeigt sich die Haltung von Frau Traunhofer (Beraterin), die Familie mit Job vereinbart hat und der Ansicht ist, dass Frauen nur möglichst kurz dem Arbeitsmarkt fernbleiben sollten, um bessere Einstiegschancen am Arbeitsmarkt zu haben. Frau Traunhofer wünscht sich ebenfalls für die Frauen „Wahlfreiheit“: „I mechat, dass die Frauen eine Wahlmöglichkeit haben, dass sie eigenständig wirklich für sich entscheiden, was ihnen lieber ist und die hängt in hohem Maß von einer Erwerbstätigkeit ab“ (Int 3, S.13/45-47). In dem Ausschnitt zeigen sich ihre politischen Ambitionen, hinsichtlich der Gleichberechtigung von Frauen. Die Wahlfreiheit wird auch im Kapitel 2.1 als familienpolitisches Ziel thematisiert. Nur eine Erwerbstätigkeit sichert den Frauen Unabhängigkeit im Falle einer Scheidung. Frau Traunhofers Mutterschaft scheint sie in ihrer Einstellung gestärkt zu haben. Für ihren Job bedeuten die eigenen Kinder mehr „Glaubwürdigkeit“ bei den Frauen:

„Wenns ich sag is vielleicht glaubwürdiger. Sie verwenden mich als Rollenmodell. Dafür kann ich mich zur Verfügung stellen, des macht glaub ich den Unterschied. Ich glaube nicht dass es an der Information liegt, die kann jede kinderlose Frau weitergeben. Aber es geht um diese Glaubwürdigkeit.“ (Int 3, S.12/27-31)

Die Information, die kinderlose Frauen geben können, wird von Frau Traunhofer einerseits als gleichwertig dargestellt, andererseits beschreibt sie, dass die Erfahrung mit eigenen Kindern einen hohen Stellenwert im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen hat. Frau Traunhofer spricht

von den Mehrfachbelastungen einer Frau. Sie selbst hat unter „schwierigsten Umständen“ (Int 3, S.11/49) ihren Anspruch arbeiten zu gehen und die Kinderbetreuung geregelt. Sie weiß „ganz einfach was das heißt, was das für mühselige Arbeit heißt, einfach vom Organisatorischen her und vom Geld her, eine unglaubliche Belastung die Kinderbetreuung zu regeln.“ (Int 3, S.11/51-S.12/2) Zwar scheint die eigene Mutterschaft nicht zwingend notwendig zu sein, aber es wird mehrfach von den Expertinnen als hilfreich bei der Arbeit erachtet. Konkret scheint damit die Erfahrung selbst kinderlos zu sein keinen Nachteil in der Arbeit mit den Frauen zu bringen, solange Verständnis und Respekt entgegengebracht werden oder mit Hilfe des „empathischen Mitschwingens“ gearbeitet wird.

Nach der Erfahrung mit der eigenen Arbeitslosigkeit wird im Leitfaden nicht gefragt. Daher lässt sich schwer einschätzen, ob alle Expertinnen davon betroffen waren und ob dies für sie eine Rolle im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen spielt. Drei der befragten Expertinnen sprechen von sich aus über einer Phase der Arbeitslosigkeit in ihrer beruflichen Laufbahn: Bei Frau Traunhofer (Beraterin) war diese umzugsbedingt und weil sie als junge Frau niemand anstellen wollte auf Grund einer möglichen Schwangerschaft, wie sie erklärt. Frau Mayer (Trainerin) war nach Beendigung eines anderen Dienstverhältnisses ohne Job. Sie problematisiert dies nicht weiter im Interview. Frau Stangl (Trainerin) verlor ihren Job als Projektleiterin durch strukturelle Einsparungsmaßnahmen im AMS Bereich:

„Also es war eigentlich a tolles Beschäftigungsfeld, auch für die Frauen, aber eben dann war´s zu Ende und dann bin ich amal arbeitslos gewesen, so bin dann glaub i etwa neun Monate arbeitslos gewesen auf der anderen Seite sozusagen und hab dann an bisl an Druck bekommen, ich muss an Kurs machen, wie es ja auch viele unserer Frauen kennen.“ (Int 2, S.1/35-40)

Die Trainerin hat die Erfahrung mit Arbeitslosigkeit in Verbindung mit den Wiedereinsteigerinnen, die sie betreut gesetzt. Sie erzählt auch von einem „Druck“ der Seitens des AMS bei länger andauernder Arbeitslosigkeit ausgeübt wird. Das könnte auf ein gewisses Verständnis von Frau Stangl gegenüber der Situation der (unfreiwilligen) Kursteilnehmerinnen hindeuten, aber es wird nicht weiter darauf eingegangen. Die Trainerin berichtet auch an einer anderen Stelle von Kürzungen, die für sie eine prekäre Arbeitssituation mit der Möglichkeit einer Kündigung bedeuten könnten¹³. Frau Stangl spricht von den Arbeitslosen als der „anderen Seite“,

¹³ Anmerkung der Autorin: Die prekäre Arbeitssituation hängt mit der Praxis der Vergabe von Kursmaßnahmen zusammen. Jedes Jahr werden die Wiedereinstiegsurse vom AMS ausgeschrieben. Auch andere Institutionen beteiligen sich an dieser Ausschreibung. Wer bessere Konditionen bietet bekommt den Zuschlag. Das kann unter Umständen den Verlust der Arbeit für die Trainerinnen einer Institution bedeuten. Beraterinnen sind von dieser Vergabepaxis nicht betroffen.

was bedeuten könnte, dass sie zwischen den einzelnen Instanzen, die am Wiedereinstieg beteiligt sind, differenziert. Zu den Instanzen zähle ich die Wiedereinsteigerinnen, das AMS und die Expertinnen.

Arbeitslosigkeit stellt ein gesellschaftlich problematisches Thema dar, das könnte die Aussagen darüber verringern. Bei der Anzahl der Interviews lassen sich keine allgemeinen Aussagen über die Wahrscheinlichkeit der Arbeitslosigkeit von Expertinnen ableiten. Auf Grund der Vergabeart des AMS entsteht jedoch durchaus immer eine gewisse Unsicherheit, ob die Arbeitsstelle im nächsten Jahr erhalten bleibt oder an eine andere Institution geht. Die Unsicherheit ist auch in folgendem Ausschnitt spürbar, wo Frau Stangl (Trainerin) nach Veränderungswünschen für die Arbeit gefragt wurde:

„Was mir jetzt einfällt, was anders sein könnte, außer eben ein paar Stunden mehr oder vielleicht sowas wie eine eine Sicherheit, ein bisl mehr Sicherheit mit der Vergabe, also dass ma weiß, ja das wird scho klappen nächstes Jahr, ich weiß aba auch, da meine Geschichte mit dem AMS schon so lange ist, des muss ma aushalten. Und des ist dann ned so, des is dann ein Projekt von Jahr zu Jahr...da würd ich ma a bisl eine Vertragssicherheit wünschen eine bessere...eigentlich.“ (Int 2, S.12/2-7)

Bei der Trainerin ist der Wunsch nach einem sicheren Arbeitsverhältnis da. Sie spricht davon, dass man die Unsicherheit „aushalten“ muss. Das deutet auf eine mentale Belastung hin, die mit dem Beruf als Trainerin verbunden ist. Sie weiß aber sehr wohl, dass sie die Unsicherheit bezüglich ihrer Arbeitsstelle aushalten muss. Das könnte für sie mitunter hilfreich im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen sein. Es findet sich bei keiner anderen Expertin eine so klare Aussage über den Wunsch nach einem sicheren Job.

6.1.3 Analytische Abstraktion

Die wichtigsten Ergebnisse der Expertinneninterviews zu berufsbiografischen Besonderheiten werden an dieser Stelle zusammengefasst. Dabei geht es darum, die vorhergehenden Unterschiede und Gemeinsamkeiten noch einmal zu verdeutlichen. Das Verständnis über die einzelnen Berufsbiografien soll, wie eingangs erwähnt, ermöglichen die Sichtweisen der Trainerinnen und Beraterinnen besser nachvollziehen zu können.

Nach den dargelegten heterogenen Berufsbiografien zählt der Berufswunsch Trainerin oder Beraterin nicht zur ersten Wahl. Bei der Auswertung der Interviews ist deutlich erkennbar, dass der berufliche Werdegang jeder Trainerin oder Beraterin mit der Ausübung einer anderen

Tätigkeit begonnen hat. Die interviewten Expertinnen entwickelten sich in die jetzige berufliche Richtung. Die professionellen Werdegänge zeigen auf, dass es in der Praxis durchaus üblich ist, erst zu einem späteren Zeitpunkt und über einen zweiten Bildungsweg diesen Job zu ergreifen. Die eigene Arbeitslosigkeit wird von den Expertinnen wenig thematisiert. Daher lässt sich nicht sagen, ob diese Erfahrung als Ressource genutzt wird in der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen. Der Entschluss in diesem Berufsfeld tätig zu werden, kommt durch unterschiedliche Faktoren zu Stande, die diese Wahl begünstigen. Zusammenfassend wurden folgende Faktoren in den Interviews erwähnt: positive Erfahrung mit Trainerinnen in einem Kurs, gesichertes Einkommen, berufliche Eignung, gute Jobchancen, Problemen bei der Jobsuche durch frühe Heirat und (Noch-)Kinderlosigkeit, Wunsch im sozialen Bereich tätig zu sein, Freude an der Integration am Arbeitsplatz, ein Aushang für eine Trainerinnen-Ausbildung und entdeckte Neigung bei einem EU Projekt für Erwachsene.

In einem Berufsfeld, in dem es primär um Bildungs- und Beratungsangebote für Frauen geht, stellt sich die Frage, ob eigene Erfahrungswerte - bezüglich Berufswechsel, Mutterschaft und Arbeitslosigkeit - von Vorteil sein könnten. Die Ergebnisse diesbezüglich gehen leicht auseinander: Beraterinnen und Trainerinnen, die auch eine Mutterrolle einnehmen meinen, dass sich Erfahrungen durchaus positiv auswirken im Sinne von einem höheren Verständnis und der Möglichkeit sich als Vorbild anzubieten. Kinderlose Expertinnen sind der Ansicht, dass es keinen Nachteil mit sich bringt. Alle bestätigen, dass die Informationsweitergabe ohne Eigenerfahrung möglich ist und auch so praktiziert wird. Konkret ermöglicht die eigene Mutterschaft eine andere Sichtweise auf die Mehrfachbelastungen einer Frau, die versucht nach der Kinderkarenz in den Arbeitsprozess wieder einzusteigen. Die vorweisbare Eigenerfahrung kombiniert mit theoretischem Wissen bedeutet insofern einen Vorteil im Sinne von Glaubwürdigkeit und Verständnis der Lebenssituation. So scheinen die Frauen Anregungen und Tipps leichter annehmen zu können und den Worten der Expertinnen Glauben zu schenken.

Am Material zeigen sich unterschiedlichste Einstiege in das Berufsfeld. Das bedeutet einerseits das Vorhandensein vieler Wege um Trainerin oder Beraterin zu werden, könnte aber auch mit Problemen bei der Feststellung und Anerkennung von Qualifikationen verbunden sein. Auf der AMS-Homepage (vgl. Arbeitsmarktservice Wien 2012a:1) habe ich geregelte Voraussetzungen, die eine Trainerin mitbringen muss (z.B. Gender- und Diversity-Training), gefunden.

Wahlfreiheit für Frauen ist ein Thema, dass sich bei zwei Expertinnen explizit in ihren Interviews finden lässt. Ein Wiedereinstieg soll nicht erzwungen werden, sondern von den Frauen selbst angestrebt werden. Der Wunsch nach Wahlfreiheit ist unterschiedlich begründet: Einerseits durch das Verständnis für die Frauen, wenn sie zu Hause bleiben wollen und die damit verbundene notwendige finanzielle Unterstützung. Andererseits durch die Forderung den Frauen, bestmögliche Voraussetzungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Ob Beraterinnen und Trainerinnen als gleichgestellt in ihrem Berufsfeld betrachtet werden, lässt sich am Material nicht eindeutig feststellen. Es gibt Hinweise auf viele Aus- und Weiterbildungen bei der Beraterin Frau Traunhofer und eine absolvierte Ausbildung zur Lebens- und Sozialberaterin bei Frau Mayer, welche als Trainerin arbeitet. Sowohl Trainerinnen als Beraterinnen führen Einzelgespräche in beratender Funktion mit den Wiedereinsteigerinnen. Somit kann beiden ein ähnlicher Status eingeräumt werden. Die Aufgaben unterscheiden sich jedoch durch den inhaltlich festgelegten Kursablauf und durch eine strukturell bedingte berufliche Unsicherheit bei den Trainerinnen.

Nach der Analyse der berufsbiografischen Besonderheiten stellt das nächste Kapitel vor, wie Expertinnen ihre Zielgruppe beschreiben.

6.2 Zielgruppenkonstruktion

Dieses Kapitel der Diplomarbeit beschäftigt sich mit Definitionen und Typologien von Wiedereinsteigerinnen, mit denen die befragten Expertinnen arbeiten. Beraterinnen und Trainerinnen haben unterschiedliche Beschreibungen in der Darstellung der Zielgruppe „Wiedereinsteigerinnen“ verwendet.

Einerseits gibt es die Definition einer „typischen Wiedereinsteigerin“ die das AMS festlegt und wie sie in dieser Diplomarbeit (vgl. Kapitel 2) beschrieben wurde. Sie ist den befragten Expertinnen geläufig, wie am Material mehrfach ersichtlich, wird von ihnen jedoch weitgehend abgelehnt aufgrund der Heterogenität von Wiedereinsteigerinnen (siehe 6.2.1).

Andererseits werden Wiedereinsteigerinnen von Beraterinnen und Trainerinnen differenzierter wahrgenommen. In den Interviewtexten fanden sich eigene Theorien und Konstrukte der Ziel-

gruppe. Die Perspektiven der Expertinnen stellen eine pädagogisch produktive Form des Umgangs mit Wiedereinsteigerinnen dar. Ich werde in diesem Kapitel zwei weitere Ansätze darstellen: Bei der Auswertung wird eine Praxistheorie¹⁴ in Form einer Typologie der Zielgruppe deutlich. Weiter scheinen die Expertinnen im Einzelfall zu differenzieren bezüglich der Ressourcen der Frauen. Sie ziehen den Bildungsabschluss der Wiedereinsteigerinnen für deren Vermittelbarkeit heran. Haben die Frauen am Arbeitsmarkt gefragte Ausbildungen, ist das Alter weniger ausschlaggebend für die Vergabe der Stelle. Abschließend erfolgt eine analytische Abstraktion der Zielgruppenkonstruktionen.

6.2.1 Die typische Wiedereinsteigerin

Trainerinnen und Beraterinnen sind, durch die langjährige Erfahrung mit Wiedereinsteigerinnen in der Lage, die Situation komplexer wahrzunehmen und zu reflektieren. Die Frauen einer Kursmaßnahme oder Beratung werden von den Expertinnen differenzierter beschrieben als die festgelegte Zielgruppe durch das AMS. Hier stellt sich die Frage, ob es die „typische Wiedereinsteigerin“ überhaupt gibt? Eine Praxistheorie wird an dem Interviewausschnitt einer Beraterin erkennbar. Frau Traunhofer problematisiert die Zielgruppe als politisches Konstrukt:

„So die typische Wiedereinsteigerin, wie wir sie jetzt kennen die gibt's ja erst seit ein paar Jahren. Die gab's vorher nicht. Die ist meiner Meinung nach erst mit Wiedereinführung des Kinderbetreuungsgeldes gekommen, wo jetzt die typische Wiedereinsteigerin, wie es das AMS benennt, ja die Frauen sind, die nach der Kinderkarenz einsteigen. Vorher waren des jetzt, die Wiedereinsteigerin, a Frau, die 10 Jahren ausgestiegen ist, weil sie, weil sie bei Haus und Heim zu Hause war. Da war des so eng gesehen, gab a damals nur ein Jahr Karenz. Also die Problematik der Wiedereinsteigerin kam durch das Kinderbetreuungsgeld, das würd ich jetzt einmal behaupten, weil's dann zu lang vom Arbeitsmarkt weg san. Und die Einladung so lang wegzubleiben eine sehr große ist.“ (Int 3, S.2/24-34)

Frau Traunhofer ist der Ansicht, dass die Problematik des längeren Fernbleibens der Wiedereinsteigerinnen vom Arbeitsmarkt erst durch eine politische Neuregelung ausgelöst wurde. Ihrer Erfahrung nach gab es vor einigen Jahren diese Zielgruppe in der Form nicht. Sie sagt, das AMS habe die Zielgruppe einfach „benennt“. In der Aussage der Beraterin ist erkennbar, dass aufgrund politischer Beschlüsse eine Zielgruppe entworfen wurde. Das deutet auf eine obere Instanz hin, die einfach die Macht hat, etwas festzulegen. Die Beraterin steht diesen ge

¹⁴ *Praxistheorien*: Implizites praktisches Wissen führt zu relativ strukturierten Routinen in der alltäglichen Praxis. Diese können rekonstruiert werden mit dem Ziel daraus Theorien zu bilden (vgl. Reckwitz 2003:1f./22).

gesetzlichen Änderungen kritisch gegenüber. Durch die neue Kinderbetreuungsgeldregelung sei, so Frau Traunhofer, die „Problematik der Wiedereinsteigerin“ künstlich entstanden. Sie spricht von einer „Einladung“ an die Frauen die Zeitspanne daheim zu verlängern. Sieht man sich die Wünsche und Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen an, die von den Expertinnen im Interview genannt werden, findet sich eine Erklärung, warum die Frauen die „Einladung“ vom Staat gern annehmen: Mütter tendieren dazu ihre Kindern selbst zu betreuen. Die berufliche Auszeit verlängernde Wirkung der neuen Kindergeldregelung wurde statistisch nachgewiesen (vgl. Kapitel 2).

Es gibt keine „typischen“ Wiedereinsteigerinnen, sagt die Beraterin und bringt damit zum Ausdruck, dass sie eine andere Sichtweise auf die Frauen in ihren Beratungen hat. Frau Traunhofer lässt eine Kritik an der gesetzlichen Grundlage (vgl. 2.2), wie sie heute vorhanden ist, anklingen:

„Und jetzt nach die zweieinhalb Jahr Kinderkarenzbezug, jetzt kommt gleich das zweite Kind, dann sind's schon drei bis fünf Jahre daheim und je länger du vom Arbeitsmarkt weg bist, umso weniger Chancen san dann oder umso schwieriger wird der Wiedereinstieg. Wiedereinsteigerinnen gab's natürlich immer, aba diese Problematik hat sich in Fakt der Staat selber zu, zu schreiben.“ (Int 3, S.2/50-S.3/3)

Die Beraterin beschreibt damit eine strukturelle Veränderung für Wiedereinsteigerinnen, die in den letzten Jahren stattgefunden hat. In dem Ausschnitt ist erkennbar, dass sie die politische Situation vorher als besser empfunden hat. In dem langen Fernbleiben vom Arbeitsmarkt sieht Frau Traunhofer ein Problem für die Vermittelbarkeit. Für die Wiedereinsteigerinnen bedeutet diese gesetzliche Umstellung mehr Zeit für ihre Kinder, ist aber gleichzeitig mit der Gefahr verbunden, den Anschluss am Arbeitsmarkt zu verlieren, auf Grund der Veraltung von Wissen. Frau Traunhofer sagt, dass es Wiedereinstieg immer gegeben hätte, nur dass er vorher nicht problematisiert wurde. Sie gibt dem Staat die volle Verantwortung für die Schaffung dieser Zielgruppe und den damit verbundenen Problemen beim Einsteigen durch das längere Wegbleiben:

„Ich mach die jetzt schon seit, waß i ned, und betreu a diese Zielgruppe, ich bin seit X Jahren in der Institution A. Es gibt keine männlichen Wiedereinsteigergruppen. Ja? Die gibt es einfach ned, weil's es ned gibt. Des sagt eh schon alles aus. Die Zielgruppe ist künstlich konstruiert worden, von der falschen Gesetzgebung. Und jetzt müssen's die Frauen ausbaden und glauben noch dazu weil wir in Niederösterreich speziell auf ein Familien- und Rollenbildern setzen, was es schon lang nimmer gibt. Also ich denk ma es müsste ja viel mehr aufgelöst werden. Und diese diese Ansprüche an die Frauen, ganz ganz rasch und dringend überholt werden, modernisiert werden und die Gesetzgebung an die Lebenssituationen der Frauen angepasst werden und an die Alleinerzieherinnen mit ein, zwei drei Kinder an die finanziellen

Engpässe an denen die Frauen leiden.“ (Int 3, S.12/42-S.13/1)

Die Beraterin beschreibt hier, dass es keine männlichen Wiedereinsteiger gibt und führt als Begründung das traditionell vorherrschende Rollenbild an. Sie zeigt politische Ambitionen die Gleichstellung der Frau betreffend und kritisiert das heutige System. Sie bezieht Position auf Seiten der Frauen. Besonders Alleinerzieherinnen, werden laut der Beraterin, in diesem System benachteiligt. Bei Frau Traunhofer, wie auch bei anderen Expertinnen, ist das Wissen über die Lebenssituationen der Wiedereinsteigerinnen an den Interviews ersichtlich. Es finden sich keine Textstellen, dass diese Kenntnis an die zuständigen Stellen (z.B. AMS) weiter kommuniziert wird. Die Beraterin nimmt damit eine passive und kritisch reflektierende Rolle ein. Sie scheint sich nicht für die Weiterleitung ihrer Beobachtungen zuständig zu fühlen.

