



AMS report **29**

Edith Enzenhofer, Isabella Kaupa

Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt VI: Evaluierung der Maßnahme *karenz plus* des *abzwien*

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Das AMS Wien faßte im Jahr 1998 intern den Beschluß, Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe speziell zu unterstützen. In der Folge wurde seitens des AMS Wien in Kooperation mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) ein Grundgerüst für Kursmaßnahmen zur Unterstützung karenzierter Frauen entwickelt. Dieses enthielt die vorgesehene Anzahl der Teilnehmerinnen und den groben Ablauf. Es sollte sich um eine Präventivmaßnahme für rund 400 Frauen handeln.

Mitte März 1999 startete *karenz plus* mit ersten persönlichen Gesprächen mit Frauen. Ende März 1999 war der Beginn der ersten Gruppenangebote.

Laut Geschäftsführerin des *abzwien* ist *karenz plus* das erste Wiener Projekt, das Frauen gezielt beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternkarenz unterstützt.

Der vorliegende AMS report 29 beinhaltet alle Ergebnisse des *karenz-plus*-Berichtes der von der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien und dem WAFF in Auftrag gegebenen Studie zur Evaluierung von fünf Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes 1999 für Wien.



P.b.b.

Verlagspostamt 1200

ISBN 3-900936-23-4

Edith Enzenhofer, Isabella Kaupa

Aktive Arbeitsmarktpolitik
im Brennpunkt VI:
Evaluierung der Maß-
nahme *karenz plus*
des *abzwien*

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich



Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Berufsinformations- und Qualifikationsforschung, Maria Hofstätter, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt im Verlag Hofstätter Dr. Verena Hofstätter, Wien, März 2002 • Grafik und Titelfoto: Paul Lanz, Hilde Matouschek, A-1090 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2002
Verlegt im Verlag Hofstätter, A-1190 Wien
ISBN 3-900936-23-4

Inhalt

1	Beschreibung der Maßnahme	5
1.1	Entstehungsgeschichte und Rahmenbedingungen	5
1.2	Ziele	6
1.3	Zielgruppe	6
1.4	Inhalt, Angebot, Ablauf	6
1.5	Finanzierung	7
2	Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung	10
3	Vergleichbare Maßnahmen	12
4	Ergebnisse der Evaluierung	20
4.1	Kooperation zwischen <i>karenz plus</i> , <i>abzwien</i> und Auftraggebern	20
4.2	Einschätzung des Projektes durch ExpertInnen	21
4.3	Einschätzung des Projektes durch die Trainerinnen	23
4.4	Beschreibung des Teilnehmerinnenkreises	25
4.5	Wie werden die Teilnehmerinnen erreicht	31
4.6	Motivation und Erwartungen der Teilnehmerinnen	32
4.7	Inanspruchnahme der Angebote	33
4.8	Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit <i>karenz plus</i>	35
4.9	Beschäftigungsverlauf vor und nach der Teilnahme	41
5	Nutzen von <i>karenz plus</i>	45
5.1	Exkurs: Unterstützungsleistungen für Mütter nicht existenzsichernd	45
5.2	Exkurs: Die Wiedereinstiegsquote in Wien 1991 und bei <i>karenz plus</i> 2000	46
6	Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale	47
6.1	Stärken	47
6.2	Schwächen	48
6.3	Entwicklungspotentiale, Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge	50

7	Literatur	53
	Annex 1	54
	AMS info 40 (2001)	
	Edith Enzenhofer, Isabella Kaupa, Michael Ornetzeder, Karin Steiner, Eveline Wollner	
	Evaluierung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes 1999 für Wien	54
	Annex 2	60
	AMS info 23 (1999)	
	Lorenz Lassnigg, Andrea Leitner, Peter Steiner, Angela Wroblewski	
	Evaluation der Initiative für Wiedereinsteigerinn des AMS	60
	AMS info 35 (2001)	
	Helmut Mahringer, Dorothea Sturn, Birgit Woitech	
	Evaluation ausgewählter Maßnahmen des <i>abzwien</i>	65
	AMS info 43 (2001)	
	Andrea Leitner, Angela Wroblewski	
	Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen:	
	Evaluation der Maßnahme WiederIn des AMS Wien	72

1 Beschreibung der Maßnahme

1.1 Entstehungsgeschichte und Rahmenbedingungen

Das Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) faßte im Jahr 1998 intern den Beschluß, Wiedereinsteigerinnen als Zielgruppe speziell zu unterstützen. In der Folge wurde seitens des AMS Wien in Kooperation mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) ein Grundgerüst für Kursmaßnahmen zur Unterstützung karenzierter Frauen entwickelt. Dieses enthielt die vorgesehene Anzahl der Teilnehmerinnen und eine grobe Skizzierung des Ablaufes.¹ Es sollte sich um eine Präventivmaßnahme für rund 400 Frauen handeln.

Im Sommer 1998 wurde das *abzwien* (ehemals ABZ Meidling: Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum für Frauen) mit einem Erstentwurf für eine solche Maßnahme beauftragt. Das *abzwien* ist ein Non-Profit-Unternehmen, in dem ausschließlich Frauen beschäftigt sind. Schwerpunkt des Erstentwurfes waren Gruppenangebote.

Im Jänner 1999 lud die Geschäftsführerin des *abzwien*² die derzeitige Bereichsleiterin von *karenz plus* ein, den Erstentwurf zu überarbeiten. Ein erfahrenes Team von Trainerinnen in der Erwachsenenbildung baute das Konzept aus und führte mit dem AMS Wien Gespräche über die Realisierung des Projektes, das den Namen *karenz plus* tragen sollte.

Der erste Umsetzungsschritt war die Organisation einer hausinternen Kinderbetreuung. Laut der Geschäftsführerin des *abzwien* ist dies eine wesentliche Säule der Maßnahme. Parallel dazu wurden Überlegungen zu den Kursangeboten angestellt und die Frage erörtert, wie die Zielgruppe am besten erreicht werden kann. Es wurden Folder entwickelt und an verschiedene Stellen geschickt, die von Frauen mit Kleinkindern aufgesucht werden, wie etwa KinderärztInnen, FrauenärztInnen, Jugendämter oder Geschäftsstellen des AMS. Daneben wurde die Arbeiterkammer Wien gebeten, karenzierte Frauen über das Projekt *karenz plus* zu informieren. Zusätzlich wurden Pressemitteilungen verfaßt.

Mitte März 1999 startete *karenz plus* mit ersten persönlichen Gesprächen mit Frauen. Ende März 1999 war der Beginn der ersten Gruppenangebote.

Laut Geschäftsführerin des *abzwien* ist *karenz plus* das erste Wiener Projekt, das Frauen gezielt beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternkarenz unterstützt.

1 Laut der Bereichsleiterin *karenz plus* und der Frauenbeauftragten des AMS Wien.

2 Siehe auch <http://www.abzwien.at> zur ausführlichen Darstellung des *abzwien*.

1.2 Ziele

Ziel von *karenz plus* ist es, Frauen umfassend bei der Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstieges zu unterstützen. Dabei sollen folgende Bereiche berücksichtigt werden:

- Organisation der Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, verändertes Familienleben, Mehrfachbelastung, widersprüchliche Rollenanforderungen);
- Erarbeitung von konkreten Schritten zur Umsetzung des Wiedereinstieges bzw. zum langfristigen Erhalt des Arbeitsplatzes (Verhandeln mit Arbeitgebern, Arbeitszeitgestaltung, arbeits- und sozialrechtliche Informationen, Aktualisierung des Berufsbildes oder Neuorientierung, Bewerbungstraining);
- Unterstützung von Arbeitgebern bei der Entwicklung adäquater betrieblicher Rahmenbedingungen (Karenzvereinbarungen, Arbeitszeitmodelle).

1.3 Zielgruppe

Laut Konzept, das am Anfang des Jahres 1999 entworfen wurde, zählen zur Zielgruppe Frauen, deren jüngstes Kind jünger als zwei Jahre ist und die zusätzlich von Arbeitslosigkeit bzw. von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedroht sind. *karenz plus* soll insbesondere Frauen in der zweiten Karenzhälfte ansprechen. Als erweiterte Zielgruppe werden (potentielle) Arbeitgeber der Frauen berücksichtigt. In der Rohfassung des Jahresberichtes 1999 wurde die Zielgruppe im nachhinein erweitert: Nun wurden dazu auch Frauen (mit Betreuungspflicht) mit aufrechter Dienstverhältnis gezählt, die »(...) ihre Chancen und Möglichkeiten in der Berufswelt verbessern möchten«.³

1.4 Inhalt, Angebot, Ablauf

Das Angebot von *karenz plus* umfasst:

- Ein persönliches Erstgespräch;
- Einzelberatungen;
- einen neunwöchigen Grundkurs zu je zwei Halbtagen pro Woche (Standortbestimmung und Berufsplanung);
- Arbeitsgruppen zu den Themen »Kinderbetreuung«, »Bewerbungstraining«, »Kommunikations- und Verhandlungsstrategien«;
- EDV-Kurse (EDV-Einführung, Word-Auffrischung, Einführung in Internet und E-Mail, Excel-Einführung);

³ *karenz plus*: Rohfassung für den Jahresbericht 1999, Seite 1.

- Vorträge;
- Kinderbetreuung während der Kurse und Arbeitsgruppen.

Der konkrete Ablauf ist gemäß der Programmatik von *karenz plus* unterschiedlich, da versucht wird, die Beratung und Kursbuchung individuell auf die Bedürfnisse jeder einzelnen Teilnehmerin abzustimmen. An zwei Vormittagen und zwei Nachmittagen in der Woche bietet *karenz plus* die Möglichkeit einer telefonischen Terminvereinbarung und Information. Laut der Bereichsleiterin von *karenz plus* werden am Telefon keine ausführlichen Auskünfte gegeben. Vielmehr wird jede Interessentin zu einem persönlichen Einzelgespräch geladen. Dieses Erstgespräch dient dazu, die aktuelle Situation und die besonderen Anliegen der jeweiligen Frau abzuklären. Außerdem wird besprochen, welche Kurse oder Arbeitsgruppen für die Klientin als sinnvoll und hilfreich erachtet werden.⁴

Im Grundkurs erarbeiten die Frauen als ersten Schritt Möglichkeiten zur Organisation der Kinderbetreuung, da diese von ExpertInnenseite als zentrale Voraussetzung für das Gelingen des beruflichen Wiedereinstieges angesehen wird. In diesem Zusammenhang wird von den Trainerinnen darauf geachtet, daß sich die Frauen im Vorfeld mit der Beziehung zu ihrem Kind und dem Thema »Loslassen-Können« auseinandersetzen. Neben der Organisation der Kinderbetreuung wird auch die Organisation des »privaten Zusammenhanges«, vor allem die Einbindung des Partners in familiäre Pflichten, thematisiert. Danach erarbeiten die Frauen konkrete berufliche Perspektiven. Neben der Erarbeitung von Verhandlungsstrategien dem Arbeitgeber gegenüber werden Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung und der beruflichen Umschulung und Weiterbildung erörtert.⁵

Ein besonderes Merkmal von *karenz plus* ist die begleitende Kinderbetreuung während der Kurse. Andere Maßnahmen setzen voraus, daß eine entsprechende Kinderbetreuung bereits zur Verfügung steht. Durch die hausinterne Kinderbetreuung wird für alle Frauen die Möglichkeit geschaffen, an der Maßnahme teilzunehmen. Außerdem haben die Frauen so die Möglichkeit, einen ersten Versuch mit der externen Betreuung ihres Kindes zu machen. Die Kinder sind eine Etage höher untergebracht und können so jederzeit von den Müttern beruhigt werden, wenn Probleme auftreten.⁶

1.5 Finanzierung

Auftraggeber der Maßnahme ist das AMS Wien. Derzeit wird das Projekt aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung finanziert. Eine Co-Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) ist geplant. Im Jahr 1999 gab es keine nachträglichen finanziellen Adaptierungen, für das

4 ExpertInneninterview mit der Bereichsleiterin von *karenz plus*.

5 ExpertInneninterview mit der Bereichsleiterin von *karenz plus*.

6 ExpertInneninterview mit der Bereichsleiterin von *karenz plus*.

Jahr 2000 wurde ein neuer Kostenplan erstellt (siehe Tabelle 1). Dem Wunsch des *abzwien*, den Förderzeitrahmen zu verlängern, kann seitens des AMS Wien nicht nachgekommen werden. Grund dafür ist die jährliche Erneuerung der Zielvorgaben für das AMS. Laut dem Leiter der Förderabteilung des AMS Wien war für das Jahr 2001 eine Weiterfinanzierung von *karenz plus* geplant.

Im folgenden sind die Kostenpläne für 1999 und 2000 dargestellt. Eine Aufstellung der tatsächlichen Kosten des Jahres 1999 ist nicht möglich, da das Projekt bis dato nicht mit dem AMS abgerechnet wurde. Allerdings kann laut Auskunft des *abzwien* davon ausgegangen werden, daß für das Jahr 1999 die realen Kosten um rund sechs Prozentpunkte unter den geplanten liegen.

Im Zusammenhang mit dem Finanzplan von *karenz plus* soll darauf hingewiesen werden, daß sich dieses Projekt insofern von anderen Qualifizierungsmaßnahmen unterscheidet, als hier keine Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) für die Teilnehmerinnen vorgesehen ist, da diese Karenzgeldbezieherinnen sind.

Tabelle 1: Finanzplan *karenz plus*

Posten	1999	2000
Direkte Bereichskosten	€ 201.609,92 (öS 2.774.213,-)	€ 255.786,28 (öS 3.519.696,-)
Zentrale Verwaltung und Geschäftsleitung	€ 29.338,31 (öS 403.704,-)	€ 52.627,63 (öS 724.172,-)
Summe Personalkosten	€ 230.913,57 (öS 3.177.440,-)	€ 308.413,92 (öS 4.243.868,-)
Miete inkl. Betriebskosten	€ 37.499,18 (öS 516.000,-)	€ 46.917,58 (öS 645.600,-)
Reinigung	€ 0,- (öS 0,-)	€ 726,73 (öS 10.000,-)
Telefongebühren	€ 2.616,22 (öS 36.000,-)	€ 2.616,22 (öS 36.000,-)
Internetgebühren	€ 523,24 (öS 7.200,-)	€ 1.090,09 (öS 15.000,-)
Büromaterial, Porto, Literatur	€ 3.633,64 (öS 50.000,-)	€ 4.723,73 (öS 65.000,-)
Verbrauchsmaterial	€ 290,69 (öS 4.000,-)	€ 290,69 (öS 4.000,-)
Spielmaterial	€ 0,- (öS 0,-)	€ 1.090,09 (öS 15.000,-)
Wartung von Geräten, Reparaturen	€ 436,04 (öS 6.000,-)	€ 436,04 (öS 6.000,-)
EDV-Support	€ 0,- (öS 0,-)	€ 0,- (öS 0,-)
Weiterbildung	€ 6.048,27 (öS 83.226,-)	€ 7.673,60 (öS 105.591,-)
Tagungen	€ 3.633,64 (öS 50.000,-)	€ 1.453,46 (öS 20.000,-)
Fahrtkosten	€ 1.090,09 (öS 15.000,-)	€ 1.090,09 (öS 15.000,-)
Supervision	€ 3.270,28 (öS 45.000,-)	€ 3.270,28 (öS 45.000,-)
Öffentlichkeitsarbeit	€ 5.813,83 (öS 80.000,-)	€ 5.813,83 (öS 80.000,-)
Summe Sachkosten	€ 64.855,13 (öS 892.426,-)	€ 77.192,43 (öS 1.062.191,-)
GWG	–	€ 2.543,55 (öS 35.000,-)
Möbel, Ausstattung	€ 7.775,99 (öS 107.000,-)	–
PCs und Drucker	€ 0,- (öS 0,-)	–
Summe Investitionen	€ 7.775,99 (öS 107.000,-)	€ 2.543,55 (öS 35.000,-)
Kinderbetreuung	€ 36.336,42 (öS 500.000,-)	€ 61.771,91 (öS 850.000,-)
ExpertInnenhonorare/ Fremdleistungen	€ 25.435,49 (öS 350.000,-)	€ 31.976,05 (öS 440.000,-)
Summe Sonstige Kosten	€ 61.771,91 (öS 850.000,-)	€ 93.747,96 (öS 1.290.000,-)
Sachkostenanteil Personal Placement	–	€ 30.780,22 (öS 423.545,-)
Sachkostenanteil Geschäfts- leitung und Zentr. Verwaltung	€ 15.152,5 (öS 208.503,-)	–
Gesamtsumme	€ 380.469,18 (öS 5.235.370,-)	€ 512.677,99 (öS 7.054.603,-)

2 Methodenkonzept und Ablauf der Evaluierung⁷

Bei der Evaluierung von *karenz plus* wurden verschiedene quantitative und qualitative Methoden angewendet. Konkret wurde mit folgenden Methoden gearbeitet:

- Leitfadeninterviews mit ExpertInnen von *karenz plus*, *abzwien*, AMS Wien, WAFF;
- Recherche von vergleichbaren Projekten;
- Sekundäranalyse von Daten über die Zielgruppe;
- biographische Interviews mit Teilnehmerinnen von *karenz plus*;
- Fokusgruppe mit Trainerinnen von *karenz plus*;
- Auswertung der Kursresümees des Grundkurses;
- Fragebogenerhebung bei Teilnehmerinnen von *karenz plus*.

Als erster Schritt wurden ExpertInneninterviews mit der Geschäftsführerin des Kursträgers *abzwien* und der Bereichsleiterin des Projektes *karenz plus* geführt. Als nächster Schritt wurden vier Teilnehmerinneninterviews durchgeführt. Diese fanden in den Räumlichkeiten von *karenz plus* statt. Die Interviewpartnerinnen wurden von den Kursleiterinnen vermittelt. Parallel dazu wurden Leitfadeninterviews mit ExpertInnen des AMS und des WAFF durchgeführt und Informationen über vergleichbare Projekte sowie Daten über die Zielgruppe eingeholt. Die Ergebnisse der ExpertInnen- und Teilnehmerinneninterviews flossen in die Entwicklung des Fragebogens für die Teilnehmerinnen ein. Der Fragebogen wurde in Kooperation mit dem AMS und dem *abzwien* erstellt.

Zeitgleich zur Fragebogenerhebung wurde eine Gruppendiskussion mit vier Trainerinnen des Kernteams und einer EDV-Trainerin abgehalten, um genauere Informationen über deren Trainings- und Beratungsstil sowie über eventuelle Spannungsfelder im Projekt zu bekommen. Außerdem wurden die Kursresümees (Feedbackbögen) des Grundkurses ausgewertet.

Im Anschluß an die Fragebogenerhebung wurden vier weitere Teilnehmerinneninterviews durchgeführt. Die Interviewpartnerinnen erklärten sich in einem dem Fragebogen beiliegenden Abschnitt bereit, für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen. Diese Interviews fanden in den Privatwohnungen der Frauen statt.

7 Vorliegender AMS report beinhaltet den eigenständigen Teilbericht einer von der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien und dem WAFF in Auftrag gegebenen Studie zur Evaluierung von fünf Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes 1999 für Wien; für eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtstudie (fünf Maßnahmen) siehe auch Annex 1 in diesem AMS report (Wiederabdruck AMS info 40).

Details zur quantitativen Erhebung

Die quantitative Erhebung bei den Teilnehmerinnen erfolgte schriftlich zwischen Mai und Juni 2000. Um Informationen über das Gelingen des Wiedereinstieges zu bekommen, wurden alle Teilnehmerinnen befragt, die bis zum Stichtag 14. April 2000 die Angebote von *karenz plus* in Anspruch genommen hatten. Dabei handelte es sich um 612 Frauen mit Kleinkindern. Da das *abzwien* und *karenz plus* den Teilnehmerinnen zugesichert hatten, Namen und Adressen nicht weiterzugeben, wich das Vorgehen bei der Erhebung in mehrfacher Hinsicht vom geplanten ab:

1. Anstelle des durchführenden Institutes verschickte das Office Management Center des *abzwien* die Fragebögen.
2. Der Begleitbrief enthielt nicht das Logo und die Unterschriften der Auftraggeber oder des durchführenden Institutes, sondern das Logo und die Unterschrift des zu evaluierenden Projektes *karenz plus*.
3. Da der Rücklauf nach vier Wochen nur rund 20% betragen hatte, wurde der Fragebogen ein zweites Mal mit einem Erinnerungsschreiben ausgesandt (wieder mit Logo und Unterschrift von *karenz plus*).

Durch die zweite Aussendung konnte der Rücklauf auf 46% erhöht werden. Methodisch ergeben sich daraus folgende Besonderheiten, die bei der Auswertung und bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind:

- Problem der sozialen Erwünschtheit, da der Fragebogen von einer Vertreterin des zu bewertenden Projektes unterschrieben wurde;
- Unmöglichkeit einer exakten Rücklaufkontrolle, da SORA keine Information darüber hat, welche Personen den Fragebogen nicht zurückgesendet haben.

Um die Qualität des Rücklaufes kontrollieren zu können, wurden SORA von *karenz plus* aggregierte soziodemographische Daten aller Teilnehmerinnen aus dem Jahr 1999 zur Verfügung gestellt. Daher werden an manchen Stellen des Berichtes Daten aus zwei Quellen (SORA-Befragung und *karenz-plus*-Datenbank) einander gegenübergestellt.

3 Vergleichbare Maßnahmen

Für das folgende Kapitel wurden im Raum Österreich und Deutschland vergleichbare Maßnahmen recherchiert. Dabei zeigt sich, daß es nur sehr wenige (Frauen-)Projekte gibt, die im Hinblick auf die Zielsetzung und den Teilnehmerinnenkreis mit *karenz plus* vergleichbar sind. Dargestellt werden all jene Projekte, die sich an die gleiche Zielgruppe (Wiedereinsteigerinnen) wenden und in ihren Zielsetzungen mit *karenz plus* weitgehend übereinstimmen. Nicht dargestellt werden Projekte, die sich generell an (arbeitslose) Frauen wenden, ohne dabei Wiedereinsteigerinnen als spezielle Zielgruppe zu nennen, ebenso Kursmaßnahmen, die eine gezielte Umschulung oder eine Höherqualifizierung in einem bestimmten Berufsfeld zum Ziel haben. In einem abschließenden Überblick (siehe Tabelle 9) sind jene Angebote zusammengefaßt, um die *karenz plus* erweitert werden könnte.