Frau Tauber (Trainerin) stellt klar, dass die Maßnahme die sie betreut, sowohl für Frauen als auch Männer ist: „WiedereinsteigerInnen ist gegendert, wir haben einen Herrn auch schon gehabt, der nach der Babypause ins Berufsleben kehren, einsteigen wollte“ (Int 4., S.2/39-40). Trotz der zwei Männer, die sie insgesamt anführt, erscheinen diese als eine Besonderheit in Kursen. Keine andere Expertin erwähnt Männer im Zusammenhang mit Wiedereinstieg. Es scheint, dass Männer keine Probleme beim Wiedereinstieg haben bzw. kaum davon betroffen sind, wie auch die Zahlen der Statistik belegen (vgl. Kapitel 2). Das könnte daran liegen, dass sie dadurch nur kürzer dem Arbeitsmarkt fernbleiben als Frauen. Im nächsten Kapitel folgen die entdeckten Praxistheorien: eine Typologisierung und ein Differenzierungsansatz anhand von Ressourcen der Zielgruppe.

6.2.2 Typologie und Ressourcenorientierung

Zur festgelegten „typischen Wiedereinsteigerin“ gibt es den Ansatz der Expertinnen, die Kurs Teilnehmerinnen in verschiedene Gruppierungen zu unterteilen. Trainerinnen und Beraterinnen haben in der Praxis Sortierungsfunktionen entwickelt, nach denen sie Wiedereinsteigerinnen in „Schubladen“ (Typologien) einordnen. Die Einteilung von Wiedereinsteigerinnen in Typen lässt sich sowohl bei Trainerinnen als auch bei Beraterinnen finden. Sie scheint eine gängige Methode zu sein, die sich im Umgang mit den Frauen entwickelt hat. Ebenso lässt sich eine Ressourcenorientierung feststellen, wo Wiedereinsteigerinnen beispielsweise nach schuli-

schen, fachlichen und persönlichen Ressourcen unterschieden werden.

Ich werde nun einige dieser Typen vorstellen, wie sie von den Expertinnen in ihren Interviews angeführt worden sind, um zu verdeutlichen was darunter zu verstehen ist. Hier folgt ein Ausschnitt aus dem Interview von Frau Tauber (Trainerin), die darin Typen von Wiedereinsteigerinnen anhand von Differenzierungskriterien konstruiert:

„Wir haben im Ort zwar eine relativ hohe Arbeitslosenquote, aba ich weiß jetzt ned wo ma da san, 15%? Aba grundsätzlich, wenn die Damen wirklich, die Betonung liegt auf „wirklich“ arbeitswillig sind und des auch organisieren können, ist es nur eine Frage der Zeit bis sie was finden. Es kann natürlich sein, wenn, wenn aus Altersgründen, aus persönlichen Gründen. Es gibt leider auch Frauen die afoch, wie soll ich da jetzt sagen, es gibt schon in der Region einen gewissen, eine gewisse Sippenhaftung und wenn sie aus einer Sippe kommen, die unter Anführungszeichen „bezirksbekannt“ ist, dann tun sie sich einfach schwer. Und wo ma genau weiß, diese Familie lebt schon in der dritten Generation von der Sozialhilfe, von Unterstützung und de ham sich eigentlich nur immer geschaut, dass sie das System für sich nutzen. De sind manche vielleicht arbeitswillig, aba de san nicht mehr arbeitsfähig, weil sie nie gelernt haben sich zu, zu integrieren.“ (Int. 4, S.7/43-S.8/3)

In diesem Ausschnitt drückt Frau Tauber aus, dass es von der Frau selbst und ihrem Willen abhängt, ob sie einen Job findet oder nicht. Die Verantwortung sieht sie auf Seiten der Frau. Dieser Typ könnte als die „Arbeitswilligen“ bezeichnet werden. Motivation und Organisationstalent stellen für die Trainerin grundlegende Voraussetzungen bei der erfolgreichen Arbeitssuche dar. Frau Tauber betont das Wort „wirklich“ in ihrer Rede, was impliziert, dass Frauen möglicherweise vorgeben arbeitswillig zu sein, das aber nicht Sicht der Trainerin entspricht. Das „Alter“, aber auch „persönliche Gründe“ werden von der Trainerin für die Vermittelbarkeit von Frauen herangezogen. Mit großer Wahrscheinlichkeit ist hier das höhere Gehalt älterer Wiedereinsteigerinnen für die Arbeitgeberinnen ausschlaggebend diese nicht anzustellen (vgl. 3.4).

Frau Tauber entwickelt eine weitere Kategorie: Frauen mit „Sippenhaftung“, die auf Grund dieser Zuschreibung vorbelastet sind, haben es schwieriger in der Region einen Job finden. Die Einführung dieses Begriffes auf die Frage nach der aktuellen Situation am Arbeitsmarkt, scheint für die Trainerin eine Begründung für schwer vermittelbare Frauen zu sein. In dem Interviewausschnitt zeigt sich ein Bild von Wiedereinsteigerinnen, in dem in stigmatisierender Weise ein Zusammenhang von sozialem Milieu und Arbeits(un)fähigkeit hergestellt wird. Als Konsequenz folgt daraus, dass Frau Tauber solchen Frauen wenig oder keine Chancen auf einen Arbeitsplatz diagnostiziert. Die Trainerin verwendet auch die Zuschreibung „bezirksbekannt“ in dem Zusammenhang. An dieser Attribuierung scheinen mehrere Akteurinnen betei-

ligt zu sein. Das könnte bedeuten, dass sie sich auf die Aussagen anderer Personen beruft, ohne vielleicht die betroffene Frau vorher selbst kennengelernt zu haben. Das könnte ihre Unvoreingenommenheit beeinflussen. Zwei andere Trainerinnen (Frau Stangl und Frau Lichtenegger) erwähnen in dem Zusammenhang, dass sie versuchen möglichst ohne Vorwissen auf die Frauen zu zu gehen (siehe 6.4.2).

Die Einteilung in Typen von Wiedereinsteigerinnen scheint für Frau Tauber eine Erklärung für die Vermittlungswahrscheinlichkeiten der Teilnehmerinnen zu sein. Bei dieser Haltung wird beispielsweise nicht der Bildungsabschluss oder die Situation des regionale Arbeitsmarktes berücksichtigt, die ebenso Auswirkungen auf die Möglichkeiten der Frau haben. Das Einordnen könnte die Funktion haben, ihr den Umgang mit den bei der Arbeitssuche erfolgreichen und erfolglosen Wiedereinsteigerinnen zu erleichtern. Die Erfahrung, dass sie nicht jede Frau vermitteln kann, könnte hilfreich bei der Abgrenzung zu den Teilnehmerinnen sein, die von den Expertinnen beschrieben wird (Int 1, S.10/8, Int 4, S.6/35-37).

Frau Lichtenegger (Trainerin) ordnet die Wiedereinsteigerinnen bei der Frage nach den Erwartungen der Teilnehmerinnen gewissen Kategorien zu:

„Des is a unterschiedlich. Manche Damen haben die Erwartung, dass man sie in Ruhe lässt, dass sie einfach den Kurs machen, die 3 Monate da sind und sie ihre Ruhe haben, also dass da nichts passiert faktisch. Manche wollen wirklich eine Stelle finden die für sie passt, die sind wirklich mit Elan und Motivation dabei. Manche sind erschüttert, dass sie jetzt da herkommen müssen und haben da auch die Erwartung, dass sie je lauter sie sind und je mehr Widerstand sie machen, dass ma dann irgendwann einmal aufgibt sozusagen, aber das hat überhaupt kan Sinn mit der Person was zu machen. Des is regelrecht manchmal eine Erwartungshaltung ja und natürlich auch die Erwartung, dass wir als Trainerin jetzt einfach die Unterhalterinnen sind. Es soll jetzt was passieren und wir geben jetzt vor was passiert. Wos zum Teil berechtigt ist, aba ned zu all-inclusive ja?“ (Int 5, S.3/44-S.4/3)

Was in diesem Interviewausschnitt von Frau Lichtenegger auffällt, sind die unterschiedlichen Erwartungen mit denen die Frauen in der Kurs kommen: in Ruhe gelassen werden, unterhalten werden oder einen Job finden. Bei der Beschreibung der Trainerin ist die Freiwilligkeit mit der die Wiedereinsteigerinnen kommen für die Kursdynamik entscheidend. Sie wirkt sich auf das Verhalten der Teilnehmerinnen aus. Frau Lichtenegger beschreibt drei Gruppen von Frauen in ihrem Kurs: die „Motivierten“, die „Unfreiwilligen“ und die „Widerständischen“. Als „Motivierte“ werden nach Arbeit suchende und weitgehend freiwillig anwesende Frauen bezeichnet. Unter die Gruppe der „Unfreiwilligen“ fallen, laut Beschreibung der Expertinnen, alle vom AMS geschickten Teilnehmerinnen, die nicht aus eigenem Interesse in den Wieder

einsteigerinnenkurs kommen¹⁵. Viele Frauen wissen nicht, was auf sie zukommt und reagieren daher mit einer Abwehrhaltung. Diese „widerständischen“ Frauen drücken lautstark ihren Unwillen aus. Dass sie regelrecht „erschüttert“ sind, findet sich beispielsweise bei Frau Traunhofer (Beraterin) wieder: Sie beschreibt diese Wiedereinsteigerinnen als „maßlos erstaunt“ (Int 3, S.3/36) über die Rahmenbedingungen des AMS, wenn sie Bezug haben wollen. Die beschriebenen Reaktionen der Frauen deuten auf wenig Vorinformation hin. Die Wiedereinsteigerinnen scheinen kaum aufgeklärt worden zu sein. Deshalb wird der Punkt „Information“ im Kapitel Aufgabenverständnis (siehe 6.3.1) einer Expertin als erster genannt.

Bei Frau Lichtenegger (Trainerin) gibt es weiter die Theorie, dass viele Frauen regelrecht durch den regelmäßigen Kursalltag überfordert sind:

„Naja, die Meisten werden ja vom Arbeitsamt eh zugewiesen. Also des is eigentlich, ja. Aba die Meisten sind, wenn sie hier ankommen überfordert durch den Alltag schon, dass sie jetzt irgendwo regelmäßig jeden Tag 4 Stunden sein müssen, das ist schon mal die ersten zwei, drei Wochen so eine Phase wo sie sehr viel umkrepeln müssen, damit das wirklich überhaupt regelmäßig sein kann. Manche schaffen's ganz leicht, manche tun sich ein wenig schwer.“ (Int 5, S.2/49-S.3/3)

In den zwei ausgewählten Interviewausschnitten erklärt die Trainerin, dass die meisten Frauen unfreiwillig an der Kursmaßnahme teilnehmen. Wenn sie nicht den Bezug verlieren wollen, müssen sie kommen. Frau Lichtenegger beschreibt den Typ der „Überforderten“. Damit meint sie Frauen, die lange vom regelmäßigen Berufsalltag weg sind und dadurch Probleme bei der Erfüllung der grundlegenden Kursvoraussetzungen, wie Pünktlichkeit und täglicher Anwesenheit, haben. Bei diesen Wiedereinsteigerinnen muss diese Regelmäßigkeit erst durch Reorganisation wieder hergestellt werden. Sie beschreibt zwei Typen von Frauen: anpassungsfähige und die, die Probleme damit haben. Diese Beschreibung passt auch zu einer Ressourcenorientierung, wie sie etwas später vorgenommen wird.

Ich habe die oben angeführten Ausschnitte als Beispiel für verschiedene darin vorkommende Typologien, gewählt. Zusammenfassend möchte ich alle Typen aufzählen, die in den Interviews vorgekommen sind: Mehrfach als positiv bewertete Kategorien wurden die „Arbeitswilligen“ (Int. 4, S.7/44-46) erwähnt, die von anderen Expertinnen auch als die „Motivierten“ (vgl. Int 6, S.3/26) oder „Wiffen“ (Int 2, S.4/2) bezeichnet wurden.

Negativ behaftete Bezeichnungen waren: „Frauen mit Sippenhaftung“, die „Überforderten“

¹⁵ Anmerkung der Autorin: Nach der Meldung beim AMS gibt es einen gewissen Zeitraum innerhalb dessen die Damen eine Kursmaßnahme besuchen müssen und im Falle des Wiedereinstieges nach der Karenz ist ein Wiedereinstiegskurs, meistens die erste Wahl der Beraterinnen des AMS.

(Int 5, S.2/50), die „Alten“ (Int. 4, S.7/47) und die „Unfreiwilligen“ (Int. 2, S.8/49), zu denen auch die „Widerständischen“ (Int 5, S.3/49) zu zählen sind.

Die Expertinnen differenzieren die Wiedereinsteigerinnen anhand ihrer *Ressourcen*. Das ist ein weiterer Ansatz neben den Typologien, die sie im Interview verwendet haben. Zu den Ressourcen der Frauen gehören beispielsweise der Schulabschluss (höchste abgeschlossene Schule), abgeschlossene Ausbildungen (Lehre, Studium usw.), familiäre Unterstützung (Eltern, Mann, Freundinnen etc.), wie am Material ersichtlich ist. Eine Trainerin, Frau Lichtenegger, nennt die Stärken der Wiedereinsteigerinnen „*Frauenressourcen*“:

„Also i, also das ist meine Überzeugung ist, dass die Frauen persönliche Ressourcen haben, aba dass sie sie das selber nicht sehen und Frauenressourcen find ich sind so das Soziale. Also das is fast bei jeder Frau, dass viele soziale Ressourcen da sind, die aber so irgendwo brach liegen und ja dann traut man sich halt nicht mutig zu sein.“ (Int 5, S.4/38-42)

Die Trainerin sieht die Ressourcen einer Frau im sozialen Bereich, gleichzeitig erklärt sie aber auch, dass diese von den Frauen nicht genutzt werden, sie „brach liegen“. Frau Lichtenegger sieht die Problematik darin, dass sich die Wiedereinsteigerinnen nicht trauen oder keinen Mut haben. Ihr Ziel besteht darin sie zu stärken, wie sie weiter erklärt, was auch in Kapitel 3.2 als Subziel des AMS für Kursinstitutionen angeführt wird und mit dem Aufgabenverständnis (siehe 6.3) zusammenhängt, wo Frauen in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden.

Bei der Trainerin Frau Tauber findet sich ein Ausschnitt über die Wahrscheinlichkeit der Vermittlung einer gut ausgebildeten Wiedereinsteigerin:

„A Technische Zeichnerin hatten wir a, de war Technikerin glaub i. Aber in dem Bereich ist eigentlich die Vermittlung normalerweise kein Problem bezüglich der Arbeitsstelle.“ (Int 4, S.6/47-49)

An dem Beispiel von Frau Tauber lässt sich erkennen, dass eine höhere Ausbildung meist bessere Vermittlungschancen bedeutet. Dafür sprechen beispielsweise auch statistische Erhebungen über den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und höchster abgeschlossener Bildung (vgl. Statistik Austria 2011a:68f.). Die Ressource „Ausbildung“ könnte aber auch einen Nachteil darstellen, wie Frau Lichtenegger erklärt. Überqualifikation kann in dieser Region ebenfalls ein Problem darstellen:

„Überqualifikation ist auch besonders do in der Region ein Thema. Es sollten halt die Stellen, die es da gibt, es gibt nur wenige. Wann ma überqualifiziert ist dann und die vergeben sind.“ (Int 5, S.3/35-37)

Der begrenzte Arbeitsmarkt in der grenznahen Region fordert von den Frauen eine Anpassung. Ist diese nicht möglich, wird es für die Wiedereinsteigerinnen schwierig Fuß zu fassen. Sowohl ein zu wenig, als auch ein zu viel an Ausbildung kann zu Vermittlungsproblemen führen.

Die Zielgruppe „Wiedereinsteigerinnen“ ist bunt gemischt. Frau Traunhofer erklärt, dass die Frauen „unabhängig von Herkunft oder welche Ausbildung“ (Int 3, S.7/23) sie haben, vom AMS geschickt werden, sobald sie als Wiedereinsteigerin nach der Karenz deklariert werden. Die Beraterin erklärt, dass die Frauen trotzdem ein „wahnsinniges Bildungsgefälle“ (Int 3, S.7/27-28) herrscht, gut miteinander auskommen:

„Weil da geht’s wirklich darum, dass sie die Chance nutzen, egal wie viele Teilnehmerinnen sind, dass sie da wirklich ganz konkret austauschen, wo sie dann sagen, jetzt hab ich wirklich ned gedacht, dass die Frau Magister jetzt in der selben Situation ist wie ich. Also dieses Sehen: Ma ist nich ein Einzelschicksal, eine Einzelkämpferin. Es gibt viele in einer ähnlichen Situation, des is für manche tröstlich.“ (Int 3, S.7/28-32)

Frau Traunhofer beschreibt, dass die Frauen die Gemeinsamkeit des Wiedereinstieges für sich nutzen. Sie sehen, dass sie nicht alleine sind. Diese Wirkung des Kurses wurde schon zu Beginn der Diplomarbeit im Einleitungskapitel beschrieben. Weiter ist daran ersichtlich, dass der Kurs für Wiedereinsteigerinnen eine sehr heterogene Gruppe und damit unterschiedliche Erwartungen beinhaltet.

6.2.3 Analytische Abstraktion

Zusammenfassend benutzen die Expertinnen Kategorien von Frauen als Erklärungsmodell, warum sich manche Frauen leichter tun und andere schwerer. Die sogenannten „Schubladen“ (Typen) ermöglichen Expertinnen einen individuell abgestimmten Umgang mit Teilnehmerinnen. Die Analyse der Interviews ergab, dass Wiedereinsteigerinnen, die auf mehrere „Problem“-Kategorien (negativ behaftete Typen) passen, mit unter die am schwersten oder gar nicht zu vermittelnden Frauen darstellen. Es hängt mit den Fähigkeiten und dem Aufgabenverständnis (siehe 6.3) der Beraterinnen und Trainerinnen zusammen, ob Widerstände aufgelöst werden und die Frauen sich motivieren lassen. Weitere Gründe für eine positive Beziehungsentwicklung von Wiedereinsteigerinnen zu den Expertinnen sind der Aufbau von Ver-

trauen, Glaubwürdigkeit und/oder sich entwickelndes Interesse am Kurs.

Die Freiwilligkeit ist ein in den Interviews immer wieder vorkommendes Thema mit dem sich die Expertinnen auseinandersetzen müssen. Auch mein Interviewleitfaden beinhaltet eine Frage, wie Frauen in die Kurse kommen, da ich eine gewisse Vorannahme und Kenntnis diesbezüglich hatte. Im Kurs oder in der Kleingruppe ergibt sich durch die Zuweisung eine heterogene Gruppe von Frauen mit unterschiedlich großer Motivation Arbeit zu finden und in die Wiedereinstiegsmaßnahme zu kommen. Das Zusammenspiel von Freiwilligkeit und Arbeitsmarkt birgt einen Widerspruch in sich, der nicht von den Expertinnen artikuliert wird: Vor dem Hintergrund der ökonomischen Situation in der Region (wenig freie Stellen), kann es nur einer Minderheit gelingen in den Arbeitsmarkt wieder einzusteigen. Dennoch wird von den Teilnehmerinnen Motivation verlangt, so als wäre es möglich, dass alle einen Job finden könnten.

In den Beschreibungen von Wiedereinsteigerinnen wird deutlich, dass die Expertinnen die Zielgruppe differenzierter betrachten als vom AMS definiert. Die Konstruktionen, die Expertinnen im Umgang mit Wiedereinsteigerinnen verwenden, fungieren als Erklärungsmodell für die Vermittelbarkeit. Sie entlasten die Trainerinnen, wenn es darum geht die Vermittlungsquote zu erfüllen. Weiter ermöglicht eine Kategorisierung den Expertinnen gezielte Handlungen zu setzen, um individuell auf die Teilnehmerinnen einzugehen. Die Zuordnung zu bestimmten Typen kann mitunter stigmatisierend für die Frauen sein, da ihnen dadurch weniger Jobchancen prognostiziert werden. Ebenso ist die Ressourcenorientierung über den Bildungsabschluss nicht unbedingt wertfrei, aber zweckdienlich für die Expertinnen.

Die Zielgruppenkonstruktion steht ebenfalls im Zusammenhang mit dem beruflich-fachlichen Selbstverständnis, welches den Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen beeinflusst: So wie eine Expertin ihre Zielgruppe einschätzt und betrachtet, dementsprechend werden die Arbeitsweisen anders sein. Ein mögliches Beispiel wäre das Anleiten zu selbstbestimmten Handeln oder eine vermehrte Hilfe beim Bewerbungsprozess und anderen Aufgaben. In diesem Zusammenhang wird im nächsten Kapitel expliziert, wie die Beraterinnen und Trainerinnen auf die Zielgruppe reagieren, welches Aufgabenverständnis sie entwickelt haben und welche Arbeitsweisen angewendet werden.

Ziel dieses Kapitel war es den Unterschied zwischen der Wahrnehmung der Expertinnen und den gesetzlichen Bestimmungen zur Zielgruppe herauszuarbeiten. Die Einteilung des AMS in die vorgegebene Zielgruppen erscheint anhand der Aussagen von der Expertinnen als wenig zutreffend. Beraterinnen und Trainerinnen implizieren eine differenzierte Sichtweise zu den Teilnehmerinnen. Das kann ihre Arbeitsweisen beeinflussen, wie auch ihre Einschätzung der Chancen auf Vermittlung.

Ich sehe die Einteilung der Expertinnen in Typen und Ressourcen als Möglichkeit zur individuellen Herangehensweise an die Frauen. Eine Differenzierung der Wiedereinsteigerinnen ermöglicht typgerechtes und ressourcenorientiertes Handeln. Das könnte positive Folgen auf die Effektivität der Maßnahmen haben.

Im folgenden Kapitel wird bestimmt welche Aufgaben die Expertinnen zu ihrem Arbeitsbereich zählen. Die einzelnen Aufgabenbereiche sollen Einblick in das Verhältnis der Trainerinnen und Beraterinnen zu den Wiedereinsteigerinnen geben.

6.3 Professionelle Beziehungen

Die Expertinnen wurden zu ihrer Beziehung zum AMS und den Wiedereinsteigerinnen befragt. Dies erfolgte im Zusammenhang der Diplomarbeitsfrage, wie Trainerinnen und Beraterinnen zwischen den Vorgaben des AMS und den Bedürfnissen und Wünschen der Wiedereinsteigerinnen vermitteln.

Der administrative Austausch zwischen AMS und Expertinnen findet seit über einem Jahr¹⁶ größtenteils über das eAMS Konto statt. Dabei handelt es sich um eine Datenbank auf die AMS und Institutionen, die Kursmaßnahmen anbieten, Zugriff haben. Es gibt weiterhin Mail- und Telefonkontakt mit den AMS-Mitarbeiterinnen. Auf das eAMS Konto werden beispielsweise Berichte und Krankenstände der Wiedereinsteigerinnen hochgeladen und aktuelle Informationen ausgetauscht. So ist das AMS laufend über die Fortschritte der Frauen informiert. Dieses Konto hat den Zweck der Vereinfachung des Datenaustausches zwischen den Instituten und dem AMS, dient aber auch dem Kontakt zwischen Kundinnen des AMS und ihren dortigen Betreuerinnen. Die Interaktion der Expertinnen mit den Frauen erfolgt in der Kursmaß-

¹⁶ Anmerkung der Autorin: Als Trainerin habe ich die Einführung des eAMS Kontos vor einem Jahr miterlebt. Davor wurde größtenteils über Mail kommuniziert.

nahme in Großgruppen und im Einzelgespräch und während der Beratungen für Wiedereinsteigerinnen in Kleingruppen. Bei Bedarf wird telefonisch mit den Teilnehmerinnen kommuniziert, wie zum Beispiel im Krankheitsfall oder bei unentschuldigtem Fernbleiben.

Dieses Kapitel soll widerspiegeln, welche Dynamiken sich im Laufe der professionellen Beziehungen entwickelt haben. Welche Handlungsmöglichkeiten und Einschränkungen ergeben sich dadurch für Beraterinnen und Trainerinnen? Im Folgenden wird die Sichtweise der Expertinnen zum AMS und zu den Wiedereinsteigerinnen dargestellt und diskutiert.

6.3.1 Beziehung zum AMS

Für Trainerinnen und Beraterinnen gestaltet sich der Kontakt zum AMS ähnlich. Von den Expertinnen wird die Beziehung beispielsweise als „freundschaftlich“ (Int 1, S.6/4) und „unkompliziert“ (Int 6, S.7/39) beschrieben. Diese Aussagen deuten auf eine bereits länger andauernde Arbeitsbeziehung mit teilweise freundschaftlichen Zügen zu den AMS-Angestellten hin. Die Interviewten betonen bisher „keine Probleme“ (Int 1, S.6/15, Int 2, S.9/8) mit dem AMS gehabt zu haben. Das lässt die Annahme zu, es hätte welche geben können oder dass sie die bisher konfliktfreie Beziehung hervorheben wollen. Zweites erscheint aufgrund des als gut beschriebenen Kontaktes wahrscheinlicher.

Frau Lichtenegger (Trainerin) beispielsweise stellt die Zusammenarbeit mit dem AMS folgendermaßen dar:

„Also ich find das sehr, sehr gut, wir haben eine sehr gute Kommunikation auch, die von uns aus aktiver betrieben wird, sag ich jetzt, als umgekehrt, aber mittlerweile hat es sich eingependelt, dass von der AMS-Seite auch gewisses Vertrauen da ist und das wird da auch ganz genau kommuniziert.“ (Int 5, S.5/45-48)

Dieser Abschnitt spricht die Kommunikationsebene zum AMS an. Zu Beginn der Arbeitsbeziehung musste ein eventueller Mangel an Vertrauen durch ein Mehr an Interaktion seitens der Institution oder der Trainerinnen (Frau Lichtenegger spricht von „uns“) ausgeglichen werden. Mittlerweile hat sich eine *Vertrauensbasis* bilden können, welche durch das AMS auch ausgedrückt wird. Daraus lässt sich ableiten, dass die Arbeit der Expertinnen zur Zufriedenheit des AMS verrichtet wird, wodurch das entgegengebrachte Vertrauen erklärbar ist.

Die Beraterin Frau Traunhofer sagt: „Sie (das AMS - Anmerkung der Autorin) können sich drauf verlassen, dass sie (Mitarbeiterinnen der Institution - Anmerkung der Autorin) bei uns

wirklich sehr zielgruppengerecht arbeiten“ (Int 3, S.8/16-17). Hier klingt ebenfalls die zuvor erwähnte Vertrauensbasis und die andauernde Arbeitsbeziehung der Institution mit dem AMS an. Die Formulierung „zielgruppengerecht“ weist auf eine Vorstellung von den Bedürfnissen der Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen hin. Dieses Wissen könnte eine spezielle Arbeitsweise erfordern, die ihre Institution/sie zu erfüllen scheint. Weiter deutet diese Formulierung darauf hin, dass die Wiedereinsteigerinnen nicht das einzige Klientel sind, dass durch die Beraterin und ihre Institution betreut wird. Frau Traunhofer glaubt, dass das AMS ihre Zusammenarbeit schätzt. Mittlerweile haben sie sich auf „an ganz guten Level einigen können“ (Int 3, S.8/26), was auf eine für alle Beteiligten zufriedenstellende und inzwischen schon längere Zeit funktionierende Zusammenarbeit hindeutet.

Das „uns“, das die Trainerin und die Beraterin verwenden, deutet auf ein Zusammengehörigkeitsgefühl hin. Anscheinend nehmen sie sich als Teil der Institutionen wahr für die sie arbeiten und können sich mit den Werten ihrer Arbeitgeberinnen identifizieren. Das Wort „uns“ vermittelt den Eindruck eines Teams - einer Einheit, durch die abgegrenzt wird zwischen den einzelnen Akteurinnen des Wiedereinstieg und anderen Institutionen.

Im Interview wurde explizit nach vorhandenen *Rahmenbedingungen* gefragt, welche die Beziehung zwischen AMS und Expertinnen regeln. Die Expertinnen betrachten solche Vorgaben des AMS als „klassisch“ (Int 6, S.8/1) oder „selbstverständlich“ (Int 1, S.6/26). Das deutet auf ein Übereinkommen gegenüber den Vorgaben hin und dass diese Regelungen in dem Tätigkeitsfeld üblich und anerkannt sind. Sie werden im Interview von den Trainerinnen oder Beraterinnen nicht weiter hinterfragt und als gegeben vorausgesetzt. Im Interviewmaterial der Trainerinnen finden sich mehr konkrete Aussagen zu Rahmenbedingungen als bei befragten Beraterinnen. Das könnte bedeuten, dass Beraterinnen mehr Selbstbestimmung in ihrem Tätigkeitsbereich haben und dadurch Vorgaben weniger präsent sind, was aber nicht weiter am Material zu verankern war.

Gleichzeitig erzählen die Trainerinnen mehrfach von einem großen „Spielraum“ (Int 1, S.6/43, Int 5, S.6/4, Int 5, S.6/11) in der Gestaltung des Kurses für Wiedereinsteigerinnen. Frau Mayer (Trainerin) beispielsweise erklärt, dass sich das AMS „dezent im Hintergrund hält“ (Int 1, S.6/4) und dass sie durchaus auf „gleicher Ebene“ (Int 1, S.6/7) agieren. Die Formulierung auf „gleicher Ebene“ zu sein, könnte bedeuten, dass sich die Trainerin in der Kooperation mit dem AMS als gleichwertige Partnerin sieht. Wenn sich das AMS „im Hintergrund hält“, kann sie so arbeiten, wie die Trainerin es für richtig hält. Frau Mayer scheint damit eine gewisse Handlungsfreiheit inne zu haben, solange sie die Anliegen des AMS nicht

vernachlässigt. Das lässt ebenfalls auf eine gute Arbeits- und Vertrauensbasis schließen, wie sie im Laufe längerer Zusammenarbeit entstehen kann.

Nachfolgend spricht Frau Mayer von einem Konzept mit Vorgaben. Die Trainerin beschreibt ihre Freiheiten innerhalb dieses Kurskonzeptes:

„Ja ansonsten ist es eher ein...würde ich, lässt einen das AMS sehr viel Freiheit bei der Gestaltung der Module. Da gibt es gibt ein Konzept natürlich mit gewissen Vorgaben halt, aber innerhalb des Konzeptes hat man soviel Spielraum, das ma halt einerseits nach den Bedürfnissen der Gruppe orientieren kann bzw. halt nach der Aktualität, wo ma selbst auch glaubt dass gut wär, oder das eine Thema mehr auszubreiten.“ (Int 1, S.6/37-42)

Von der Trainerin wird ein Handlungsspielraum innerhalb „gewisser Vorgaben“ in ihrem Tätigkeitsbereich beschrieben, den die Expertinnen für die Interessen der Wiedereinsteigerinnen nutzen können. Das „natürlich“ impliziert eine Selbstverständlichkeit mit der diese Vorgaben existieren. Bei den Beraterinnen finden sich keine Aussagen über diesen Spielraum. Das könnte möglicherweise mit der Kürze ihrer Maßnahmen (drei bis vier Tage) und dem dicht gedrängten Programm in dieser Zeit zu tun haben.

Die Vorgaben des AMS im Kursbereich, welche die Zusammenarbeit gestalten, lassen sich im Interviewmaterial in *administrative und finanzielle Rahmenbedingungen* gliedern:

Ein großer Teil der administrativen Tätigkeiten, die erledigt werden müssen, besteht aus: An- und Abwesenheitslisten führen, Meldungen über geplante Exkursionen machen, Kurs- und Abschlussberichte über Teilnehmerinnen und deren Entwicklungen und Ziele verfassen.

Von Frau Stangl (Trainerin) werden finanzielle Rahmenbedingungen angesprochen, denen die Institutionen entsprechen müssen. Sie erwähnt, dass sich im Jahr 2012 die finanziellen Rahmenbedingungen bezüglich der Vergabe der Kursmaßnahme voraussichtlich ändern werden (Int 2, S.9/41-45). Statt einer Direktvergabe¹⁷ kommt es zu einem Ausschreibungsverfahren, bei dem sich die Institutionen mit ihrem Kursangebot bewerben müssen. Damit spricht die Trainerin an, dass es im Falle einer Ausschreibung unter den Institutionen zu Konkurrenz kommen kann. Ein Ausschreibungsverfahren hätte den Verlust der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zur Folge, da die „bessere“ Institution den Zuschlag erhält. Das erzeugt für das Institut einen gewissen Druck oder auch Konkurrenzkampf mit anderen Anbietern von Wiedereinsteigskursen, wie Frau Mayer ausführt:

„Mir fällt jetzt grad kein, kein Seminarinstitut ein, das kooperiert nur weil das auch einen Wiedereinsteigerinnenkurs macht, also das is eh natürlich das auf dem Markt

¹⁷ Gemäß Verordnung des Bundeskanzlers werden Maßnahmen bis zu einem geschätzten Auftragswert von 100.000 Euro direkt vom AMS ohne ein Ausschreibungsverfahren vergeben (vgl. AMS Österreich 2011:7)

oder AMS Kursmarkt Konkurrenz gibt und sich nicht jeder gern in die Karten schauen lässt also glaub ich also auch ned, dass es viel Austausch gibt.“ (Int 1, S.7.42-45)

Auch Frau Mayer (Trainerin) spricht von einem *Konkurrenzdenken* zwischen den Instituten und dass es daher wenig Zusammenarbeit gibt. Als Konsequenzen für die Nichterfüllung von Quoten erwähnt die Trainerin, könnte der Auftrag einem Kursinstitut mit besseren Erfolgszahlen erteilt werden. Am Material lässt sich ein „Konkurrenzdenken“ bei den Beraterinnen nicht feststellen. Hier scheint eine gute Vernetzung zu anderen Institutionen gegeben zu sein, anders als bei den Trainerinnen, was auf eine gewisse Sicherheit bezüglich ihrer Arbeitsplätze und eine geringere Abhängigkeit vom Budget hindeutet.

Frau Stangl (Trainerin) spricht von weiteren Kürzungen im Maßnahmen-Budget und jährlich neuen Einschränkungen. Diese bedeuten für ihre Institution, dass gespart werden muss und dadurch „streckt man sich halt sehr nach der Decke“ (Int 2, S.9/51-S.10/11). Sparmaßnahmen bedeuten ein sorgfältigeres Planen der Exkursionen (Firmenbesuche) und der Auswahl der Referentinnen für die Wiedereinsteigerinnenkurse. Das könnte eine Minderung der Qualität der Kurse nach sich ziehen, wie beispielsweise durch den Verzicht auf zugekaufte Referentinnen oder den Verzicht auf Exkursionen. Gleichzeitig zeigen die Schwankungen im Budget eine Abhängigkeit vom AMS an, das derartige Maßnahmen finanziert.

Über administrative und finanzielle Vorgaben hinaus, gibt es offiziell vorgegebene *Vermittlungsquoten* bei den Kursmaßnahmen. Frau Mayer (Trainerin) antwortet auf die Frage nach Vermittlungsquoten und möglichen Konsequenzen bei Nichterfüllung folgendermaßen:

„Natürlich gibt’s natürlich eine Quote eben die Erfolgsquote, die sollte, die sollte (lacht) da gibt’s widersprüchliche Angaben, ich glaube zu wissen, dass es sechzig Prozent sein soll, sechzig Prozent der Kursfrauen sollte zumindest drei Monate nach Kursende eine Arbeitsaufnahme haben, jo das sind Zahlen, Zahlen die vorgeben werden von der Landesgeschäftsstelle des AMS und ich glaube nicht dass wir sie erfüllen. (lacht) Find ich auch ein bisl zu hoch gegriffen vielleicht ist sie deshalb, diese Zahl, so hoch damit man sich mehr anstrengt oder was immer. Es wäre schön, wenn’s so wäre, aber in der Realität da im Bezirk K-Stadt ist es ganz sicher nicht der Fall, dass fast weiß nicht, dass fast dreiviertel der Frauen einen Job bekommen, das ist einfach unmöglich.“ (Int 1, S.7/9-18)

Frau Mayer glaubt, dass die Quoten zu hoch gegriffen sind. Ihrer Theorie nach könnte dies zur ihrer Motivation dienen. Sie ist jedoch überzeugt, dass ihre Institution die Quote nicht erfüllt, dass das sogar „unmöglich“ sei angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation in der Region (vgl. 2.4). Die Quote scheint dadurch steuerungsirrelevant. Weiters ist sich Trainerin über

die genaue Prozentzahl, aufgrund der uneindeutigen Angaben, nicht sicher. Ihr Lachen an der Stelle könnte ein Ausdruck von innerer Anspannung sein. An einer anderen Stelle erwähnt die Trainerin, dass pro Kurs mit zwölf Frauen etwa ein bis zwei dabei sind, die einen Job finden (Int 1, S.4/21-22). Das entspricht einer Vermittlungsquote von umgerechnet 12 bis 24 Prozent, was weit unter den von ihr genannten 60 Prozent liegt. Weiter spricht Frau Mayer eine „Erfolgszahl“ im Zusammenhang mit der Kursvergabe an:

„Natürlich wird es unter Umständen auch das herangezogen, wenn ein anderes Kursinstitut bessere Erfolgszahlen hat, das vielleicht das dann Aus-schlag gibt, dass sie die Maßnahme, den Kurs bekommen nicht die Institution A oder umgekehrt, ja aba da kann ich sehr wenig dazu sagen.“ (Int 1, S.7/23-26)

Die Expertin benennt „Erfolgszahlen“ als mögliches Kriterium für die Vergabe der Kursmaßnahme an andere Institute. Sie kann jedoch nur wenig Auskunft geben, ob wirklich schon einmal Konsequenzen erfolgt sind. Sie erwähnt weiter andere Institutionen, die eine Konkurrenz darstellen könnten im Bezug auf die Maßnahmenvergabe. Die Trainerinnen selbst wissen nicht sofort darüber Bescheid, wie hoch die Vermittlungszahlen und damit ihre Erfolge sind. Seitens der Frauen oder des AMS gibt es keine Rückmeldung bezüglich der Arbeitsaufnahmen. Es kann jedoch die Statistik für das Vorjahr beim AMS eingesehen werden. Frau Stangl (Trainerin) erklärt, dass ein „Kurserfolg“ durch das AMS als Arbeitsaufnahme während oder bis zu drei Monate nach dem Kurs definiert ist. Zusätzlich muss diese Arbeit dann mindestens drei Monate kontinuierlich ausgeübt werden (vgl. Int 2, S.4/17-26). Frau Stangl beschreibt die Quote als „eine nicht wirklich vorgegebene Vermittlungsquote“ (Int 2, S.9/19). Diese Aussage beinhaltet eine gewisse Schwammigkeit: Gibt es nun eine Quote oder nicht? Sie sagt weiter, dass es bei Kursen, die mit Wiedereinsteigerinnen arbeiten, „ned so Thema“ (Int 2, S.9/22) sei, die Frauen in einen Job zu bringen. Die Trainerin erklärt, dass nicht so „verschärft“ (Int 2, S.9/24) auf Vermittlungszahlen geachtet wird, wie in anderen Kursmaßnahmen. Das heißt, für den Großteil der Frauen stellt eine Vermittlung nicht das Ziel der Maßnahme dar. Frau Stangl thematisiert weiter eine Informationspflicht gegenüber dem AMS, welches über die Frauen und deren Fortschritte informiert werden will. Wenn keine Fortschritte zu verbuchen sind, könnte dies mitunter einen Druck bei den Trainerinnen bedeuten.

Laut Frau Taubers Aussage, hat das Institut für das die Trainerin arbeitet gute Erfolgszahlen. Sie spricht hier ein gewisses Vertrauen seitens des AMS, das sich durch eine frühere Auftragserteilung an ihr Institut, als im normalerweise üblichen Zeitraum, ausdrückt.

Frau Lichtenegger (Trainerin) greift bei der Frage nach den Rahmenbedingungen das Thema *Spielraum* in Verbindung mit der *Vermittlung* auf:

„Was jetzt uns als Trainerinnen betrifft, wir haben eigentlich viel Spielraum, finde ich. Die Rahmenbedingung ist einfach da, dass die Damen¹⁸ einmal anwesend sind, dass sie da sind und was dann entsteht bei der einzelnen Person, ja? Wird dann scho als großer Erfolg gesehn. Natürlich ist a die Vermittlung schon ein wichtige Sache, ja? Wir haben auch ganz gute Vermittlungen. Des is praktisch die Rahmenbedingung. Dass ich sag, es kommt jemand und im Idealfall hat der eine Arbeitsaufnahme und wenn das nicht so ist, wo steht der, wie kann das AMS dann weitermachen, weiter betreuen von diesem Stand aus. Ja, also ich find, wir haben viel Spielraum, eigentlich, inhaltlich und inhaltlich können wir auch viel Spielraum, viel Arbeit auch.“ (Int 5, S.6/4-12)

Frau Lichtenegger beschreibt ihre Institution oder sich als erfolgreich bezüglich der Vermittlungen in ihren Kursen. Sie schwächt die Rahmenbedingung der erwähnten Quote ab, in dem sie die Formulierung „im Idealfall“ verwendet. Die Trainerin bietet weiter eine zweite Variante an, für den Fall dass keine Arbeitsaufnahme erfolgt: Dann wird eine Bestandsaufnahme der Wiedereinsteigerinnen für das AMS zur weiteren Betreuung erstellt. Eine Nichtvermittlung scheint demnach unmittelbar keine Konsequenzen für sie zu haben.

Die Aussagen von Frau Stangl und Frau Lichtenegger deuten auf eine Ausnahmeregelung für Wiedereinsteigerinnen bezüglich der Vermittlungsquoten hin. Diese impliziert, dass die Jobfindung nur den Idealfall einer Maßnahme für Wiedereinsteigerinnen darstellt. Im Interviewmaterial finden sich ebenfalls keine Textstellen über den Verlust von Maßnahmen bei unterdurchschnittlichen Quoten oder Verwarnungen seitens des AMS. Die Vermittlungsquoten werden damit zwar als Rahmenbedingung gesehen, aber als unproblematisch von den Trainerinnen beschrieben. Sie scheinen nicht direkt handlungsrelevant für die Expertinnen zu sein. Die Quoten sind vergleichbar mit einer „Illusion“ von der alle wissen, die aber keine Folgen nach sich zieht. Somit scheinen Vermittlungsquoten nur eine bedingte Auswirkung auf die als „freundschaftlich“ beschriebene Beziehung des AMS und der Expertinnen zu haben. Die Quoten könnten zukünftig handlungsrelevant werden, wenn sich, wie Frau Stangl (Trainerin) oben erwähnt hat, die Vergabemodalitäten in Richtung Ausschreibung ändern.

Das nächste Kapitel analysiert die Beziehung der Expertinnen zu den Wiedereinsteigerinnen. Dabei stellt sich die Frage, wie Beraterinnen und Trainerinnen zwischen den Wünschen und Bedürfnissen ihrer Teilnehmerinnen und dem AMS vermitteln?

¹⁸ Anmerkung der Autorin: Von den Expertinnen wird umgangssprachlich der Begriff „Damen“ verwendet. Dieser ist gleichbedeutend mit „Wiedereinsteigerinnen“ oder „Teilnehmerinnen“ zu sehen.

6.3.2 Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen

Von den Expertinnen wird die Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen teilweise als freundschaftlich locker oder sehr gut beschrieben. Der freundschaftliche Umgang mit den Frauen ist Teil der professionellen Beziehung. Gleichzeitig wird von den Expertinnen eine Trennung von Privatem und Kursalltag oder Beratung angestrebt. In den Interviewausschnitten wird deutlich, dass die Trainerinnen *Grenzen* im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen setzen, um nicht in ihrer Arbeit behindert zu werden. Der freundschaftliche Grundton, dient dazu, dass die Frauen eine vertrauensvolle Beziehung zu den Expertinnen aufbauen. Das wirkt sich förderlich auf die Zusammenarbeit mit den Wiedereinsteigerinnen aus.