Tabelle 2: Wieder drin

Projektname	Wieder drin
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Start – Arbeitsintegrations GmbH
Auftraggeber/ Finanzierung	AMS Wien, Landesgeschäftsstelle Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Frauen und Männer zwischen 19 und 50 Jahren, die aufgrund einer mindestens eineinhalb Jahre dauernden Betreuung von Kindern oder Angehörigen keiner sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen konnten Besondere Priorität haben Personen mit geringer Qualifikation (maximal Lehrabschluß) Von der Förderung ausgenommen sind selbstständig Erwerbstätige sowie Personen mit psychischen Beeinträchtigungen (Drogensucht, Alkoholismus)
Inhalte, Angebot, Ablauf	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung: Klärung des Berufszieles, Hilfe bei der Erstellung eines individuellen Karriereplanes • Praktikum • Aus- oder Weiterbildung • Aktive Arbeitsuche: Unterstützung bei der Entwicklung von Bewerbungsstrategien
Zeitlicher Rahmen	14 Wochen
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU)

Tabelle 3: Ladies First

Projektname	Ladies First. Frauen am richtigen Kurs
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Mentor
Auftraggeber/ Finanzierung	AMS Wien, Landesgeschäftsstelle Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	Das Erarbeiten beruflicher Perspektiven und das Finden eines neuen Arbeitsplatzes
Zielgruppe	Integration in den Arbeitsmarkt
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Durchgeführt von Frauen für Frauen, maßgeschneidert für die Bedürfnisse weiblicher Arbeitsuchender</p> <p>Einführungsseminar (1 Woche):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen und Gruppenbildung • Persönliche Rahmenbedingungen abstecken • Stärken und Talente definieren • Kommunikation <p>Projektarbeit (2 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ideenfindung • Projektorganisation und Strukturen • Arbeitsabläufe planen • Kreative Lösungen bei der Durchführung • Erfolg motiviert <p>Zukunftsplanung (1 Woche):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Zielsetzungen formulieren • Alternativen kreieren • Persönliche Voraussetzungen miteinbeziehen • Veränderungsstrategien erarbeiten <p>Orientierung am Arbeitsmarkt (2 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifikation und Erfahrungen • Erarbeitung von Self-Marketing-Strategien • Arbeitsmarktrecherche • Betriebskontakte herstellen • Praktikumsplätze suchen <p>Betriebspraktikum (3 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakte knüpfen zu potentiellen Arbeitgebern • Überprüfen der Berufsziele • »Probetrieb« für private Organisationsstrukturen • Erweitern des Qualifikationsspektrums <p>Bewerbungcenter (2 Wochen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktualisierung von Bewerbungsunterlagen • Erlernen und Anwenden von optimalen Bewerbungsstrategien • Professionelle Präsentation • Bewerbungsarbeit
Zeitlicher Rahmen	11 Wochen, Gruppenarbeit
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Teilnahme ist kostenlos, Informationen über Förderungen beim AMS

Tabelle 4: ADAPT update

Projektname	ADAPT update
Ort	Klagenfurt, Villach, St. Veit
Träger/Betreiber	Kärntner Berufsförderungsinstitut
Auftraggeber/ Finanzierung	EU-Gemeinschaftsinitiative des Kärntner Berufsförderungsinstitutes, gefördert aus Mitteln des AMS Kärnten und des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	Ziel ist es, karenzierten ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit zu bieten, beruflich up to date zu bleiben
Zielgruppen	<ol style="list-style-type: none"> 1. ArbeitnehmerInnen, die sich in Karenzurlaub befinden und nach der Berufsunterbrechung die Berufstätigkeit wieder aufnehmen wollen bzw. die sich im ersten Jahr nach dem Wiedereinstieg befinden 2. Unternehmer, Führungskräfte und Betriebsräte, insbesondere aus Klein- und Mittelbetrieben, die sich für die Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen interessieren
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Schwerpunkt EDV und Informationstechnologien</p> <ul style="list-style-type: none"> • EDV Basis und Aufbaukurse (Windows, Word, Excel) • Multimedia und Internetschulungen • Lohnverrechnung/Buchhaltung (Aktualisierung des Wissens) • Persönlichkeitsbildende Workshops (Zeitmanagement für Frauen, Kommunikations- und Selbstwerttrainings) • Fremdsprachen (Business English, Italienisch) <p>Einbeziehung frauenspezifischer Lehrmethoden Telelearningmodul: Weiterbildung via Selbstlernsoftware von zu Hause aus; Software und bei Bedarf auch Hardware werden zur Verfügung gestellt; Betreuung durch EDV-TrainerIn teils in Präsenzphasen, teils via Internet</p>
Zeitlicher Rahmen	<p>Kurse im Bausteinprinzip frei kombinierbar Kurszeiten bei Bedarf so angesetzt, daß ein anderes Familienmitglied sich um das Kind kümmern kann (Abend, Wochenende), oder teilweise Kostenübernahme für Tagesmutter oder Kindergruppe</p>
Finanzielle Unterstützung der TeilnehmerInnen	Teilweise Kostenübernahme für Kinderbetreuung durch Tagesmutter oder Kindergruppe möglich
Besonderheiten	<p>Erfahrungsaustausch mit dem deutschen Partnerprojekt »Weiterbildung im Erziehungsurlaub« Know-how-Transfer auf transnationaler Ebene (GB, S, D, I, NL) Telelearningmodul (siehe oben)</p>

Tabelle 5: Bildung in der Karenz

Projektname	Bildung in der Karenz Fortsetzung des Pilotprojektes der Arbeiterkammer OÖ in 14 Bezirken Oberösterreichs
Orte	Braunau, Eferding, Freistadt, Gmunden, Grieskirchen, Kirchdorf, Linz, Perg, Ried im Innkreis, Rohrbach (alle Oberösterreich)
Träger/Betreiber	BFI
Auftraggeber/ Finanzierung	Arbeiterkammer Oberösterreich, Bildungskonto des Landes Oberösterreich; minimaler Selbstbehalt der Teilnehmerinnen
Zielsetzung	Weiterbildung in der Karenz
Zielgruppe	Frauen in Elternkarenz, Bildungskarenz, in Sondernotstand oder als arbeitsuchend beim AMS vorgemerkt
Inhalte, Angebot, Ablauf	<p>Programmschwerpunkte: Persönlichkeitsbildung, EDV, berufliche Orientierung, Begleitung/Beratung bei speziellen Fragen</p> <p>Rechtsberatung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinstiegsbedingungen, Behaltefrist, Versicherung • Geänderte Bedingungen nach der Karenzzeit • Möglichkeit der Kinderbetreuung und Kosten • Bildungskarenz und Bildungskonto <p>Neue Rechtschreibung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theorie und Praxis der neuen Rechtschreibung <p>Besuch des Berufsinformationszentrums:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chancen am Arbeitsmarkt • Information zur Neu- und Umorientierung • Teilzeitarbeit <p>Kommunikationstraining I und II:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allgemeines zum Kommunikationsprozeß • Gründe für Störungen • Berufliche Kommunikation • Gesprächsführung • Telefontraining <p>EDV-Termin I und II:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstieg/Auffrischen von Word 6.0 • Excel 5.0 <p>Zwischenstop:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Feedback des bisherigen Kursverlaufes <p>EDV-Termin III und IV und V:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Windows 95 • Vertiefen der bisherigen Lerninhalte • Einstieg ins Internet <p>Bewerbungstraining I und II:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lebenslauf, Kriterien eines Bewerbungsschreibens • Stärken und Schwächen, berufliche Qualifikation • Telefontraining • Tips und Tricks für Vorstellungsgespräche <p>Aufbruch in neue Zeiten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Resümee, Zukunftsperspektiven

Zeitlicher Rahmen	15 Wochen, ein Vormittag pro Woche
TeilnehmerInnen	275 Frauen, 1 Mann
TeilnehmerInnenzahl	Mindestens 50% der Kursteilnehmerinnen hatten zu Kursende noch ein aufrechtes Dienstverhältnis; die Chancen, dieses Dienstverhältnis nach der gesetzlichen Behaltefrist beibehalten zu können, konnten in vielen Fällen allerdings noch nicht richtig eingeschätzt werden
Motive für die Teilnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Wieder etwas für sich selbst tun • Sich für den Arbeitsmarkt wappnen • Den eigenen Selbstwert finden • Orientierung über Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten • Bewerbungstraining • EDV-Einstieg bzw. Auffrischung der PC-Kenntnisse • Austausch mit Gleichgesinnten • Informationen über Bildungskarenz • Erleichterung des Wiedereinstieges
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Keine
Besonderheiten	Teilnehmerinnen hatten selbst für eine Unterbringung ihres Kindes zu sorgen

Tabelle 6: Quality

Projektname	Quality. Teilzeit-Berufseinstiegs-Kurs für Frauen mit Betreuungspflichten
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Verein Alfa
Auftraggeber/ Finanzierung	AMS Wien, Landesgeschäftsstelle Gefördert aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung und des Nationalen Aktionsplanes (NAP)
Zielsetzung	Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Wiedereinsteigerinnen von 20 bis 45 Jahren, die eine berufliche Qualifikation anstreben
Inhalte, Angebot, Ablauf	Kurs für Wiedereinsteigerinnen, die eine berufliche Qualifikation anstreben. Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> • Motivation und Selbstorganisation • Erkennen der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Berufswünsche • Erfolgreiche Koordination von Beruf und Familie • Training von Schlüsselqualifikationen • Informationen über neue Berufsfelder • Berufsvorbereitung nach Branchen • Bewerbungstraining und Rhetorik • EDV-Einführung • Betriebspraktikum • Qualifizierungsberatung • Aktive Arbeitsplatzsuche • Zukunftsplanung • Berufsintegratives Coaching
Zeitlicher Rahmen	32 Wochen Teilzeit (Montag bis Freitag) plus 4 Monate berufsintegratives Coaching
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhaltes, Fahrtkostenpauschale und Kinderbetreuungshilfe werden vom AMS finanziert Kurskosten werden zur Gänze vom AMS getragen

Tabelle 7: Situationsgerechte berufliche Weiterbildung im Erziehungsurlaub

Projektname	Situationsgerechte berufliche Weiterbildung im Erziehungsurlaub
Ort	Nordrhein-Westfalen
Träger/Betreiber	Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE in Moers
Auftraggeber/ Finanzierung	Landesprogramm Quatro (Qualifizierung – Arbeit – Technik – ReOrganisation) des Landes Nordrhein-Westfalen und Mittel des Europäischen Sozialfonds
Zielsetzung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einen wirksamen Beitrag zur Arbeitslosigkeitsprophylaxe von Erziehungsurlauberinnen zu leisten 2. Die Wettbewerbsfähigkeit von – vornehmlich kleinen und mittleren – Unternehmen durch Qualifizierungs- und Beratungsleistungen zu unterstützen, die sich bruchlos in die betriebliche Praxis einfügen Individuelle Ermittlung des Weiterbildungsbedarfes, und zwar sowohl der Teilnehmerinnen als auch der Betriebe
Zielgruppe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erziehungsurlauberinnen 2. Klein- und Mittelbetriebe
Inhalte, Angebot, Ablauf	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erstgespräch mit Projektteilnehmerin 2. Beginn der Qualifizierungsdurchführung 3. Anschreiben des Betriebes 4. Erstgespräch mit dem Arbeitgeber 5. Perspektivengespräch mit der Projektteilnehmerin 6. Arbeitsplatzbezogene Aufbauqualifizierung 7. Abschließendes Rückkehrgespräch 8. Schriftliche Nachbefragung von Teilnehmerin und Betrieb Erstgespräch, danach Weiterbildungsmodule: <ul style="list-style-type: none"> • EDV-Grundlagen • Textverarbeitung • Tabellenkalkulation • Datenbank • Internet-Café • Multimedia • Grundkurs Englisch • Business English • Medizinische Sekretariatskunde • Rechnungswesen • Rechtliche Situation im Erziehungsurlaub (1 Termin) Zusatzprogramm (punktuelle Angebote abhängig von der Nachfrage) mit berufsbildenden und persönlichkeitsbildenden Anteilen. Der Beschäftigung mit der Vereinbarkeitsproblematik wurde neben der fachlichen Qualifizierung ein hoher Stellenwert beigemessen
Zeitlicher Rahmen	Modulares Bausteinprinzip. Weitgehend autonomes Organisationsprinzip. Möglichkeiten, den gewünschten wöchentlichen Stundenumfang selbst zu bestimmen Kurszeiten nach Absprache, größtenteils vormittags

Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Keine
Besonderheiten	Ursprünglich Kontaktnahme zum Betrieb auf freiwilliger Basis, dann Kontaktnahme zum Betrieb als Bedingung für die Teilnahme

Tabelle 8: Antenne

Projektname	Antenne
Ort	Wien
Träger/Betreiber	Mentor
Auftraggeber/ Finanzierung	AMS Wien, Landesgeschäftsstelle
Zielsetzung	Integration in den Arbeitsmarkt
Zielgruppe	Unterschiedliche Gruppen von Wiedereinsteigerinnen, Arbeitsuchende
Inhalte, Angebot, Ablauf	Einzelcoaching, auch SchuldnerInnenberatung, psychosoziale Beratung
Zeitlicher Rahmen	Nach Bedarf, 2 bis 20h
Finanzielle Unterstützung der Teilnehmerinnen	Keine

Tabelle 9: Angebote, um die *karenz plus* erweitert werden könnte

Projekt	ProjekträgerIn	Angebot, Besonderheit
WiederIn	Start	Personen mit geringer Qualifikation haben besondere Priorität (maximal Lehrabschluss)
Quality	Verein Alfa	Betriebspraktikum
Ladies first	Mentor	Betriebspraktikum
Adapt Update	BFI Kärnten	Frauen, die sich im ersten Jahr nach dem Wiedereinstieg befinden UnternehmerInnen, Führungskräfte, Betriebsräte von Klein- und Mittelunternehmen als zusätzliche Zielgruppe Diverse EDV-Schulungen Fremdsprachen-Schulungen Telelearningmodul
Bildung in der Karenz	BFI Oberösterreich	Zielgruppe auch Frauen in Sondernotstand bzw. Frauen, die als arbeitsuchend beim AMS vorgemerkt sind Rechtsberatung Schulung: Neue Rechtschreibung Besuch des Berufsinformationszentrums (Informationen zur Neu- und Umorientierung)
Situationsgerechte Weiterbildung im Erziehungsurlaub	Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am MBSE in Moers, D	Zielgruppe Klein- und Mittelbetriebe Kontaktnahme und Information an Betrieb als Teilnahmebedingung (Anschreiben, Erstgespräch und Rückkehrgespräch mit Betrieb, schriftliche Nachbefragung von Teilnehmerin und Betrieb)
Antenne	Mentor	Einzelcoaching

4 Ergebnisse der Evaluierung

4.1 Kooperation zwischen *karenz plus*, *abzwien* und Auftraggebern

Im folgenden Kapitel werden die Zuständigkeiten und Kooperationen zwischen Auftraggeberseite und dem Projektträger *abzwien* sowie dem Projekt selbst beschrieben. Auftraggeber des Projektes ist das AMS Wien. Die Evaluierung wurde allerdings vom AMS Wien in Kooperation mit dem WAFF beauftragt. Was die Abwicklung des Projektes betrifft, ist jedoch zur Zeit ausschließlich das AMS Wien für *karenz plus* zuständig. Die Kooperation zwischen dem AMS Wien und dem *abzwien* als Projektträger betrifft folgende Bereiche:

- Konzepterstellung inklusive Finanzplan (siehe 1.1: Entstehungsgeschichte und Rahmenbedingungen);
- Abrechnung der tatsächlichen Projektkosten;
- Informations- und Ideenaustausch.

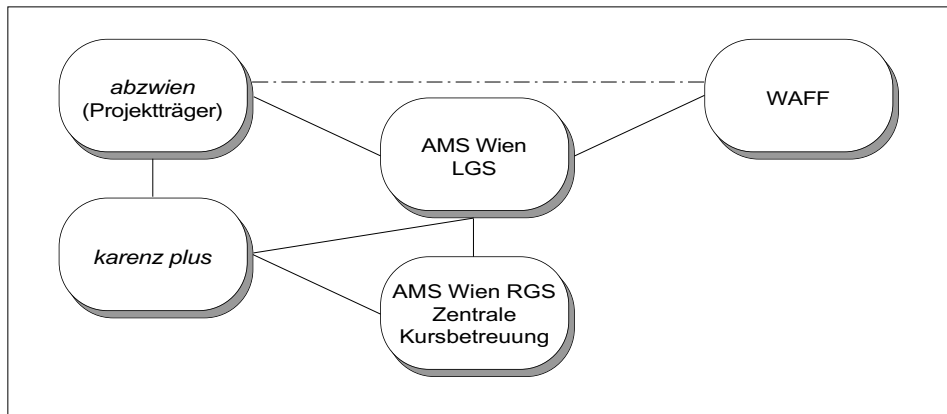
Zur zentralen Kursbetreuung des AMS Wien steht *karenz plus* selbst in direktem Kontakt bezüglich folgender Inhalte:

- Öffentlichkeitsarbeit, Information über das Projekt;
- vertrauliche Weitergabe der Teilnehmerinnendaten an die zentrale Kursbetreuung.

Die zuständige Kursbetreuerin hat das Projekt *karenz plus* als Schulungsauftrag in die EDV des AMS eingegeben. Somit haben alle AMS-BeraterInnen in Wien die Möglichkeit, Informationen über *karenz plus* abzurufen und AMS-Kundinnen in diese Maßnahme zuzubuchen. In der Regel sind die Teilnehmerinnen von *karenz plus* allerdings keine unmittelbaren AMS-Kundinnen. So waren etwa laut SORA-Befragung 4%, laut *karenz-plus*-Datenbank aus dem Jahr 1999 24% der Teilnehmerinnen durch den Bezug von Arbeitslosengeld oder Notstandhilfe bereits vor der Karenz Kundinnen des AMS. Insgesamt haben 22% der befragten Frauen über das AMS von *karenz plus* erfahren.

Die beim AMS zuständige Kursbetreuerin hat hinsichtlich des Austausches und der Weitergabe aktueller Informationen betreffend *karenz plus* in ihrer Funktion als Frauenreferentin Kontakt mit der Frauenbeauftragten der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien.

Die folgende Abbildung soll die Kooperationsstruktur zwischen Auftraggeberseite und Projektträger bzw. Projekt veranschaulichen. Die Verbindungslinien bedeuten, daß es zwischen diesen Institutionen eine unmittelbare Kooperation gibt. Der WAFF hat dabei keinen unmittelbaren Kontakt zu *karenz plus*. Er ist Mitauftraggeber der Evaluierung und am Konzept und Inhalt des Projektes interessiert. Die Abwicklung der Durchführung des Projektes erfolgt ausschließlich über das AMS Wien.

Abbildung: *karenz plus* – Kooperationsstruktur der Institutionen

4.2 Einschätzung des Projektes durch ExpertInnen

Kooperation positiv eingeschätzt

Die befragten ExpertInnen auf Auftraggeberseite sowie auf Seite des Projektträgers zeigen sich mit der Kooperation sehr zufrieden. So wird etwa vom Leiter der Förderabteilung der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien die Zusammenarbeit mit dem *abzwien* als hervorragend eingeschätzt. Die zuständige Projektbetreuerin von der zentralen Kursbetreuung meint, die Zusammenarbeit mit *karenz plus* »(...) funktioniert wunderbar«. Die Frauenbeauftragte der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien, eine der Mitinitiatorinnen des Projektes, war an der Konzeption von *karenz plus* beteiligt, hat aber laut eigenen Aussagen mittlerweile nur mehr punktuellen Kontakt zu den Projektleiterinnen.

Die Frauenbeauftragte des WAFF hatte laut eigener Aussage bisher keinen unmittelbaren Kontakt zu Projektträger oder Projekt. Die Geschäftsführerin des Projektträgers sieht die Zusammenarbeit mit dem AMS als gewinnbringendes Kooperationsverhältnis: Das *abzwien* sei ein bekanntes Non-Profit-Unternehmen von Frauen für Frauen und entlaste das AMS in frauenspezifischen Belangen.

Besonderheit: hausinterne Kinderbetreuung, Erhalt des Arbeitsplatzes versus Umschulung

Das Kinderbetreuungsangebot bei *karenz plus* und die mütterfreundlichen Kurszeiten werden von durchwegs allen ExpertInnen als sehr positiv bewertet. Einige ExpertInnen betonen, daß andere Kursangebote ebenfalls vermehrt Kinderbetreuung anbieten sollten.

Der Leiter der Förderabteilung der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien sieht den Schwerpunkt von *karenz plus* darin, Frauen jede mögliche Unterstützung zu geben, um in den früheren Job zurückkehren zu können. Dazu zählen der Versuch, »(...) Frauen dazu zu bringen, mög-

lichst dicht Kontakt mit ihrem ehemaligen Dienstgeber zu halten«, sowie die Ermöglichung eines Updates ihrer Kenntnisse im Rahmen von Weiterbildung.

Die Betreuerin des Projektes von der zentralen Kursbetreuung betrachtet *karenz plus* als maßgeschneidertes Projekt für Frauen mit Kleinkindern. Die dringendsten Bedürfnisse von Müttern seien nach Ansicht der AMS-Kursbetreuerin – abgesehen von kursbegleitender Kinderbetreuung – arbeitsrechtliche Informationen, Kommunikations- und Bewerbungstraining, EDV-Kurse und Weiterqualifizierung im Anschluß an die Karenz.

Die Frauenbeauftragte der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien hält es für wichtig, Frauen in der Karenz auf die Möglichkeiten einer Erweiterung ihrer Kompetenzen im früheren Tätigkeitsfeld hinzuweisen. Bezüglich Weiterbildung sieht die Frauenbeauftragte ein großes Interesse von Frauen im »EDV-Kreativbereich« (Power Point, Grafikprogramme, Webdesign, Multimedia, Soundprogramme).

Die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der Arbeiterkammer Wien wünscht sich eine bessere Abstimmung von Weiterbildungskursen mit den Bedürfnissen von Müttern. Dazu zählten familienfreundliche Kurszeiten ebenso wie eine inkludierte Kinderbetreuung. Außerdem halte sie die Möglichkeit des Austausches mit anderen Müttern, die *karenz plus* insbesondere durch die Gruppenangebote bietet, für unterstützend.

Die Frauenbeauftragte des WAFF betrachtet *karenz plus* als notwendiges, erfolgreiches und wichtiges Projekt. Schwerpunkt des Projektes ist ihrer Ansicht nach das Erarbeiten von Strategien zum Erhalt des alten bzw. zum Finden eines neuen Arbeitsplatzes.

Die Geschäftsführerin des *abzwien* sieht als persönliche Erfolgskriterien für das Projekt die Auseinandersetzung mit der beruflichen Zukunft, die Organisation der Kinderbetreuung unter Einbindung des Partners sowie die individuelle Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit und den Erhalt des Arbeitsplatzes.

Zusammenfassend werden von den ExpertInnen folgende Projektinhalte für wichtig erachtet:

- Unterstützung beim Verhandeln mit dem Arbeitgeber;
- Kommunikations- und Bewerbungstraining;
- Updating der beruflichen Qualifikationen, Weiterqualifizierung, EDV-Kurse;
- arbeitsrechtliche Informationen;
- kursbegleitende Kinderbetreuung.

Langfristig hohe arbeitsmarkt- und frauenpolitische Effizienz

Der Grundtenor der ExpertInnen lautet: »*karenz plus* ist eine notwendige und sinnvolle Maßnahme zur langfristig stabilen Sicherung der Beschäftigung von Frauen mit Kindern.« Laut Aussagen der ExpertInnen ermöglicht *karenz plus* die rechtzeitige Auseinandersetzung von karenzierten Frauen mit ihrer beruflichen Zukunft. Dies gewährleiste, so die Frauenbeauftragte des WAFF, die Integration in den Arbeitsmarkt. Außerdem unterstütze *karenz plus* Frauen dabei, die für einen erfolgreichen Wiedereinstieg notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Dazu zählten, laut der AMS-Kursbetreuerin, die Organisation der Kinderbetreuung, das Vorhandensein zusätzlicher Betreuungspersonen und Zunahme des persönlichen Selbstvertrauens.

Karenzzeit zieht beruflichen Reflexionsprozeß mit sich

Die Karenzzeit sei, so die AMS-Kursbetreuerin, für Frauen eine Gelegenheit, über eine berufliche Veränderung nachzudenken. Aus diesem Grund komme es vor, daß Frauen nach der Karenz einen Jobwechsel anstrebten und Bedarf an Weiterbildung hätten. Damit Frauen im Fall von Arbeitslosigkeit nach der Karenz möglichst früh Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen haben, rät die Expertin den Frauen, sich bereits in der Karenz als arbeitssuchend registrieren zu lassen. Die Teilnahme an *karenz plus* diene als Beweis der Motivation.

Auch die Frauenbeauftragte des AMS Wien weist darauf hin, daß die Geburt eines Kindes und die anschließende Karenzzeit den Wunsch nach beruflicher Umorientierung förderten. Das größte Problem für berufstätige Mütter sei jedoch nach wie vor die Arbeitszeit. Dieser Meinung ist auch die Leiterin der Abteilung Frauen und Familie in der Arbeiterkammer Wien. Als besonders problematisch bezeichnet sie die Branchen Handel und Tourismus.

4.3 Einschätzung des Projektes durch die Trainerinnen

Die derzeit sechs Projektbetreuerinnen und Trainerinnen von *karenz plus* kommen aus den Bereichen Erziehungswissenschaften, Psychologie, Politologie, Soziologie, Erwachsenenbildung, Moderation und Supervision. Drei von ihnen haben am ursprünglichen Konzept für *karenz plus* mitgearbeitet.

Beschreibung der Teilnehmerinnen durch die Trainerinnen

Laut Schätzung der Bereichsleiterin von *karenz plus* haben in etwa zwischen 30% und 50% der Teilnehmerinnen ein aufrechtes Dienstverhältnis, allerdings würde die große Mehrheit nicht planen, zum früheren Arbeitgeber zurückzukehren. Als Gründe dafür geben die Trainerinnen an, daß Frauen damit rechnen würden, nach der Behaltefrist gekündigt zu werden oder aufgrund der Arbeitszeit nicht zurückkehren könnten. Nur ein geringer Teil der *karenz-plus*-Klientinnen sei vom AMS zugebucht.