Frau Lichtenegger (Trainerin) betont einen gewissen Abstand bei gleichzeitiger Nähe, der eingehalten werden muss, um eine Außenperspektive entwickeln zu können (vgl. Int 5, S.3/23-27). Frau Stangl (Trainerin) empfindet besonders die erste Kurswoche als wichtig, weil sich da die Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen gestaltet. Sie versucht die Frauen möglichst ohne Vorinformationen kennenzulernen, weil die Trainerin das Gefühl hat, das behindere sie „im Zugang“ (Int 2, S. 4/31-36). Bisherige Erfahrungen im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen könnten beim Kennenlernen hinderlich sein. Die angesprochene Außenperspektive und das Kennenlernen ohne Vorinformationen implizieren, dass die Expertinnen die Beziehung zu den Frauen reflektieren, um einen möglichst unbefangenen Zugang (frei von Vorurteilen und bisherigen Erfahrungen) auf sie zu haben.

Für Frau Tauber (Trainerin) beruht ihre Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen auf einer „*Vertrauensbasis*“, ohne der eine Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen nicht möglich scheint. Weiter differenziert sie den Begriff „freundschaftlich“ indem sie Kurs und Privatleben trennt. Die Trainerin versucht die Wiedereinsteigerinnen als Menschen/Teilnehmerinnen zu respektieren und ihnen das auch zu vermitteln (vgl. Int 4, S. 6/32-39). Für Frau Tauber ist weiter „ein gewisser Umgangston“ bei der Arbeit mit den Frauen von Bedeutung:

„Freundschaftlich locker, aber doch irgendwie ist uns doch ein gewisser Umgangston wichtig, weil auch wenn ich einen Chef hab, wo ich eine freundschaftliche Basis hab, er ist mein Chef. Ja? Und ich kann nicht einfach tun und lassen was ich möchte.“ (Int 4, S.6/14-16)

Frau Tauber spricht hier zuerst eine freundschaftliche Basis an, unterscheidet dann aber zwi-

schen sich und Kursteilnehmerinnen. Sie erwartet sich einen angemessenen Umgangston von den Wiedereinsteigerinnen. Die Trainerin verwendet hier ein Beispiel in der Ich-Form mit einem Chef-Angestellten-Verhältnis. Auf die Frauen bezogen könnte das bedeuten, dass Frau Tauber mit ihnen in einer ähnlichen *Arbeitsbeziehung* steht. Damit beschreibt sie ein *hierarchisches Gefälle* zwischen sich und den Frauen, die möglicherweise durch einen Unterschied im Wissenstand (sie als Expertin) zu Stande kommt (siehe 6.3).

Trainerinnen und Beraterinnen wurden im Interview mittels Leitfaden zu Bedürfnissen und Wünschen der Frauen befragt. Von den Expertinnen wurden beispielsweise der Wunsch nach einem Job allgemein oder Teilzeitstellen und bessere Kinderbetreuungsangebote aufgezählt (vgl. 2.1). Die Wünsche stehen in engen Zusammenhang zu der aktuellen Situation in der strukturschwachen Region (vgl. 2.4). Die Frauen orientieren sich in ihren Wünschen oft am regionalen Arbeitsmarkt und dortigen Chancen. Diese werden durchwegs eher als schlecht dargestellt. Daher ist es wichtig diesen Kontext bei der Forschung zu berücksichtigen. Wie aus den Interviews hervorgeht, kennen die Expertinnen verschiedene Problemlagen mit denen Wiedereinsteigerinnen konfrontiert sind. Sie decken sich mit den in Kapitel 3.4 beschriebenen gesellschaftlichen und subjektiven Barrieren von Wiedereinsteigerinnen. Als Beispiel folgt hier eine Beschreibung verschiedener Probleme von Wiedereinsteigerinnen durch Frau Lichtenegger (Trainerin):

„Finanzielle Probleme, natürlich auch Kinderbetreuung oder Schulbildung, mangelnde Schulbildung vielleicht, da gibt's Frauen die das selber auch so empfinden und Überqualifikation ist auch besonders do in der Region ein Thema. Es sollten halt die Stellen, die es da gibt, es gibt nur wenige. Wann ma überqualifiziert ist dann und die vergeben sind, ja, dann Beziehungsprobleme auch oder Beziehungsstrukturen auch, ja Familienprobleme, weil da oben san meistens a mehr größere Familien.“ (Int 5, S.3/33-39)

Hinzu kommen noch fehlende Mobilität und das Alter, wie etwa die Trainerin Frau Stangl erzählt (vgl. Int 2, S.7/4-8). Die Auflistung dieser Probleme verdeutlicht die schwierige Situation der Wiedereinsteigerinnen und gibt ein Bild über das Wissen und die Erfahrung der Expertinnen im Bezug auf den Wiedereinstieg. Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen den Erwartungen der Frauen und der Arbeitsmarktsituation an dem Ausschnitt von Frau Stangl (Trainerin):

„Des ist glaub ich so eine Widerspiegelung, also sowohl gibt's die Arbeitsplätze ned zu Hauf und gleichzeitig wissen des a die Frauen und da des gibt so ein Gegenspiel, also: Es gibt eh kane Arbeitsplätze, also brauch ma uns ned wirklich so sehr bemühen

drum.“ (Int 2, S.7/26-29)

Die Trainerin beschreibt einen Teufelskreis in dem sich die Frauen befinden: Aufgrund mangelnder Jobangebote in der Region, resignieren sie und bewerben sich erst gar nicht. Frau Stangl sagt, die Region sei „immer“ schon benachteiligt gewesen. Die Erwartungen der Frauen sind gemessen an den tatsächlichen Chancen niedrig. Gleichzeitig führt Frau Stangl einen Lösungsweg für die Wiedereinsteigerinnen an, „eine Art Verdrängungsprozess“, der stattfindet, wenn die „Fitteren“ andere Frauen verdrängen: Sie machen sich „unentbehrlich“ und nehmen so deren Stelle ein (Int. 2 S.7/29-34). Die Beschreibung der Wiedereinsteigerinnen als Typen (die „Fitteren“), die hier von der Trainerin verwendet wird, wurde bereits in Kapitel 6.2.2 eingeführt und dient den Expertinnen als Erklärungsmodell für die Vermittelbarkeit.

Frau Mayer (Trainerin) beschreibt die Erwartungen der Frauen ebenfalls als eingeschränkt und bescheiden in Anbetracht der wenigen Möglichkeiten bezüglich Arbeitszeiten und Kinderbetreuung in der Region:

„Grundsätzlich sind die meisten Frauen sehr motiviert, aber eben dieses Dilemma zwischen beruflicher Verwirklichung und das was möglich ist von der Zeit her bewirkt schon eher Bescheidenheit oder von vorn herein ein eher enges Spektrum an Möglichkeiten.“ (Int 1, S.3/6-9)

Die Expertinnen sagen, dass die aktuelle Situation der Frauen durch regionale und gesellschaftliche Gegebenheiten eingeschränkt ist. Frau Stangl meint: „Die Wiedereinsteigerinnen haben ein klassisches Problem der Gesellschaft“ (Int 2, S.6/47). Der Trainerin nach, zeichnet sich dies dadurch aus, dass Frauen aufgrund ihrer Kinder benachteiligt werden. Durch den Umstand, dass Expertinnen selbst Frauen sind und von den Problemen der Frauen aus erster Hand wissen, könnte ihre Arbeitsweise beeinflusst werden. Frau Mayer hat (Trainerin) beispielsweise (vgl. 6.1.2) ausgedrückt „zu viel Verständnis“ (Int 1, S.11/5-6) für die Lage der Wiedereinsteigerinnen zu haben.

Wie Expertinnen zwischen den Bedürfnissen der Frauen und den Vorgaben des AMS vermitteln wird in folgenden Aussagen deutlich: Frau Traunhofer (Beraterin) versucht, auf die spezielle Situation in der Gruppe einzugehen. Sie versucht innerhalb der dreitägigen Maßnahme, die sie betreut, vorgegebene Rahmenbedingungen des AMS genau zu erklären. Die Beraterin zeigt auf, wozu die Frauen verpflichtet sind, „wenn sie an Bezug haben wollen“ (Int 3, S.3/47-49). Sie beschreibt, dass manche Frauen „sehr oft erstaunt, verärgert und wirklich auch entsetzt, enttäuscht über die Gesetzgebung“ sind und dass nicht Rücksicht auf ihre Situation und

die „relativ ungünstigen, bis gar nicht vorhandenen Kinderbetreuungseinrichtungen“ genommen wird (Int 3, S.4/10-14). Die Wiedereinsteigerinnen fühlen sich hier als Opfer des sozialen Systems. Frau Traunhofer berichtet, dass am Anfang der Maßnahme oft ein Widerstand auftritt, der „kurz und heftig“ (Int 3, S.5/31) ist, aber dann doch das Interesse der Wiedereinsteigerinnen überwiegt. Die Beraterin erklärt, dass das damit zusammenhängt, wie freiwillig die Frauen in die Maßnahme kommen. Die Expertinnen fühlen sich zuständig die Frauen zu motivieren und versuchen mit den Widerständen umzugehen. Die Beraterin Frau Arnberger wird ebenfalls mit „Widerstände“ und „Skepsis der Frauen“ (Int 6, S.3/46) konfrontiert, die oft aus der unfreiwilligen Teilnahme an Maßnahmen resultieren. Diese versucht sie im Laufe der Kursmaßnahme abzubauen. Ähnlich wie Frau Arnberger erklärt Frau Lichtenegger (vgl. Int 5, S.3/44-50), dass manche Damen in Ruhe gelassen werden wollen, andere mit „Elan und Motivation“ nach einem passenden Job suchen, manche „erschüttert“ sind, dass sie kommen müssen und „Widerstand“ leisten. Weiter erklärt Frau Lichtenegger, dass Trainerinnen als „Unterhalterinnen“ fungieren sollen, was für sie nur teilweise zutrifft und nicht „all inklusiv“ (Int. 5, S.4/1-2) bedeutet.

Innerhalb des Kurskonzeptes haben die Trainerinnen die Möglichkeit beschrieben, auf die Bedürfnisse der Frauen einzugehen (vgl. 6.4.1). Sie sprachen von einem sogenannten „Spielraum“. Die Expertinnen betonen in den Interviews, dass auf die individuellen Anliegen der Frauen eingegangen werden kann. Frau Stangl (Trainerin) gewährt den Frauen einen Spielraum, in dem sie sich bewegen können. Von der Trainerin wird ein Einfühlungsvermögen beschrieben, dass sie für die Wiedereinsteigerinnen in der Kursgestaltung einsetzt. Auf die aktuellen Situation der Frauen wird Bezug genommen.

Am Material lässt sich erkennen, welche Möglichkeiten Expertinnen haben, wenn Frauen sich nicht an die vom AMS vorgegebenen Regeln halten: Frau Tauber erzählt, dass sie sich als Trainerinnen mit dem AMS kurz schließen, falls eine Dame versucht sie gegeneinander auszuspielen. Weiters können Frauen vom Kurs ausgeschlossen werden. Damit beschreibt sie eine Handlungsmacht, mit der sie Einfluss auf gegen die Regeln verstoßende Frauen ausüben kann.

6.3.3 Analytische Abstraktion

Bei der Analyse auffällig ist die Beschreibung der professionellen Beziehung zwischen den einzelnen Akteurinnen als „freundschaftlich“: Die Arbeitsbeziehung der Expertinnen zum AMS ist durch ein „freundschaftliches“ Verhältnis, das auf gegenseitigem Vertrauen beruht, definiert. Die Trainerinnen und Beraterinnen sprechen von einem großen „Spielraum“ innerhalb eines Konzeptes und andererseits von als selbstverständlich erachteten „Rahmenbedingungen“, die durch das AMS vorgegeben sind. Die Beschreibung „freundschaftlich“ ist differenziert zu betrachten: Im Zusammenhang mit dem Wissen der Expertinnen, dass die Vermittlungsquote des AMS möglicherweise Auswirkungen auf die Vergabe von Maßnahme oder Arbeitsplatz hat, kann sinngemäß nicht von einer Freundschaft gesprochen werden. Weiter lässt sich ein *Machtverhältnis* feststellen: Das AMS bestimmt wie groß der von den Expertinnen beschriebene „Spielraum“ ist.

Die Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen wird ebenfalls als „freundschaftliches“, doch hierarchisches Verhältnis charakterisiert. Hier wird von Expertinnen zwischen Arbeits- und Privatbeziehung unterschieden. Das Setzen von Grenzen erweist sich als hilfreiches Mittel für die Trennung der beiden Bereiche.

Weiters fungieren Expertinnen zwischen AMS und Wiedereinsteigerinnen als *Vermittlerinnen* von Informationen, Bedürfnissen und Aufträgen. Sie erklären beispielsweise, warum und wie Regelungen funktionieren. Gleichzeitig übernehmen sie unterschiedliche „Rollen“, die sich aufgrund der unterschiedlichen Interessen der Akteurinnen im Wiedereinstieg überschneiden können. Beraterinnen und Trainerinnen erhalten dadurch eine Art *Pufferfunktion*. Sie versuchen die Widerstände der Frauen durch Information, Motivation und Interesse abzubauen und den Vorgaben des AMS zu entsprechen.

Ein Verständnis für die Beziehung zu den Wiedereinsteigerinnen und AMS lässt sich ebenfalls anhand des Aufgabenverständnis (siehe 6.4) der Expertinnen entwickeln, wo dargestellt wird, wofür sich Beraterinnen und Trainerinnen während der Maßnahmen zuständig fühlen.

Bei der Analyse haben sich die Vorgaben bezüglich der Vermittlungsquote als real nicht erfüllbar gezeigt: Bei der aktuellen Arbeitsmarktsituation der Region werden diese nicht zwingend als Ziel für Wiedereinsteigerinnen vorausgesetzt. Es wurde zwar die Möglichkeit des Kursver-

lustes bei Nichterfüllung der Vermittlungsquoten erwähnt, wobei sich aber bisher keine Konsequenzen für die befragten Mitarbeiterinnen der Institutionen ergeben haben. Ein Druck bezüglich eines Maßnahmen-/Jobverlustes ist nur bei Frau Mayer und Frau Stangl (Trainerinnen) spürbar, dieser drückt sich durch ein Konkurrenzdenken gegenüber anderen Instituten mit ähnlichen Angeboten bei den Trainerinnen aus. Dieser Zusammenhang gilt nicht für die interviewten Beraterinnen, die eine Zusammenarbeit mit anderen Instituten beschreiben. Ein finanzieller Rahmen wird von Frau Stangl als einschränkend in der Gestaltung der Kursmaßnahmen (Einsparungen bei Referentinnen und Exkursionen) empfunden.

Im folgenden Kapitel wird bestimmt welche Aufgaben die Expertinnen zu ihrem Arbeitsbereich zählen. Die einzelnen Aufgabenbereiche sollen Einblick in das Verhältnis der Trainerinnen und Beraterinnen zu den Wiedereinsteigerinnen geben.

6.4 Aufgabenverständnis der Expertinnen

Die Arbeit einer Expertin wird von einem Handlungsmotiv angeleitet. Das Aufgabenverständnis entwickelt sich im Laufe ihrer Tätigkeit als Beraterin/Trainerin. Welche Aufgaben zum Arbeitsbereich einer Expertin gehören, wird einerseits von institutionellen Rahmenbedingungen, wie durch Vorgaben des AMS, festgelegt. Andererseits scheint es ein persönliches Interesse zu geben, gewisse Anliegen bei der Arbeit umzusetzen. Hier könnte auch von Vorlieben oder Ansprüchen der Expertinnen an sich selbst oder die Wiedereinsteigerinnen gesprochen werden.

Die verschiedenen „Aufgaben“ von Expertinnen habe ich daher in zwei Bereiche unterteilt: *institutionelles* und *persönliches Aufgabenverständnis*. Ich unterscheide dabei, ob sich die Beraterin/Trainerin aus eigener Motivation für die Umsetzung einer Aufgabe zuständig sieht oder offizielle Vorgaben dafür als ausschlaggebend erkennbar sind. Im Folgenden werden die zwei Bereiche des Aufgabenverständnisses der Expertinnen, die sich aus den Interviews ergeben haben und die eine Rolle bei der Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen spielen, zusammengefasst und diskutiert.

6.4.1 Institutionelles Aufgabenverständnis

Zum institutionellen Aufgabenbereich zähle ich die Vorgaben, die in den Kurskonzepten festgehalten sind. Dazu gehören zum Beispiel Aufträge und Ziele des AMS an die Institutionen, die von den Expertinnen ausgeführt werden sollen. Darunter fallen die Vermittlung in den Arbeitsmarkt, die Erstellung eines Karriereplanes und der Überblick über die aktuelle Arbeitsmarktsituation (vgl. 3.2 und 3.3). Die Expertinnen nennen diese Ziele bei der Frage nach den Kursinhalten bzw. den Rahmenbedingungen des AMS, was darauf hinweist, dass sie genau wissen, welche Aufgaben sie in einem Wiedereinstiegskurs/Beratung zu erfüllen haben. Beispielsweise wird Frau Lichtenegger im Interview gefragt, ob sie als Trainerin arbeitet oder als Beraterin. Dabei weist sie darauf hin, dass Expertinnen vielfältige berufliche Aufgaben und Zuständigkeiten haben:

„Ja genau. Schon als Trainerin, wobei ich mein Betätigungsfeld a bisl erweitert seh. Da geht's jetzt nicht nur drum Inhalte zu vermitteln, sondern man muss auch schauen, dass die Inhalte: Wie setzt mas um? Wie kann ich behilflich sein? Wie kann ich begleiten? Wie kann ich unterstützen, dass die betreffenden Personen auch einen Arbeitsplatz finden, beziehungsweise selber initiativ werden und eine Arbeitsstelle dann suchen, was ja auch, ja, dann ein eigener Bereich wieder ist.“ (Int 5, S.1/22-27)

Dieser Textauschnitt zeigt, dass die Trainerin über die Vermittlung von Inhalten noch andere wichtige Funktionen hat, wie Bestandsaufnahme und Unterstützung bei der Arbeitsfindung. Weiters bedarf es einer Reihe an Überlegungen bezüglich der richtigen didaktischen Umsetzung ihrer Aufgaben. Nicht nur der Inhalt, sondern auch die Art und Weise der Vermittlung sind Frau Lichtenegger im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen wichtig. Die Suche nach einem Arbeitsplatz sieht sie als eigenen Bereich, was darauf hinweist, dass sie eine Trennung zwischen den einzelnen Aufgaben vornimmt oder als sinnvoll erachtet. Nachfolgend werden diese institutionellen Aufgaben anhand einiger Interviewausschnitte dargestellt und diskutiert.

Aufklärung und Information scheint eine der wichtigsten Funktionen zu sein, wie aus den Interviews ersichtlich wird. Trainerinnen und Beraterinnen klären die Frauen über rechtliche, finanzielle und sonstige Angelegenheiten auf. Besonders intensiv widmet sich Frau Traunhofer (Beraterin) diesem Thema. Sie beschreibt den hohen Stellenwert von Information:

„Das Wichtigste ist Information. Die Rahmenbedingungen müssen die Frauen wissen, in denen sie sich bewegen können. Des is einmal das Allerwichtigste! Weil, wenn ich weiß wie weit ich gehen kann, dann hob i eine gewisse Bewegungsfreiheit. Und die Bewegungsfreiheit auszuloten, des is, denk ich amal, meine Aufgabe. Information zu geben, alles weiterzuvermitteln, Gestaltungs- und Spielraum auszu-

loten und dann noch zu schauen wo, aba des passiert dann eher in der Einzelberatung, wos speziell braucht jetzt die Einzelne.“ (Int 3, S.5/41-47)

Frau Traunhofer spricht in ihrem Interview mehrfach und mit Nachdruck über die Vermittlung von Information an die Wiedereinsteigerinnen. Die Beraterin betont die Wichtigkeit von diesem Wissen, das den Frauen eine „gewisse Bewegungsfreiheit“ verschafft. Ihre Aussage deutet an, dass die Frauen beim AMS bestimmten Vorgaben unterworfen sind. Das Wissen über Rahmenbedingungen erlaubt den Wiedereinsteigerinnen innerhalb eines Spielraumes selbstbestimmt zu agieren. Frau Traunhofer spricht davon, dass das Ausloten „ihre Aufgabe“ sei, womit sie ihre Zuständigkeit festlegt. In der Einzelberatung ist Zeit, individuell auf die Bedürfnisse der Frauen einzugehen, sagt die Beraterin. Das deutet auf eine Trennung zwischen Gruppenthemen und privaten Anliegen der Wiedereinsteigerinnen hin.

In Verbindung mit ihrer Tätigkeit übernimmt Frau Traunhofer eine *ausgleichende Funktion*: Sie stellt den Frauen ihr Wissen zum Wiedereinstieg und Informationen, die sie nicht bei anderen Institutionen (wie dem AMS) bekommen haben, zur Verfügung. Sie versucht „alles weiterzuvermitteln“. Frau Traunhofer ist der Ansicht, dass die Informationen, die das AMS den Frauen bietet nicht ausreichen:

„Sie kriegen zwar Informationen auf an Vormittag beim AMS, aba das ist zu wenig. Des ist a allgemeingültige Information, die der arbeitslose LKW-Fahrer genauso kriegt, wie die Wiedereinsteigerin. Sehr viel Information, eindeutig, aba auch zu wenig, die auf die spezielle Situation eingehen.“ (Int 3, S.3/43-47)

Die Beraterin kritisiert die Informationen des AMS als zu allgemein. Gegenteiliger Ansicht sind die Trainerinnen Frau Tauber (Int 4, S.10/47) und Frau Lichtenegger (Int 5, S.11/9), die finden, dass die Auskunft des AMS für „sehr gut“ befinden.

Frau Traunhofer spricht in obigen Interviewausschnitt einerseits spezielle Informationsbedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen an, wie zum Beispiel Informationen zur Kinderbetreuung oder Weiterbildungsmöglichkeiten. Andererseits deutet ihre Aussage darauf hin, dass das AMS die Bedürfnisse seiner Kundinnen nach spezifischem Wissen nicht abdeckt. Frau Traunhofer sieht ihre Aufgabe in der Vermittlung dieser Informationen. Sie beschreibt ihre Vorgehensweise als immer wieder gleich, doch abgestimmt auf die Gruppen:

„Des heißt sie kriegen alle immer einmal die gleiche Information. Die Gruppe färbt dann irgendein Thema speziell ein. Manche springen auf den Zug auf: Wie is des mit geringfügig arbeiten? Dann muss ma das ganz genau beackern.“ (Int 3, S.10/41-44)

Frau Traunhofer scheint bei ihrer Arbeit einem Ablauf zu folgen, den sie individuell auf die Informationsbedürfnisse der Frauen anpasst. Sie beschreibt eine Kursdynamik, die durch die

Teilnehmerinnen bestimmt ist. Die Beraterin spricht davon, dass Wiedereinsteigerinnengruppen auf ein Thema „aufspringen“. Das zeugt von einem Interesse der Frauen bei gleichzeitigem Unwissen. Frau Traunhofer spricht von „beackern“ was auf eine anstrengende, aber auch fruchtbare Arbeit mit den Wiedereinsteigerinnen hindeutet. Sie scheint den Fragen auf den Grund zu gehen und sie nicht nur oberflächlich zu bearbeiten. Die Beraterin klärt die Frauen beispielsweise über das Zustandekommen von Gesetzen auf und dass Menschen nicht der „Willkür“ des Systems, wie diese glauben, ausgesetzt sind (Int 3, S.10/46-S.11/3). Aufklärung stellt für sie ein Mittel zur Selbstermächtigung dar. Andere Expertinnen haben Informationen ebenfalls als Mittel zur Aufklärung in den Interviews erwähnt, aber weniger ausführlich als Frau Traunhofer. Frau Tauber (Trainerin) beschreibt Informationen außerdem als wichtig in der Zusammenarbeit mit dem AMS. Hierbei stellen sie ein Mittel der Absicherung dar, um nicht von Frauen „ausgespielt“ zu werden. Die Trainerin formuliert das Beispiel eines möglichen Machtverlustes durch eine Teilnehmerin, das durch Austausch von Information mit dem AMS verhindert wurde (vgl. Int 4, S.8/32-S.9/1): Eine Frau erzählte dem AMS, Frau Tauber lasse sie nicht für eine Stelle bewerben, aber der nach Trainerin hatte sie gar nicht die Befähigung dazu diese auszuführen. Die Trainerin wendete sich daraufhin an die nächst höhere Instanz zur Klärung der Situation.

Eine weitere Aufgabe ist die *Bestandsaufnahme der Situation der Wiedereinsteigerinnen*, die mit anderen Worten eine Analyse der aktuellen Lebensumstände darstellt. Individuell wird festgestellt, über welche *Ressourcen* und *Stärken* die Frauen verfügen. Es finden sich in allen Interviews Beschreibungen von Expertinnen von dieser Aufgabe. Frau Lichtenegger (Trainerin) zum Beispiel orientiert sich bei ihrer Arbeit an den Ressourcen der Wiedereinsteigerinnen. Sie scheint daran interessiert zu sein, für jede Frau eine passende Arbeit zu finden. Die Expertin stellt ihre Vorgehensweise folgendermaßen dar:

„Also grundlegend ist glaub ich amol: Wo steh ich im Moment und wo will ich hin und dann zu schauen: Aha, wo sind die Lücken zum Schließen oder soll ma sich komplett neu orientieren, ja?“ (Int 5, S.1/46-48)

Die Trainerin beschreibt damit in wenigen Sätzen, dass ihre Aufgabe die Erfassung der Ist-Situation einer Frau beinhaltet. Weiter wird von ihr analysiert, ob fehlende Qualifikationen zu ergänzen sind oder eine völlige Neuorientierung für die Teilnehmerin in Frage kommt. Die Beraterin Frau Arnberger beschreibt diese Aufgabe mit beinahe identischen Worten (vgl. Int 6, S.2/15-17).

Frau Lichtenegger (Trainerin) versucht die Teilnehmerinnen auf deren soziale Ressourcen, die sie als „Frauenressourcen“ (Int 5, S.4/39) benennt, aufmerksam zu machen. Mit diesem Ausdruck deutet sie gleichzeitig an, dass sich Wiedereinsteigerinnen durch einen Wiedereinstieg in den Beruf, der Kindererziehung und der Haushaltsführung spezielle Ressourcen und Fähigkeiten erwerben, die sie aber nicht als solche erkennen. Frau Arnberger (Beraterin) benennt diese Ressourcen der Frauen exemplarisch:

„Die Wiedereinsteigerinnen sind meist sehr gut im Organisieren und haben das bis dato noch ned als Fähigkeit wahrgenommen. Ja also die sind sehr gut im Telefonieren, Dingen erfragen, erforschen, Informationen suchen.“ (Int 6, S.5/51-S.6/2)

Frau Arnberger weist darauf hin, dass die Wiedereinsteigerinnen ihre Fähigkeiten meist selbst nicht wahrnehmen. Als Expertin ist sie scheinbar in der Position deren Potentiale zu erkennen. Sie sagt, dass sie den Frauen dabei hilft diese zu nutzen.

Vor allem in der Einzelberatung wird auf Ressourcen und spezielle Lebenssituationen der Wiedereinsteigerinnen Bezug genommen. Es werden aktuelle Bewerbungsschreiben verfasst und ein Karriereplan erarbeitet. Die separate Besprechung der persönlichen Situation und Abklärung der Möglichkeiten wird in der Form ebenfalls von den Trainerinnen Frau Mayer (vgl. Int 1, S.2/14-26), Frau Tauber (vgl. Int 4, S.4/11-28) und Frau Lichtenegger (vgl. Int 5, S.2/39-47) erwähnt.

Mit der Bestandsaufnahme verbunden ist die Entwicklung einer Perspektive in Form einer Zielsetzung, die für das AMS im Abschlussbericht bei den Trainerinnen festgehalten wird. Bei der Beraterin Frau Arnberger wird beispielsweise an vier Vormittagen von jeder Frau ein „Portfolio“ (Arbeitsmappe) erarbeitet, in dem der weitere Weg und Kompetenzen festgehalten werden, die von den Frauen im Anschluss bei der Jobsuche herangezogen werden können (vgl. Int 6, S.2/9-17). In diesem Zusammenhang erklärt sie Voraussetzungen, die Wiedereinsteigerinnen erfüllen müssen um überhaupt an der „Beratungsmaßnahme“ teilnehmen zu dürfen:

„Also recht lernschwache Personen können nicht dran teilnehmen, weil vieles verschriftlicht wird. Das heißt, wenn sich wer schwer tut mit dem Deutschen ist a Teilnahme eher nicht möglich.“ (Int 6, S.2/6-8)

Das deutet auf eine mögliche Exklusion von Frauen aus bildungsfernen Schichten oder mit Migrationshintergrund im Sinne eines „Creamings“ (vgl. 3.1) hin. Sie erwähnt nicht, ob diesen Frauen andere Möglichkeiten der Beratung angeboten werden. Die in der Maßnahme erarbeiteten Portfolios der Frauen werden für die Berichterstattung verwendet und sind über das

eAMS Konto dem AMS zugänglich. In der Einzelberatung kann zusätzlich individuell die persönliche Situation der Wiedereinsteigerin analysiert werden. Dabei wird besprochen, was aus Sicht der Expertinnen für die Frauen realistischerweise möglich wäre. Auf schriftlichem Weg (Berichte) und über die Vermittlungsquote kann dann das AMS die Leistungen der Expertinnen erfassen. Das ermöglicht dem AMS im Bedarfsfall eine Überprüfung der Arbeit der Beraterinnen und Trainerinnen. Die Entwicklung einer Perspektive kann auch eine Umschulung oder Weiterbildung beinhalten.

Zum offiziellen Auftrag des AMS an die Expertinnen gehört die *Vermittlung der Frauen* an einen Arbeitsplatz oder in eine Fort-/Weiterbildung (siehe 6.3.1). Für Frau Tauber (Trainerin) beispielsweise ist die vorgegebene Vermittlungsquote weniger wichtig, als eine passende Stelle für die Frauen zu finden (vgl. Int 4, S.7/27-30). Damit stellt sie scheinbar die Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen vor die Rahmenbedingungen des AMS. Falls notwendig oder gewünscht, werden die Wiedereinsteigerinnen auch an andere Stellen weiterverwiesen wie Frau Mayer (Trainerin) erklärt:

„Wenn ich merke, dass jemand wirklich Unterstützung braucht, sei's jetzt in psychischer Hinsicht oder Rechtsberatung oder medizinische Unterstützung, dann sag ich den Frauen wo es die gibt.“ (Int 1, S.2/33-35)

Damit übernehmen die Expertinnen eine *Vermittlungsfunktion* für die Wiedereinsteigerinnen, wobei sie eine einschätzende, abwägende Rolle haben. Sie entscheiden darüber, ob eine Frau Hilfe benötigt und wer dafür in Frage kommt. Den Wiedereinsteigerinnen steht es frei, dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen.

Bezüglich der *Weiterbildung oder Umschulung* von Frauen zeichnet sich ab, dass diese selten in Anspruch genommen werden. Frau Arnberger (Beraterin) beschreibt die Motivation der Wiedereinsteigerinnen folgendermaßen:

„Also solange die Weiterbildung mit den Kinderbetreuungszeiten vereinbar ist ja sehr sogar. Das Problem ist halt, dass viele, viele Weiterbildungen und Ausbildungen einfach ned abgestimmt sind auf die Kinderbetreuungszeiten. Das heißt, wenn jemand wirklich wieder zu Hause funktionierendes System hat mit der Kinderbetreuung ist das kein Problem, aber sobald das nicht steht ist das wirklich schwierig, weil da trauen sich dann die meisten nicht drüber.“ (Int 6, S.6/36-41)

Damit ein Weiterbildungsangebot für Wiedereinsteigerinnen in Frage kommt, ist die Vereinbarkeit mit Job und Familie laut Expertin ausschlaggebend. Oft fehlt das nötige Selbstvertrauen bei fehlender Kinderbetreuung, wie Frau Arnberger erklärt. Insgesamt gab es „bis jetzt nur

ein paar“ (Int 2, S.7/37) Frauen, die eine Ausbildung angefangen haben, wie Frau Stangl (Trainerin) antwortet. Die Motivation der Frauen zur Fortbildung wird von der Expertin allgemein als „ned sehr hoch“ beschrieben. Nach der Theorie von Frau Stangl haben diese Wiedereinsteigerinnen entweder eine „Lerngeschichte“, die durch Abbrüche gekennzeichnet ist oder es gibt einen „Versorger“ (Int 2, S.8/1-14), wodurch in weiterer Folge eine Chance zur Weiterbildung nicht genützt wird. Die Trainerin spricht einerseits ein traditionelles Rollenbild von Wiedereinsteigerinnen an, das durch einen männlichen Familienerhalter und einer zumeist finanziell abhängigen Hausfrau geprägt ist. Andererseits wirken sich bestimmte schulische Erfahrungen negativ auf die Weiterbildungsbereitschaft aus.

Ein weiterer Aufgabenbereich der Expertinnen, der bei den Trainerinnen im Kurskonzept inhaltlich festgeschrieben ist, liegt in der *Persönlichkeitsbildung*. „Persönlichkeitsbildende Themen“ zählen bei der Arbeit zu den Vorlieben von Frau Lichtenegger (Int 5, S.2/16). Besonderen Wert legt sie dabei auf das Training der Kommunikation im Umgang mit anderen. Frau Arnberger (Beraterin) erklärt ebenfalls, dass „sehr viel Persönlichkeitstraining, des heißt eigene Fähigkeiten entdecken“ (Int 6, S.2/35-36) mit den Frauen stattfindet. Laut Frau Lichtenegger (Trainerin) sollen die Wiedereinsteigerinnen im Kurs in verschiedenen Bereichen unterstützt werden: Förderung von Unabhängigkeit, Selbstermächtigung (eigene Rechte durchzusetzen, eigenes Leben leben), Umstrukturierung der häuslichen Abläufe (vgl. Int 5, S.3/6-19). Die Expertinnen schildern diese Unterstützung zur Emanzipation exemplarisch anhand einiger Teilnehmerinnen. Sie sehen es als Erfolg, wenn es eine Wiedereinsteigerin schafft, sich während oder im Anschluss an den Kurs zu emanzipieren. Frau Arnberger (Beraterin) erzählt beispielsweise von einer Frau, bei der um 12 Uhr das Mittagessen für den Mann am Tisch stehen musste. Seit dem diese eine Stelle im Handel hat, glaubt die Beraterin, dass das nicht mehr der Fall ist (Int 6/S.10/34-42).

Frau Tauber (Trainerin) versteht ihre Emanzipationsversuche als Anlass für positives Feedback seitens der Teilnehmerinnen: „des is glaub ich auch das Hauptkriterium, dass dann die Rückmeldung so hoch ist darum.“ (Int 4, S.3/46-47). Bei der Trainerin finden sich „einzelne Vorzeigebeispiele“, wie das einer Wiedereinsteigerin, die es geschafft hat, während des Kurses eine Ausbildung in Form einer Ganztagesmaßnahme anzufangen und „die Kinderbetreuung super organisiert, des is alles dann auf einmal möglich worden“ (Int 4, S.2/3-15). Anhand der Erzählung ist ein gewisser Stolz auf die Entwicklung dieser Frau bzw. die eigene Leistung

von Frau Tauber heraus hörbar. Weiter deutet die Trainerin an, dass nicht alle Frauen in ihren Augen Fortschritte machen. Frau Mayer (Trainerin) spricht ebenfalls den gefühlten Misserfolg und ihre Enttäuschung an, wenn sich Wiedersteigerinnen ihrer Meinung nach nicht weiterentwickeln (Int 1, S.8/43-S.9/12).

Einige Interviews beinhalten Hinweise auf (psychische) Veränderungen bei den Wiedereinsteigerinnen, die im Laufe der Zeit zu Hause bei den Kindern stattfinden: In den Erzählungen der Expertinnen wird mehrfach der geringe Selbstwert vieler Frauen thematisiert. Persönlichkeitsbildende Inhalte haben den Sinn, das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken. Frau Tauber (Trainerin) beispielsweise spricht davon, dass die Frauen im Kurs lernen „wieder mehr Selbstbewusstsein für sich haben und a im Laufe der Zeit sich mehr zutrauen“ (Int 4, S.7/31-32). Frau Traunhofer (Beraterin) erwähnt in diesem Zusammenhang „selbstwertstärkende Gespräche“ mit den Teilnehmerinnen (Int 3, S.6/3).

6.4.2 Persönliches Aufgabenverständnis

Es gibt Aufgaben die institutionell nicht vorgegeben sind, aber von Trainerinnen und Beraterinnen als wichtig erachtet werden. Die Expertinnen nutzen ihre Arbeit zur Umsetzung dieser persönlichen Anliegen. Dabei übernehmen sie gewisse „Rollen“, die durch ihr berufliches Selbstverständnis (Vorstellungen vom Tätigkeitsbereich) in ihrem Berufsfeld geprägt sind oder ihnen von den Wiedereinsteigerinnen zugedacht werden. Nachfolgend wird das persönliche Aufgabenverständnis analysiert.

Bei einer Trainerin hat sich besonders die *Persönlichkeitsbildung* der Frauen als persönliches Anliegen gezeigt. Frau Tauber legt großen Wert auf „Kontinuität“, „Eigenverantwortung“, „Ehrlichkeit“ (Int 4, S.4/47) und den „Umgangston“ im Kurs und daheim:

„Der Ton macht die Musik und wenn sie dann einfach merken und lernen, dass der Umgangston, diese: Was bedeuten die Worte, die ich verwende. Da geht's ned nur um die, also mir persönlich geht's nicht nur um die Vermittlung selber mhm, sondern das sind Mütter, die auch gegenüber den Kindern eine Verantwortung haben. Und da ist mir auch, sie merken schon, dass ich versuche zu transportieren diesen Wortschatz, diesen Sprachgebrauch, den ihr privat verwendet, den lernt ihr auch den Kindern. Ja? Und wenn ich im privaten Bereich einen gewissen Ausdrucksstil anwende, dann werde ich den auch im beruflichen ver-

wenden.“ (Int 4, S.6/17-25)

Für die Expertin ist ihre Arbeit mit einer Erziehungsaufgabe verbunden. Sie hat die Theorie, dass der „Sprachgebrauch“ der Frauen Auswirkungen auf deren Nachwuchs hat und versucht ihnen das zu vermitteln. Aus dem Interviewausschnitt wird deutlich, dass die Frauen selbst nicht merken, welchen Sprachgebrauch sie haben. Die Trainerin sieht ihre Aufgabe darin, diesen „herauszufiltern“ und ihnen nahezulegen, welcher Umgang angebracht ist und dass: „der Ton die Musik macht“ (Int 4, S.6/17-18). Die Bewusstseinsbildung der Wiedereinsteigerinnen scheint ein pädagogisch-fachliches Anliegen von Frau Tauber zu sein: Sie ist der Meinung davon könnten zukünftige Generationen profitieren. Dabei übernimmt die Trainerin die Aufgabe, den Teilnehmerinnen ihr Verhalten bewusst zu machen und gegebenenfalls zu ändern. Das Erziehungsanliegen von Frau Tauber könnte eine Grenzüberschreitung und damit einen Eingriff in das Leben der Frauen darstellen. Die Beraterin formuliert die Situation der Wiedereinsteigerinnen als Problem, das sie mit ihnen zu lösen versucht und bietet ihre Unterstützung an. Sie weist auf die Eigenverantwortung der Frauen für ihr Leben hin: „Ihr seid zuständig für alle eure Entscheidungen und Konsequenzen!“ (Int 4, S.3/45-46).

In einigen Abschnitten spricht Frau Tauber über die Verantwortung, die Eltern für ihre Kinder haben. Herrschen in der Familie gewisse Umgangsformen oder existieren vom sozialen Umfeld her keine beruflichen Vorbilder, ist es ihrer Meinung nach schwierig, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Bei Frau Tauber wird ersichtlich, welche Erziehungsaufgaben eine Mutter in der Familie ihrer Vorstellung nach hat. Eine dieser Aufgaben besteht darin, einen angemessenen Sprachgebrauch im Umgang mit den Kindern zu pflegen (der aber auch bei Vorgesetzten oder im Wiedereinsteigerinnen-Kurs anzuwenden ist). Sie differenziert bei der Sprachwahl auch nach der Ausbildung der Frauen, das heißt sie setzt bei weniger gebildeten Frauen auch weniger voraus (vgl. Int 4, S.6/25-28). Zusammenfassend scheint es bei der Trainerin eine Theorie zu geben, nach welcher Frauen aus einem gewissen gesellschaftlichen Milieu, mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche konfrontiert sind. Frau Tauber denkt, dass soziale Herkunft verknüpft mit dem damit einhergehenden Sprachgebrauch und Umgangston eine hohe Wahrscheinlichkeit bedingt, dass auch nachfolgende Generationen mit denselben Problemen zu kämpfen haben werden, was eine wertende Haltung darstellt.

Zum Verständnis einer Expertin scheint es zu gehören, gewisse „Rollen“ zu übernehmen. Die Trainerin/Beraterin kann sich beispielsweise als (Praxis-) *Vorbild* für die Wiedereinsteigerin-

nen anbieten. Frau Traunhofer (Beraterin) nutzt ihre Erfahrung als berufstätige Mutter um den Wiedereinsteigerinnen ihre Wege sichtbar zu machen:

„Wos scho positiv ist, das nicht die Frauen weil sie verlegen mich aufs Rollenmodell, weil nicht die Frauen sagen: Na ham's denn überhaupt Kinder? Dann sag ich: Ja ich hab zwei Kinder. Waren's denn überhaupt berufstätig Ja. Na ha, wie haben sie denn das gemacht. Des is dann immer die Frage:Wie geht denn das?“ (Int 3, S.12/12-16)

Frau Traunhofer zieht ihre eigenen Erfahrungen heran, um der Skepsis der Frauen bezüglich der Kompetenz der Beraterin entgegenzuwirken. Sie stellt sich als „Rollenmodell“ für die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Kindern zur Verfügung. Das verleiht ihr ein mehr an „Glaubwürdigkeit“ (vgl. 6.1.2). Frau Stangl (Trainerin) freut sich, in einem positiven Feedback einer Teilnehmerin als „Vorbild“ bezeichnet zu werden (Int 2, S.11/7). Als nachahmenswert zu gelten, sieht sie als Erfolgserlebnis.

Bleibt die Entwicklung der Wiedersteigerinnen aus, sehen das die Expertinnen als Scheitern. Frau Mayer (Trainerin) erzählt beispielsweise von einer Frau, bei der sich aus ihrer Sicht nichts geändert hat:

„und da denkst dir, das ist irgendwie spurlos vorbeigegangen, was ich was ich ma halt gedacht habe, was ihnen helfen könnte, es ist absolut nicht angekommen, oder es war halt nicht möglich irgendwie, dann ist das eine Enttäuschung, irgendwie auch soviel Energie geht hinein oder es ist auch so das ma sich selber Gedanken macht. Wie könnte ich jemand helfen oder welche Hinweise, Tipps könnte ich geben, ins Spiel bringen, ins Gespräch bringen und dann denk ich eigentlich: Schade, das ist so was wie eine Enttäuschung.“ (Int 1, S.8/50-S.9/5)

Bei Frau Mayer zeigt sich der Anspruch, den Frauen „helfen“ zu wollen. Sie beschreibt ihr Scheitern als „Enttäuschung“. Damit könnte sie ein persönliches Versagen im Hinblick auf ihren Auftrag als Trainerin sehen. In vielen sozialen Berufen ist es typisch „Werkzeuge“ zur Verfügung zu stellen, die helfen sollen den Alltag zu meistern.

Die Beraterinnen und Trainerinnen werden in ihrem Arbeitsfeld von den Wiedereinsteigerinnen unter anderem als *Expertinnen* wahrgenommen. Viele Frauen kommen in Erwartung auf Hilfe oder einer Antwort. Die Wiedereinsteigerinnen haben die Vorstellung, dass die „Expertinnen“ eine Lösung wissen. Hier zeichnet sich eine gewisse Hierarchie oder auch Wissensunterschied ab. Die Frauen gehen davon aus, dass die Beraterinnen und Trainerinnen ihnen Entscheidungen abnehmen. Diese Forderung erscheint widersprüchlich im Zusammenhang mit der Aufgabe der Expertinnen, die Frauen zu emanzipieren. Im Kurs oder in der Beratung wird

versucht, den Frauen ihre Selbstbestimmung zurückzugeben und sie wieder zur „Expertin über ihr eigenes Leben“ zu machen.