Für die Teilnehmerinnen von *karenz plus*, so die Trainerinnen, sei charakteristisch, daß sie freiwillig kämen und motiviert seien. Der Anteil an hochqualifizierten Teilnehmerinnen sei bei *karenz plus* überproportional hoch. Trotz des relativ homogenen Bildungsniveaus hätten die Frauen einen unterschiedlichen Lebenshintergrund und unterschiedliche Weltbilder. Was die Frauen verbinde, sei die isolierte Situation als Mutter. Den Müttern biete *karenz plus* die Möglichkeit, wieder mit anderen Erwachsenen in Kontakt zu treten und sich gleichzeitig mit Frauen auszutauschen, die in einer ähnlichen Situation sind. Außerdem hätten die Frauen in der Regel Schuldgefühle, dem Kind als berufstätige Mutter nicht ausreichend zur Verfügung zu stehen: »Bei uns ist es fast ein Skandal, wenn das Kind sechs Monate oder zwölf Monate ist, und du gehst arbeiten. Ist es fast ein Skandal von allen Seiten her.« »Und durch das, daß es die Karenzzeit gibt, ist es einfach so, daß die Bindung total eng wird.«

Was die Frauen unterscheidet, ist die Einstellung zur Fortsetzung der Berufstätigkeit. Die

Frauen kämen umso früher zu *karenz plus*, je klarer ihre Wünsche seien: *»Je spannender meine Berufstätigkeit war, oder sozusagen auch meine Ausbildung, (...) desto früher Sorge ich mich auch wieder darum, wie kann ich mich wieder im Berufsleben verankern.«*

Für den großen Bedarf an beruflicher Neuorientierung gibt es seitens der Trainerinnen zwei Thesen:

- *»Je schlechter die Qualifizierung vorher war, desto größer ist auch der Wunsch, diese Zeit der Karenz und die Zeit danach zu nützen, um umzusteigen.«*
- *»Also, viele Frauen sagen, daß sie eben durch die Geburt des Kindes grundsätzlich längerfristig planen und ernster planen oder überhaupt planen, was sie vorher nicht getan haben. Weil sie nicht mehr so viel dem Zufall überlassen wollen und [weil] sie sich mehr mit sich selbst, mit ihrer eigentlichen Persönlichkeit befassen (...) und sich selbst gerechter leben wollen oder den Anspruch stärker haben als vorher.«*

Inhalt und Angebote

Nach Einschätzung der Trainerinnen gibt es aufgrund der hausinternen Kinderbetreuung eine starke Nachfrage nach Kursen bei *karenz plus*. Allerdings könnten zur Zeit pro Kurs nur sechs bis acht Kinder betreut werden.

Das persönliche Erstgespräch ist laut Auskunft der Bereichsleiterin ein Informationsgespräch. Schwerpunkt des Erstgespräches sei es, eine Perspektive für den Beruf und die Familie zu entwickeln. Außerdem würden Informationen angeboten und jeder Teilnehmerin je nach Bedarf bestimmte Kurse empfohlen. Rechtsberatung gäbe es keine.

Der neunwöchige Grundkurs hat nach Ansicht der Trainerinnen drei Schwerpunkte: Familienorganisation, Kinderfremdbetreuung, Beruf/Weiterbildung. Auch die Frage der Arbeitsteilung mit dem Partner werde in diesem Rahmen thematisiert. Die Trainerinnen stimmen die Kurszeiten des Grundkurses mit den Kinderbetreuerinnen ab. Die Gruppenarbeit richtet sich nach den Bedürfnissen der Kinder und wird gegebenenfalls unterbrochen.

Stärken, Schwächen, Zukunftsperspektiven

Zu den wichtigsten Erfolgen von *karenz plus* zählen, so die Trainerinnen, die Stärkung des Selbstvertrauens, das Erkennen der eigenen Fähigkeiten, eine Weiterqualifizierung (z.B. im EDV-Bereich), das Gelingen des Wiedereinstieges. Als Erfolg wird außerdem gewertet, wenn Frauen es schaffen, die Isolation zu überwinden, ihr schlechtes Gewissen dem Kind gegenüber abzubauen und Klarheit darüber zu bekommen, wie es beruflich und privat weitergehen soll.

Als Schwachpunkt von *karenz plus* wird angesehen, daß keine Nachbetreuung der Teilnehmerinnen möglich ist. Es wird auch darauf hingewiesen, daß der Grundkurs in seiner jetzigen Form relativ kurz sei und ausbaufähig wäre. Auf die Frage nach den Zukunftsperspektiven äußert die Bereichsleiterin den Wunsch nach mehr Platz und Personal vor allem für die Kinderbetreuung.

4.4 Beschreibung des Teilnehmerinnenkreises

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen (87%) ist zwischen 26 und 39. Das Durchschnittsalter liegt bei 32 Jahren. Die jüngste *karenz-plus*-Kundin ist 19 Jahre alt, die älteste 45 Jahre. Betrachtet man im Vergleich dazu das Durchschnittsalter von Müttern 1998 in Wien, so bemerkt man, daß dieses mit 29,8 Jahren etwas darunter liegt (vgl. Statistik Austria). Die Klientel von *karenz plus* ist somit etwas älter als der Wiener Schnitt. Es ist daher die Frage zu stellen, aus welchen Gründen hier eine altersmäßige Verzerrung vorliegt, das heißt, warum jüngere Mütter weniger dazu tendieren, eine Beratung bei *karenz plus* in Anspruch zu nehmen. Ein möglicher Grund etwa wäre, daß die Probleme mit dem Wiedereinstieg umso größer werden, je höher das Alter der Mutter ist.

Tabelle 10: Abgeschlossene Ausbildungen

Ausbildung	Teilnehmerinnen laut Befragung	Teilnehmerinnen laut Datenbank <i>karenz plus</i>	Weibliche Erwerbspersonen Wien 1998 ⁸
HS, Polytechnischer Lehrgang	6	7	23
Lehre, Fachschule (BMS)	25	32	42
AHS, BHS	24	28	22
Universität, FH, Akademie	31	30	13
Sonstige	16 ⁹	3	0

Angaben (Anteile) in %; N=266

Was das Bildungsniveau der Teilnehmerinnen betrifft, liegt dieses deutlich über dem Schnitt der erwerbstätigen Frauen in Wien. Während wienweit die Akademikerinnenquote 1998 10% betrug, sind unter den *karenz-plus*-Kundinnen laut SORA-Befragung 31% Akademikerinnen. Die *karenz-plus*-Datenbank selbst zählte 1999 30% Akademikerinnen (inklusive jenen Frauen, die eine Akademie abgeschlossen hatten). Die Akademikerinnenquote der Teilnehmerinnen von *karenz plus* ist somit dreimal so hoch wie unter der weiblichen Erwerbsbevölkerung in Wien insgesamt. Auch hier muß nach möglichen Gründen für diese starke Verzerrung gesucht werden. Es wäre denkbar, daß Frauen mit höherem Bildungsniveau generell eine geringere Hemmschwelle haben, eigeninitiativ eine Frauenberatungsstelle aufzusuchen.

⁸ Quelle: Statistik Austria, Statistisches Jahrbuch 1999/2000, Tabelle 7.01.

⁹ Darin enthalten sind vor allem Lehrgänge, die Matura voraussetzen.

Tabelle 11: Abgebrochene bzw. abgeschlossene Ausbildungen

Ausbildung	Abgebrochen	Abgeschlossen
HS, Polytechnischer Lehrgang	0	6
Lehre	2	19
BMS	3	6
BHS	2	13
AHS	4	11
Universität, FH, Akademie	15	31
Sonstige	2	16
Keine	72	0

Angaben (Anteile) in %; N=281

Beim Vergleich der abgeschlossenen und der abgebrochenen Ausbildungen fällt auf, daß 15% der *karenz-plus*-Kundinnen ein Universitätsstudium, ein Fachhochschulstudium oder eine Ausbildung an einer Akademie begonnen, aber (zumindest bis dato) nicht beendet haben. Werden diese 15% Studienabbrecherinnen oder Studentinnen zu den Akademikerinnen dazugezählt, so ergibt sich eine Quote an Höhergebildeten von 45%. Festzuhalten ist jedenfalls, daß knapp die Hälfte der Kundinnen von *karenz plus* ein Studium zumindest begonnen hat.

Tabelle 12: Familienstand der Teilnehmerinnen

Familienstand	Teilnehmerinnen laut Befragung	Teilnehmerinnen laut Datenbank <i>karenz plus</i> ¹⁰
Ehe, Lebensgemeinschaft mit gemeinsamem Haushalt	76	78
Alleinerzieherinnen	20	22
• Davon ledig, ohne Partner lebend	16	-
• Davon Partnerschaft ohne gemeinsamen Haushalt	4	-
Andere Lebensform	4	-

Angaben (Anteile) in %; N=278

Drei Viertel der *karenz-plus*-Kundinnen sind verheiratet oder leben in einer Lebensgemeinschaft (gemeinsamer Haushalt). Ein Fünftel der Teilnehmerinnen ist offiziell der Gruppe der Alleinerzieherinnen zuzurechnen. Laut SORA-Befragung trifft auf 4% der Befragten eine andere Lebensform (z.B. Wohngemeinschaft) zu.

Betrachtet man die Staatsbürgerschaft der *karenz-plus*-Teilnehmerinnen, so ergibt sich folgende Verteilung: 86% der Frauen sind Österreicherinnen, die restlichen 14% haben nicht die österreichische Staatsbürgerschaft. Es kann daher davon ausgegangen werden, daß bei rund einem Sechstel der Teilnehmerinnen Sprachprobleme auftreten können.

10 Eigene Berechnungen.

Tabelle 13: Anzahl der Kinder

Anzahl der Kinder	Teilnehmerinnen laut Befragung	Teilnehmerinnen laut Datenbank <i>karenz plus</i> ¹¹
Ein Kind	48	61
Zwei Kinder	42	32
Drei Kinder	7	6
Vier oder mehr Kinder	1	1

Angaben (Anteile) in %; N=278

Laut SORA-Befragung hat knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen (48%) ein Kind, weitere 42% haben zwei und 8% mehr als zwei Kinder. In der *karenz-plus*-Datenbank sind Frauen mit nur einem Kind stärker vertreten (61%).

Tabelle 14: Art der Karenz

Karenz	94
Geteilte Karenz	3
Keine Karenz	2
Teilzeitkarenz	1

Angaben (Anteile) in %; N=267

Fast alle *karenz-plus*-Kundinnen (94%) befanden sich anlässlich der aktuellen bzw. letzten Berufsunterbrechung in (Vollzeit-)Karenz. Nur 3% der befragten Frauen teilten sich die Karenz mit ihrem Partner, 2% der Frauen waren nicht in Karenz. 1% der Befragten nahm Teilzeitkarenz in Anspruch, war also nicht zur Gänze aus dem Beruf ausgestiegen.

Tabelle 15: Art des Bezuges im Rahmen der Karenz

Karenzgeld	80
Erhöhtes Karenzgeld	17
Teilzeitbeihilfe	0
Kein Bezug	3

Angaben (Anteile) in %; N=266

80% der *karenz-plus*-Kundinnen hatten während der letzten Berufsunterbrechung Karenzgeld bezogen, 17% das erhöhte Karenzgeld. 3% der Befragten gaben an, keinen Bezug gehabt zu haben. Die folgende Tabelle beschreibt, welche Art der Unterstützung die Frauen zum Befragungszeitpunkt bezogen.

11 Eigene Berechnungen.

**Tabelle 16: Wenn derzeit nicht beschäftigt:
Welche Art von Unterstützung beziehen Sie zur Zeit?**

Karenzgeld	51
Ausbildungsarbeitslose	6
Sondernotstand	9
Notstandshilfe	10
Bildungskarenz	10
Sozialhilfe	1
Kein Bezug	9
Sonstiges	3

Angaben (Anteile) in %; N= 192 (derzeit nicht beschäftigte Frauen)

Von jenen *karenz-plus*-Kundinnen, die noch nicht (wieder) ins Erwerbsleben eingestiegen sind, bezieht laut SORA-Daten die Hälfte (51%) Karenzgeld. 10% der Frauen befinden sich in Bildungskarenz. 9% beziehen Sondernotstandshilfe und 10% geben an, Notstandshilfe zu beziehen. Es kann davon ausgegangen werden, daß ein Großteil dieser 10% ebenfalls zu den Sondernotstandshilfe-Bezieherinnen zu zählen ist, da die Notstandshilfe nur in Anschluß an einen sechsmonatigen Bezug von Arbeitslosengeld ausgezahlt wird. 6% der *karenz-plus*-Klientinnen erhalten die »Ausbildungsarbeitslose«, d.h., das Dienstverhältnis wurde durch den Arbeitgeber während der Karenz oder nach Ablauf der Behaltefrist gekündigt. 1% der befragten Frauen lebt von der Sozialhilfe, 9% geben an, zur Zeit keinen Bezug zu haben.

Fehlende Berufsorientierung

Aus den biographischen Interviews geht hervor, daß die Teilnehmerinnen in ihrer Berufswahl unsicher waren. Ein Teil der Frauen hatte zwar in der Jugend Vorstellungen und Ideen über den Wunschberuf, die jedoch im weiteren Lebensverlauf nicht umgesetzt werden konnten. Andere setzten sich bis zum Zeitpunkt der Berufsunterbrechung nur wenig mit ihren Berufswünschen auseinander und sind sich daher im unklaren, wo ihre ganz persönlichen Begabungen und Interessen liegen.¹² Daneben gibt es noch Frauen, die vor der Berufsunterbrechung einen Beruf ausübten, der ihren Fähigkeiten und den ursprünglichen Interessen zwar entsprach, sich jedoch in der Folge als nicht vollauf befriedigend herausstellte.

Familienorientierung in der Berufsplanung

Die berufliche Laufbahn von Frauen wird von der Möglichkeit einer Mutterschaft und der damit verbundenen Familiengründung beherrscht. Dies kann sich auf zweierlei Art auswirken: Entweder findet bis zum Zeitpunkt der Mutterschaft keine stringente und konsequente Karriereplanung statt, oder aber die berufliche Karriere wird bis zum Zeitpunkt der Schwangerschaft verfolgt, dann erfolgt allerdings ein massiver Bruch.

Die Tatsache, daß 70% der befragten Mütter über 30 Jahre alt sind, deutet darauf hin, daß die Entscheidung für eine Schwangerschaft bereits unter Zeitdruck fiel. Das Weiterverfolgen

¹² Vgl. auch Bundesministerium für Arbeit und Soziales Nr. 54, Seite 48ff.

der beruflichen Laufbahn wurde zugunsten der Familiengründung auf unbestimmte Zeit verschoben. Selbst in einer Phase einer produktiven beruflichen Weiterentwicklung (»guter Schub«) ziehen die Teilnehmerinnen im Zweifelsfall die Verwirklichung des Kinderwunsches einer Berufskarriere vor.

Karenz als Auszeit

Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg ergeben sich insbesondere, wenn die Mutterschaft Folge einer unbefriedigenden Berufssituation ist. Die Schwangerschaft, so zeigt es sich in den Interviews, tritt auffallend oft in einer Zeit der beruflichen Unzufriedenheit (unterqualifizierte Tätigkeit, Tätigkeit im falschen Bereich, schlechtes Arbeitsklima etc.) ein. In diesem Fall ist die Karenzzeit eine willkommene Unterbrechung einer nicht befriedigend gelösten Berufssituation.

Anlässlich der Berufsunterbrechung setzt bei den Frauen ein Reflexionsprozess über die berufliche Zukunft ein. Es gibt Frauen, die die Karenzzeit und gegebenenfalls auch eine darauffolgende Bildungskarenz zum Anlaß nehmen, um konkrete Schritte in Richtung Berufswechsel zu setzen oder vorzubereiten. Andere widmen sich ausschließlich der Mutterschaft und ziehen sich gedanklich von der Frage des Wiedereinstieges bzw. Berufswechsels zurück. Die Folge ist, daß sich der Wiedereinstieg hinauszögert. Gleichzeitig sinkt das Selbstvertrauen der Frauen, je länger sie in Karenz sind.

Problematik Wiedereinstieg

Da die Frauen in der Regel keine beruflichen und privaten Szenarien für den Fall der Mutterschaft entwickelt haben, ist ihr Handlungsspielraum deutlich eingeschränkt (*»Es ist eigentlich der Ausstieg das Problem und nicht der Wiedereinstieg. Der Wiedereinstieg ist es nur, weil der Ausstieg nicht das Thema ist.«*¹³). Außerdem fehlt im Normalfall jegliche Beteiligung des Partners an der alltäglichen Betreuung und Versorgung des Kindes. Eine Debatte über die Möglichkeiten der Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Eltern findet zumindest vor der Geburt des Kindes nicht statt.

Zwar ist der Wunsch nach einer Fortsetzung der Berufstätigkeit grundsätzlich vorhanden, der Realisierung stehen die Frauen allerdings ambivalent gegenüber. Durchgängig kommt bei den befragten Frauen die Angst zur Sprache, als berufstätige Frau dem Kind nicht in gewünschtem Ausmaß zur Verfügung stehen zu können. Auch prinzipielle Vorbehalte gegen die außerhäusliche Betreuung des Kindes – bei *karenz plus* als »Fremdbetreuung« bezeichnet – sind weit verbreitet. Eine eingeschränkte Erwerbstätigkeit scheint für die meisten Frauen akzeptabel zu sein, die damit verbundenen Tätigkeiten sind aber in der Regel nur wenig attraktiv.

13 Interview Geschäftsführerin *abzwien*.

Unterschiede

Einstellung zur Betreuung des Kindes

Es gibt unter den Teilnehmerinnen große Unterschiede, was die Einstellung zur Betreuung des Kindes und den damit verbundenen Handlungsspielraum betrifft. Ist nicht geklärt, ob eine Unterbringung des Kindes in einer Betreuungseinrichtung von den Frauen selbst gewünscht wird und auch möglich ist, sind die Grundvoraussetzungen für den Wiedereinstieg nicht erfüllt. In diesen Fällen wird der Wiedereinstieg auf unbestimmte Zeit verschoben.

Arbeitszeitwunsch

Laut SORA-Befragung wollen ca. 15% der befragten Frauen nach der Karenz (wieder) in einer Vollzeitbeschäftigung arbeiten, d.h. mehr als 35 Stunden in der Woche. Rund 30% streben eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20 Stunden an, weitere 40% wollen zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche arbeiten. 10% der befragten Teilnehmerinnen machen keine Angaben zu der von ihnen gewünschten Arbeitszeit. Aufgrund der Ergebnisse der biographischen Interviews scheint es sich bei diesen 10% um jene Frauen zu handeln, die sich noch nicht definitiv für einen beruflichen Wiedereinstieg entschieden haben.

Welche Arbeitszeit angestrebt wird, hängt von folgenden Faktoren ab:

- Umgang mit gesellschaftlichen Normen bezüglich Mutterschaft;
- Einstellung zur Betreuung des Kindes, Alter des Kindes, erstes oder weiteres Kind;
- Beteiligung des Partners bzw. anderer Betreuungspersonen an der Kindererziehung;
- angestrebte Tätigkeit und Position, Branche, Firma;
- Bildungsniveau, wobei es Wirkungen in beide Richtungen geben kann: Einerseits ist davon auszugehen, daß höher gebildete Frauen in Positionen tätig sind, in denen Teilzeitarbeit nur schwer möglich ist, andererseits kommen niedriger gebildete Frauen vermutlich mit Teilzeitarbeit kaum auf ein existenzsicherndes Einkommen;
- ökonomische Situation: Insbesondere Alleinerzieherinnen haben in der Regel aus Gründen der Existenzsicherung nicht dieselbe Wahlfreiheit wie Frauen, die mit einem Partner im Haushalt leben.

Klarheit des Berufswunsches

Jene Frauen, die die Karenzzeit dazu nützen, einen Berufswechsel vorzubereiten, unterscheiden sich hinsichtlich der Klarheit des Berufswunsches. Dabei sind fehlende Vorstellungen über den weiteren Verlauf der Berufslaufbahn nicht unbedingt mit Qualifikationsmangel gleichzusetzen. Unklarheiten resultieren vielmehr aus mangelndem Selbstvertrauen, Schwierigkeiten mit der Ablösung vom Kind und einem fehlenden Bewußtsein der eigenen Interessen und Fähigkeiten.

Wunsch nach eigenem Einkommen

Unterschiedlich sind auch die Wahrnehmungen der finanziellen Abhängigkeit, in der sich alle karencierten Frauen befinden. Je bewußter den Frauen ihre finanzielle Abhängigkeit ist, desto

dringlicher ist der Wunsch nach einem eigenen Einkommen und einem möglichst baldigen beruflichen Wiedereinstieg.

Fazit

Zusammenfassend lassen sich zwei zentrale Problemkreise feststellen:

- Erstens die Frage nach der Ablösung vom Kind und die für einen Wiedereinstieg nicht hinreichend geklärte Frage der Kinderbetreuung.
- Zweitens die Frage des weiteren Verlaufes der Berufsbiographie; das Gros der Teilnehmerinnen von *karenz plus* stellt aufgrund der zeitlichen und räumlichen Distanz zur früheren beruflichen Tätigkeit diese in Frage und gerät daher in eine berufliche Orientierungskrise. Kurz- oder längerfristig wird ein Berufswechsel angestrebt. Das aufrechte Dienstverhältnis der *karenz-plus*-Kundinnen ist in der Regel nur mehr ein formales.

4.5 Wie werden die Teilnehmerinnen erreicht

Da die Teilnehmerinnen von *karenz plus* mehrheitlich keine AMS-Kundinnen sind, müssen sie auf anderem Weg angesprochen werden. Folgende Formen der Öffentlichkeitsarbeit werden genutzt: Pressemeldungen, Folder bei öffentlichen Institutionen (AMS, Arbeiterkammer, Jugendamt) oder in Arztpraxen sowie MultiplikatorInnen in verschiedenen Einrichtungen.

Der größte Teil der befragten Frauen (28%) hat durch Freunde, Bekannte und Familienangehörige von *karenz plus* erfahren. Knapp mehr als ein Fünftel (22%) ist über das AMS zu *karenz plus* gekommen. 21% der Frauen haben die Information aus den Medien und 17% von der Arbeiterkammer (AK-Mitgliederzeitung, AK-Folder, AK-Beratung etc.). 14% haben in der Ordination von Kinder- oder FrauenärztInnen oder beim Jugendamt einen Folder von *karenz plus* gesehen und wurden dadurch auf die Maßnahme aufmerksam.

Tabelle 17: Informationsquelle

Informationsquelle	Gesamt	Ohne Matura	Mit Matura
Bekannte, Freundeskreis, Familie	28	(-)	(-)
AMS	22	25	18
Medien	21	13	28
Arbeiterkammer	17	20	15
Kinderärztin/Kinderarzt	8	11	5
Jugendamt	3	(-)	(-)
Frauenärztin/Frauenarzt	3	(-)	(-)

Angaben (Anteile) in %; N=233

(-) Differenzen nach Bildungsniveau geringer als 5%

Klientinnen ohne Matura beziehen ihre Informationen tendenziell häufiger über das AMS, die Arbeiterkammer oder Folder bei KinderärztInnen. Teilnehmerinnen mit Matura haben häufiger über die Medien von *karenz plus* erfahren.

4.6 Motivation und Erwartungen der Teilnehmerinnen

Der wichtigste Themenkomplex bei den Erwartungen der Teilnehmerinnen an *karenz plus* betrifft berufliche Veränderungen. Dazu zählen Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung (56%), Berufsorientierung (47%) und eine grundsätzliche persönliche Neuorientierung (37%).

An sehr wichtiger Stelle steht auch der Wunsch, aus der Isolation auszubrechen, mit der Frauen in Karenz konfrontiert sind. Dieser äußert sich in der Bedeutung, die dem Erfahrungsaustausch mit anderen Frauen zugemessen wird (46%).

An dritter Stelle steht das Bedürfnis nach arbeits- und sozialrechtlicher Beratung (33%). Dabei scheint es sich in erster Linie um Informationen über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Frauen von Kleinkindern über die Karenzzeit hinaus zu handeln (Bildungskarenz, »Ausbildungsarbeitslose«). 17% erwarten sich eine Unterstützung beim Verhandeln mit dem Arbeitgeber. Bei diesen Frauen kann auch ein Bedürfnis nach Informationen zur Arbeitszeitgestaltung und zu ArbeitnehmerInnenrechten angenommen werden.

Konkrete Hilfestellungen für einen Jobwechsel nach der Karenz erwarten die Frauen in folgendem Ausmaß: Empfehlungen für den beruflichen Umstieg (32%), Unterstützung bei der Jobsuche (26%) und Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung (25%).

Rund ein Fünftel der Teilnehmerinnen kommt zu *karenz plus* mit dem Wunsch nach Unterstützung beim Finden einer Kinderbetreuung. 13% erwarten sich explizit Unterstützung für den Umgang mit der Loslösung vom Kind. Aufgrund der Ergebnisse der qualitativen Interviews kann jedoch davon ausgegangen werden, daß der Bedarf nach einer derartigen Unterstützung größer ist als im Fragebogen angegeben. Grund dafür ist die Tatsache, daß dieses Thema nicht bewußt wahrgenommen wird.

Strategien für die partnerschaftliche Arbeitsteilung erwarten sich nur 5% der Teilnehmerinnen.

Tabelle 18: Was haben Sie sich in erster Linie von *karenz plus* erwartet?