Die interviewten Beraterinnen und Trainerinnen bezeichnen sich selbst nicht als „Expertin“. Einzig Frau Traunhofer (Beraterin) verwendet den Begriff scherzhaft als „Wahnsinnsexpertin“ (Int 3, S.3/11) im Zusammenhang mit einer gerade absolvierten Ausbildung und in Verbindung mit dem AMS und ihrer Institution: „weil wir doch die Expertinnen am Beratungssektor san“ (Int 3, S.8/15). Das nicht verbalisierte „Expertinnen-Sein“ könnte darauf hindeuten, dass die Beraterinnen und Trainerinnen sich selbst nicht als Expertinnen in ihrem Berufsfeld wahrnehmen, sondern dass ihnen diese Rolle von Außen zugedacht wird.

Die Expertinnen erklären, dass sie von den Wiedereinsteigerinnen als Entertainerinnen gesehen werden, die ihnen ein Angebot servieren sollen. Frau Stangl beispielsweise beschreibt die Anforderungen an den Beruf der Trainerin als „Entertainerinnenqualitäten“ (Int 2, S.12/49). Sie empfindet den Beruf als sehr fordernd. Frau Lichtenegger (Trainerin) spricht von der „Motivationsarbeit“ (Int 5, S.2/9), die sie an den Frauen leisten muss. Angesichts der strukturellen Situation der Region und des mangelnden Jobangebots für Wiedereinsteigerinnen ist verständlich, dass Frauen Motivation benötigen. Frau Lichtenegger beschreibt die Erwartungshaltung der Teilnehmerinnen ein Unterhaltungsangebot geliefert zu bekommen. Die Wiedereinsteigerinnen wollen sämtliche Aufgaben auf die Expertin übertragen. Gleichzeitig grenzt die Trainerin ihre Zuständigkeit ein. Damit betont sie eine aktive Teilnahme der Frauen und distanziert sich von Frontalunterricht.

Während der Kurse und Beratungen werden den Expertinnen viele persönliche Dinge anvertraut. Die Expertinnen bieten sich den Wiedereinsteigerinnen hierbei als *Vertrauensperson* an. Eine „Vertrauensbasis“ wurde beispielsweise mehrfach von Frau Tauber (Trainerin) angesprochen (Int 4, S.6/32-38). Die Trainerin sagt, dass die Teilnehmerinnen auf sie darauf vertrauen können, dass sie ihr „als Mensch in der ganzen Würde des Menschseins am Herzen liegen, ja? Als Teilnehmerin“ (Int 4, S.6/38-39). Sie schafft durch ihr „freundschaftliches“ Auftreten, dass sich die Frauen ihr gegenüber öffnen. Die Herstellung von Vertrauen stellt ebenfalls eine Möglichkeit dar, die Skepsis und auftretenden anfänglichen Widerstand der Wiedereinsteigerinnen, vor allem bei verpflichtendem Kursbeginn, abzubauen. Die Expertinnen nutzen ihre Position als Vertrauensperson, um eine funktionierende Arbeitsbeziehung anzubahnen und ein angenehmes Kursklima zu schaffen. Problematisch könnte es werden, wenn das Vertrauen zur

Manipulation und sanften Hinführung im Sinne der Interessen von Expertinnen verwendet wird und damit nicht der Zielvorstellung der Wiedereinsteigerin entspricht.

6.4.3 Analytische Abstraktion

Ziel der Analyse des „Aufgabenverständnis von Expertinnen“ ist es, deren Arbeitsweise nachvollziehen zu können. Dabei stellen die institutionellen Aufgaben die vordergründige Handlungsmotivation der Trainerinnen und Beraterinnen dar. Stellvertretend für das AMS oder im Auftrag des AMS werden von Expertinnen Anordnungen ausgeführt. Zum Aufgabenverständnis, das in Verbindung mit institutionellen Vorgaben steht, haben sich folgende Kategorien aus den Interviews ergeben: Aufklärung und Information, Bestandsaufnahme (Analyse der Ressourcen) und Perspektivenentwicklung, Vermittlung (Jobfindung oder Weiterbildung und Delegieren an zuständige Stellen) und Persönlichkeitsbildung (Emanzipation, Förderung und Unterstützung). Anhand des Materials habe ich weitere Aufgaben oder auch „Rollen“ von Expertinnen entwickelt, die einem persönlichen Aufgabenverständnis zugeordnet sind: pädagogische Anliegen (Sprachgebrauch, Umgangston, Pünktlichkeit, Ehrlichkeit), Expertin sein, Vorbild sein, Vertrauensperson sein, Helferin sein, Entertainerin sein.

Expertinnen übernehmen in vieler Hinsicht eine *Vermittlungsfunktion*: In Verbindung mit ihrer Tätigkeit vermitteln sie den Frauen aus ihrer Sicht relevante Informationen zur Lebensbewältigung. Eigene Erfahrungen werden dabei genutzt um den Frauen verschiedene „Möglichkeiten“ aufzuzeigen. Eine klare Identifikation von institutionellen Aufträgen und persönlichem Aufgabenverständnis ist nicht möglich, da sich die beiden Bereiche immer wieder vermischen. Dabei sehe ich die *Reflexion der eigenen Wertvorstellungen* als wichtigstes Mittel zur Relativierung persönlicher Ansichten und Vorstellungen, dass Expertinnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützen kann.

Beraterinnen und Trainerinnen übernehmen im Auftrag des AMS die Verantwortung, die Potentiale der Frauen zu erkennen und ihr Selbstwertgefühl zu steigern. Der Anspruch der Expertinnen liegt darin, auf individuelle Bedürfnisse einzugehen und Rücksicht auf die aktuelle Situation der Frauen zu nehmen. Die Expertinnen versuchen, für die Wiedereinsteigerinnen einen geschützten Raum zu schaffen, der Platz für die Entfaltung der Frauen bietet. Eine Auf-

gabe der Expertinnen besteht darin, förderliche Bedingungen zu schaffen und den Frauen zu vermitteln, dass Fehler erlaubt sind. Gleichzeitig haben sie die Verpflichtung, die Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für die Expertinnen und Wiedereinsteigerinnen ergibt sich dadurch ein beiderseitiger „Spielraum“, der durch Rahmenbedingungen vom AMS begrenzt wird. Solange gewisse Vorgaben eingehalten werden, besteht zwischen den einzelnen Akteurinnen eine von den Expertinnen als „freundschaftlich“ definierte Arbeitsbeziehung. Die Einhaltung der Rahmenbedingungen (Anwesenheit, Krankenstände bei Wiedereinsteigerinnen, vorgegebene Kursinhalte bei den Trainerinnen) wird durch das AMS über die Berichterstattung, Anwesenheitslisten und die Vermittlungsquoten kontrolliert (vgl. 6.3.1). Unter Berücksichtigung der „Vermittlungsquote“ und damit der Erfüllung des AMS Auftrages, kann das zu einer Exklusion von Frauen aus bildungsfernen Schichten und mit Migrationshintergrund führen.

Einen weiteren Diskussionspunkt in diesem Kapitel stellt die Selbst- und Fremdbestimmung der Wiedereinsteigerinnen dar. Sie werden von Beraterinnen und Trainerinnen ermutigt, eigenständig zu sein, aber auch gleichzeitig angeleitet in ihrem Tun. Das setzt das Verständnis voraus, dass Frauen Hilfe beim Wiedereinstieg benötigen. Durch den von Teilnehmerinnen zugewiesenen „Expertinnenstatus“ entsteht ein *Machtgefälle*: Dem Anschein nach verfügen Beraterinnen und Trainerinnen über eine Lösung, so die Erwartungen der Wiedereinsteigerinnen. Das steht im Widerspruch dazu, dass jede Frau „Expertin“ für ihr eigenes Leben ist und autonom werden soll. Vielleicht bedarf es aber auch nur einen Anstoß in die „richtige Richtung“, um ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Gender Mainstreaming und Persönlichkeitsbildung werden dabei als Mittel genutzt, den Frauen ein Bewusstsein für ihre Rechte zu vermitteln.

In folgendem Schlusskapitel dieser Diplomarbeit werden sämtliche Gedanken und Fragen, die sich in der Diplomarbeit und zum beruflich-fachlichen Selbstverständnis und seinen vier Kategorien (Berufsbiografische Besonderheiten, Zielgruppenkonstruktion, Professionelle Beziehungen und Aufgabenverständnis) ergeben haben, zusammengeführt und hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Anknüpfbarkeit für zukünftige Forschungen diskutiert.

7 Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit wurde der „Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf aus Sicht der Beraterinnen und Trainerinnen am Beispiel einer strukturschwachen Region“ erforscht. Ich habe in dieser wissenschaftlichen Arbeit versucht den Zusammenhang von rechtlichen, strukturellen und arbeitsmarktpolitischen Vorgaben und der Arbeit von Trainerinnen/Beraterinnen herzustellen. Bedingt durch ihre Funktion als Vermittlerinnen zwischen den Rahmenbedingungen des AMS und den Bedürfnissen der Wiedereinsteigerinnen, formulierte ich eingangs die Hypothese, dass die Wahrnehmungen der Expertinnen Auswirkungen auf ihre Arbeitsweise in Instituten und ihre Einschätzung der Situation von Wiedereinsteigerinnen haben. Mein Ziel war es mit Hilfe der Fragestellung die Beziehungen zwischen den einzelnen am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen zu erforschen. In diesem letzten Teil wird auf die in dieser Diplomarbeit gestellten Fragen eingegangen und wichtige Ergebnisse, auf die zukünftige Forschungen aufbauen können, präsentiert und diskutiert. Die einzelnen Teile dieser Studie werden zusammengeführt, um ein empirisch gehaltvolles Bild von Beraterinnen und Trainerinnen in ihrer Funktion im Wiedereinstiegsprozess der Frauen darzustellen.

Zu Beginn der Diplomarbeit ging ich auf theoretische Konzepte und relevante Begriffe ein: Es wurde die Entwicklung der Genderstudien nachgezeichnet und der Begriff des Geschlechts diskutiert. Danach habe ich das Geschlechterverhältnis, die doppelte Vergesellschaftung der Frauen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung dargestellt, um die Lebensbedingungen von Wiedereinsteigerinnen und deren Eingebundenheit in gesellschaftliche Strukturen zu veranschaulichen. Darauf aufbauend, beschäftigte ich mich mit aktuellen arbeitsmarktpolitischen Strategien der Gleichstellungspolitik, wie dem Diversity Management und dem Gender Mainstreaming, die zur Gleichstellung von Männer und Frauen beitragen sollen und eine Voraussetzung für in der Erwachsenenbildung Beschäftigte sind (Kapitel 1). Darauffolgend wurde in die Thematik des beruflichen Wiedereinstieges nach der Karenz eingeführt: Es hat sich gezeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Österreich auch heute noch ein Problem darstellt, das vorwiegend Frauen betrifft. Das Kinderbetreuungsgeld und der Frauenförderungsplan wurden vorgestellt, um auf die finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen aufmerksam zu machen, mit denen Wiedereinsteigerinnen konfrontiert sind. Weiter wurde auf Entwicklungstrends am österreichischen Arbeitsmarkt eingegangen, die eine Veränderung von Arbeitsformen, -feldern und -zeiten aufzeigten. Besonders hinsichtlich des Einkommens sind

Frauen nach wie vor benachteiligt. Dann wurde speziell auf die Situation einer strukturschwachen Region mit negativer Bevölkerungsentwicklung Bezug genommen, die stellvertretend für andere ländliche Regionen herangezogen werden kann (Kapitel 2). Im Anschluss folgten die verschiedenen Sichtweisen der am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen. Ziele des AMS, Aufgaben von Institutionen/Beraterinnen/Trainerinnen und subjektive/gesellschaftliche Barrieren von Wiedereinsteigerinnen wurden diskutiert. Die Vorstellung des aktuellen Forschungsstandes zeigte eine geringe Einbindung der Perspektiven von Beraterinnen und Trainerinnen in das Forschungsfeld der Erwachsenenbildung auf (Kapitel 3). Angeleitet durch mein Forschungsinteresse, formulierte ich die Fragestellung dieser Diplomarbeit, die sich mit dem Verständnis und der Positionierung von Beraterinnen und Trainerinnen in ihrem Berufsfeld auseinandersetzt (Kapitel 4). Anschließend wurde ein Überblick über die gewählte Methodik zur Erhebung (Expertinneninterview) und zur Auswertung (Grounded Theory) und meinen Forschungsprozess gegeben, um den Kriterien einer qualitativen Forschung zu entsprechen (Kapitel 5). Der darauffolgende empirische Teil, widmete sich ganz dem beruflich-fachlichen Selbstverständnis der Expertinnen. Dieses setzt sich aus den vier Kategorien berufsbioграфische Besonderheiten, Zielgruppenkonstruktion, professionelle Beziehungen und dem Aufgabenverständnis der Beraterinnen und Trainerinnen zusammen. Die Auswirkungen des beruflich-fachlichen Selbstverständnis auf die Arbeitsweisen der Expertinnen wurden untersucht. Die Analyse der von mir geführten Expertinneninterviews und Nachforschungen sollte Einblick in die Vernetzung von Beraterinnen/Trainerinnen mit AMS und Wiedereinsteigerinnen geben. Weiter wurde ihre Rolle bei der Wiedereingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt diskutiert (Kapitel 6). Den Abschluss bildet nun die Diskussion und Verdichtung der Ergebnisse und der Praxis- und Forschungsperspektive (Kapitel 7).

7.1 Verdichtung der empirischen Ergebnisse

In dieser Diplomarbeit wurde versucht die Perspektiven der Expertinnen im Hinblick auf ihr Berufsfeld zu analysieren. Beraterinnen und Trainerinnen entschieden sich erst über den zweiten Berufsweg in der Erwachsenenbildung zu arbeiten. Zufällig eintretende Ereignisse und/oder Überlegungen zu einem gesicherten Einkommen, beruflicher Eignung/Neigung oder guter Jobchancen begünstigten diese Entscheidung. Beraterinnen und Trainerinnen haben einen ähnlichen Arbeitsauftrag, bedingt durch die Zusammenarbeit mit dem AMS. Trainerinnen

müssen im Unterschied zu Beraterinnen einen inhaltlich größtenteils festgelegten Kursablauf erfüllen und gleichzeitig eine strukturell bedingte berufliche Unsicherheit aushalten (vgl. 6.1.2). Weiterbildungen gehören zum Alltag in der Erwachsenenbildungsbranche. Gender Mainstreaming und Diversity-Trainings sind verpflichtende Elemente des Berufsfeldes. Dennoch hat die Auseinandersetzung mit dem Geschlechterverhältnis, eigenen Diskriminierungserfahrungen oder Geschlechterrollen keinen ersichtlichen Einfluss auf die Wahl des gegenwärtigen Tätigkeitsfeldes (vgl. 6.1.1).

Die zu Beginn eingeführten Begrifflichkeiten aus Geschlechterforschung und damit verbundene Theorien (vgl. Kapitel 1) haben zum Verständnis für aktuelle Entwicklungen in der Erwachsenenbildung beigetragen und dargestellt warum die Verbreitung dieser in dem Berufsfeld der Beraterinnen und Trainerinnen und in den Kursmaßnahmen gefördert/gefördert wird. Das AMS hat den Auftrag den Wiedereinsteigerinnen die Ansätze des Gender Mainstreamings und Diversity Management in ihren Lebensentwurf, an die Institutionen erteilt und damit ausgelagert. Die Expertinnen arbeiten mit diesen Konzepten, die zur Sensibilisierung der Wiedereinsteigerinnen/Gesellschaft beitragen sollen. Gender Mainstreaming und Diversity Management erscheinen in dieser empirischen Studie jedoch als nicht handlungsrelevant für das beruflich-fachliche Selbstverständnis: Die politisch-wirtschaftlich motivierten Strategien wurden als inhaltlicher Bestandteil der Wiedereinstiegsmaßnahmen und als Voraussetzung für Beraterinnen und Trainerinnen erwähnt. Ansonsten wurden Gender Mainstreaming und Diversity Management in den Interviews nicht in Verbindung mit der Arbeit in dem Berufsfeld gebracht. Diese nicht unumstrittenen Konzepte spielen folglich keine oder nur eine untergeordnete Rolle in der Berufspraxis oder bei der Beschreibung der Tätigkeit der interviewten Beraterinnen oder Trainerinnen.

Die *Zielgruppe* der Wiedereinsteigerinnen wird als „bunt gemischt“ (Herkunft, Alter und Ausbildung) mit großer Heterogenität beschrieben und unterschiedlich großer Motivation Arbeit zu finden (vgl. 6.2.1). Eine Beraterin erklärte, dass die „typische“ Wiedereinsteigerin nach Definition des AMS nicht existiert, was auch in den anderen Interviews deutlich wurde. Männliche Wiedereinsteiger gibt es nach wie vor wenige. Bei Männern ergeben sich scheinbar keine Probleme beim Wiedereinstieg, da sie kürzer dem Arbeitsmarkt fernbleiben als Frauen (vgl. Kapitel 2). Die Situation der Wiedereinsteigerinnen wurde von einer Interviewpartnerin als künstlich geschaffene „Problematik“ beschrieben (vgl. 6.2.1): Eine strukturelle

Veränderung hat eine unbeabsichtigte reale Verlängerung der Kinderbetreuungszeit verursacht. Für die Wiedereinsteigerinnen entsteht durch die „Veraltung von Wissen“ das Risiko den Anschluss auf den Arbeitsmarkt zu verlieren. Das Ziel des AMS ist daher der frühestmögliche Einstieg in den Beruf. Die Familienpolitik hat den Anspruch auf „Alternativen im Lebensentwurf“ und damit auf *Wahlfreiheit* für Frauen (vgl. 2.1). Es muss legitim sein, daheim zu bleiben oder arbeiten zu gehen - ohne ein schlechtes Gewissen.

Laut Expertinnen sind die Anforderungen/Wünsche der Wiedereinsteigerinnen an einen Arbeitsplatz gering, da die Frauen regionale Gegebenheiten berücksichtigen. Zu den entscheidenden Kriterien bei der *Arbeitsplatzsuche* zählen für die Wiedereinsteigerinnen finanzielle Aspekte (Gibt es einen männlichen Ernährer oder besteht die ökonomische Notwendigkeit zu arbeiten?) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeitszeiten, vorhandene Kinderbetreuung). Weiterhin halten sich hartnäckig Vorurteile gegenüber Mütter (wie z.B. Fehlzeiten durch Pflegeurlaub). Bisher ist es nicht gelungen über politische Maßnahmen eine Änderung der Ansichten oder Klischees bezüglich Wiedereinsteigerinnen und Teilzeitarbeit herbeizuführen (vgl. 3.4). Nur wenige Frauen mit Kinderbetreuungspflichten erhalten überhaupt die Chance auf ein Vorstellungsgespräch und noch weniger davon eine Arbeitszusage. Die Motivation bei der Stellensuche in der untersuchten Region ist daher ebenso niedrig. Aber wie können Wiedereinsteigerinnen in Anbetracht der Problematik in der Region motiviert bei der Jobsuche sein/werden, wenn real kaum Aussicht auf einen Arbeitsplatz besteht?

Die Analyse des *regionalen Arbeitsmarktes* und der Erwartungen von Wiedereinsteigerinnen hat einen „Teufelskreis“ (vgl. 6.3.2) aufgezeigt: Arbeitslosigkeit stellt durch den Abbau von Arbeitsplätzen (vorwiegend im industriellen Sektor) ein strukturelles Problem in der Region dar. Gleichzeitig ist das regionale Lohnniveau (vgl. Kapitel 2) in den von traditionell frauendominierten Berufen (Handel, Büro, Produktionskräfte, etc.) niedrig, sodass sich für Wiedereinsteigerinnen ein Teilzeitjob auf Kollektivvertragsbasis (im Vergleich zum Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe aus vorangehender Vollzeitbeschäftigung) kaum rentiert. Eine Expertin beschreibt im Zusammenhang mit diesem Teufelskreis einen „Verdrängungsprozess“ (vgl. 6.2.2), bei dem gesellschaftlich als „schwächer“ (niedriges Ausbildungsniveau, Migrationshintergrund, etc.) eingestufte Frauen ins Abseits gedrängt werden. Für die wenigen in Frage kommenden Stellengesuche ist die Nachfrage groß, aber aufgrund der geringen Chancen oder fehlender Qualifikationen bewerben sich die Wiedereinsteigerinnen oft erst gar nicht. Mög-

lichkeiten am Arbeitsmarkt gesuchte Fertigkeiten nachzuholen werden dennoch kaum genutzt. Aus- und Weiterbildungsangebote sind, aufgrund der wenigen regionalen Angebote unattraktiv für die Frauen. Einige im empirischen Teil genannte Gründe waren: mangelnde Wahlmöglichkeiten, schlechte Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung, negative Lernerfahrungen oder fehlende Unterstützung der Familie.

Das AMS nutzt *Wiedereinstiegskurse* als „Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik“ (vgl. 3.1). Sie dienen der Reintegration von Teilnehmerinnen in den Beruf. Von den Beraterinnen und Trainerinnen wird in dem Zusammenhang die Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen, Persönlichkeitsbildung (Emanzipation, Kommunikationstraining, etc.) und die Erarbeitung von Zukunftsperspektiven in den Kursmaßnahmen erwähnt. Bei der Analyse der Interviews hat sich weiter gezeigt, dass Wiedereinsteigerinnen gewisse *Kriterien* (ausreichend Deutsch- und Schreibkenntnisse) erfüllen müssen, um an den Kursmaßnahmen teilnehmen zu können. In diesem Sinne kann von einem „Creaming“ (Vorauswahl) gesprochen werden, bei dem als besser geeignet angesehene Frauen bevorzugt in die Kurse aufgenommen werden, wie in einigen Interviews und einer Studie von Leitner und Wroblewski (vgl. 2001:5) aufgezeigt wurde. Diese Vorgehensweise dient der Erhöhung der Vermittlungsquoten des AMS. Das bringt die Exklusion von bildungsfernen und damit als schlechter vermittelbar eingeschätzten Frauen. Diese „Auslese“, bedingt durch die Aufnahmekriterien, hat zur Folge, dass Wiedereinsteigerinnen mit erhöhtem Beratungs- und Bildungsbedarf nicht in Kursmaßnahmen aufgenommen und so weniger Hilfe beim Wiedereinstieg in den Beruf erhalten. Die Frauen, die schließlich in die Kurse kommen, sind nicht immer freiwillig da, wie im empirischen Teil (vgl. 6.2.2) diskutiert wurde: Sobald die Frauen am AMS gemeldet sind, haben sie die Verpflichtung an den ihnen zugewiesenen Kursen teilzunehmen, da sie sonst in Folge ihren Arbeitslosengeld-Bezug verlieren können. Viele sehen keinen praktischen Nutzen in den Wiedereinstiegskursen und leisten gegenüber den Vorgaben des AMS oder der Expertinnen im Auftrag des AMS Unverständnis bis hin zu Widerstand gegenüber den Beraterinnen und Trainerinnen. Die Reaktionen der Frauen hängen unter anderem mit unzureichender Vorinformation zusammen.

Der Anspruch des AMS, durch die Einführung von Qualifizierungs- und Bildungsmaßnahmen den Frauen den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach einer Familienphase zu erleichtern (vgl. Buchinger/Gschwandtner 2004:9), kann nur teilweise erfüllt werden, denn durch den AMS-Auftrag der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und die regionale Arbeitsmarktsituation, ergibt

sich ein *Dilemma* für Beraterinnen und Trainerinnen: Von den Expertinnen (mit Ausnahme einer Trainerin) wird es als wenig wahrscheinlich gesehen, die Frauen zu vermitteln. An den niedrigen Vermittlungsquoten der Kurse ist ersichtlich, dass kaum „Kursfolge“ zu verbuchen sind. Dennoch bauen Maßnahmen darauf auf, dass es freie Arbeitsplätze gibt und erzeugen bei Wiedereinsteigerinnen die Vorstellung, dass diese von ihnen besetzt werden können. In diesem Dilemma ist die Tätigkeit der Beraterinnen und Trainerinnen angesiedelt, die sich vor eine *nicht erfüllbare Aufgabe* gestellt sehen. Für die Expertinnen stellt sich die Frage, welche Inhalte und Informationen für Frauen bei der Suche nach einem Job relevant sind, um konkurrenzfähig zu bleiben bzw. zu werden, aber in Anbetracht der derzeitigen Arbeitsmarktsituation der strukturschwachen Region ist nachvollziehbar, warum die Expertinnen die Vermittlung der Wiedereinsteigerinnen als zweitrangig beschreiben. Sie sehen den Sinn ihrer Tätigkeit vielmehr in der Aufklärung, Motivation und Selbstwertstärkung der Frauen.

Die Nichterfüllung von Vermittlungsquoten (vgl. 6.3.1) könnte den Maßnahmenverlust an eine andere Institution bedeuten. Der Arbeitsplatz von Trainerinnen erscheint daher als abhängig von der Vergabe der Kursmaßnahmen durch das AMS (Ausschreibung). Das erzeugt eine Ungewissheit bezüglich des Arbeitsplatzes, welche als von den Trainerinnen als belastend empfunden werden kann. In diesem Zusammenhang wurde der Wunsch nach Sicherheit auf einen Arbeitsplatz geäußert. Die eben diskutierten möglichen Konsequenzen bei niedrigen Vermittlungsquoten blieben bisher jedoch ohne konkrete Auswirkungen für die Institutionen und deren Mitarbeiterinnen. Sie beeinflussen die Arbeitsweisen der Expertinnen daher nur geringfügig. Ein gewisser Druck gegenüber anderen Mitbewerberinnen für Kursmaßnahmen (Institutionen) ist bei den Trainerinnen sichtbar geworden (vgl. 6.3.3). Die Beziehung zu anderen Institutionen drückt sich durch ein Konkurrenzdenken aus. Ein Maßnahmenverlust würde nicht nur zu finanziellen Einbußen führen und Auswirkungen auf Angestellte haben, sondern auch einen Imageverlust für Kursinstitute bedeuten. Vernetzungsaktivitäten werden, wie sich in zwei Interviews gezeigt hat, beeinträchtigt: Trainerinnen konnten nur wenig Auskunft über andere Institutionen oder eine Zusammenarbeit geben, anders als die Beraterinnen, deren Jobsituation dadurch nicht bedroht zu sein scheint.

Das *Arbeitsumfeld* der Beraterinnen und Trainerinnen besteht aus Rahmenbedingungen und einem gewissen Handlungsspielraum (vgl. 6.3), den sie für die Interessen der Wiedereinsteigerinnen nutzen können. Auch wenn das professionelle Verhältnis zum AMS (vgl. 6.3.1) von

Expertinnen als „freundschaftlich“ beschrieben wird, hat sich eine eindeutig *hierarchische Struktur* gezeigt. Diese drückt sich durch die Möglichkeit der Überwachung durch die höhere Instanz aus: Die Vorgaben/Aufträge des AMS an Beraterinnen und Trainerinnen werden weitestgehend ausgeführt und nach Vorschrift dokumentiert. Die Beziehungen der Akteurinnen sind durch *gegenseitige Abhängigkeit* geprägt. Das AMS ist dabei auf die Arbeitsleistung der Expertinnen (wie Berichterstattung) als ausführendes Organ in deren Namen angewiesen. Der Arbeitsplatz der Trainerinnen ist abhängig von der Budgetverteilung des AMS und die Wiedereinsteigerinnen können ihren Arbeitslosengeld-Bezug verlieren, wenn sie sich nicht an die Vorgaben des AMS halten. Nur innerhalb dieser Rahmenbedingungen, haben Beraterinnen und Trainerinnen die Möglichkeit auf aktuelle Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen einzugehen. Die Arbeitsbeziehung der Akteurinnen funktioniert also nur, wenn alle Beteiligten ihren Beitrag dazu leisten. Die Beziehungsgestaltung wird von den am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen aktiv eingefordert. Einerseits durch den Austausch von Information untereinander und andererseits durch die Mitarbeit und Motivation der Teilnehmerinnen.

Beraterinnen und Trainerinnen wenden im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen ihr Fachwissen, ebenso wie eigene Erfahrungen an. Es gibt zwei Standpunkte zum *Stellenwert persönlicher Erfahrung* mit Arbeitslosigkeit und eigenen Kindern: Einerseits kann Information gegeben werden, ohne selber davon betroffen gewesen zu sein. In den Interviews erklärten die Expertinnen dadurch keine Nachteile zu haben. Fehlende Eigenerfahrung wurde beispielsweise durch Wertschätzung seitens der Beraterinnen und Trainerinnen ausgeglichen. Andererseits ermöglicht die eigene Erfahrung einen anderen Zugang zu den Frauen im Sinne von „Glaubwürdigkeit“ (vgl. 6.1.2). Sie stellen sich als Vorbild zur Bewältigung des Wiedereinstieges zur Verfügung, was von den Frauen nach Aussage einer Expertin gut angenommen wird. Gleichzeitig kann die eigene Erfahrung (persönliche Betroffenheit) zu einem zu viel an Verständnis führen, welches sich hinderlich auf die Arbeit mit den Wiedereinsteigerinnen auswirken kann.

Am Interviewmaterial hat sich eine Strategie der Expertinnen im Umgang mit den Wiedereinsteigerinnen gezeigt, bei der eine Einteilung in verschiedene Gruppierungen (Typen) als Erklärung für die Vermittelbarkeit herangezogen wird. Dieses „Schubladendenken“ in Form einer Typologie kann stigmatisierend wirken, wenn ein Zusammenhang von sozialem Milieu und Arbeits(un)fähigkeit hergestellt wird (vgl. 6.2.2). Weiter wurde deutlich, dass die Vermittlungswahrscheinlichkeit anhand individueller Ressourcen (schulischen, fachlichen und per-

sönlichen) bemessen wird. Eine höhere Ausbildung bedeutet beispielsweise meist bessere Vermittlungschancen, kann aber auch einen Nachteil bedeuten im Sinne von Überqualifikation am begrenzten regionalen Arbeitsmarkt, was ebenfalls wieder zu Vermittlungsproblemen führt. Diese Analyse der aktuellen Lebensumstände und Einschätzung der Ressourcen von Wiedereinsteigerinnen (vgl. 6.4.1) verleiht Beraterinnen und Trainerinnen in ihrer Funktion *Verantwortung* und *Macht*. Die Deutung der Expertinnen hat Auswirkungen auf den Umgang mit Wiedereinsteigerinnen: Beraterinnen und Trainerinnen passen ihre Arbeitsweisen an die zuvor eingeschätzten Möglichkeiten der Frauen an. Manche Wiedereinsteigerinnen werden deshalb angeleitet zu selbstbestimmten Handeln oder sie werden vermehrt unterstützt und beraten oder an andere Stellen weitergeleitet. Aufklärung und Information ist hierbei ein Instrument Frauen zu ermächtigen den Wiedereinstieg selbstständig zu planen.

Das Einordnen in Gruppierungen und Ressourcen hat mehrere Funktionen: Eine Kategorisierung der Wiedereinsteigerinnen ermöglicht den Expertinnen gezielte Handlungen zu setzen, um „typgerecht“ und ressourcenorientiert auf die Teilnehmerinnen einzugehen. Andere Auswirkungen stellen beispielsweise die Weitervermittlung an zuständige Beratungsstellen oder in negativer Konsequenz die Abstempelung als „hoffnungsloser Fall“, wie beispielsweise bei als Frauen mit „Sippenhaftung“ (vgl. 6.2.2) beschriebenen Wiedereinsteigerinnen, dar. Diese Strategie rechtfertigt die Realität, dass nicht alle Frauen vermittelt werden können und stellt damit ein hilfreiches Mittel der Abgrenzung dar: Misserfolge können damit gerechtfertigt werden. Der Umgang der Beraterinnen und Trainerinnen mit den bei der Arbeitssuche erfolgreichen/-losen Wiedereinsteigerinnen wird dadurch erleichtert. Negative Konsequenz daraus ist, dass bestimmten Typen von Frauen grundsätzlich weniger Chancen am Arbeitsmarkt zugebraut werden. Problematisch ist eine Ressourcenorientierung dann, wenn die Nichtvermittlung der Frauen auf ihre Stärken/Schwächen zurückgeführt wird und der strukturelle Stellenmangel dabei ausgeblendet wird. Eine an fehlenden Ressourcen orientierte Haltung kann Auswirkungen auf die Einschätzung der Expertinnen bezüglich der Vermittlung haben und damit eine wertende Haltung darstellen.

In Zusammenhang mit der Fragestellung der Diplomarbeit wurde analysiert, wo sich Beraterinnen und Trainerinnen in dem *Spannungsfeld* von Arbeitsauftrag und realer Arbeitsmarktsituation sehen: Die Problematik ihrer unlösbaren Aufgabe wird von den Expertinnen nicht thematisiert. Da die strukturell bedingten Konflikte nicht gelöst werden können, müssen sie Methoden finden damit umzugehen. Es hat sich gezeigt, dass die befragten Beraterinnen und

Trainerinnen eine Art „*Pufferfunktion*“ zwischen den Vorgaben des AMS und den Vorstellungen der Wiedereinsteigerinnen übernehmen. Der Umgang mit oben beschriebenen Dilemmata erfolgt beispielsweise über entgegengebrachtes Verständnis für die Lebensumstände der Wiedereinsteigerinnen, „empathisches Mitschwingen“ und Respekt/Wertschätzung gegenüber den Teilnehmerinnen (vgl. 6.3.2). Weiter übernehmen Beraterinnen und Trainerinnen eine *Kontrollfunktion* durch ihrer Tätigkeit für das AMS: Sie kontrollieren Anwesenheiten der Teilnehmerinnen und das Kursgeschehnis. Solange administrative Aufgaben und vorgegebene Inhalte eingehalten werden, können sie weitgehend autonom agieren. Beraterinnen oder Trainerinnen, können im Bedarfsfall das AMS hinzuziehen, was bis hin zu einem Kursausschluss oder der Einstellung des Arbeitslosengeld-Bezuges von Teilnehmerinnen führen kann.

Trainerinnen und Beraterinnen positionieren sich im Feld der Erwachsenenbildung ebenfalls als *Vermittlerinnen* zwischen den Akteurinnen des Wiedereinstieges in unterschiedlichen Funktionen. Die eingangs entwickelte Hypothese einer Bindegliedfunktion oder Vermittlungsposition in Institutionen der Erwachsenenbildung (vgl. Kapitel 4), konnte durch die empirische Erhebung der vier vorgestellten Kategorien des beruflich-fachlichen Selbstverständnisses sichtbar gemacht werden: Dazu wurde die Beziehung und Vernetzung der Expertinnen zu den Akteurinnen auf verschiedenen Ebenen untersucht. Beraterinnen und Trainerinnen vermitteln Wissen und Erfahrungen an Wiedereinsteigerinnen. Die Expertinnen klären bezüglich der Rahmenbedingungen des AMS auf und versuchen dabei auftretenden Widerständen und Unklarheiten abzubauen. Weiter informieren Beraterinnen und Trainerinnen das AMS mittels verpflichtender Berichterstattung über die mit Wiedereinsteigerinnen erarbeiteten Ziele.

Die Expertinnen befinden sich durch ihre Vermittlungsposition in diesem Berufsfeld in einem weiteren *Dilemma*: Als Bindeglied zwischen AMS und den Wiedereinsteigerinnen, werden sie hin und hergerissen zwischen verschiedenen Ansprüchen. Durch ihre Stellung sind sie gezwungen damit umzugehen - beispielsweise durch Aufklärung und Informationsaustausch. Dabei setzen Beraterinnen und Trainerinnen *Grenzen* im Umgang mit den Akteurinnen des Wiedereinstieges, sowohl nach oben (Informationsbegrenzung, vgl. 6.3.1) als auch nach unten (Trennung von Arbeit und Privatem, vgl 6.3.2), um ein gewisses Maß an Handlungsfreiraum aufrecht zu erhalten. Die Ansprüche der Frauen und des AMS in Kombination mit den regionalen Gegebenheiten anzupassen, zeigt sich dabei als die *Herausforderung* für die Tätigkeit als Beraterin oder Trainerin. Das als „freundschaftlich“ beschriebene Verhältnis zum AMS

scheint bisher, trotz wirtschaftlich angespannter Situation und im Hinblick auf die aufgezeigten hierarchischen Machtverhältnisse, einigermaßen zu funktionieren.

7.2 Weiterführende Praxisperspektiven

Die aktuelle Situation der Wiedereinsteigerinnen wird von Beraterinnen und Trainerinnen als verbesserungswürdig angesehen. Aufgrund ihres Expertinnenstatus - Einsicht in die Situation der Wiedereinsteigerinnen und ihr Wissen über den Arbeitsmarkt - haben die Expertinnen Wünsche und Vorschläge zur Unterstützung der Frauen formuliert, die noch berücksichtigt werden könnten:

Der von Steiner und Sturm (vgl. 2005:20) beklagte Mangel an Transparenz, scheint nach Angaben der Expertinnen, durch Wiedereinstiegskursen teilweise abgedeckt zu werden. Doch das regionale Angebot an Aus- und Weiterbildungen ist eingeschränkt, was die Wahlmöglichkeiten betrifft. Diese sind von der zeitlichen Vereinbarkeit für die Frauen (eher) uninteressant und werden daher selten in Anspruch genommen. Hier sehe ich Bedarf an Aus- und Weiterbildungen bei gleichzeitigem Ausbau der Öffnungszeiten und Angeboten von Kinderbetreuungsstätten in der Region. Außerdem müsste das öffentliche Verkehrsnetz hinsichtlich der Arbeitszeiten und Erreichbarkeit ausgeweitet werden, um die Mobilität der Wiedereinsteigerinnen zu fördern. Wiedereinsteigerinnen könnten durch einen Umstieg in männerdominierte Berufssparten schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Durch das Dilemma der strukturellen Arbeitslosigkeit in der untersuchten Region und dem gleichzeitigen Auftrag der Vermittlung an eine Arbeitsstelle für Wiedereinsteigerinnen durch die Kursmaßnahmen wird Druck bei einigen Expertinnen erzeugt, der zu einem Konkurrenzdenken geführt hat. Dieses Konkurrenzdenken könnte durch andere Zielsetzungen gelockert werden und damit die Vernetzungsaktivitäten mit anderen Kursinstituten mit Wiedereinstiegsangeboten fördern.

Für die Praxis stellt die (Selbst-)Reflexion zur Relativierung von Deutungen der Beraterinnen und Trainerinnen ein Instrument dar, um sich über persönliche und gesellschaftliche Einflüsse auf ihre Arbeitsweisen klar zu werden. Der Blick muss besonders auf entstehende Machtver-

hältnisse und die damit verbundene Ausübung von Kontrolle gerichtet werden, um den Auftrag zur Förderung der Autonomie von Wiedereinsteigerinnen zu wahren.

Ein traditionelles Rollenbild (Geschlechterdenken) existiert nach wie vor in den Vorstellungen der Wiedereinsteigerinnen (vgl. Leitner 2007:229) und teilweise der Expertinnen (vgl. 6.1.2). In der Praxis stellt Gender Mainstreaming und Diversity Training eine Möglichkeit dar, um diese gesellschaftlichen Wertvorstellungen aufzubrechen. Über Aufklärung, Weiterbildungsangebote und persönlichkeitsbildende Maßnahmen versuchen Erwachsenenbildnerinnen die Bewusstseinsbildung der Frauen anzuregen. Mit zusätzlichen Angeboten seitens des AMS, des Landes und verstärkter Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Aktionen in Gemeinden) könnte die Bewusstseinsbildung der Gesellschaft nachhaltig gefördert werden.

Die Freiwilligkeit mit der Wiedereinsteigerinnen an Kursmaßnahmen und Beratung teilnehmen ist weiterhin ein heikles Thema. Die empirischen Auswertung zeigte, dass verpflichtende Angebote oft mit Widerstand verbunden sind. Daher spielt Aufklärung und Information eine wichtige Rolle beim Wiedereinstieg.

7.3 Weiterführende Forschungsperspektiven

Für weiterführende Forschungsvorhaben wäre eine Ausweitung meiner vorangegangenen Befragungen auf den Raum Niederösterreich oder Österreich und ein Stadt-Land-Vergleich interessant. Stellt sich die Situation in der Stadt anders dar als am Land? Treten noch zusätzliche Aufgabenbereiche oder Rollenverständnisse von Beraterinnen und Trainerinnen auf?

Für den Erkenntnisgewinn dieser Arbeit hätte beispielsweise eine Gruppendiskussion unter Mitarbeiterinnen von Instituten weitere Zusammenhänge über Zuständigkeiten und Rahmenbedingungen liefern können.

Eine zusätzliche Forschungsvariante würde die Befragung der zuständigen AMS-Vertreterinnen oder der AMS-Gender-Beauftragten bieten. Dadurch ließen sich deren Positionen im Feld der Erwachsenenbildung bestimmen und mit der bisherigen empirischen Forschung dieser Diplomarbeit in Bezug setzen. Wie stellen andere am Wiedereinstieg beteiligte Akteurinnen die

hier beschriebenen Machtverhältnisse dar? Die Forschungsrichtung/-ebene könnte so erweitert werden und zusätzliche aufschlussreiche Ergebnisse und Perspektiven zu dieser Thematik liefern.

Ebenfalls denkbar für zukünftige Forschungsvorhaben, wäre es auf die Professionalitätsdebatte einzugehen, die im Rahmen meiner Forschung keinen Platz mehr hatte. Deren Problematik hat sich deutlich im empirischen Teil gezeigt. Das professionelle Handeln der Expertinnen hat widersprüchliche Strukturen (Paradoxien) aufgewiesen, wie beispielsweise zwei Dilemmata der Sozialen Arbeit (vgl. Daigler 2008:57): das „Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle innerhalb der Profession“ und den Vorwurf der „Semi-Professionalität“ (latenter Dilettantismus). Bis heute gibt es „kein angemessenes Konzept von sozialer Professionalität, das eine tragfähige Grundlage für das berufliche Selbstverständnis der PraktikerInnen bilden kann“ (Daigler 2008:57).

Ebenfalls interessant wäre es, weiter auf die ungeklärten Widersprüche der beruflichen Rolle von Beraterinnen und Trainerinnen einzugehen. Die Spannungsfelder, die sich zwischen AMS und Wiedereinsteigerinnen ergeben haben, wurden von den Expertinnen nicht reflektiert formuliert. Der Zusammenhang der Struktur zwischen den am Wiedereinstieg beteiligten Akteurinnen muss daher noch weiter erforscht werden.

Aufgrund der begrenzten Zeit und Ressourcen sind Ergebnisse dieser Diplomarbeit nur als vorläufiges Ergebnis zu verstehen, welche mit zusätzlichem empirischen Material überprüft und gegebenenfalls modifiziert werden kann. Dies gilt vor allem für die Ergebnisse dieser empirischen Forschung, da eine Sättigung der Kategorien bei dem vorher festgelegten Rahmen nicht möglich war und es sich eher um eine kritische Auseinandersetzung handelt.