Erwartungen	Gesamt	Ohne Matura	Mit Matura
Empfehlungen für die berufliche Weiterbildung	56	(--)	(--)
Berufsorientierung	47	(--)	(--)
Grundsätzliche persönliche Neuorientierung	37	(--)	(--)
Erfahrungsaustausch mit anderen karezierten Frauen	46	42	49
Empfehlungen für den beruflichen Umstieg	32	36	29
Unterstützung bei der Jobsuche	26	(--)	(--)
Strategien für eine erfolgreiche Bewerbung	25	(--)	(--)
Arbeits- und sozialrechtliche Beratung	33	(--)	(--)
Unterstützung beim Verhandeln mit dem Arbeitgeber	17	20	15
Unterstützung beim Finden einer Kinderbetreuung	21	(--)	(--)
Umgang mit der Loslösung vom Kind	13	(--)	(--)
Strategien für die partnerschaftliche Arbeitsteilung	5	(--)	(--)

Mehrfachangaben; Angaben (Anteile) in % der Klientinnen; N = 265
 (--) Differenzen nach Bildungsniveau geringer als 5%

4.7 Inanspruchnahme der Angebote

Die vielfältigen Angebote von *karenz plus* werden in unterschiedlichem Ausmaß in Anspruch genommen. Verpflichtend ist laut Auskunft der Projektleiterin nur das persönliche Erstgespräch. Die anderen Angebote können je nach Bedarf und Interesse gebucht werden.

Tabelle 19: Welche Angebote von *karenz plus* haben Sie in Anspruch genommen bzw. nehmen Sie in Anspruch?

Angebot	Gesamt	Ohne Matura	Mit Matura
Erstgespräch	79	(--)	(--)
Hauseigene Kinderbetreuung	28	23	33
Neunwöchiger Grundkurs	28	(--)	(--)
Einzelberatung	27	(--)	(--)
EDV-Internet	23	19	26
EDV-Word-Auffrischung	19	16	21
Arbeitsgruppe »Bewerbungstraining«	14	(--)	(--)
EDV-Excel	14	(--)	(--)
EDV-Einführung	13	(--)	(--)
Arbeitsgruppe »Kommunikation«	10	(--)	(--)
Arbeitsgruppe »Kinderbetreuung«	7	(--)	(--)
Vorträge	7	2	11
Arbeitsgruppe »Alleinerzieherinnen«	3	(--)	(--)
Anderes	3	(--)	(--)

Mehrfachangaben. Angaben (Anteile) in % der Klientinnen; N=279
 (--) Differenzen nach Bildungsniveau geringer als 5%

Laut SORA-Daten waren 79% der Frauen beim Erstgespräch, wobei laut Auskunft von *karenz plus* jede Teilnehmerin ein Erstgespräch hat. Vermutlich sehen jene Frauen, die nur ein Einzelgespräch bei *karenz plus* hatten, dieses nicht als Erstgespräch an, sondern erleben dieses als Einzelberatung.

Bezüglich der hausinternen Kinderbetreuung wird angenommen: 28% der befragten Klientinnen nutzten dieses Angebot, Frauen mit Matura etwas öfter als solche ohne Matura.

28% der Frauen nahmen am neunwöchigen Grundkurs zur Standortbestimmung und Berufspannung teil, etwa ebenso viele (27%) nahmen eine oder mehrere Einzelberatungen in Anspruch.

Bei den Kursangeboten im Bereich EDV besteht ebenfalls größere Nachfrage: 23% der Frauen nahmen am Internet-Kurs teil und 19% an den Word-Auffrischungen. Beide Kurse wurden eher von Maturantinnen und Akademikerinnen besucht als von Nicht-Maturantinnen. 14% der Frauen nahmen am Excel-Kurs teil und 13% an der allgemeinen EDV-Einführung.

Die Arbeitsgruppe »Bewerbungstraining« wurde von 14% der Frauen besucht, die Arbeitsgruppe »Kommunikation« von 10%. Alle anderen Angebote, wie die Arbeitsgruppe »Alleinerzieherinnen« oder Vorträge, wurden von 7% bzw. 3% der Frauen besucht. Auch die

Arbeitsgruppe »Kinderbetreuung« wurde nur von 7% der Frauen in Anspruch genommen. Ebenso ergeben die *karenz-plus*-Daten aus dem Jahr 1999 ein ähnliches Bild.

Tabelle 20: Inanspruchnahme der *karenz-plus*-Angebote 1999

Angebote	N	%
Verpflichtende Erstberatungen	459	100
Grundkurs	83	18
EDV gesamt	109	24
Davon 5x EDV-Einführung	28	6
5x EDV-Word-Auffrischung	29	6
5x EDV-Internet	32	7
5x EDV-Excel	20	4
Arbeitsgruppen gesamt	49	11
Davon 3x AG Bewerbungstraining	23	5
3x AG Kommunikation	16	3
2x AG Kinderbetreuung	10	2
Vorträge gesamt	57	12
6x Vorträge	57	12

Quelle: *abzwien: karenz plus* (14.1.2000)

Nicht erfaßt sind Mehrfachbuchungen von Einzelberatungen

Die SORA-Daten bestätigen die Angaben von *karenz plus*, daß sich die meisten Teilnehmerinnen erst in der zweiten Karenzhälfte an *karenz plus* wenden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang zu erwähnen, daß es einen eklatanten Unterschied zwischen der Anzahl jener Teilnehmerinnen gibt, die ein Erstgespräch besuchen, und der Anzahl jener, die weitere Angebote in Anspruch nehmen. Ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmerinnen besucht nach dem Erstgespräch kein weiteres *karenz-plus*-Angebot. Dieses Ergebnis kann zweierlei bedeuten: Einerseits ist es möglich, daß es tatsächlich eine beträchtliche Anzahl von Frauen gibt, die nur eine einmalige Beratung benötigen. Andererseits könnte es aber auch sein, daß einige Frauen deshalb kein weiteres Angebot von *karenz plus* in Anspruch nehmen, weil sie mit dem Erstgespräch unzufrieden waren (vgl. auch Tabelle 24).

Tabelle 21: Zeitpunkt des Erstgespräches

Zeitpunkt	Gesamt
Vor der Geburt	1
3 Monate nach der Geburt	2
3–6 Monate nach der Geburt	9
6–12 Monate nach der Geburt	27
12–18 Monate nach der Geburt	42
18–24 Monate nach der Geburt	17
Später	3

Angaben (Anteile) in %; N=278

Fast zwei Drittel der Frauen (62%) kommen zu *karenz plus*, wenn das jüngste Kind bereits älter als ein Jahr ist. Ein weiteres Viertel (27%) der Frauen wendet sich an *karenz plus*, wenn das jüngste Kind zwischen sechs und zwölf Monaten alt ist.

Eine kleine Minderheit der Frauen (3%) kommt schon vor der Geburt oder während der ersten drei Lebensmonate des Kindes zum Erstgespräch. 9% der Teilnehmerinnen wenden sich drei bis sechs Monate nach der Geburt ihres jüngsten Kindes an *karenz plus*.

Tabelle 22: Zeitpunkt der Inanspruchnahme eines Angebotes

Zeitpunkt	Gesamt
3 Monate nach der Geburt	2
3–6 Monate nach der Geburt	5
6–12 Monate nach der Geburt	15
12–18 Monate nach der Geburt	35
18–24 Monate nach der Geburt	34
Später	10

Angaben (Anteile) in %; N = 197

Zwischen dem Erstgespräch und dem Besuch weiterer *karenz-plus*-Angebote vergeht nochmals Zeit: Die überwiegende Mehrheit der Frauen (79%) nimmt erst in der zweiten Karenzhälfte oder sogar erst nach Ablauf der Karenz ein weiteres Angebot in Anspruch. Nur 15% kommen in einem Zeitraum zwischen einem halben und einem ganzen Jahr nach der Geburt, und nur 7% der Frauen kommen, wenn das jüngste Kind jünger als ein halbes Jahr ist.

4.8 Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit *karenz plus*

Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Projekt *karenz plus* ist im großen und ganzen sehr hoch. Das zeigen sowohl die qualitativen Interviews als auch die schriftlichen Befragungen (Fragebogen, Kursresümees). Allerdings muß in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, daß aufgrund der Aussendungsmodalitäten der quantitativen Befragung (Begleitschreiben mit Unterschrift der Projektleiterin von *karenz plus*) Antwortverzerrungen im Sinne der sozialen Erwünschtheit möglich sind.

Die hohen Zufriedenheitswerte können auch ein Hinweis darauf sein, daß es den Befragten ein Anliegen ist, daß *karenz plus* fortgeführt und zu einer dauerhaften Einrichtung gemacht wird. Die sehr hohe Zufriedenheit mit dem Projekt insgesamt hat, so zeigen die persönlichen Interviews, die Kursresümees und die offenen Fragen, folgende Gründe:

- Die Teilnahme an *karenz plus* ist freiwillig.
- Die Angebote von *karenz plus* sind flexibel auf die Bedürfnisse von Frauen mit Kindern abgestimmt (insbesondere aufgrund der Kinderbetreuung).

- Die Teilnehmerinnen erleben die Atmosphäre bei *karenz plus* insgesamt als sehr freundlich und familiär (vgl. hohe Zufriedenheit mit Gesprächsklima).
- Auch die Möglichkeit, sich mit anderen betroffenen Frauen auszutauschen, hat große Bedeutung. Die hohe Zufriedenheit mit dem Gesprächsklima scheint auch darauf zu basieren.
- Der Gesprächsstil der Trainerinnen wird als nicht-direktiv und unterstützend erlebt (vgl. hohe Zufriedenheit mit den Trainerinnen).

Tabelle 23: Wie zufrieden waren Sie insgesamt mit ...?

	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht/ gar nicht zufrieden	Keine Angaben
Dem Gesprächsklima	70	15	4	11
Den Trainerinnen	61	15	6	18
Dem Angebot von <i>karenz plus</i>	56	25	11	9
Den Räumlichkeiten	56	23	9	13
Den Kurszeiten	45	22	10	24
Der Ausstattung mit Arbeitsbehelfen	40	25	6	29

Angaben (Anteile) in %; N=281

Bei der Frage nach der Einschätzung bestimmter Aspekte der Maßnahme als Ganzes gibt es die höchsten Zufriedenheitswerte hinsichtlich des Gesprächsklimas bei *karenz plus*: 70% (!) der Befragten zeigen sich damit sehr zufrieden. An zweiter Stelle liegen die *karenz-plus*-Trainerinnen. Mit ihnen sind 61% der *karenz-plus*-Kundinnen sehr zufrieden. Einen ähnlichen Trend gibt es bei der offenen Frage, was den Teilnehmerinnen bei *karenz plus* am besten gefallen hat. Auch hier werden die emotionale Beziehung zu den Trainerinnen und das angenehme Arbeitsklima zu den größten Stärken von *karenz plus* gezählt. Positiv erwähnt werden auch der Austausch mit anderen Frauen und die Arbeit in Kleingruppen.

Mit den Räumlichkeiten und dem Angebot von *karenz plus* sind mehr als die Hälfte der Befragten (56%) sehr zufrieden. Im Zusammenhang mit dem Angebot wird in den offenen Fragen darauf hingewiesen, daß die Tatsache, daß die begleitende Kinderbetreuung sowie die Kurse den Teilnehmerinnen nichts kosten, die Teilnahme erleichtert bzw. ermöglicht.

Vergleichsweise weniger hoch ist die Zufriedenheit hinsichtlich der Kurszeiten und der Ausstattung mit Arbeitsbehelfen. Hier gibt es auch einen größeren Anteil an Antwortverweigerungen (keine Angaben).

Bei der offenen Frage danach, was den Frauen bei *karenz plus* weniger gefallen hat, wird am häufigsten darauf hingewiesen, daß es zu wenig Kursplätze bzw. ein zu geringes Angebot gibt. Damit kann einerseits gemeint sein, daß eine Teilnahme an einem existierenden Kurs aus Platzgründen nicht möglich war, andererseits scheint bei einigen Frauen ein Interesse an Kursen zu bestehen, die derzeit nicht angeboten werden (z.B. im EDV-Bereich).

Am zweithäufigsten meinen die Frauen, daß ihre Erwartungen nicht erfüllt worden und daß die Kurse zu oberflächlich bzw. zu kurz gewesen sind. Aus den Interviews geht hervor, daß es

Frauen gibt, die bestimmte Themen (z.B. »Ablösung vom Kind«) in kürzerer Zeit bearbeiten können als vorgesehen, für andere Frauen wiederum die vorhandene Zeit nicht ausgereicht hat, um ihre Anliegen hinreichend zu bearbeiten. Ein Teil der Frauen äußert auch Unzufriedenheit mit den Trainerinnen. Die Teilnehmerinnen beklagen mangelnde Kompetenz der Betreuerinnen, unzureichende Informationen sowie wenig konkrete bzw. realitätsferne Beratung. Weitere Kritikpunkte betreffen organisatorische Fragen (Kinderbetreuung, Unterlagen, Räumlichkeiten, Kurszeiten).

In Tabelle 24 sind die Zufriedenheitswerte für die einzelnen Angebote von *karenz plus* dargestellt. Da einige Angebote nur von etwa 30 Personen beurteilt wurden, ist in diesen Fällen eine Angabe von Prozentwerten nicht sinnvoll.

Tabelle 24: Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Angeboten von *karenz plus*?

	N	Sehr zufrieden	Eher zufrieden	Eher nicht/ gar nicht zufrieden
Neunwöchiger Grundkurs	77	88	10	1
Kinderbetreuung	92	70	24	7
EDV-Word-Auffrischung	43	70	28	2
Einzelberatung	89	67	24	9
Erstgespräch	245	56	34	11
EDV-Internet	56	48	32	20
EDV-Einführung	34	(--)	(--)	(--)
EDV-Excel	33	(--)	(--)	(--)
Arbeitsgruppe »Bewerbungstraining«	32	(--)	(--)	(--)
Arbeitsgruppe »Kinderbetreuung«	20	(--)	(--)	(--)
Arbeitsgruppe »Kommunikation«	28	(--)	(--)	(--)
Vorträge	25	(--)	(--)	(--)
Arbeitsgruppe »Alleinerzieherinnen«	9	(--)	(--)	(--)

Angaben (Anteile) in %; (--) geringe Fallzahlen unter 35

»Nicht in Anspruch genommen« sowie fehlende Werte wurden aus der Analyse ausgeschlossen

Bei der Frage, wie zufrieden die Frauen mit den Angeboten im einzelnen sind, ergibt sich folgendes Bild: Eine sensationell hohe Zufriedenheit gibt es beim neunwöchigen Grundkurs (98% sind sehr bzw. eher zufrieden). An zweiter Stelle liegen Kinderbetreuung und EDV-Word-Auffrischung. 70% derjenigen, die diese beiden Angebote genutzt haben, sind damit sehr zufrieden. Die vergleichsweise niedrigste Zufriedenheit gibt es beim Erstgespräch. Hier ist etwas mehr als die Hälfte der Befragten sehr zufrieden. Stellt man diesem Ergebnis die Tatsache gegenüber, daß ein Drittel bis die Hälfte der Teilnehmerinnen nach dem Erstgespräch nicht wiederkommt, so ist zu überlegen, aus welchen Gründen das Erstgespräch eine so hohe Drop-out-Quote hat. Das Erstgespräch kann aufgrund dieser Ergebnisse auch als Filter angesehen werden, der darüber entscheidet, ob die Frau sich weiter von *karenz plus* beraten läßt oder nicht.

Grundkurs große Bereicherung, weiterer Bedarf an Einzelgesprächen

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung decken sich mit jenen der qualitativen Interviews. Darin kommt zum Ausdruck, daß der Grundkurs als sehr unterstützend und hilfreich erlebt wird. Das Erstgespräch hingegen wird entweder nur auf Nachfragen erläutert oder, wenn dies der einzige Kontakt mit *karenz plus* war, als nicht hinreichend zufriedenstellend erlebt. Ein Grund dafür ist, daß der Grundkurs aufgrund seiner Dauer eine andere Wirkung auf die Teilnehmerinnen hat. Weitere Gründe für die vergleichsweise niedrigere Zufriedenheit mit dem Erstgespräch und auch mit der Einzelberatung sind:

- Es gibt bei den Teilnehmerinnen einen Bedarf an konkreten Informationen (Bildungskarenz, Weiterbildungsinstitutionen etc.), die nach Ansicht der Teilnehmerinnen keines persönlichen Termins bedürften.
- Das persönliche (Erst-)Gespräch ist nicht so angelegt, daß eine treffsichere Diagnose und Angebotsempfehlung möglich ist (Dauer beträgt maximal eine Stunde, keine zweite Sitzung für Feedback vorgesehen).

Außerdem legen die qualitativen Interviews die Vermutung nahe, daß es Teilnehmerinnen gibt, bei denen ein Wunsch bzw. Bedarf nach Einzelberatung zusätzlich zum Gruppenangebot vorhanden gewesen ist, der aber nur teilweise abgedeckt wird. Ergänzende Einzelgespräche scheinen insbesondere dann benötigt zu werden, wenn die Frau aufgrund ihrer persönlichen Belastungsgrenzen in der Gruppensituation ein Thema nicht ausreichend bearbeiten kann. Bei anderen Frauen scheint ausschließlich Einzelberatung das Mittel der Wahl zu sein.

Grundkurs behandelt zwei Themenkomplexe

Der Grundkurs zur Standortbestimmung und Berufsplanung gliedert sich laut Auskunft der Teilnehmerinnen in zwei große Bereiche: Betreuung des Kindes und berufliche Zukunft. Der Bedarf der Teilnehmerinnen an diesen Themen ist unterschiedlich gelagert und läßt sich schematisiert folgendermaßen darstellen:

		Berufsorientierung	
		Geklärt	Nicht geklärt
Kinderbetreuung	Geklärt	++	+ -
	Nicht geklärt	- +	--

- **Typ 1 (+ +)**

Frauen, die sowohl die Frage der Kinderbetreuung geklärt haben als auch wissen, in welchem Bereich sie weiterhin tätig sein wollen, brauchen Informationen über arbeitsrechtliche Fragen und profitieren von Verhandlungstrainings, Bewerbungstrainings und konkreten Weiterbildungsangeboten.

- **Typ 2 (+ -)**
Frauen, die die Kinderbetreuungsfrage bereits geklärt haben, denen aber noch die Klarheit darüber fehlt, wie es beruflich weitergehen soll, brauchen Unterstützung bezüglich Berufsorientierung und Weiterbildung. Diese Frauen profitieren von Stärken-Schwächen-Analysen, Neigungstests, Aufrollen der Bildungs- und Berufsbiographie, Karriereplanung und dergleichen.
- **Typ 3 (- +)**
Dabei handelt es sich um Frauen, die relativ konkrete berufliche Vorstellungen haben, jedoch aufgrund der Einstellung zum Kind den Wiedereinstieg hinauszögern. Für diese Frauen ist es wichtig, sich mit ihrer individuellen Rolle (= berufstätige Mutter), dem Familienmanagement, der Beziehung zum Kind und der Rollenaufteilung in der Partnerschaft auseinanderzusetzen.
- **Typ 4 (- -)**
Frauen, die weder die Frage der Ablösung vom Kind ausreichend bearbeitet haben noch wissen, wie es beruflich weitergehen soll, brauchen Unterstützung sowohl bei der Ablösung als auch bei der Berufsorientierung. Das Thema berufliche Zukunft kann von den Teilnehmerinnen allerdings nur dann zielführend bearbeitet werden, wenn zuvor die Frage der Ablösung vom Kind gelöst ist.

Bei der offenen Frage »Wer oder was bei *karenz plus* hat Ihnen bei der Bewältigung Ihrer Situation am meisten genutzt?« werden am häufigsten die Trainerinnen, das Gesprächsklima und der Austausch mit anderen Frauen genannt. An nächster Stelle bei den Nennungen liegen Information, Hilfe und Beratung. Die befragten Frauen geben ebenfalls an, daß ihnen die berufliche und persönliche Orientierung bzw. Zielsetzung sowie die Stärkung des Selbstbewußtseins bei der Bewältigung ihrer Situation genutzt haben. Weitere Nennungen betreffen einzelne Angebote (Grundkurs, EDV-Kurse, Kinderbetreuung, Erstgespräch, Bewerbungstraining). Laut ihren eigenen Angaben konnten sich die Teilnehmerinnen folgende Kenntnisse, Fähigkeiten und Strategien bei *karenz plus* aneignen:

- EDV-Kenntnisse;
- Selbstwert, Selbstvertrauen, Selbstbewußtsein sowie Optimismus hinsichtlich der persönlichen und beruflichen Zukunft;
- die Fähigkeit, Zielvorstellungen zu entwerfen und Pläne zur Zielerreichung zu entwickeln;
- Orientierung im Hinblick auf persönliche Stärken und Schwächen;
- verbesserte Kompetenzen in den Bereichen Bewerbung, Verhandeln, Jobsuche;
- Zeitmanagement, Setzen von Prioritäten, Abgrenzung.

Tabelle 25: Für wie nützlich halten Sie die Angebote von *karenz plus* im Hinblick auf ...?

	Sehr nützlich	Eher nützlich	Weniger/nicht nützlich	Keine Angaben
Die Beschäftigungschancen von Frauen im allgemeinen	52	25	8	15
Das Kennenlernen der eigenen Stärken und Schwächen	44	21	14	22
Das Erlernen von neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten	41	25	10	24
Meine persönliche Standortbestimmung	40	18	17	26
Meine berufliche Neuorientierung	38	24	15	23
Meine persönlichen Beschäftigungschancen	36	30	20	14
Die Organisation der Kinderbetreuung	25	22	29	25
Meine Alltagssituation und mein Zeitmanagement	24	22	27	27
Den Erhalt meines Arbeitsplatzes nach der Karenz	17	20	35	29
Meine finanzielle Absicherung	16	19	41	24
Die Organisation der Arbeitsteilung mit dem Partner	12	19	41	28

Angaben (Anteile) in %; N=281

Die Teilnehmerinnenbefragung ergibt, daß die Nützlichkeit von *karenz plus* für die Frauenbeschäftigung insgesamt höher eingeschätzt wird als der Nutzen für die eigenen Beschäftigungschancen (52% zu 36% sehr Zufriedene). Das kann aufgrund der Ergebnisse der Interviews dahingehend interpretiert werden, daß die Akzeptanz für dieses Frauenprojekt bzw. Frauen(beschäftigungs)projekte im allgemeinen sehr hoch ist. Der persönliche Nutzen für die jeweilige Frau zeigt sich allerdings eher lang- als kurzfristig, da der Großteil der Teilnehmerinnen einen Berufswechsel vorbereitet.

Frauen ohne Matura schätzen den Beitrag von *karenz plus* für die Frauenbeschäftigung im allgemeinen sowie für die persönlichen Beschäftigungschancen höher ein als besser gebildete Frauen.

An nächster Stelle liegen verschiedene Aspekte von Berufsorientierung, wie vor allem das Kennenlernen der eigenen Stärken und Schwächen, das Erlernen von neuen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die persönliche Standortbestimmung und die berufliche Neuorientierung: Rund 40% halten diese Angebote für sehr nützlich. Auch dieses Ergebnis bestätigt den großen Bedarf, den die Frauen an Unterstützung bei der Berufsorientierung bzw. beim Berufswechsel haben. Erwähnenswert ist, daß Maturantinnen den Nutzen von *karenz plus* für die persönliche Standortbestimmung höher einschätzen als Nicht-Maturantinnen.

Der Nutzen von *karenz plus* für die Organisation der Kinderbetreuung wird von nur einem Viertel der Frauen als sehr hoch eingeschätzt. Das mag daran liegen, daß diesbezüglich der Bedarf sehr divergiert: Ein Teil der Frauen hat bereits eine Kinderbetreuung organisiert bzw. organisiert diese ohne Unterstützung von *karenz plus*, ein anderer Teil hat den Ablösungsprozeß vom Kind noch nicht vollständig abgeschlossen.

Ein Viertel der befragten Frauen hält im Hinblick auf ihre Alltagssituation und ihr Zeitmanagement das Angebot von *karenz plus* für sehr nützlich, jede sechste sieht einen großen Nutzen hinsichtlich der finanziellen Absicherung und nur jede achte hinsichtlich der Organisation der Arbeitsteilung mit dem Partner.

Insbesondere die beiden Items »Alltagssituation und Zeitmanagement« sowie »Organisation der Arbeitsteilung mit dem Partner« betreffen die Partnerschaftssituation als Ganzes. Das Ergebnis macht deutlich, daß eine alleinige Auseinandersetzung der Frau mit der Rollenaufteilung keine Veränderung des Systems der Familie bewirken kann.

Es muß auch angemerkt werden, daß unklar ist, was die befragten Frauen unter »finanzieller Absicherung« verstehen. In den Interviews gibt es kaum Hinweise darauf, daß Frauen nach der Karenz ein existenzsicherndes Einkommen erwarten. Es ist auch möglich, daß die Frauen unter der Formulierung »finanzielle Absicherung« eine Verlängerung der Karenz mit minimalem finanziellen Zuschuß (Bildungskarenz, Ausbildungsarbeitslose etc.) verstehen.

17% sehen *karenz plus* als sehr nützlich für den Erhalt des Arbeitsplatzes nach der Karenz an. Dieser geringe Prozentsatz kann als Indiz dafür gesehen werden, daß nur etwa ein Fünftel der Frauen zum alten Arbeitgeber zurückkehren kann bzw. zurückgekehrt ist. Das wird auch durch eine Sekundäranalyse von Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger¹⁴ belegt, der zufolge im Jahr 1991 in Wien (lediglich) 26% der karenzierten Frauen zum früheren Arbeitgeber zurückgekehrt sind.

4.9 Beschäftigungsverlauf vor und nach der Teilnahme

In diesem Kapitel werden die Beschäftigungsverläufe der Teilnehmerinnen vor und nach der Karenz dargestellt.

Tabelle 26: Waren Sie vor dieser Berufsunterbrechung ...?

Vollzeit beschäftigt	61
Teilzeit beschäftigt	20
Geringfügig beschäftigt	3
Selbständig erwerbstätig	1
Freiberuflich tätig	3
Im Haushalt tätig	1
In Karenz	6
In Ausbildung	6
Arbeitslos	4

Angaben (Anteile) in %; N=281
Prozentsumme über 100% wegen Mehrfachnennungen

¹⁴ Gerda Neyrer u.a.: Karenzurlaub in Österreich. AMS Österreich 1995 (unveröffentlichte Studie).

84% der Teilnehmerinnen von *karenz plus* waren vor der Geburt des jüngsten Kindes unselbständig beschäftigt. Fast zwei Drittel waren in Vollzeit beschäftigt. 1% war selbständig erwerbstätig, 3% freiberuflich tätig. Jene Frauen, die Angaben über das Ausmaß ihrer Beschäftigung machten (N=220), arbeiteten im Schnitt 35 Stunden pro Woche.

Rund 17% der Frauen waren vor der Berufsunterbrechung nach eigener Zuordnung ebenfalls in Karenz, im Haushalt tätig, in Ausbildung oder arbeitslos. Allerdings gibt ein Teil dieser Frauen an, daneben erwerbstätig gewesen zu sein (vermutlich unter der Geringfügigkeitsgrenze).

Tabelle 27: Persönliches Nettoeinkommen vor der Berufsunterbrechung

Nettoeinkommen in € bzw. öS	Anteil
Kein Einkommen	1
Bis € 436,04 (öS 6.000,-)	8
€ 436,11 (öS 6.001,-) bis € 581,38 (öS 8.000,-)	7
€ 581,46 (öS 8.001,-) bis € 726,73 (öS 10.000,-)	11
€ 726,80 (öS 10.001,-) bis € 872,07 (öS 12.000,-)	13
€ 872,15 (öS 12.001,-) bis € 1.090,09 (öS 15.000,-)	23
€ 1.090,17 (öS 15.001,-) bis € 1.453,46 (öS 20.000,-)	23
€ 1.453,53 (öS 20.001,-) bis € 1.816,82 (öS 25.000,-)	11
Über € 1.816,82 (öS 25.000,-)	3

Angaben (Anteile) in %; N=256

Mehr als ein Viertel der befragten Frauen (27%) verdiente vor der letzten Berufsunterbrechung höchstens € 726,73 (öS 10.000,-) netto monatlich. Bei etwas mehr als einem Drittel (36%) bewegte sich das Einkommen zwischen € 726,80 (öS 10.001,-) und € 1.090,09 (öS 15.000,-). Knapp ein Viertel (23%) der Teilnehmerinnen verdiente vor der Karenz zwischen € 1.090,17 (öS 15.001,-) und € 1.453,46 (öS 20.000,-), und nur jede siebente Frau (14%) hatte ein höheres Einkommen.

Das Medianeinkommen der *karenz-plus*-Teilnehmerinnen lag vor der Berufsunterbrechung bei rund € 944,75 (öS 13.000,-) und damit deutlich unter dem Vergleichswert des Jahres 1997 für Wien (rund € 1.358,98 bzw. öS 18.700,- netto).¹⁵

Tabelle 28: Berufsunterbrechungen während der Berufskarriere

Anzahl der Unterbrechungen	
Keine Angaben	12
Keine Unterbrechung	7
Eine Unterbrechung	34
Zwei Unterbrechungen	30
Drei Unterbrechungen	9
Vier oder mehr Unterbrechungen	8

Angaben (Anteile) in %; N=281

¹⁵ Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 1999/2000, Tabelle 9.06.

Ein Drittel der Teilnehmerinnen (34%) hat die Berufslaufbahn einmal unterbrochen, etwa ebenso viele (30%) hatten zwei Berufsunterbrechungen. Immerhin 17% der befragten Frauen haben ihre Berufslaufbahn dreimal oder öfter unterbrochen.

Anzumerken ist, daß die Anzahl derjenigen Frauen, die keine Angaben gemacht haben, mit 12% relativ hoch ist. Auffällig ist weiters, daß mindestens 7% der befragten Frauen die aktuelle Karenz nicht als Berufsunterbrechung ansehen. Möglicherweise verleitet das formal aufrechte Dienstverhältnis, das während der Karenzierung gegeben ist, die Frauen dazu, die rund zweijährige Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit nicht als solche wahrzunehmen.

Für die Analyse der Wiedereinstiegsquote wurden die Daten jener Klientinnen herangezogen, deren Beratung bei *karenz plus* bereits länger als ein halbes Jahr zurückliegt, d.h. im Jahr 1999 stattfand. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, da sich die Teilnehmerinnen von 2000 mit höherer Wahrscheinlichkeit noch in Karenz befinden, was die Daten verzerren würde.

Tabelle 29: Sind Sie zur Zeit ... ?

	Teilnehmerinnen 1999
Vollzeit beschäftigt	15
Teilzeit beschäftigt	26
Geringfügig beschäftigt	5
Selbständig	2
Freiberuflich tätig	2
Im Haushalt tätig	9
In Karenz	30
In Ausbildung	6
Arbeitslos	10

Angaben (Anteile) in %; N = 138
 Prozentsumme über 100% wegen Mehrfachnennungen

Von den befragten *karenz-plus*-Teilnehmerinnen des Jahres 1999 ist derzeit etwa jede zweite in irgendeiner Form wieder erwerbstätig. Insgesamt 41% der Frauen sind unselbständig beschäftigt: 15% in Vollzeit und 26% in Teilzeit. 5% der Frauen sind geringfügig beschäftigt. Weitere 3% sind freiberuflich, selbständig oder scheinselfständig tätig.

30% der Kundinnen von 1999 befinden sich zur Zeit noch in Karenz, 9% sind Hausfrauen, und 6% sind in Ausbildung. Allerdings ist auch ein beträchtlicher Anteil (10%) arbeitslos. Zwar geben auch einige wenige dieser Frauen an, selbständig oder unselbständig (dazu) zu verdienen, doch kann man davon ausgehen, daß insgesamt rund die Hälfte der befragten *karenz-plus*-Teilnehmerinnen von 1999 derzeit nicht erwerbstätig ist.

Jene *karenz-plus*-Kundinnen, die noch nicht wieder in den Beruf eingestiegen sind, verfügen über kein Einkommen oder beziehen eine nicht existenzsichernde staatliche Unterstützungsleistung.

Im folgenden wird die Einkommenssituation jener Frauen dargestellt, die wieder in den Beruf eingestiegen sind. Für den Vergleich des Einkommens vor und nach der Berufsunter-

brechung wurden das frühere Nettoeinkommen aller damals berufstätigen Frauen sowie das aktuelle Nettoeinkommen jener Frauen, die bereits wieder in den Beruf eingestiegen sind, herangezogen.

Tabelle 30: Persönliches Nettoeinkommen vor und nach Berufsunterbrechung

Nettoeinkommen in € bzw. öS	Früheres Einkommen, Berufstätige	Aktuelles Einkommen, berufstätige Teilnehmerinnen 1999
Bis € 436,04 (öS 6.000,-)	8	17
€ 436,11 (öS 6.001,-) bis € 581,38 (öS 8.000,-)	3	10
€ 581,46 (öS 8.001,-) bis € 726,73 (öS 10.000,-)	11	12
€ 726,80 (öS 10.001,-) bis € 872,07 (öS 12.000,-)	13	19
€ 872,15 (öS 12.001,-) bis € 1.090,09 (öS 15.000,-)	25	22
€ 1.090,17 (öS 15.001,-) bis € 1.453,46 (öS 20.000,-)	25	11
€ 1.453,53 (öS 20.001,-) bis € 1.816,82 (öS 25.000,-)	12	7
Über € 1.816,82 (öS 25.000,-)	3	3

Angaben (Anteile) in %; N=227 bzw. 102

Die Einkommenseinbußen gehen aus obenstehender Tabelle deutlich hervor. Während vor der Berufsunterbrechung 22% der befragten Frauen mit maximal € 726,73 (öS 10.000,-) auskommen mußten, sind es nach der Karenz 39%. Das heißt, der Anteil jener Frauen, die nach der Karenz zwar wieder ins Erwerbsleben eingestiegen sind, dennoch aber kein existenzsicherndes Einkommen haben, steigt auf fast das doppelte Ausmaß.

In den »mittleren« Einkommensklassen gibt es kaum Veränderungen: 41% der Wiedereinsteigerinnen verdienen derzeit zwischen € 726,80 (öS 10.001,-) und € 1.090,09 (öS 15.000,-); der Prozentsatz war vor der Berufsunterbrechung etwa gleich hoch.

Ein Nettoeinkommen von mehr als € 1.090,09 (öS 15.000,-) stand vor der Berufsunterbrechung immerhin 40% der befragten Frauen zur Verfügung. Nach dem Wiedereinstieg haben nur mehr halb so viele (21%) ein Einkommen in dieser Höhe.

Es ist anzunehmen, daß diese Einkommenseinbußen größtenteils auf die Reduktion der Arbeitszeit zurückzuführen sind. Die befragten Klientinnen waren vor der Berufsunterbrechung im Schnitt 35 Stunden pro Woche beschäftigt, nach der Karenz liegt der Schnitt bei 24 Stunden. Dieses Stundenausmaß entspricht allerdings auch in etwa den Plänen der befragten Frauen, die vorhaben, nach der Karenz im Schnitt 26 Stunden pro Woche zu arbeiten.

5 Nutzen von *karenz plus*

Im folgenden Kapitel soll der qualitative Nutzen der Maßnahme *karenz plus* dargestellt werden:

karenz plus hat langfristig sowohl arbeitsmarktpolitische als auch frauenpolitische Effekte. Das Projekt leistet durch eine langfristig stabile Integration in den Arbeitsmarkt einen Beitrag zu einer Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen mit Kindern. Zusätzlich trägt *karenz plus* dazu bei, daß Mütter durch Erwerbsarbeit ein existenzsicherndes persönliches Einkommen erzielen können. Folgende Faktoren tragen maßgeblich zur Erreichung dieser Ziele bei:

- Höherqualifizierung: Diese kann dazu beitragen, das Risiko, arbeitslos zu werden, zu verringern. In diesem Zusammenhang sind vor allem die gefragten Qualifikationen (EDV; Kommunikation) zu nennen, deren Fehlen als Zugangsbarriere für viele Arbeitsplätze gilt.
- Unterstützung bei der langfristigen Berufsorientierung und Laufbahnplanung. Gerade aus frauenpolitischer Sicht ist dies wichtig, zumal Frauen aufgrund ihrer Sozialisation eine geringere Berufsorientierung aufweisen und daher besonders unterstützt werden müssen.
- Förderung des Zuganges zu Qualifikationen/Qualifizierungen, die den Interessen und individuellen Möglichkeiten der Frauen entsprechen. Im Hinblick darauf, daß viele (qualifizierte) Arbeitsplätze noch immer Vollzeitarbeit vorsehen und auf die Bedingungen von ArbeitnehmerInnen mit Kinderbetreuungspflichten kaum eingehen, sind vor allem auch Qualifikationen nützlich, die in Teilzeitarbeitsverhältnissen gefragt sind.
- Unterstützung im Hinblick auf den Umgang mit der Doppelbelastung von Familienarbeit und Beruf.
- Bewältigung persönlicher Problemlagen im Zusammenhang mit der Mutterschaft (Depressionen, Schulden etc.).
- Stabilisierung des Selbstvertrauens als Grundvoraussetzung für ein dauerhaftes Bestehen am Arbeitsmarkt.
- Hoher gesellschaftspolitischer Nutzen im Hinblick auf Frauenförderung am Arbeitsmarkt im Sinne des Gender-Mainstreaming-Ansatzes.

5.1 Exkurs: Unterstützungsleistungen für Mütter nicht existenzsichernd

In Zusammenhang mit der Frage nach dem Nutzen von *karenz plus* muß auch darauf hingewiesen werden, daß ein existenzsicherndes persönliches Einkommen im Sinne einer Unterstützungsleistung für Mütter rechtlich nicht vorgesehen ist.

Das Karenzgeld ist eine einkommensunabhängige Versicherungsleistung. Es ist insbesondere für Frauen, die in einer Partnerschaft leben, nicht existenzsichernd. Mit dem Ende des Karenzgeldbezuges ist automatisch der Anspruch auf Arbeitslosengeld erschöpft. Gelingt der Wie-

dereinstieg nicht, gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder das Familieneinkommen ist niedrig, und die Frauen haben ein Jahr lang Anspruch auf Sondernotstandshilfe, oder es ist hoch, und sie haben keinen Bezug mehr.

Abschließend soll noch darauf hingewiesen werden, daß eine fiskalische Analyse des Projektes *karenz plus* aus folgenden Gründen nicht möglich war:

Es gibt wienweit keine aktuellen Vergleichsdaten darüber, wie hoch die Wiedereinstiegsquote krenzierter Frauen zur Zeit ist. Die einzig verfügbaren Daten stammen aus dem Jahr 1991.¹⁶ Das Vorhandensein von Daten zum Thema des Verbleibs krenzierter Frauen nach Ende des Karenzgeldbezuges wäre im Sinne des Gender Mainstreaming von großer strategischer Bedeutung.

Außerdem haben sich seit damals sowohl die wirtschaftliche Lage als auch die Karenzregelungen verändert (seit 1991 maximal 24 Monate für ein Elternteil, seit 1996 nur noch maximal 18 Monate bei Bezug durch nur eine Person). Schließlich gibt es andere Vergaberichtlinien für Unterstützungsleistungen, wie Sondernotstand (Rückgang von 1.910 Bezieherinnen in Wien 1994 auf 478 Bezieherinnen 1999¹⁷) und Bildungskarenz. In diesem Zusammenhang soll auf den Bedarf an aktuellen statistischen Daten zum Thema »Karenz und Wiedereinstieg« hingewiesen werden.

5.2 Exkurs: Die Wiedereinstiegsquote in Wien 1991 und bei *karenz plus* 2000

Der Anteil der Frauen, die 1991 nach Ende des Karenzgeldbezuges unselbständig erwerbstätig waren, betrug 42%. Sechs Monate nach Ende des Karenzgeldbezugs lag dieser allerdings nur noch bei 34%. 22% der Mütter bezogen nach dem Ende der Karenz (Sonder-)Notstandshilfe.

Von den *karenz-plus*-Teilnehmerinnen des Jahres 1999 geben zum Zeitpunkt der Befragung im Juni 2000 50% an, wieder erwerbstätig zu sein. 41% davon sind unselbständig erwerbstätig. Das bedeutet, daß bei den ehemaligen *karenz-plus*-Teilnehmerinnen der Anteil der unselbständig Erwerbstätigen rund sechs Monate nach Ende des Karenzgeldbezuges um rund sieben Prozentpunkte höher liegt als für die weibliche Erwerbsbevölkerung im Jahr 1991. Dieser Umstand weist allerdings noch nicht darauf hin, daß die Wiedereinstiegsquote bei *karenz-plus*-TeilnehmerInnen auch im Jahr 2000 höher liegt, da für dieses Jahr keine Daten vorliegen.

9% der *karenz-plus*-Kundinnen beziehen Sondernotstandshilfe, und 4% beziehen »Ausbildungsarbeitslose«. Der Anteil an Sondernotstandshilfebezieherinnen ist bei den *karenz-plus*-Kundinnen somit um elf Prozentpunkte niedriger als bei den ehemaligen Karenzgeldbezieherinnen 1991. Dieser Trend entspricht der Verminderung der Sondernotstandshilfeempfängerinnen wienweit.

16 Gerda Neyer u.a.: Karenzurlaub in Österreich, AMS Österreich 1995 (unveröffentlichte Studie).

17 Quelle: AMS Österreich: Leistungsbezieherdaten 1994 und 1999.

6 Fazit: Stärken, Schwächen, Entwicklungspotentiale

Insgesamt wird *karenz plus* bezüglich der arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Ziele, des Inhaltes und der Angebote als außerordentlich sinnvolles Projekt eingeschätzt. Es wird daher empfohlen, das Projekt weiterhin zu finanzieren und auszubauen. Im folgenden Kapitel werden zusammenfassend die Stärken und Schwächen von *karenz plus* herausgearbeitet. Anschließend werden Entwicklungspotentiale erörtert.

6.1 Stärken

Beruflicher Wiedereinstieg wird im Kontext der Familiensituation betrachtet

Die Beratung bei *karenz plus* betrachtet die berufliche Situation der jeweiligen Frau vor dem Hintergrund des privaten und familiären Kontextes. Eine solche Sichtweise wird der Lebensrealität von Frauen gerecht und ermöglicht eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt.

Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Müttern

Insbesondere mit der hausinternen Kinderbetreuung, aber auch mit den Kurszeiten wird den Bedürfnissen von Müttern mit Kleinkindern Rechnung getragen. Ohne ein solches Angebot wäre für einen Großteil der karenzierten Frauen die Teilnahme nicht möglich.

Ausführliche Behandlung des Ablösungsprozesses vom Kind

Die Ergebnisse der Evaluierung zeigen, daß bei den Teilnehmerinnen von *karenz plus* im allgemeinen ein großer Bedarf danach besteht, die Rolle der berufstätigen Mutter zu reflektieren. Allerdings unterscheiden sich die Frauen darin, ob der Ablösungsprozeß vom Kind bereits abgeschlossen ist oder nicht bzw. wie lange dieser dauert.

Folgende Angebote bieten den Frauen die Möglichkeit, den Umgang mit der Loslösung vom Kind zu bearbeiten: die hausinterne Kinderbetreuung, der Grundkurs und die Arbeitsgruppe »Kinderbetreuung«. Im Rahmen der hausinternen Kinderbetreuung haben die Frauen die Möglichkeit, in geschütztem Rahmen zu testen, wie sie und das Kind mit der außerhäuslichen Betreuung zurechtkommen. Der Grundkurs thematisiert insbesondere die Veränderungen, die mit der Mutterschaft einhergehen, sowie die gesellschaftlichen Normen, mit denen berufstätige Mütter konfrontiert sind.

Es zeichnet *karenz plus* aus, daß dort, im Gegensatz zu anderen öffentlichen Einrichtungen, Ängste im Zusammenhang mit der Ablösung vom Kind thematisiert werden dürfen.

Stärkung des Selbstvertrauens

Eine weitere Stärke von *karenz plus* ist die Steigerung des Selbstvertrauens. Frauen erfahren in der Karenz einen massiven Einbruch des Selbstwertgefühls. Ein Wiedereinstieg kann jedoch nur gelingen, wenn Frauen genügend Selbstvertrauen haben, was ihre beruflichen Fähigkeiten anbelangt.

Aufhebung der Isolation als Mutter

Für die karezierten Frauen bietet *karenz plus* in der Regel die erste Möglichkeit, sich mit anderen Frauen über ihre persönliche und berufliche Situation auszutauschen. Die Teilnahme an *karenz plus* stellt somit eine Abwechslung zur täglichen Routine des Familienalltags dar.

Akzeptanz und wertschätzendes Klima

Die Atmosphäre bei *karenz plus* ist von Wertschätzung und Akzeptanz für die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen geprägt. Der Trainingsstil ist tendenziell offen und nicht direktiv, der Beratungsansatz ganzheitlich.

Kundinnenorientierung

Im Gegensatz zu anderen öffentlichen Einrichtungen ist die Beratung bei *karenz plus* sehr kundinnenorientiert und freundlich. Es wird versucht, die karezierten Frauen darin zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen und Informationen einzufordern.

Die meistgelobten Angebote

- Grundkurs;
- Informationen zum Thema der Kinderbetreuung;
- EDV-Kurse;
- Bewerbungstraining.

6.2 Schwächen

Beratung von ambivalenter Haltung geprägt

Die Analyse der qualitativen Interviews zeichnet ein inkonsistentes Bild, was die Beratungsprogrammatische bei *karenz plus* anbelangt: Fallweise kommt es vor, daß Frauen, die nicht dazu bereit zu sein scheinen, die Bewerbung für einen Vollzeitjob empfohlen wird. Andernfalls scheint insbesondere die Gruppensituation zu bewirken, daß der Wunsch nach einem Full-Time-Job aufgrund von impliziten Gruppennormen (Mütter arbeiten Teilzeit) in Frage gestellt wird.

Vermutlich spiegelt diese Inkonsistenz das Vorhandensein widersprüchlicher Normen, die die Rolle der berufstätigen Mutter betreffen, wider. Die Frage, wieviel Zeit eine Mutter dem Beruf bzw. dem Kind widmen soll, scheint Ambivalenzen auszulösen: Einerseits herrscht insbesondere unter den Trainerinnen Einigkeit, daß Existenzsicherung durch ein eigenes Ein-

kommen ein wichtiges Ziel einer frauenpolitischen Maßnahme sein sollte. Andererseits haben die Trainerinnen Verständnis für den Wunsch vieler Teilnehmerinnen, eingeschränkt zu arbeiten, solange das Kind klein ist.

Blinde Flecken bei untypischen Teilnehmerinnen

Das Gros der Frauen hat sowohl Bedarf nach einer intensiven Beschäftigung mit dem Ablösungsprozeß vom Kind als auch nach einer beruflichen Neuorientierung. Dadurch besteht die Gefahr, daß übersehen wird, wenn eines dieser Bedürfnisse gar nicht vorhanden ist. Die Ergebnisse der Analyse zeigen, daß es auch Frauen gibt:

1. Die ausschließlich Bedarf nach Beschäftigung mit dem Ablösungsprozeß vom Kind haben;
2. die ausschließlich Bedarf nach Berufsorientierung bzw. Weiterbildung haben;
3. die ausschließlich Bedarf nach konkreten Informationen über finanzielle und rechtliche Fragen oder Kursangebote haben;
4. die nur einen Katalysator brauchen, um den geplanten Berufseinstieg vollziehen zu können.

Geschützter Rahmen birgt Gefahren in sich

Das Klima bei *karenz plus* steht in krassem Gegensatz zu traditionellen Unternehmenskulturen. Dies ist gleichzeitig eine große Chance, birgt aber auch Gefahren in sich. Während in Unternehmen stark ziel- und sachorientiert gearbeitet wird, ist bei *karenz plus* insbesondere im Gruppenkontext eher eine Personen- und Problemorientierung vorherrschend. Die Gefahr dabei ist, daß zwar eine intensive Auseinandersetzung mit der Gegenwart stattfindet, die Frage nach dem Verlauf der (beruflichen) Zukunft und der Lösung anstehender Probleme jedoch zu sehr in den Hintergrund tritt.

Die zumeist sehr empathische Haltung der Trainerinnen und die eher geringe Abgrenzung der Trainerinnen von den Teilnehmerinnen kann ebenfalls zu einem eher problem- als lösungsorientierten Arbeitsstil beitragen.

Grundkurs hat zwei konkurrierende Schwerpunkte

Die beiden zentralen Themenbereiche »Mutterrolle/Ablösung vom Kind« und »Berufsorientierung/Berufsplanung« können im Rahmen des neunwöchigen Grundkurses nicht hinreichend bearbeitet werden. Derzeit liegt der Schwerpunkt tendenziell beim Thema der Ablösung vom Kind, was auf Kosten jener Frauen geht, die insbesondere Bedarf an Berufsorientierung haben. Andererseits gibt es Frauen, die auch am Ende des Grundkurses für das Thema der Berufsorientierung nicht zugänglich sind. Bei diesen Frauen scheint es einen noch größeren Bedarf an Beschäftigung mit der Mutterrolle zu geben, als in der derzeitigen Form abgedeckt werden kann.

Eine mögliche Erklärung für die Konzentration des Grundkurses auf das Thema »Mutterschaft« ist, daß dies das verbindende Thema aller *karenz-plus*-Teilnehmerinnen ist. Beim Berufsthema hingegen treten die Unterschiede zwischen den Teilnehmerinnen deutlicher zutage.