Literaturverzeichnis

- ANDRESEN, SÜNNE/KOREUBER, MECHTHILD (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Eine Einführung. In: Andresen/Koreuber/Lüdke (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? - Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 19-35.
- ANDRESEN, SÜNNE/KOREUBER, MECHTHILD/LÜDKE, DOROTHEA (Hg.) (2009): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar? - Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2006): „AMS NÖ fördert 33 neue Arbeitsplätze beim Hilfswerk NÖ“ (Artikel, vom 11.01.2006)
Online: http://www.ams.at/noe/ueber_ams/14169_8813.html
[abgerufen am: 03.04.2012]
- ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2009): „AMS-Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit 2009“ (Artikel, vom 16.01.2009)
Online: http://www.ams.at/ueber_ams/14169_18574.html
[abgerufen am: 03.04.2012]
- ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (Hg.) (2010a): Bildungs- und Berufsberatung in Österreich (AMS report 75)
Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport75.pdf>
[abgerufen am: 03.04.2012]
- ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (Hg.) (2005): „Frauen mit Zukunft. Berufliche Einstiege, Umstiege und Aufstiege mit Unterstützung des AMS“, Horn: Druckerei Berger
- ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (2010b): „Tipps und Ratschläge für Frauen in schwierigen Situationen, Niederösterreich“ (Artikel, vom 18.02.2010)
Online: http://www.ams.at/noe/ueber_ams/14169_22785.html
[abgerufen am: 03.04.2012]
- ARBEITSMARKTSERVICE WIEN (2012a): AMS Wien - TrainerInnenkriterien
Online: http://www.ams.at/_docs/900_sozialpaed_betreuung.pdf
[abgerufen am: 03.04.2012]
- ARBEITSMARKTSERVICE WIEN (2012b): Gender- und Diversitätstrainingszertifikate für einen erweiterten Personenkreis
Online: http://www.ams.at/_docs/900_Information_fuer_Bildungstraeger_Vers1211.pdf
[abgerufen am: 03.04.2012]

- ARBEITSMARKTSERVICE WIEN (2011): Vorstandsrichtlinie zur Vergabe von Bildungsmaßnahmen (BM1)
 Online: http://www.ams.at/_docs/001_bm1_RILI.pdf [abgerufen am: 03.04.2012]
- BECKER, RUTH/KORTENDIEK, BEATE (Hg.) (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2. Aufl.
- BECKER-SCHMIDT, REGINA (2008): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2. Aufl., 65-74.
- BERNT, CLAUDIA (2009): Beeinflussende Faktoren beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Eine Studie zur subjektiven Wahrnehmung von Hindernissen und Ressourcen im Rahmen des Wiedereinstieges am Beispiel von Teilnehmerinnen der Bildungsmaßnahme „abz* Weg zum Job (Diplomarbeit)
- BOGNER, ALEXANDER (2005): Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH
- BOGNER, ALEXANDER/LITTIG, BEATE/MENZ, WOLFGANG (Hg.) (2009): Experteninterviews - Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 3. Aufl.
- BOGNER, ALEXANDER/MENZ, WOLFGANG (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen, Interaktion. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Experteninterviews - Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 3. Aufl., 61-98.
- BEAUVOIR SIMONE DE/RECHEL-MERTENS, EVA/MONTFORT, FRITZ (1968): Das andere Geschlecht: Sitte und Sexus der Frau. Hamburg: Verlag Rowohlt
- BUCHINGER, BIRGIT/GSCHWANDTNER ULLI (2004): „Und ich weiß, je länger es dauert, desto schwieriger wird es“ Unterstützungsnotwendigkeiten des AMS zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstieges nach längerer Beschäftigungspause anhand des Beispiels Vorarlberg.
 Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport44.pdf>
 [abgerufen am: 03.04.2012]
- BUCHMAYR, MARIA (Hg.) (2008): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen. Schriftenreihe des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz. Bd. 8. Studienverlag Innsbruck. Linz
- BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH (2012): BGBl. II Nr. 472/2009 - Frauenförderungsplan des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
 Online:<http://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20006615> [abgerufen am: 03.04.2012]

- BUNDESMINISTERIUM FÜR FRAUEN UND JUGEND (1995): Ganzheitliche Beratung für Frauen als Hilfe zur beruflichen Wiedereingliederung - Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen. Auswertung des Modellversuches. Bd. 103. Stuttgart Berlin Köln: Verlag W. Kohlhammer
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ (Hg.), Redaktion: Eichmann, Hubert/Flecker, Jörg/Bauernfeind, Alfons/Saupe, Bernhard/Vogt, Marion (2010): Überblick über Arbeitsbedingungen in Österreich. Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Auftrag des BMASK, Wien: Astoria Druckzentrum GmbH
- BREUER, FRANZ (2010): Reflexive Grounded Theory. Eine Einführung für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/ Springer Fachmedien GmbH. 2. Aufl.
- CORDES, MECHTHILD (2008): Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH. 2. Aufl., 916-924.
- CZOLLEK, LEAH CAROLA (2008): Gender Mainstreaming aus interkultureller Perspektive. In: Buchmayr, Maria (Hg.): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen. Schriftenreihe des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz. Bd. 8. Studienverlag Innsbruck. Linz, 126-145.
- DACKWEILER, MARIA (2003) Wohlfahrtsstaatliche Geschlechterpolitik am Beispiel Österreichs - Arena eines widersprüchlich modernisieren Geschlechter-Diskurses. Opladen: Leske und Budrich
- DAIGLER CLAUDIA (2008): Biografie und sozialpädagogische Profession: Eine Studie zur Entwicklung beruflicher Selbstverständnisse am Beispiel der Arbeit mit Mädchen und jungen Frauen, Weinheim und München: Juventa Verlag
- GLÄSER, JOCHEN (2009): Experteninterviews und qualitative Interviews, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften
- GLÄSER, JOCHEN/LAUDEL, GRIT (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 4. Aufl.
- GÖSSWEINER-SAIKO, THEODOR (1992): Die großen Deklarationen zum Schutz der Würde jedes einzelnen Menschen. Eine elementare Übersicht mit Hinweisen auf die Gefahren, welchen die Grund- und Menschenrechte fortwährend auseinandergesetzt sind, Eisenstadt: Prugg Verlag
- HAUSEGGER, TRUDE/SCHREMS, JUDITH/STROBL, MIŠA (2003): Väterkarenz - Ergebnisse einer Recherche zu diesem Thema auf Basis vorhandener Literatur und Daten, Kurzfassung, erstellt im Auftrag des Landes Steiermark. Wien: Prospect - Research & Solution, Graz: Quintessenz Organisationsberatung GmbH

Online: <http://www.oif.ac.at/sdf/vaeterkarenz.pdf> [abgerufen am: 30.05.2011]

- HIRT-STEINER, CHRISTINE (1995): Zur Situation von Wiedereinsteigerinnen und den Möglichkeiten der Unterstützung durch Bildungsarbeit (Diplomarbeit)
- FACCINELLI, ANGELIKA/ZENNEBE RENATE (1996): Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben - und danach? Studie des AMS Tirol, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung für grundsätzliche Angelegenheiten der Frauen. Wien: Hausdruckerei
- FAULSTICH-WIELAND, HANNELORE (2006): Einführung in Genderstudien, Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. 2. Aufl.
- FLAAKE, KARIN (2009): Geteilte Elternschaft - Veränderte Geschlechterverhältnisse? Ergebnisse einer empirischen Studie zu Familiendynamiken und Sozialisationsprozessen. In: Villa, Paula, Thiessen, Barbara (Hg.): Mütter - Väter: Diskurse Medien Praxen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 128-142.
- FLICK, UWE/VON KARDORFF, ERNST/STEINKE, INES (Hg.) (2000): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbeck bei Hamburg
- FUHRMANN, NORA (2008): Der Kampf um Gender Mainstreaming. In: Buchmayr, Maria (Hg.): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen. Schriftenreihe des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz. Bd. 8. Studienverlag Innsbruck. Linz, 93-112.
- GLASER, BARNEY/STRAUSS, ANSELM (1998): Grounded Theory - Strategien qualitativer Forschung. Bern: Verlag Hans Huber
- HARTENTHALER, CHRISTINE MARIA (2002): Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen. Ressourcen und Risikofaktoren. Eine Untersuchung zum Kurserfolg im Kontext des beruflichen Wiedereinstieges (Diplomarbeit)
- JOOS-MAYER, SIGRID (2007): Beruflicher Wiedereinstieg in Teilzeit - Wertvorstellungen, Motivation und Zufriedenheit teilzeitbeschäftigter Frauen aus psychologischer Sicht. Saarbrücken: VDM Verlag Dr. Müller
- KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH (2007): Thema „Wiedereinsteigerinnen“, Ausführendes Institut: TrendCom Consulting, Wien
Online: http://noe.arbeiterkammer.at/bilder/d66/studie_wiedereinsteigerinnen_2008.pdf
[abgerufen am: 03.04.2012]
- KILCHNER, MANUELA (2007): Lernunterstützung für berufliche Wiedereinsteigerinnen (Diplomarbeit)
- KIRSCHNER, MICHAELA (1997): Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen als pädagogische Herausforderung an die Erwachsenenbildung (Dissertation)

- KUBES-HOFMANN, URSULA (2008): Freiheit ist erst noch zu erringen! In: Buchmayr, Maria (Hg.): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen. Schriftenreihe des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz. Bd. 8. Studienverlag Innsbruck. Linz, 27-49.
- KROTZ, FRIEDRICH (2005): Neue Theorien entwickeln. Eine Einführung in die Grounded Theory, die Heuristische Sozialforschung und die Ethnographie anhand von Beispielen aus der Kommunikationsforschung. Köln: Herbert von Halem Verlag
- LECHNER, FERDINAND (1991): Beschäftigungschancen für Wiedereinsteigerinnen im regionalen Kontext, Wien: L & R Sozialforschung
- LEITNER, ANDREA (2007): Frauenförderung im Wandel. Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Bd. 918. Frankfurt/Main: Campus Verlag GmbH. Campus Forschung
- LEITNER, ANDREA/WROBLEWSKI, ANGELA (2001): AMS Report 26. „Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen Evaluation der Maßnahme WiederIn des AMS Wien
Online: <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSreport26.pdf>
[abgerufen am: 03.04.2012]
- LUTZ, HEDWIG (2004): Wiedereinstieg und Beschäftigung von Frauen mit Kleinkindern - Ein Vergleich der bisherigen Karenzregelung mit der Übergangsregelung zum Kinderbetreuungsgeld. Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung. Wien
- MAREK, ERIKA (2010): Kinderbetreuungsgeld NEU 2010 mit Berechnungsbeispielen für die Praxis. Wien: Weiss Verlag
- MEUSER, MICHAEL (2008): ExpertInneninterview: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2.Aufl., 368-371.
- MEUSER, MICHAEL (2009): Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik. In: Andresen/Koreuber/Lüdke (Hg.): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar? - Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 95-109.
- NOTZ, GISELA (2008): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker/Kortendiek (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH. 2.Aufl., 472-480.
- PFADENHAUER, MICHAELA (2009): Auf gleicher Augenhöhe. Das Experteninterview - ein Gespräch zwischen Experte und Quasi-Experte. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Experteninterviews - Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. 3. Aufl., 99-116.

- PILS, MANFRED/ZLABINGER, ROBERT: Waldviertler Raritäten
 Online: http://www.waldviertel.com/rare/Deutsch/Handwerk/Design/Mode/F_histor.htm
 [abgerufen am: 03.04.2012]
- PRZYBORSKI, AGLAJA/WOHLRAB-SAHR, MONIKA (2009): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Verlag
- REITINGER, HELENE (2007): Spezifische Erwartungen von Wiedereinsteigerinnen nach der „Kinderpause“ (Diplomarbeit)
- RECKWITZ, ANDREAS (2003): Grundelemente einer Theorie sozialer Praktiken: Eine sozialtheoretische Perspektive. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 32, H. 4, S. 282-301.
 Online: <http://www.sozialwiss.uni-hamburg.de/Isocz/soz/schwerpunkte/allgemein/reckwitz/pdf/2003Praxistheorie.pdf> [abgerufen am: 03.04.2012]
- RIESENFELDER, ANDREAS/SORGER, CLAUDIA/WETZEL, PETRA/WILLSBERGER, BARBARA (2007): Das Kinderbetreuungsgeld in Österreich. Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten und die Beschäftigungsfähigkeit. Eine Studie im Auftrag der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte. Wien: LIT VERLAG GmbH & Co. KG
- RIS - BUNDESGESETZBLATT - BGBl. II NR. 472/2009:
 Online: http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2009_II_472/BGBLA_2009_II_472.html [abgerufen am: 03.04.2012]
- STRUNK, GERHARD (1997): Weiterbildung im Konflikt zwischen Grundrechtsverpflichtung und Marktanpassung. Von Ansätzen und Widersprüchen in ihrer institutionellen Entwicklung In: Derichs-Kunstmann, Karin/Faulstich, Peter/Tippelt, Rudolf (Hg.): Weiterbildung zwischen Grundrecht und Markt. Rahmenbedingungen und Perspektiven. Opladen: Leske und Budrich Verlag, 17-30.
- STATISTIK AUSTRIA (Hg.) (2011a): Arbeitskräfteerhebung 2010. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien:Verlag Österreich GmbH
 Online: http://www.statistik.at/dynamic/wcmsprod/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&dID=104516&dDocName=058379 [abgerufen am: 03.04.2012]
- STATISTIK AUSTRIA (Hg.) (2011b): Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Modul der Arbeitskräfteerhebung, Wien: Verlag Österreich GmbH
 Online: http://www.statistik.at/web_de/Redirect/index.htm?dDocName=059717
 [abgerufen am: 03.04.2012]
- STEINER, KARIN/RENÉ STURM (2005) (Hg.): AMS Report 42 „Qual der Wahl im Info-Dschungel- Beiträge zur Fachtagung vom 30. April 2004. Möglichkeiten und Spannungsfelder in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“. Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH
- STRAUSS, ANSELM (1994): Grundlagen der qualitativen Sozialforschung, Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung, München: Wilhelm Fink Verlag

- USNIK, SABINE (2000): Die Situation des Arbeitsmarktes im Waldviertel, unter besonderer Berücksichtigung der Frauenerwerbstätigkeit (Diplomarbeit)
- VEDDER, GÜNTHER (2009): Diversity Management: Grundlagen und Entwicklungen im internationalen Vergleich. In: Andresen/Koreuber/Lüdke (Hg.): Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar? - Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 111-131.
- WASTL-WALTER DORIS (2010): Gender Geographien. Geschlecht und Raum als soziale Konstruktionen. Stuttgart: Franz Steiner Verlag
- WEISS, ALEXANDRA (2008): Zwischen Männerbund und Gender Mainstreaming - Bedingungen und Perspektiven von Frauenpolitik. In: Buchmayr, Maria (Hg.): Alles Gender? Feministische Standortbestimmungen. Schriftenreihe des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Linz. Bd. 8. Studienverlag Innsbruck. Linz, 113-125.
- WETTERER, ANGELIKA (2008): Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung - Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, 2. Aufl., 126-136.

Anhang

Abstracts

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit den Perspektiven der Beraterinnen und Trainerinnen zum Wiedereinstieg von Frauen nach der Elternkarenz in den Beruf in einer strukturschwachen Region. Der (regionale) Arbeitsmarkt, hinderliche und förderliche Faktoren, politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen werden betrachtet, um die gegenwärtige Situation der Wiedereinsteigerinnen darzustellen. Sechs Expertinnen berichten in Leitfadeninterviews über ihre Erfahrungen zum Thema Wiedereinstieg und die Chancen der Frauen auf einen Arbeitsplatz nach einem Wiedereinstiegskurs oder einer Beratung. Die Trainerinnen und Beraterinnen wurden zu ihrer Rolle als Bindeglied zwischen AMS und Wiedereinsteigerinnen befragt und inwiefern sie zwischen den Vorgaben des AMS und den Bedürfnissen der Wiedereinsteigerinnen vermitteln können. Dabei wurden die Beziehung zwischen den verschiedenen Ebenen (Akteurinnen des Wiedereinstieges) über die Perspektive der Expertinnen analysiert.

This thesis deals with the perspective of counselors and trainers to the re-entry of women after their maternity leave into profession in a structurally weak area in Austria. It will focus the (regional) job market, factors that hinder and help re-entering, the political and social frames to show the current situation of the maternity returners. Six experts report in guided interviews about their experiences with re-entry and the chances they see for women to find employment after attending a re-entry measure or counseling. This thesis will be used to illustrate the role of counselors and trainers between AMS and maternity returners. Are they able to deal between the standards of the AMS and the needs of maternity returners? Counselors and trainers analyzed the relationship between experts, AMS and maternity returners from their perspective.

Abkürzungen

[...]	Auslassung von Satzteilen durch die Autorin
Aufl.	Auflage
AMS	Arbeitsmarktservice
Bd.	Band
bzw.	beziehungsweise
ebd.	ebendies
etc.	et cetera
H.	Heft
Hg.	Herausgeberin
Jg.	Jahrgang
KBG-Bezieherin	Kinderbetreuungsgeldbezieherin
NÖ	Niederösterreich
mind.	mindestens
S.	Seite
u.a.	und andere
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel
zit. nach	zitiert nach

Interviewleitfaden zum Expertinneninterview

Beruflicher Werdegang

- Erzählen Sie mir doch bitte wie Sie zu ihrer derzeitigen Anstellung in der Institution gekommen sind.
(Biographie: Lebensgeschichte, Berufsweg, Kompetenzen/Kenntnisse, Fortbildungen, Tätigkeit als Beraterin/Trainerin)

Kontakt mit Wiedereinsteigerinnen

- Ich möchte jetzt, dass Sie mir erzählen wie sich ihre Arbeit mit Wiedereinsteigerinnen genau gestaltet.
(Setting, Themen, Erwartungen und Motivationen der Frauen, Eigene Vorlieben bei der Arbeit, Beziehung zu den Frauen)

Aktuelle Situation der Wiedereinsteigerinnen am regionalen Arbeitsmarkt

- Erzählen Sie mir von der aktuellen Situation der Wiedereinsteigerinnen am Arbeitsmarkt.
(Vermittlung, Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen, Aus- und Fortbildungen, Jobangebote, Erfahrungen mit Wiedereinsteigerinnen)

Infrastruktur und Aufbau der Kursmaßnahme/Beratung

- Erzählen Sie mir von den speziellen Maßnahmen und Beratungen für Wiedereinsteigerinnen.
(Räumlichkeiten, Ausstattung, Zubuchung, Besonderheiten, Details)

Zusammenarbeit mit dem AMS/Land

- Wie genau gestaltet sich die Zusammenarbeit mit dem AMS?
(Rahmenbedingungen, Finanzielles, Angebotsgestaltung, Beziehung zum AMS, Zuweisung von Frauen)

Zusammenarbeit mit anderen Institutionen in der Region

- Was wissen Sie von anderen Kursinstituten in der Region, die mit Wiedereinsteigerinnen arbeiten und gibt es eine Zusammenarbeit?
(Angebote, Beratungen, Beziehung zu Institution, Zuweisung von Frauen)

Eigene Wahrnehmung

- Welche Erfahrungen/Erlebnisse mit WE sind besonders in Erinnerung?
(persönliche Erfolge, Ziele, das Wichtigste für Sie persönlich, Schattenseiten, Veränderungswünsche, Beziehungen zu Kolleginnen)

Anmerkung zu den Interviewtranskripten

Ein Interview dauerte etwa 1-1½ Stunden, wurde anschließend vollständig transkribiert und wurde auf CD gebrannt. Aus Gründen der Anonymisierung sind die Interviewtranskripte nur meiner Diplomarbeitsbetreuerin zugänglich.

Lebenslauf

Name Jennefer Frosch
Geboren am 11.10.1982
Staatsbürgerschaft Österreich

Ausbildung

- 2003-2012 Studium der Bildungswissenschaft - Pädagogik mit den Schwerpunkten Aus- und Weiterbildung, Sozialpädagogik und Psychoanalytische Pädagogik, Universität Wien
- 7.05.2003 positive Diplomprüfung zur Touristikkauffrau
- 21.06.2001 positive Reifeprüfung, Realgymnasium

Praktika

- 07.2009 Betreuerin am internationalen Blindencamp, Verein ICC
- 2008 Praktikum im Training in Berufsorientierungskursen
- 2005 wissenschaftliches Praktikum in einem Projekt
- 06.2005 Kinderbetreuung, Kinderuniversität Wien
- 03.-05.2005 wissenschaftliches Praktikum, wienXtra - institut für freizeitpädagogik (ifp), Wien

Berufliche Tätigkeiten

- 2008-2009 Nachtdienst für behinderte Menschen, Verein Assist
- Seit 2010 Trainerin für arbeitslose Frauen (verantwortlich für Gestaltung, Inhalt, Administratives, Betreuung, Beratung, EDV Anwendungen)

Eidesstattliche Erklärung

Ich bestätige mit meiner Unterschrift, dass ich die vorliegende Diplomarbeit eigenständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht und die dabei verwendeten Quellen im Literaturverzeichnis vollständig angeführt.

Diese Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt oder veröffentlicht. Sie wurde nicht zum Zeugniserwerb im Rahmen einer anderen Lehrveranstaltung verwendet.

Wien, am 29. April 2012

Jennefer Frosch

Danksagung

Diese Arbeit bot mir nicht nur die Möglichkeit, meine Arbeit als Trainerin mit der pädagogischen Forschung zu verknüpfen, sondern eröffnet mir vielmehr auch die Gelegenheit, den Menschen zu danken, die zum erfolgreichen Abschluss dieser Arbeit beigetragen haben:

Ich möchte diese Diplomarbeit den Trainerinnen und Beraterinnen widmen, die mich zu dieser Arbeit inspiriert haben und denen die sich zu den Interviews bereit erklärt haben, um meine Arbeit mit Forschungsmaterial zu füllen.

Ganz besonders möchte ich Frau Dipl.-Päd. Dr. Daniela Rothe danken, dass sie sich zur Betreuung bereit erklärt hat und für die intensive und lehrreiche Zusammenarbeit in jeder Phase meiner Diplomarbeit. In diesem Zusammenhang sei auch die Forschungswerkstatt unter ihrer Leitung und die daran teilnehmenden Studierenden als Ort des wissenschaftlichen Austausches dankender Weise erwähnt.

Auch meiner Mutter bin ich zu großem Dank verpflichtet, die mit großer Geduld auf meinen Abschluss gehofft hat und mich immer ohne Druck unterstützte.

Meinem Freund danke ich ebenfalls für die Unterstützung, Geduld, Ablenkung und Motivation beim Schreiben.

Schließlich gilt mein Dank meinen Studienkolleginnen, Freundinnen und meiner Kollegin, die sich als unbeteiligte Lektorinnen zur Verfügung stellten.

Jennefer Frosch