Risiko der hausinternen Kinderbetreuung

Obwohl die Kinderbetreuung als besondere Stärke des Projektes angesehen werden kann, kann die räumliche Nähe der Kinderbetreuung auch Nachteile haben. Die Arbeitszeiten des Kurses orientieren sich stark an den Bedürfnissen der Kinder, was nicht den Bedingungen am Arbeitsmarkt entspricht. Aus den Interviews geht auch hervor, daß es Teilnehmerinnen gibt, die durch die Sorge um das Wohlergehen des Kindes und die Möglichkeit, jederzeit das Kind zu holen, Schwierigkeiten haben, sich auf den Kurs zu konzentrieren.

6.3 Entwicklungspotentiale, Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge

Mehr Information

Aus den Interviews wie auch aus der schriftlichen Befragung geht hervor, daß der Bedarf an aktuellen Informationen zu arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen, finanziellen Unterstützungsleistungen und Weiterbildungsangeboten nicht hinreichend gedeckt wird. Vorstellbar wäre etwa ein »Info-Tisch« mit ausreichend Material in jenem Raum, in dem die Erstgespräche stattfinden.

Ausführlichere Erstgespräche

Es wird empfohlen, die Dauer des Erstgespräches abhängig von der persönlichen und beruflichen Problemlage der jeweiligen Frau zu machen. Außerdem sollte besonderes Augenmerk auf solche Frauen gelegt werden, deren Situation und Bedürfnisse sich von denen der meisten *karenz-plus*-Kundinnen unterscheiden. Zu den verschiedenen, selteneren Konstellationen zählen u.a.:

- Ablösung vom Kind unproblematisch, klare Bereitschaft zur außerfamiliären Kinderbetreuung bereits gegeben;
- beruflicher Einstieg konkret geplant, nur Motivation notwendig;
- klare berufliche Pläne, nur konkrete Information notwendig, etwa über konkrete Weiterbildungsangebote;
- nur Informationen über arbeitsrechtliche Fragen und finanzielle Unterstützungsleistungen gewünscht;
- aber auch: beruflicher Einstieg in den nächsten Jahren nicht geplant.

Institutionalisierte Nachbesprechungen

Besonders für den Gruppenprozeß können institutionalisierte Nachbesprechungen hilfreich sein. Institutionalisierte Nachbesprechungen schaffen Distanz zum Feld, die Reflexion im Team ermöglicht es, blinde Flecken zu erkennen und weiterführende Inputs bzw. Feedbacks zu erarbeiten.

Gruppenarbeit

Insbesondere bei der intensiven Gruppenarbeit im Grundkurs ist zu bedenken, daß im Zuge des Gruppenprozesses Normen entstehen. Wenn etwa die Gruppennorm herrscht, daß Teilzeitarbeit die ideale Beschäftigungsform für eine berufstätige Mutter ist, kommt eine Teilnehmerin, die Vollzeit arbeiten will, in eine exponierte Lage. In solchen Fällen ist es wichtig, die Gruppennormen zu thematisieren und Außenseiterinnen zu unterstützen.

Grundkurs teilen

Es gibt bei *karenz plus* verschiedene Zielgruppen und verschiedene Bedürfnisse. Aufgrund der Ergebnisse der Evaluierung wird empfohlen, den Grundkurs in zwei einzelne »Basis-Grundkurse« aufzuteilen, die hintereinander oder einzeln belegt werden können. Folgende Titel und Themenschwerpunkte werden für diese zwei Kurse vorgeschlagen:

1. »Standortbestimmung und Familienmanagement«: Reflexion der Mutterrolle, Umgang mit dem Ablösungsprozeß vom Kind, Organisation einer Kinderbetreuung, Familienmanagement
2. »Berufsorientierung und Laufbahnplanung«: Berufsorientierung, Berufs- und Weiterbildungsplanung

Verstärkt Einzelberatungen

Insbesondere in zwei Fällen wäre ein zusätzliches Angebot an Einzelberatungen sinnvoll: Erstens, wenn eine individuelle Nachbearbeitung von Gruppenerfahrungen notwendig ist, zweitens, wenn sich die Anliegen oder die Situation der Frau sehr stark von den vorrangigen Bedürfnissen der anderen Teilnehmerinnen unterscheiden. Auch in der schriftlichen Befragung wird der Wunsch nach intensiverer Betreuung geäußert.

Angebot erweitern: telefonische Beratung

In einigen Fällen resultiert Unzufriedenheit der Teilnehmerinnen daraus, daß kaum telefonische Beratung stattfindet. So gibt es Frauen, die sich von *karenz plus* per Telefon Antworten auf konkrete Fragen in Zusammenhang mit der Karenz erwarten. Eine Ausweitung des Angebotes auf telefonische Auskünfte hat möglicherweise auch den Effekt, daß Frauen in einer früheren Phase der Karenz beraten werden können. In diesem Zusammenhang erscheint es sinnvoll, die Telefonzeiten auszuweiten (insbesondere vormittags).

Angebot erweitern: EDV-Kurse

Die Teilnehmerinnen äußern auch vermehrt Bedarf an EDV-Kursen, die über das derzeitige Angebot hinausgehen. Möglicherweise wird diesem Anliegen allerdings bereits im Rahmen von *karenz works*¹⁸ Rechnung getragen.

18 Siehe auch <http://www.abzwien.at/karenzworks.htm> zur näheren Information.

Zusätzliche Expertinnen (Juristinnen, Therapeutinnen), Migrantinnen

Im Hinblick auf den großen Bedarf an arbeits- und sozialrechtlichen Auskünften könnte eine Juristin das Personal nützlich ergänzen. Denkbar ist auch, eine Therapeutin für die individuelle Nachbearbeitung psychischer Krisen, die in der Gruppensituation aufbrechen können, in das Beratungsteam zu integrieren. Außerdem könnte eine Trainerin mit nicht-deutscher Muttersprache (türkisch, serbokroatisch) bewirken, daß Migrantinnen die Möglichkeit haben, verstärkt auf das Angebot von *karenz plus* zuzugreifen.

Um Frauen mit konkreten Weiterbildungswünschen besser beraten zu können, wäre eine verstärkte Kooperation mit Kontaktfrauen bei verschiedenen Weiterbildungseinrichtungen hilfreich.

Zugang für Frauen niedrigerer Bildungsschichten forcieren

Besteht die Absicht, vermehrt jüngere Frauen mit weniger Schulbildung anzusprechen, wird empfohlen, den Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit weniger auf Pressearbeit und mehr auf eine intensive Kooperation mit öffentlichen Einrichtungen, wie z.B. Arbeiterkammer und AMS, zu legen. Auch die Frauenabteilung des Österreichischen Gewerkschaftsbundes könnte eine Informationsplattform hinsichtlich des Angebotes von *karenz plus* unterstützen.

Zielführend wäre in diesem Zusammenhang, wenn etwa die Beraterinnen der Abteilung Frauen und Familie sowie der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht in der Arbeiterkammer er-sucht würden, Kundinnen auf *karenz plus* hinzuweisen. Ebenso erwiese sich eine intensive Ko-operation mit AMS-BeraterInnen in den Regionalen Geschäftsstellen als sinnvoll. Auch eine Zusammenarbeit mit den Bezirksstellen für Karenzgeld könnte nützlich sein.

7 Literatur

- AMS Österreich (Hg.) (1999): Unterstützung beim Wiedereinstieg. Möglichkeiten und Wirkungen frauenspezifischer Maßnahmen, publiziert als AMS report 10, Wien.
- AMS Österreich (Hg.) (2001): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt III: Evaluierung ausgewählter Maßnahmen des *abzwien*, publiziert als AMS report 22, Wien.
- AMS Österreich (Hg.) (2001): Aktive Arbeitsmarktpolitik im Brennpunkt V: Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen. Evaluation der Maßnahme WiederIn des AMS Wien, publiziert als AMS report 26, Wien.
- AMS Österreich (Hg.) (2001): Evaluierung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes 1999 für Wien, publiziert als AMS info 40 (zusammenfassende Kurzdarstellung), Wien.
- AMS Wien: Information des AMS Wien zum aktuellen Stand der Arbeitsmarktdaten, Mai 2000, Wien.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (1996): Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben – und danach? Forschungsberichte aus Sozial- und Wirtschaftspolitik Nr. 54, Wien.
- Enzenhofer, Edith/Kaup, Isabella/Ornetzeder, Michael/Steiner, Karin/Wollner, Eveline (2001): Evaluierung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes 1999 für Wien, Forschungsprojekt im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien und des WAFF, Wien.
- Neyer, Gerda u.a. (1995): Karenzurlaub in Österreich, Forschungsprojekt im Auftrag des AMS Österreich (unveröffentlichte Studie).
- Wiener Wirtschaft (2000), Jahrgang 24, Nr. 26, Wien.
- Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 1999/2000, Wien.

Annex 1

AMS info 40 (2001)

**Edith Enzenhofer, Isabella Kaupa, Michael Ornetzeder,
Karin Steiner, Eveline Wollner**

Evaluierung von Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Territorialen Beschäftigungspaktes 1999 für Wien*

Im Jahr 1999 wurde gemeinsam vom AMS Wien und dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) eine Evaluierung von insgesamt fünf verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen beauftragt,¹ die auch aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wurden. Alle Maßnahmen wurden im Rahmen des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung umgesetzt. Im einzelnen handelt es sich um folgende Projekte und Projektträger:

- Arbeiten und Lernen – bfi Wien
- OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstrassen – WIFI Wien
- FacharbeiterInnen-Intensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn – Siemens AG Österreich
- FacharbeiterInnen-Intensivausbildung Rehabilitation (Pilotmaßnahme) – Siemens AG Österreich
- *karenz plus – abzwien*

Für die Evaluierung wurden qualitative und quantitative Methoden verwendet: Neben Sozialdatenauswertungen und Fragebogenuntersuchungen wurden qualitative Interviews bei den TeilnehmerInnen der Maßnahmen durchgeführt. Außerdem wurden ExpertInneninterviews beim AMS Wien, beim WAFF und den Maßnahmeträgern in die Evaluierung miteinbezogen. Eine Abschätzung der wirtschaftlichen Effizienz der Maßnahmen erfolgte mittels Kosten-Nutzen-Analysen. Jede Evaluierung enthält weiters einen Vergleich mit ähnlichen Maßnahmen in Österreich und anderen europäischen Ländern. Die zentralen Ergebnisse der Evaluierungen sind in Stärken-Schwächen-Profile und eine Beschreibung der Entwicklungspotentiale der jeweiligen Maßnahme zusammengefaßt.

* Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich im einschlägigen Projektbericht, Wien 2001.

1 Auftragnehmende Institute: abif, SORA, ZSI (alle Wien).

Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die evaluierten Qualifizierungsmaßnahmen und deren Unterscheidungsmerkmale.

Übersicht: Evaluierte Maßnahmen					
	Siemens FacharbeiterInnen-Intensivausbildung Kommunikationstechnik	Siemens FacharbeiterInnen-Intensivausbildung Rehabilitation	<i>karenz plus</i>	Arbeiten und Lernen	OrganisationsassistentInnen
Anzahl der TeilnehmerInnen (TN)	34	13	459 (1999)	102	Insgesamt 31 1. Kurs (16 TN) 2. Kurs (15 TN)
Zeitraum	25 Monate	25 (30) ² Monate	Je nach Bedarf	12 Monate	9 Monate
Kursmaßnahme	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Beratungsmaßnahme	Nein	Nein	Ja	Nein	Nein
Vermittlung von Praxis- bzw. Arbeitserfahrung	Ja	Ja	Nein	Ja	Ja
Zuständig für Placement	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja
Erwerb eines Zertifikates	Ja	Ja	Nein	Nein	Ja
Plankosten (öS)	öS 22.000.000,-	Nicht bekannt	öS 5.235.370,- (1999)	öS 5.951.907,-	öS 5.898.591,-
Reale Kosten	Nicht bekannt	Nicht bekannt	öS 4.921.248,- (1999) ³	öS 4.999.881,- (inkl. BMI)	Insgesamt öS 5.296.857,-
Finanziert durch	AMS	AMS	AMS	AMS, WAFF, BMI	AMS, WAFF
Kosten der Maßnahme pro TN (nur Förderung)	Bei 34 TN öS 647.058,-	Nicht bekannt	Bei 459 TN öS 11.406,-	Bei 102 TN öS 49.018,-	Bei 31 TN öS 170.866,-
Vermittlungsrate unmittelbar nach Maßnahmenende	80–90%	Nicht bekannt ⁴	Nicht zutreffend	17%	1. Kurs: 25% 2. Kurs: 13%
Vermittlungsrate ca. drei Monate nach Kursende	Nicht bekannt	Nicht bekannt	Nicht zutreffend	19%	1. Kurs: 31% 2. Kurs 20%

1. Arbeiten und Lernen – bfi Wien

Diese Kursmaßnahme, die vom Berufsförderungsinstitut (bfi) Wien durchgeführt wird, verfolgt das Ziel, Langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Bau- und Baunebengewerbe beschäftigt waren, praxisnah auszubilden und zu beschäftigen. An der Maßnahme nehmen ausschließlich Männer teil. Ausbildungsorte sind Baustellen öffentlicher Gebäude, die im Zuge des Kurses unter Anleitung von Schlüsselkräften renoviert werden.

Im Kursjahr 1999/2000 gab es einen hohen Anteil an alkohol- und drogenabhängigen Personen. Andere Problemlagen der Teilnehmer sind Obdachlosigkeit, Schuldenprobleme, psychische und geistige Handicaps, eine erhöhte Gewalt- und Aggressionsbereitschaft sowie Haftstrafen.

2 Die Pilotmaßnahme wurde abweichend von der ursprünglichen Planung um ca. fünf Monate verlängert.

3 Laut einer Schätzung des *abzwien*, der zufolge 94% der budgetierten Summe verbraucht wurden.

4 Die FacharbeiterInnen-Intensivausbildung Rehabilitation (Pilotmaßnahme) war zum Zeitpunkt der Evaluierung noch nicht abgeschlossen.

Vor allem im Hinblick auf die teils schweren Vermittlungsproblematiken der Teilnehmer erweist sich das Projekt als gute Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt. So werden nicht nur Fertigkeiten trainiert und Arbeitserfahrung auf Baustellen vermittelt; durch eine Sozialarbeiterin wird auch versucht, gemeinsam mit den Teilnehmern die individuelle Problemlage weitestgehend zu bearbeiten, um die Vermittelbarkeit zu erhöhen. Für die Allgemeinheit entsteht in Form kostengünstiger Renovierungen zusätzlich ein beträchtlicher Nutzen.

Es wird empfohlen, im Anschluß an die Maßnahme eine Fortsetzung der Betreuung durch eine Organisation zu installieren, die für das Outplacement zuständig ist (z.B. Transconsult).

Um zu gewährleisten, daß die richtigen Teilnehmer zugewiesen werden, wäre eine Kooperation mit der vom AMS geplanten Clearingstelle wünschenswert.

Außerdem wird vorgeschlagen, eine begleitende Stabilisierungsphase einzuführen, in der AMS-KundInnen mit schweren persönlichen und gesundheitlichen Problemen ausgeschlossen werden können, die in anderen Maßnahmen besser aufgehoben sind.

Für den Fall, daß die Form einer Kursmaßnahme beibehalten wird, sollte im Sinne einer besseren Vermittelbarkeit auf die zahlreichen Qualifizierungswünsche der Teilnehmer eingegangen werden.

Ein weiterer Verbesserungsvorschlag ist die Gründung eines Vereins durch den Kursträger bfi. Dieser könnte eine gemeinnützige Beschäftigungsinitiative betreiben und die kollektivvertragliche Bezahlung der Teilnehmer ermöglichen.

2. OrganisationsassistentInnen für Wiener Einkaufsstraßen – WIFI Wien

Diese Maßnahme besteht aus einer theoretischen Ausbildung und einem Praktikum. Im theoretischen Teil werden ehemalige Handelsangestellte drei Monate lang in den Bereichen EDV, Marketing und Kommunikation ausgebildet, das Praktikum beinhaltet eine Beschäftigung im Marketingbüro der Wirtschaftskammer für die Dauer von bis zu fünf Monaten. Das Projekt ist direkt bei der Wirtschaftskammer angesiedelt.

Zur Zielgruppe zählen langzeitarbeitslose und übertrittsgefährdete Personen, die ehemals im Handel beschäftigt waren bzw. über kaufmännische Vorbildung verfügen. Betrachtet man das Geschlechterverhältnis, so war dieses im ersten Kurs ausgewogen, im zweiten Kurs überwiegend Frauen mit 13 von 15 TeilnehmerInnen insgesamt.

Der Theorieteil vermittelt Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt gefragt sind. Ein geringer Teil der TeilnehmerInnen konnte in das Organisationsbüro, das Marketingbüro der Wirtschaftskammer oder das WIFI vermittelt werden.

Die Bezeichnung »OrganisationsassistentInnen« ist irreführend, da mit dieser Bezeichnung Bürotätigkeiten verbunden werden, die Tätigkeiten, für die die Teilnehmenden vermittelt werden sollten, aber eher im Verkaufsbereich angesiedelt sind.

Es ist unklar, für welche Tätigkeit am Arbeitsmarkt die theoretische Ausbildung qualifi-

ziert. Es existiert auch Unsicherheit darüber, welche arbeitsmarktauglichen Tätigkeiten im Marketingbüro erlernt werden.

Verbessert werden könnte die Betreuung, die fachliche Unterweisung und die Unterstützung der TeilnehmerInnen beim Placement. In diesem Zusammenhang wird durch den Maßnahmenträger eine Reduzierung der TeilnehmerInnenzahl angeregt.

Außerdem wird vorgeschlagen, den Praxisteil von einer Kursmaßnahme in eine Beschäftigungsmaßnahme umzuwandeln oder aus der Maßnahme einen gemeinnützigen Beschäftigungsbetrieb zu machen.

3. FacharbeiterInnen-Intensivausbildung zum/zur KommunikationstechnikerIn – Siemens AG Österreich

Ziel dieser Maßnahme ist die Qualifizierung von übertrittsgefährdeten Personen mit Hauptschulabschluß zum/zur FacharbeiterIn für Kommunikationstechnik im Rahmen des zweiten Bildungsweges. Die Zuweisung erfolgt durch die Regionale Geschäftsstelle Metall/Chemie. Die gesamte Maßnahme erstreckt sich über 25 Monate und besteht aus den vier Modulen Informationsveranstaltung, Vorbereitungsveranstaltung, Hauptlehrgang und Aufbaulehrgang. Der einjährige Hauptlehrgang wird mit einer Facharbeiterprüfung abgeschlossen. Maßnahmenträger ist die Siemens AG Österreich.

Im zu evaluierenden Jahrgang 1999/2000 absolvierten zwölf Personen den Hauptlehrgang (zehn Männer und zwei Frauen). In hohem Maß wurden Langzeitarbeitslose zugebucht. Die geplante TeilnehmerInnenzahl wurde, ebenso wie der geplante Frauenanteil von 50%, nicht erreicht. Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug im Durchschnitt 21 Monate.

Die Ausbildung hat einen hohen arbeitsmarktpolitischen Nutzen, da sie durch die formale Ausbildung und Qualifizierung eine nachhaltige Erwerbstätigkeit bislang gering qualifizierter Personen fördert. Dadurch wird auch ein Beitrag zur Verringerung der Langzeitarbeitslosigkeit geleistet.

Unter der Annahme eines statischen Berechnungsmodells ergibt sich für die Maßnahme eine theoretische Amortisation in ca. zwölf Jahren. Empfohlen werden daher eine Erhöhung der TeilnehmerInnenzahl oder eine Redimensionierung des Kursdesigns inklusive der Kurskosten zur Erhöhung der fiskalischen Effizienz.

Außerdem wird angeregt, verstärkt Personen aus der Hauptzielgruppe der Übertrittsgefährdeten zuzubuchen. Es könnte aber auch die Zielgruppe neu definiert und ausgeweitet werden.

Des Weiteren sollte eine grundlegende Neuorganisation der Kurszeiten angedacht werden (z.B. Verkürzung der Selektionsphase von fünf auf drei Monate; Verlängerung des Hauptlehrganges um diese zwei Monate auf 14 Monate, wodurch eine Fünf-Tage-Woche mit maximal 45 Stunden möglich wäre).

4. **FacharbeiterInnen-Intensivausbildung Rehabilitation – Siemens AG Österreich**

Ziel dieser Maßnahme ist es, Personen mit Hauptschulabschluß und leichten Behinderungen im Rahmen des zweiten Bildungsweges innerhalb eines Jahres zu FacharbeiterInnen zu qualifizieren. Das Konzept dieser Maßnahme wurde analog zu jenem der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung zum/zur ElektromechanikerIn für Schwachstrom entwickelt. Bei der FacharbeiterInnen-Intensivausbildung Rehabilitation handelt es sich um ein Pilotprojekt des Maßnahmenträgers Siemens AG Österreich, das seit Juni 1999 im Rahmen der technischen Fortbildung »PC-Schule« durchgeführt wird.

Die Zuweisung erfolgt durch die Regionale Geschäftsstelle Rehabilitation. An der Maßnahme nehmen nur Männer teil. Die Dauer der Arbeitslosigkeit vor Eintritt in die Maßnahme betrug im Durchschnitt 41 Monate. Die Drop-Out-Quote ist hoch: Von 40 zugebuchten Personen befanden sich zum Evaluierungszeitpunkt nur sieben Personen tatsächlich in der Ausbildung.

Der zentrale arbeitsmarktpolitische Nutzen der Maßnahme ist, daß sie Personen mit leichten Behinderungen eine Qualifizierung zum/zur FacharbeiterIn bietet. Dadurch können die Chancen auf eine nachhaltige Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt deutlich verbessert werden.

Optimierungsbedürftig erscheint die Kommunikation zwischen Träger und teilnehmenden Personen. Es scheint nicht immer zu gelingen, letzteren Veränderungen im Konzept verständlich zu vermitteln. So entstehen Mißverständnisse, die sich motivationsmindernd auswirken.

Eine weitere Schwäche ist, daß seitens des Maßnahmenträgers zu wenig Vorbereitungen auf die Zielgruppe getroffen wurden. Dies führte zu einer tendenziellen Überforderung der teilnehmenden Personen.

Deren Verbesserungsvorschläge beziehen sich in erster Linie auf eine Ausweitung der Ausbildungsdauer bei gleichzeitiger Verkürzung der Wochenausbildungszeit auf 40 Stunden. Zudem wünschen sich die TeilnehmerInnen eine Reform des Werkstattunterrichts.

5. ***karenz plus – abzwien***

Ziel von *karenz plus* ist es, Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Zur Zielgruppe zählen Frauen, deren jüngstes Kind nicht älter als zwei Jahre ist und die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Die Angebote von *karenz plus* umfassen ein verpflichtendes persönliches Erstgespräch sowie verschiedene Module von Einzel- und Gruppenberatung, Weiterbildungskurse und eine hausinterne Kinderbetreuung.

Die Teilnehmerinnen von *karenz plus* sind karenzierte Mütter. Sie haben ein überdurchschnittlich hohes Bildungsniveau: 46% haben ein Studium oder eine hochschulähnliche Ausbildung abgeschlossen oder zumindest angefangen. Nur 22% der Teilnehmerinnen werden über das AMS vermittelt.

karenz plus hat langfristig einen hohen arbeitsmarkt- und frauenpolitischen Nutzen, da es die Erwerbstätigkeit und Karriereplanung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern langfristig und nachhaltig fördert. Dadurch wird ein längerfristiger Ausstieg aus dem Berufsleben im Anschluß an die Karenzzeit verhindert. Der wichtigste Nutzen für die Teilnehmerinnen liegt in einer Steigerung des beruflichen Selbstvertrauens und in einer beruflichen und persönlichen Neuorientierung.

Es wird empfohlen, den Grundkurs aufgrund seiner zwei konkurrierenden Schwerpunkte (Ablösung vom Kind versus Berufsplanung) in zwei Teilen abzuhalten, die auch alleine gebucht werden können.

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmerinnen beziehen sich in erster Linie auf eine Ausweitung des Angebotes und zusätzliche Kursplätze, außerdem wird der Wunsch nach telefonischer Auskunft und Beratung geäußert.

Annex 2

AMS info 23 (1999)

Lorenz Lassnigg, Andrea Leitner, Peter Steiner, Angela Wroblewski

Evaluation der Initiative für Wiedereinsteigerinnen des AMS*

Die Wiedereinsteigerinnen-Initiative des AMS

Mit der Wiedereinsteigerinnen-Initiative (WE-Initiative), die österreichweit im Herbst 1995 gestartet wurde, hat das Arbeitsmarktservice Österreich einen wichtigen Schritt gesetzt, um Frauen nach einer längeren Berufsunterbrechung den Wiedereinstieg zu erleichtern. In den Jahren 1996 und 1997 wurden Fördermittel im Ausmaß von je 100 Millionen Schilling reserviert, um »Frauen nach familienbedingter Berufsunterbrechung und/oder mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsaufnahme wegen Betreuungspflichten« eine Teilnahme an Fördermaßnahmen zu ermöglichen. Die Frauen dieser Zielgruppe sollten beim Wiedereinstieg in das Erwerbsleben durch ein breites Spektrum an Maßnahmen, die je nach der spezifischen Problemlage eingesetzt werden sollten, unterstützt werden. Im Rahmen der WE-Initiative wurden folgende Maßnahmen angeboten:

- Spezielle Beratungsangebote für Wiedereinsteigerinnen;
- Berufsorientierungskurse;
- Kurse zur Qualifizierung;
- Aktivgruppen;
- Beihilfen zur betrieblichen Eingliederung;
- Stiftungsähnliche Maßnahmen (Maßnahmenbündel);
- Unterstützung für die Kinderbetreuung.¹

Ein Drittel aller Förderungen erfolgte durch Qualifizierungsmaßnahmen, weitere 25% durch Berufsorientierungskurse und 18% durch Aktivgruppen. Jeweils rund 10% der Teilnahmen entfielen auf betriebliche Eingliederungsbeihilfen bzw. Maßnahmenbündel.

* Eine ausführliche Darstellung der hier skizzierten Ergebnisse findet sich im AMS report 10, Wien 1999.

1 Unterstützungangebote zur Kinderbetreuung wurden nicht in die Evaluation einbezogen.

Zur Evaluation der WE-Initiative

In der vom Institut für Höhere Studien (IHS) durchgeführten Evaluation wurden die Struktur der Teilnehmerinnen sowie die Wirkungen der Maßnahmen anhand unterschiedlicher Datenbasen (AMS-Datenbestand, Sozialversicherungsdaten, Befragung von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen) analysiert. Den Teilnehmerinnen wurde eine Vergleichsgruppe von Nicht-Teilnehmerinnen aus dem Bestand der arbeitslosen Frauen im Alter von 20 bis 45 Jahren mit dem Vermittlungshindernis »Mobilitätseinschränkung« gegenüber gestellt.

Teilnehmerinnen an der WE-Initiative

Wer wurde nun im Rahmen der WE-Initiative gefördert? Drei Viertel der geförderten Frauen sind zwischen 26 und 40 Jahren alt und befinden sich somit in jener Lebensphase, in der viele Frauen zusätzlich Familienarbeit zu bewältigen haben. Im Vergleich zur Gesamtheit aller arbeitslos gemeldeten Frauen finden sich unter den Teilnehmerinnen seltener Frauen, die nur über einen Pflichtschulabschluß verfügen (40%), aber häufiger Absolventinnen von BMS (knapp 20%). Bei den Lehrabsolventinnen dominieren Bürokauffrauen, Verkäuferinnen und Friseurinnen. Ein Drittel der Teilnehmerinnen war zuletzt in einem Büroberuf tätig, rund 20% in der Industrie und 16% in Handel und Verkehr. Vor ihrem Eintritt in eine Maßnahme bzw. Inanspruchnahme eines Unterstützungsangebotes waren ein Drittel der Frauen im Haushalt tätig und weitere 40% arbeitslos gemeldet. Ein Großteil der Teilnehmerinnen war vor der Maßnahme bereits aktiv auf Arbeitsuche. Dabei sahen sie sich bei der Arbeitsplatzsuche primär mit folgenden Problemen konfrontiert: Betreuungspflichten, Arbeitsplatzmangel (in Wohnortnähe bzw. Teilzeit), längere Unterbrechungsdauer, Qualifikationsdefizite und Diskriminierung aufgrund des Alters.

Zugang zur WE-Initiative

Die Analyse jener Faktoren, die einen Einfluß auf die Teilnahme an der WE-Initiative haben, gibt einerseits Auskunft über den Zugang zur Förderung, gleichzeitig aber auch einen Einblick in Hemmnisse einer Teilnahme von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.

Der Vergleich der Teilnehmerinnen mit den Nicht-Teilnehmerinnen² zeigt, daß sich die Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen in unterschiedlichen Phasen des Wiedereinstiegs befanden: Die Frauen der Vergleichsgruppe waren, bevor sie eine Förderung erhielten, in größerem Ausmaß noch beschäftigt oder in Karenz. Da die Kinder der Frauen der Vergleichsgruppe tendenziell jünger sind als jene der Teilnehmerinnen, empfinden sie die Organisation der Betreuungspflichten als das wichtigste Problem. Die Intensität der bisherigen Arbeitsplatzsuche ist im Vergleich zu den Teilnehmerinnen geringer. Unabhängig von dieser Konstellation der

2 In das multivariate Modell zur Analyse der Einflußfaktoren auf die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme wurden folgende Variablen einbezogen: Alter, Ausbildung, Familiensituation (Familienstand, Zahl und Alter der Kinder im Haushalt), Wohnregion, Erwerbssituation im Jahr vor der WE-Initiative, Intensität der Arbeitsuche vor der WE-Initiative, Einschätzung der arbeitsmarktbezogenen Problemsituation sowie Informationsstand bezüglich der WE-Initiative.

Betreuungspflichten spielen bei einem Teil der Nicht-Teilnehmerinnen auch regionale Erschwernisse eine Rolle, indem ein nennenswerter Teil aus entlegenen ländlichen Regionen kommt (40% der Frauen der Vergleichsgruppe wohnen im ländlichen Raum mit schlechter Verkehrsanbindung, aber nur 20% der Teilnehmerinnen). Aufgrund dieser Konstellation ist es auch erklärlich, daß die Frauen aus der Vergleichsgruppe über die angebotenen Maßnahmen in geringerem Ausmaß informiert waren. Ein weiteres Hindernis für eine Teilnahme liegt im formalen Ausbildungsniveau, da Frauen mit Pflichtschulabschluß in geringerem Maß von den Angeboten profitiert haben.

Betrachtet man die Konstellation für die Teilnehmerinnen, so sind diese eher aus einer längeren Unterbrechung, aus dem Status der Hausfrau oder der Arbeitslosigkeit mit Erfahrungen von mehr oder weniger intensiver erfolgloser Arbeitsuche in die Maßnahmen der WE-Initiative eingetreten. Als wichtigste Problemlagen werden die Erreichbarkeit potentieller Arbeitsplätze sowie Qualifikationsdefizite genannt. Ein Teil der Frauen hat sich aufgrund von Informationen aus der Öffentlichkeitsarbeit an das AMS gewandt, um eine Teilnahme an der WE-Initiative zu erreichen; dieser spezifische Faktor hat einen signifikanten Effekt zugunsten der Teilnahme.

Wirkungen der Maßnahmen

Durch den Vergleich der Arbeitsmarktsituation der Teilnehmerinnen und der Frauen der Vergleichsgruppe werden die Effekte der Maßnahmen im Rahmen eines quasi-experimentellen Designs auf individueller Ebene analysiert. Dies erfolgt zunächst einmal in einem Vergleich der Beschäftigungssituation der Teilnehmerinnen vor und nach der Maßnahme. Vor der Maßnahme war jeweils rund ein Drittel der Teilnehmerinnen arbeitslos bzw. im Haushalt tätig, rund ein Viertel war beschäftigt und 12% waren in Karenz. Demgegenüber waren zum 30.6.1997 39% arbeitslos, der Anteil der Frauen, die nicht in den Arbeitsmarkt integriert waren, reduzierte sich auf 22% und 38% standen in Beschäftigung. Damit hat innerhalb dieses Zeitraums primär eine Verschiebung von Nichterwerbstätigkeit zugunsten von Beschäftigung stattgefunden. Eine weitere Verbesserung der Beschäftigungssituation für die Teilnehmerinnen zeigt die Betrachtung über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten nach einer Maßnahme: 54% hatten eine Beschäftigung, 28% waren arbeitslos und der Anteil der erwerbslosen Frauen reduzierte sich weiter auf 15%. D.h. daß die Reintegration in den Arbeitsmarkt durch die Unterstützungsangebote für einen überwiegenden Teil dieser Frauen gelungen ist.

Der Vergleich der Beschäftigungssituation der Teilnehmerinnen mit jener der Nicht-Teilnehmerinnen zeigt, daß insbesondere jene Frauen von der Teilnahme an einer Maßnahme im Rahmen der WE-Initiative profitierten, die vorher arbeitslos waren oder im Haushalt tätig waren. Ihre Situation hat sich gegenüber der Vergleichsgruppe stärker verbessert als jene der Frauen in Karenz oder Beschäftigung. Vergleicht man das Beschäftigungsausmaß der Teilnehmerinnengruppe und der Vergleichsgruppe, so zeigt sich, daß unmittelbar vor und nach der Maßnahme die Frauen der Vergleichsgruppe in höherem Maß beschäftigt waren. Zum 30.6.1997 jedoch standen 38% der Teilnehmerinnen und 34% der Nicht-Teilnehmerinnen in Beschäfti-

gung. Auch auf längere Sicht, d.h. im ersten Halbjahr 1997, übersteigt das Beschäftigungsausmaß der Teilnehmerinnen jenes der Vergleichsgruppe.

Für die Analyse der Wirkungen wurden auch die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Teilnehmerinnen und der Vergleichsgruppe (Unterschiede in den soziodemographischen Merkmalen bzw. in der Beschäftigungssituation vor der Maßnahme) einbezogen.³ In der vorliegenden Untersuchung unterscheiden sich die beiden Gruppen hinsichtlich ihrer Entfernung zum Arbeitsmarkt. Werden die Ausgangsbedingungen konstant gehalten und ein »bereinigter Effekt« berechnet, so verstärkt sich der positive Effekt der Teilnahme. Vor allem die ungünstigen Folgen der längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wurden durch die Teilnahme an einer Maßnahme des WE-Programmes aufgewogen. Insgesamt sind die Teilnehmerinnen in höherem Ausmaß beschäftigt als die Frauen in der Vergleichsgruppe. Dieses positive Ergebnis wird noch unterstrichen, wenn man die Art der Beschäftigung berücksichtigt, da die Teilnehmerinnen häufiger als Angestellte und in unbefristeten Dienstverhältnissen beschäftigt werden.

Die Teilnahme hat also deutliche positive Effekte auf die Beschäftigungssituation nach der Maßnahme. Allerdings liefert *die Art der besuchten Maßnahme* – gegenüber dem Maßnahmenbesuch an sich – keinen zusätzlichen Erklärungswert für die Beschäftigungssituation nach der Maßnahme. Geht man jedoch davon aus, daß eine Aktivgruppe oder eine Qualifizierungsmaßnahme unmittelbar auf eine Beschäftigungsaufnahme ausgerichtet ist (als ein Berufsorientierungskurs), so bedeutet das ähnliche Ausmaß der Beschäftigungswirkung der verschiedenen Maßnahmen, daß auch schon die Förderung durch Berufsorientierung für viele Frauen sehr positiv wirksam war. Doch durch die Unterschiedlichkeit der im Rahmen eines Maßnahmentyps analysierten Einzelmaßnahmen darf dieses Ergebnis nicht überbewertet werden.

Neben der Verbesserung der Beschäftigungssituation bewirken die Maßnahmen weiters deutliche psychosoziale Effekte, d.h. Veränderungen im Selbstbewußtsein und im Auftreten der Frauen. Durch die Teilnahme kommt es in der Wahrnehmung der Teilnehmerinnen zu einer Stärkung des Vertrauens in die eigenen Fähigkeiten, einem selbstsicheren Auftreten und einem optimistischeren Blick in die berufliche Zukunft. Dies ist insofern wichtig, als einige Maßnahmen explizit darauf abzielen, den Wiedereinsteigerinnen Hilfe zur Selbsthilfe zu bieten (z.B. Aktivgruppen). Es zeigt sich beispielsweise, daß die Teilnehmerinnen stark an Selbstvertrauen gewonnen haben und sich entsprechend motivierter auf Arbeitsuche begeben. Insbesondere konnten die Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen das Vertrauen in ihre beruflichen Fähigkeiten steigern. Demgegenüber läßt sich bei den Frauen der Vergleichsgruppe häufiger eine Verschlechterung ihrer psychosozialen Lage feststellen.

3 In der Literatur und in vergleichbaren Untersuchungen wird im allgemeinen darauf hingewiesen, daß die Interpretation der Ergebnisse der Wirkungsanalyse nur unter Berücksichtigung der Zusammensetzung der beiden Gruppen erfolgen sollte. Dies insbesondere dann, wenn davon ausgegangen wird, daß sich die beiden Gruppen in bestimmten Kriterien unterscheiden.

Bewertung der WE-Initiative

Insgesamt wird die Initiative durch die Teilnehmerinnen äußerst positiv bewertet, was sich u.a. darin ausdrückt, daß 80% der Teilnehmerinnen Frauen in einer vergleichbaren Situation die Teilnahme auf jeden Fall empfehlen würden. Hinsichtlich organisatorischer Komponenten werden die Maßnahmen durchwegs positiv bewertet. Unterschiede zeigen sich primär hinsichtlich dem Grad der verwertbaren Kenntnisse, der Nützlichkeit sowie der Praxisrelevanz. Diese Punkte werden von Teilnehmerinnen an Qualifizierungsmaßnahmen überdurchschnittlich gut bewertet, während sich Teilnehmerinnen an Berufsorientierungskursen wesentlich kritischer äußern.

Durch die WE-Initiative konnten – wie gezeigt wurde – positive Effekte in Bezug auf die individuelle Arbeitsmarktsituation der Frauen erreicht werden. Abgesehen davon trug die WE-Initiative dazu bei, daß die Wiedereinstiegsproblematik innerhalb und außerhalb des AMS präsenter und bewußter wurde. Dies äußert sich auch in den Schulungsteilnahmen von Frauen. Im Rahmen der Arbeitsmarktausbildung hat im Programmzeitraum eine überproportionale Steigerung der Beteiligung von Frauen stattgefunden. Die Beteiligung von Frauen an Ausbildungsmaßnahmen ist gemessen am Arbeitslosenbestand seit 1996 deutlich gestiegen und war wesentlich stärker als jene der Männer, wodurch erstmals eine Reduktion der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Ausbildungsbeteiligung erfolgen konnte.

Helmut Mahringer, Dorothea Sturn, Birgit Woitech

Evaluation ausgewählter Maßnahmen des *abzwien**

Die hier vorliegende, vom Arbeitsmarktservice Wien in Auftrag gegebene und im Jahr 2000 abgeschlossene Evaluation (Auftragnehmer: Joanneum Research, Institut für Technologie- und Regionalpolitik Wien) ist nicht die erste Untersuchung des *abzwien* bzw. einzelner Maßnahmen dieser Organisation. Die Ergebnisse einer ersten, qualitativ orientierten Evaluation, die den Charakter einer wissenschaftlichen Begleitung hatte, erschien 1995. Weiterhin gab es in den 1990er Jahren eine Overhead-Evaluation sowie unlängst die Evaluation einer sehr neuen Maßnahme von *abzwien*, nämlich *abzwien.karenz plus*.

Die Besonderheit der gegenständlichen Studie liegt darin, daß das Design sowohl qualitative als auch quantitative Methoden integriert: Auf Grundlage einer Kurzanalyse der Arbeitsmarktsituation für Frauen in Österreich und Wien sowie einer Übersicht über die aktuelle Arbeitsmarktpolitik werden Maßnahmen und Zielsetzungen des *abzwien* zu diesem Rahmen in Beziehung gesetzt. Neben dem Aufzeigen möglicher Zielkonflikte wird auch herausgearbeitet, in welchem spezifischen Kontext die Arbeit von *abzwien* jeweils zu bewerten ist. Zahlreiche Interviews mit arbeitsmarktpolitischen ExpertInnen und auch einigen Unternehmen stützen die qualitative Analyse. Der quantitative Teil der Evaluation analysiert zunächst Beschäftigungsverläufe auf Basis eines zehnjährigen Beobachtungszeitraumes der Karrieren aller Teilnehmerinnen zweier zentraler Maßnahmen des *abzwien*: Diese zwei Maßnahmen sind das *abzwien.office management center (omc)* und die *abzwien.orientierungskurse (bo)*. Die Studie schließt mit einer Fiskalanalyse für das *omc*.

1. Leistungen und Maßnahmen des *abzwien* im Überblick

Das *abzwien* (ehemals ABZ Meidling: Ausbildungs- und Beschäftigungszentrum für Frauen) wurde 1992 in der Siedlung »Am Schöpfwerk« mit dem Modell- und Startprojekt *abzwien.office management centre (omc)* gegründet. Kernidee des Konzepts, Arbeit und Lernen zu verbinden,

* Eine ausführliche Darstellung der hier skizzierten Ergebnisse findet sich im AMS report 22, Wien 2001.

war die Kombination einer geförderten Beschäftigung mit fachlichen Ausbildungsinhalten, die eine berufliche Weiterqualifizierung gewährleisten. Seither ist *abzwien* kontinuierlich gewachsen. Trotz dieser Expansion und Diversifikation konzentrieren sich die Maßnahmen jedoch weiterhin auf Frauen, die erwerbslos sind oder den erfolgreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben suchen.

Neben dem *omc* bietet *abzwien* mittlerweile arbeitsmarktpolitische Beratungen, Kurse zur Arbeitsmarktorientierung (*Zurück in den Beruf, zib*) und eine weitere Maßnahme nach dem Modell »Arbeit und Lernen« (im Bereich neuer Informations- und Kommunikationstechnologien) an, nämlich *abzwien.techno media centre (tmc)*.

Das neue Projekt *abzwien.karenz plus* richtet sich speziell an Frauen während einer familienbedingten Berufsunterbrechung. Quer über alle Bereiche arbeitet das *abzwien.personal placement* unterstützend bei der Arbeitsplatzsuche.¹

Das *abzwien* versteht sich jedoch nicht nur als Maßnahmenträger, sondern auch als Frauenunternehmen, welches der Wirtschaft verschiedene Dienstleistungen anbietet. Neben den Leistungen des Placement zählen darunter die von *omc* und *tmc* erstellten Dienstleistungen im Büro- und IT-Bereich wie auch die Infrastruktur des im *tmc* beheimateten Cybercenter.

Auch das Motto von *abzwien* »Chancen für Frauen – Chancen der Wirtschaft« weist darauf hin, daß auf eine enge Zusammenarbeit mit Wiener Wirtschaftsbetrieben großer Wert gelegt wird. Dies gilt sowohl bei der Entwicklung neuer Konzepte als auch bei der Vermittlungsarbeit, welche *abzwien* leistet und welche von den Firmen als sehr positiv bewertet wurde. Anforderungen an fachliche Qualifikationen wird gezielt Rechnung getragen, was von den Unternehmen sehr geschätzt wird, da im Vergleich zu anderen Vermittlungswegen viel Zeit und Mühen eingespart werden können. Hierzu ein Statement aus einem Betrieb: »*Ich habe mich beim abzw immer gut verstanden gefühlt in meinen unternehmerischen Interessen.*«

2. Die Einbettung von *abzwien* in den arbeitsmarktpolitischen Kontext: Kohärenz und Konflikt

Integration von Wiedereinsteigerinnen: Anstieg der Erwerbsquoten oder Erhöhung der Arbeitslosigkeit?

Die zentrale Zielgruppe für *abzwien* sind Wiedereinsteigerinnen, die zum Teil lange Zeiten von Out-of-Labour-Force hinter sich haben. Für diese Frauen ist der Weg in die Beschäftigung ein schwieriger, der längerfristige und anspruchsvolle Maßnahmen (wie *omc* und *tmc*) benötigt. Solche Maßnahmen sind aber vergleichsweise teuer und nur für einen sehr beschränkten Teilnehmerinnenkreis konzipiert. Für eine Arbeitsmarktpolitik, die kurzfristige und meßbare Erfolge benötigt, ergeben sich daraus Zielkonflikte mit einem Träger, der Qualität und Langfri-

¹ Unter www.abzwien.at findet sich eine genaue Beschreibung der Leistungen und Maßnahmen.

stigkeit bei der Gestaltung seiner Maßnahmen im Auge hat. Zum anderen können sich Konflikte zwischen den beiden arbeitsmarktpolitischen Zielen, dem des generellen Beschäftigtenzuwachses auf der einen Seite und dem der Reduktion von Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite, ergeben. Werden Frauen aus der Out-of-Labour-Force in die Beschäftigung rückgeführt und dort mit dem durchschnittlichen Risiko der Arbeitslosigkeit konfrontiert, dann wird dies – unter sonst gleichbleibenden Bedingungen – die Zahl der Arbeitslosen erhöhen. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ist die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen daher nur dann von größerer Bedeutung, wenn das Ziel, die Erwerbsquoten zu erhöhen, auch als selbständige Zielsetzung wahrgenommen und nicht dem – meist wesentlich prominenter formulierten – Ziel der Reduktion von Arbeitslosenquoten untergeordnet wird.

Weiterbildung für Sekretärinnen oder Vermittlung neuer Technologien?

Analysiert man das Spektrum der Maßnahmen, welches abzwien anbietet, hinsichtlich ihrer Wirkung gegen Arbeitsmarktsegregation, so ist es eher die vertikale als die horizontale Segregation, die im Vordergrund steht: abzwien unterstützt mit allen Maßnahmen den Abbau vertikaler Segregation, d.h., Frauen soll die Möglichkeit gegeben werden, in höherwertige, besser bezahlte Beschäftigung zu kommen. Bei den Maßnahmen, die den Abbau horizontaler Segregation fokussieren, also die Erschließung neuer Arbeitsplätze in »nicht-traditionellen« Berufen, ist in erster Linie das tmc zu nennen, aber auch bo bzw. zib, wo den Frauen das gesamte Spektrum ihrer Möglichkeiten aufgezeigt wird.

Im »Kerngeschäft« des abzwien – dem omc – hingegen wird für traditionelle Frauenberufe qualifiziert und vorbereitet. Angesichts der gespannten Arbeitsmarktsituation für Büroberufe erscheint dies problematisch. Schaut man sich allerdings Alter und Geschichte und auch die Wünsche der Frauen an, so zeigt sich immer mehr, daß ein Anspruch auf das Eindringen in männerdominierte Berufe mit dieser Zielgruppe völlig fehl am Platz wäre. Eine Expertin: »(...) das ist nicht der Sinn des Projekts, und es ist auch zu spät. Beim Wiedereinstieg ist das zu spät. Und sie wollen es auch nicht, die Frauen.«

Zielgruppenspezifische Vermittlungsarbeit:

Beschränkung auf die Besten?

Ein Vorwurf, dem sich abzwien in seiner Arbeit immer wieder explizit oder implizit ausgesetzt sieht, ist der des sogenannten »Creaming.«² Wiedereinsteigerinnen zählen innerhalb der gesamten Gruppe der Personen mit besonderen Problemen am Arbeitsmarkt zu denen mit den besten Integrationschancen.³ Hinzu kommen die vergleichsweise guten formalen Qualifika-

2 Von »Creaming« (dt. in etwa: »Rahm abschöpfen«) spricht man, wenn Maßnahmen sich nur auf die besten, d.h. auf die am leichtesten zu integrierenden, Teile einer Gruppe beziehen und Problemfälle nicht erfassen.

3 So ergab die Evaluation sozialökonomischer Beschäftigungsprojekte: »Die Integrationschancen in den offenen Arbeitsmarkt sind für Überschuldete, Körperbehinderte und WiedereinsteigerInnen am besten, knapp gefolgt von Obdachlosen, psychisch Schwachen und geistig Behinderten. Die geringsten Chancen einer (Re-)Integration ins Erwerbsleben haben ehemalige Drogenabhängige und AlkoholikerInnen.« (WIFO – Biffi 1994, Seite 50).

tionen der Transitmitarbeiterinnen von *omc* und *tmc* (gemessen beispielsweise an weiblichen Arbeitslosen oder auch an weiblichen Nicht-Berufstätigen in Wien). Einschränkend ist hier allerdings zu erwähnen, daß dies nicht gleichermaßen auch für die Teilnehmerinnen der Orientierungskurse oder für die Frauenberatung gilt. Darüber hinaus sind die Frauen im *omc* älter und weisen weit überdurchschnittliche Abwesenheitszeiten vom Arbeitsmarkt (ca. 29% haben Abwesenheitszeiten von mehr als acht Jahren) auf.

Der Vorwurf des »Creaming« ist nur dann stichhaltig, wenn innerhalb der gleichen Problemgruppe abgeschöpft wird. Und damit stellt sich sofort die Frage nach der Definition der Problemgruppe: Zählt man alle Personen mit besonderen Vermittlungshemmnissen am Arbeitsmarkt zu einer Problemgruppe, dann sind die Wiedereinsteigerinnen wahrscheinlich in der Tat der »Rahm«. Definiert man hingegen die Zielgruppe genauer als Frauen mit Vermittlungshindernissen und längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, dann gilt der Vorwurf in nur noch sehr eingeschränktem Ausmaß: Insofern handelt es sich eher um eine besondere Zielgruppe, nicht aber unbedingt um die am besten Vermittelbaren innerhalb einer Problemgruppe. Auch bemüht sich *abzwien* – soweit möglich – Frauen mit weiteren Vermittlungshindernissen zu integrieren (beispielsweise gibt es im *omc* einen hohen Anteil von Frauen mit nicht-deutscher Muttersprache).

3. Die Verlaufsanalyse

Grundlage der Verlaufsanalyse ist ein Datensatz, der aus einer Kombination von Daten aus dem EDV-System des Arbeitsmarktservice und aus den Versicherungsverläufen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger besteht. Zur Verfügung stehen Verlaufsdaten für den Zeitraum 1.1.1990 bis 31.12.1999.

Aufgrund der »technischen« Unmöglichkeit der Bildung einer Kontrollgruppe über einen so langen Maßnahmenzeitraum hinweg wurde hier die Methode des Vorher-Nachher-Vergleiches angewendet. Die Analyse wurde für die Orientierungskurse (*bo* bzw. *zib*) sowie für das *omc* durchgeführt.

Integrationserfolg: Konnten die Teilnehmerinnen langfristig stabile Beschäftigungsverhältnisse aufnehmen?

Wenn auch eine generelle Interpretation aller Maßnahmen problematisch ist und zudem hier Vorher-Nachher-Effekte von anderen Einflüssen überlagert sein können, ist doch die enorme Steigerung der Beschäftigungstage (oder auch Tagen in der »Nähe von Beschäftigung«, nämlich v.a. als Bezug von Arbeitslosengeld) zu Lasten der Out-of-Labour-Force-Tage beachtenswert (vgl. Tabelle).

Tabelle: Vorher-Nachher-Vergleich über den Verbleib (alle Maßnahmen)

	DV Tage (%)	AL/NH (%)	OLF (%)	SC Tage (%)
Vor Maßnahme	29,3	20,2	46,0	1,7
Nach Maßnahme	50,9	28,6	12,8	6,3

Abkürzungen: AL/NH: Bezug von Arbeitslosengeld/Notstandshilfe; DV: Dienstverhältnis, SC: Schulung; OLF: Out-of-Labour-Force.
Die Prozente summieren sich nicht auf 100, da die beiden Kategorien Pension und Wochenhilfe weggelassen wurden.

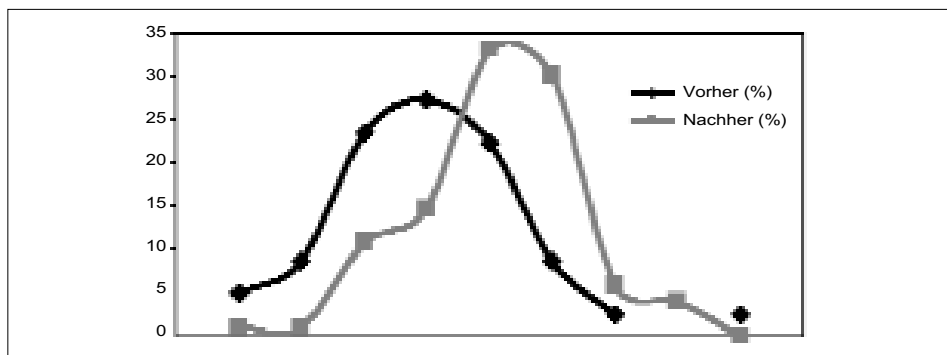
Quelle: InTeReg

Es werden hier auch schlicht demographische Faktoren eine Rolle spielen, da die typischen Out-of-Labour-Force-Zeiten Kindererziehungszeiten sind und die Frauen diesen Abschnitt während des Beobachtungszeitraums immer mehr hinter sich lassen. Dennoch zeigt sich eine Vermutung aus der qualitativen Analyse bestätigt: Konzentriert man Maßnahmen darauf, Frauen aus der Out-of-Labour-Force herauszuholen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren, so muß man in Kauf nehmen, daß selbst bei erfolgreichen Maßnahmen die Arbeitslosigkeit – zumindest gemessen als Zeiten von Arbeitslosengeldbezug – ansteigt.

Einkommensvergleiche: Verbesserung der Jobs nach der Maßnahme?

Für einen Vergleich der Einkommen der Teilnehmerinnen vor und nach der Maßnahme wurden die monatlichen Bruttoeinkommen herangezogen und jeweils Maximaleinkommen ermittelt. Dieses Vorgehen wurde gewählt, da das Maximaleinkommen als Signal für die Qualität der Beschäftigung zu interpretieren ist. Dieses zeigt den jeweils besten Job an, den die Frauen jeweils vor und nach der Maßnahme in der Lage waren zu bekommen, und gibt damit indirekt auch Hinweise auf den Qualifikationszuwachs durch die Maßnahme.

Für den Bereich der *omc* zeigte sich, daß der Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit mit einem deutlichen Einkommensanstieg verbunden war: Der Anteil der Kategorien der niedrigen Einkommen sank, jener der höheren stieg (zum Teil) erheblich (vgl. Grafik).

Grafik: Vorher-Nachher-Vergleich der Maximaleinkommen für *omc*

Quelle: InTeReg

Dies kann nur gelingen, wenn die Maßnahme nicht nur in der Lage ist während der Unterbrechungszeiten entstandene Dequalifikationen auszugleichen, sondern darüber hinaus entspre-

chend Qualifikationen vermittelt, die auf dem Markt nachgefragt werden. Angesichts der teilweise sehr langen Unterbrechungszeiten der Frauen im *omc* ist dies als besonderer Erfolg zu werten.

Diskontinuitäten: Waren die Maßnahmen in der Lage, Diskontinuitäten in den Erwerbsverläufen zu reduzieren?

Hier zeigten sich folgende Ergebnisse:

- Im Durchschnitt sind einer Frau fast 30 Episoden in zehn Jahren zuzurechnen.
- Es zeigen sich deutlich diskontinuierlichere Beschäftigungsverläufe vor der Maßnahme bei der *bo* als beim *omc*.
- Feststellbar ist eine starke Zunahme der mittleren Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses beim *omc*: Die mittlere Dauer liegt nach der Maßnahme bei fast einem Jahr.
- Wenige, dafür aber positive Veränderungen bei der *bo*: Die Dauer der Beschäftigung nimmt zu, die der Arbeitslosigkeit nimmt ab.

4. Fiskalanalyse und Schlußfolgerungen

Eine vollständige Fiskalanalyse wurde lediglich für das *omc* gerechnet. Um mit dem Problem einer fehlenden Kontrollgruppe seriös umgehen zu können, wurde auf Grundlage sekundärstatistischer Materials ein Referenzszenario mit Hilfe einer Vergleichsgruppe modelliert. Als Vergleichsgruppe werden hier langzeitarbeitslose Frauen in Wien mit Mobilitätseinschränkungen als Vermittlungerschwernis herangezogen. Dieses Referenzszenario wird der tatsächlichen Entwicklung gegenübergestellt, d.h., es werden für jedes Jahr anfallende Kosten und Erträge berechnet, die Differenzen zu den Kosten und Erträgen des Alternativszenarios gebildet und aufsummiert.

Es war geplant, diese Daten über die Dauer in den jeweiligen Kategorien für die Folgejahre plausibel zu extrapolieren, die Ergebnisse auf Gegenwartswerte zu diskontieren und auf dieser Grundlage einen Break Even Point zu ermitteln. Diese Arbeitsschritte erübrigten sich allerdings weitgehend, da bereits kurz nach Ablauf des zweiten Jahres nach Maßnahmenende Kosten und Erträge der Maßnahme ausgeglichen waren.

Die wesentlichen Gründe für die sehr kurze Amortisationsdauer des Projekts sind:

- Die direkten Teilnehmerinnenkosten sind zwar für das AMS selber hoch, nach Abzug aller Steuern und Abgaben, die an die öffentliche Hand zurückfließen, aber durchaus moderat.
- Die Frauen befinden sich nach einem und v.a. nach zwei Jahren zu einem so hohen Ausmaß in Beschäftigung, daß relativ hohe Rückflüsse an Steuern und Abgaben resultieren.

Dieses Ergebnis ist umso bemerkenswerter, wenn mitbedacht wird, daß zwei Elemente des Analysedesigns die Erträge zuerst eher moderat schätzen ließen: Erstens wurde im Gegensatz zum sonst üblichen Vorgehen berücksichtigt, daß nicht für alle Frauen Alternativkosten in Höhe der ansonsten ausgezahlten Transfers (Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe) anfallen. Dies des-

halb, weil nicht nur zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit differenziert wurde, sondern auch die Kategorie Out-of-Labour-Force einfließt. Zweitens wurde angenommen, daß die Frauen in der Vergleichsgruppe, wenn sie in Beschäftigung sind, das gleiche Einkommen beziehen wie die Frauen aus dem *omc*. Da die Durchschnittsverdienste dieser Frauen – wie wir aus der Verlaufsanalyse wissen – relativ hoch sind, werden hier die Erträge eher unterschätzt.

Dies heißt letztlich, daß trotz eines relativ konservativen Designs vieles darauf hindeutet, daß es sich beim *omc* um eine sehr effiziente Maßnahme für die öffentliche Hand handelt. Im Vergleich zu anderen Evaluationsergebnissen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen errechnet sich hier mit einer Frist von zwei Jahren nach der Maßnahme ein extrem früher Break Even Point.

5. **Schlußfolgerungen**

Dem *abzwin* wird vielfach vorgeworfen, elitäre und teure Maßnahmen zu organisieren, die Frauen in den Arbeitsmarkt bringen, die es ohnehin geschafft hätten. In bezug auf das »ohnehin geschafft« kann die Evaluation – ohne Kontrollgruppe (s.o.) – keine gesicherte Antwort geben, nur soweit, daß – mit Blick auf die Einkommensentwicklung der Frauen nach der Maßnahme – es sehr unwahrscheinlich ist, daß sie einen solchen Job bekommen hätten. In bezug auf »teuer« ist die Antwort der EvaluatorInnen: Nein.

Andrea Leitner und Angela Wroblewski

Chancen für Wiedereinsteigerinnen mit längeren Berufsunterbrechungen*

Evaluation der Maßnahme WiederIn des AMS Wien

Aufgrund des steigenden Problemdrucks auf dem Wiener Arbeitsmarkt sehen sich gerade Frauen, die nach einer längeren Berufsunterbrechung wieder in den Beruf einsteigen wollen, mit einer Vielzahl von Problemen konfrontiert. Hindernisse und Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Berufsunterbrechungen zeigen die für Frauen nach wie vor bestehenden beruflichen Benachteiligungen. Insbesondere betroffen sind Frauen mit längerer Unterbrechungsdauer und/oder ohne beruflich verwertbare Qualifikationen. Mit der Dauer von Berufsunterbrechungen gehen zum einen fachliche Dequalifizierungsprozesse einher, zum anderen findet meist eine Umorientierung des Lebensmittelpunktes auf die Familie statt, wodurch psychosoziale Unterstützung beim Wiedereinstieg wichtig wird. Vorhandene berufliche Qualifikationen verlieren aufgrund des technologischen Fortschrittes an Wert, womit häufig ein gemindertetes Selbstvertrauen bzw. Probleme bei der Eigenpräsentation verbunden sind und die Arbeitsplatzsuche nochmals erschwert wird. Die Folge sind Dequalifizierungsprozesse oder erfolglose Suche nach Arbeit mit dem Resultat, daß Frauen die Suche überhaupt aufgeben.

Wien weist zwar laut AMS-Statistik für Frauen eine niedrigere Arbeitslosenquote als für Männer auf, aber dies bedeutet keineswegs, daß die Situation der Frauen am Wiener Arbeitsmarkt besser wäre als in den anderen Bundesländern. Im Vergleich zu anderen österreichischen Regionen erweist sich für Wienerinnen eine Erwerbstätigkeit wichtiger als für Frauen in anderen Regionen, wobei die Frauen in Wien mit einer stärkeren finanziellen Notwendigkeit aufgrund der höheren Lebenskosten argumentieren. Zudem übersteigt seit 1998 die Arbeitslosenquote der Frauen in Wien jene der anderen Österreicherinnen.¹ Nach älteren Schätzungen auf Basis von Mikrozensus-Auswertungen 1990 versuchen in Wien jährlich 12.000 Personen nach einer längeren Unterbrechung eine Rückkehr in den Beruf, mehr als zwei Drittel davon haben den Beruf wegen Karenzurlaub und Kinderbetreuung unterbrochen, und für ca. 4.500 dauerte die Unterbrechung länger als zwei Jahre.

* Eine ausführliche Darstellung der hier skizzierten Ergebnisse findet sich im AMS report 26, Wien 2001.

1 Dies ist noch problematischer, wenn man sich vor Augen hält, daß die Höhe der Arbeitslosenquote aufgrund der Berechnungsform (Erwerbstätige als Basis) mit der Höhe der Erwerbsquote zusammenhängt und Wien eine deutlich höhere Erwerbsquote aufweist als ländliche Regionen.

Im allgemeinen wird eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen für Frauen angeboten, in die jedoch Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen nur schwer Eingang finden. Einer der Gründe ist, daß der Großteil der Schulungsmaßnahmen des AMS auf den bereits vorliegenden Qualifikationen aufbaut, also bestimmte Grundkenntnisse als Eingangsvoraussetzungen gefordert sind, die im Rahmen der Maßnahme auf den neuesten Stand gebracht oder durch notwendige Zusatzkenntnisse (z.B. Computerkenntnisse) ergänzt werden. Für Wiedereinsteigerinnen mit längerer Unterbrechungsdauer sind jedoch neben der Vermittlung von Qualifikationen häufig auch eine Um- oder Neuorientierung sowie psychosoziale Unterstützungsleistungen erforderlich.

1. Das Konzept von WiederIn

Die 1996 ins Leben gerufene stiftungsähnliche Maßnahme »WiederIn« berücksichtigt diese Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen im Rahmen ihrer Konzeption.² Das WiederIn-Programm wird von der start-Arbeitsintegrations GmbH (start), einem Tochterunternehmen des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF), gemeinsam mit dem Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien) durchgeführt. Konkretes Ziel dieser stiftungsähnlichen Maßnahme ist die Unterstützung von Frauen und Männern, die nach längeren Berufsunterbrechungen aufgrund von Betreuungspflichten (Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen) einen beruflichen Wiedereinstieg anstreben. Die Maßnahme ist modulartig aufgebaut: Auf Basis eines individuellen Karriereplanes, der im Rahmen einer mehrere Wochen dauernden Berufsorientierungsphase erarbeitet wird, stehen den Teilnehmerinnen³ verschiedene Möglichkeiten der Qualifizierung offen. Weiters erfolgen Unterstützungsleistungen bei der aktiven Suche nach Arbeit oder der Unternehmensgründung.⁴

Das Programm WiederIn stellt zweifellos eine Maßnahme dar, die den Bedürfnissen von Frauen mit längeren Berufsunterbrechungen und Betreuungspflichten entgegenkommt und damit der Problemlage des Wiener Arbeitsmarktes entspricht. Die Beschäftigungschancen von

2 Die im folgenden in diesem AMS info getroffenen Aussagen stellen eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse einer vom Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien im Auftrag der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien und des WAFF im Jahr 2000 durchgeführten Evaluation dieses Programmes dar.

3 WiedereinsteigerInnen schließen zwar Männer nicht aus, werden aber im Zusammenhang mit dem WiederIn-Programm frauenspezifisch interpretiert, da Frauen zahlenmäßig eindeutig dominieren (obwohl Männer grundsätzlich nicht von der Maßnahme ausgeschlossen sind) und vor allem die Effektivität im Hinblick auf die Unterstützung beim Wechsel von familienorientierten Phasen hin zur Beschäftigung untersucht werden soll. Männliche Wiedereinsteiger werden bei der Schreibweise vernachlässigt, da in den letzten vier Jahren nur drei Männer an der Maßnahme teilgenommen haben.

4 Im Jahr 1996 bestand noch die Möglichkeit eines Coaching für eine Unternehmensgründung, das jedoch in der Praxis kaum genutzt wurde, da für Unternehmensgründungen keine DLU (Deckung des Lebensunterhaltes) gewährt werden kann und nunmehr auch im Konzept nicht mehr vorgesehen ist. Seit 1997 gibt es ein UnternehmensgründerInnenprogramm (UGP), für das mehrere Träger beauftragt sind, u.a. auch das WIFI. Allerdings können aufgrund der UGP-Handhabung GründerInnen nicht in anderen Programmen – wie WiederIn – betreut werden.

Frauen haben sich in den neunziger Jahren in Wien verschärft und erst in den vergangenen Jahren etwas gebessert. Frauen, die längere Zeit nicht in Beschäftigung waren und mit Betreuungsaufgaben konfrontiert sind, zählen – wie schon eingangs erwähnt – zu den Problemgruppen am Arbeitsmarkt, werden aber oft mit ihrer Mehrfachbelastung alleine gelassen. Frustrationen, mangelnde Orientierung, Informationsdefizite, Dequalifizierungsprozesse schränken ihre Beschäftigungschancen ein. In vielen Fällen reicht eine einzelne Maßnahme – eine Unterstützung bei der Suche nach Arbeit, ein Weiterbildungskurs oder eine Berufsorientierungsmaßnahme – nicht aus, um ihre Wiedereinstiegschancen zu erhöhen. Die Kombination von Berufsorientierung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Jobsuche steigert ihre Chancen erheblich. Zudem tragen die Erfahrungen in einer Gruppe mit anderen Frauen, die mit ähnlichen Problemen zu tun haben, wesentlich zum Erfolg bei, da die Frauen voneinander lernen, mit ihren Problemen umzugehen.

Die stiftungsähnliche Maßnahme WiederIn ist durch das Konzept und das Engagement von Beteiligten zu einem »Vorzeigeprojekt« arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen geworden. In den Jahren 1996 bis 1999 haben 660 Frauen eine Förderung im Rahmen von WiederIn erhalten. Im Verlauf der Maßnahme wurde die Zahl der Teilnehmerinnen von jährlich 100 im Jahr 1996 auf 200 im Jahr 1999 erhöht. Aus der Ausweitung der Maßnahme resultieren einige organisatorische Veränderungen der Maßnahme. So hat sich durch die zunehmende Zahl der Beteiligten der administrative Aufwand ständig erhöht, und es wurden Kommunikationswege formalisiert. Die start-GmbH hat als neugegründete Tochterfirma des WAFF verstärkt die Organisation der Maßnahme übernommen, während das AMS sich zunehmend zurückzieht. Zudem wurde das Modul der Durchgängigen Betreuung während der Aus- und Weiterbildung eingeführt, um eine Unterstützung bei Karriereplanänderungen zu bieten bzw. kürzere Lücken zwischen Weiterbildungskursen zu überbrücken.

2. Integration, Zufriedenheit

Sowohl die hohe Beschäftigungsintegration – trotz der schwierigen Zielgruppe – als auch die überwiegende Zufriedenheit der Teilnehmerinnen weisen auf eine gute Wirksamkeit des Programmes hin:

- 82 Prozent der Frauen waren nach der Teilnahme an WiederIn zumindest vorübergehend in Beschäftigung. Diese Beschäftigung stellt sich auch recht stabil dar. Rund 50 Prozent der Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung noch an jenem Arbeitsplatz tätig, den sie nach der Teilnahme begonnen haben. Dies gilt auch für die Teilnehmerinnen, deren Teilnahme an WiederIn bereits mehrere Jahre zurückliegt. Nur 23 Prozent waren seither (zumindest kurzfristig) von Arbeitslosigkeit betroffen. Bei den aufgenommenen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich in 50 Prozent der Fälle um Teilzeitbeschäftigungen, die von den Frauen aufgrund ihrer Betreuungspflichten bevorzugt werden.

- 80 Prozent der Teilnehmerinnen würden Frauen in einer ähnlichen Situation auf jeden Fall die Teilnahme am Programm raten. Die positive Bewertung der Teilnehmerinnen hat sich mit der Laufzeit der Maßnahme weiter verbessert. Insbesondere die psychosozialen Effekte der Maßnahme, die Steigerung des Selbstbewußtseins sowie das Lernen von anderen Teilnehmerinnen werden als positive Erfahrungen hervorgehoben.

3. Die Module im einzelnen

Bei genauerer Analyse zeigen sich aber auch bei diesem Programm Aspekte mit Verbesserungspotentialen sowie Divergenzen zwischen Zielsetzung und Umsetzung. Vieles davon wird in den ambivalenten Bewertungen der Teilnehmerinnen sichtbar, zum einen in der unterschiedlichen Bewertung der einzelnen Module des Programmes, zum anderen aber auch im Umgang mit den Rahmenbedingungen.

Die Teilnehmerinnen weisen den einzelnen Modulen der Maßnahme unterschiedliche Bedeutung zu. Die Berufsorientierung wird von den meisten Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Persönlichkeitsbildung sehr positiv gesehen. Hingegen hat sie für eine inhaltliche berufliche Orientierung weniger Bedeutung und wird bezüglich der Erhöhung der Berufschancen deutlich hinter die anderen Module gereiht. Dies läßt sich zum einen dadurch erklären, daß rund die Hälfte der Frauen bereits vor der Teilnahme konkrete Berufs- und Bildungspläne hatte, die sich auch nicht verändert haben. Zum anderen sind kaum innovative Berufsziele in den Karriereplänen realisiert worden, die wirklich auf eine intensive Berufsorientierung hinweisen würden. Bei den Karriereplänen der Teilnehmerinnen zeichnet sich eine eindeutige Dominanz des Bürobereiches ab. In den meisten Fällen wird ein Mix aus Kursen für Bürofertigkeiten und EDV absolviert, in vielen Fällen angereichert durch Kurse aus dem Bereich des Rechnungswesens. Nur ein kleiner Teil der Frauen tritt aus diesem Muster heraus, indem Ausbildungen für Ordinationsgehilfinnen oder Pflegeberufe absolviert werden. Ausbildungen für neuere Informationstechnologien kommen erst in den letzten Jahren vereinzelt vor. Von den TrainerInnen im Modul der Berufsorientierung wird dies mit den Rahmenbedingungen der Maßnahme und den Wünschen der Frauen begründet. Bei den Teilnehmerinnen gibt es hingegen durchaus Kritik wegen der eingeschränkten Berufsinformationen und der Ausrichtung auf Büroberufe.

Die Aus- und Weiterbildungsphase wird von den Teilnehmerinnen hingegen als die zentrale Phase des Programmes für den erfolgreichen Wiedereinstieg beschrieben und von knapp der Hälfte der Teilnehmerinnen als zu kurz erachtet. Doch die Probleme der Teilnehmerinnen bei der Auswahl der Kurse und Kursinstitute weisen auch hier erhebliche Verbesserungspotentiale für die Unterstützung durch die TrainerInnen auf. Mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen hatte Probleme, bei der Karriereplanentwicklung den passenden Kurs zu finden. Im nachhinein würden rund 60 Prozent aller Teilnehmerinnen andere Aus- und Weiterbildungspläne entwickeln, ca. die Hälfte andere Kursinstitute oder Kurse wählen. Veränderungswünsche bzw. aus organisatorischen Gründen notwendige Karriereplanänderungen (wenn z.B. Kurse nicht

zustande kommen) können durch das 1998 eingeführte Modul der Durchgängigen Betreuung nur bedingt in befriedigender Weise gelöst werden, sodaß bei diesem Modul eine Revision des Konzeptes erforderlich ist, was während der Evaluation bereits eingeleitet wurde.

Mit der Aktiven Arbeitsuche waren die Teilnehmerinnen weniger zufrieden als mit den anderen Modulen. Dies wird sowohl mit der mangelhaften Infrastruktur (Computer, Telefone) als auch mit dem Gruppenklima und dem Umgang der TrainerInnen mit den Teilnehmerinnen begründet. Eine ganztägige Unterstützung bei der Suche nach Arbeit wird von den Frauen in der gebotenen Weise nur bedingt für notwendig erachtet, da sie in erster Linie die Möglichkeit zur Bewerbung nutzen möchten, während die zusätzlich vermittelten Fähigkeiten weniger geschätzt werden.

4. Perspektiven und offene Fragen

Hinsichtlich der Bewertung der Maßnahmen kristallisieren sich fast durchgehend zwei unterschiedliche Gruppen von Teilnehmerinnen heraus. Ein Teil der Frauen ist – wie schon zuvor ausgeführt – mit dem Programm (nahezu) vollkommen zufrieden, eine andere Gruppe übt (teils heftige) Kritik an der Maßnahme, die sich vor allem auf das enge Berufsfeld, das ihnen als Berufsoption vermittelt wird, und auf die Rahmenbedingungen der Maßnahme durch die DLU-Richtlinien bezieht. Die ausgewiesenen Probleme oder Verbesserungspotentiale weisen darauf hin, daß die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen im allgemeinen und von den Teilnehmerinnen im besonderen mit den Inhalten der Maßnahme nicht immer übereinstimmen. Daraus leitet sich der Bedarf ab, die Konzeption der Maßnahme und die Selektion der Teilnehmerinnen nochmals zu überdenken, was dadurch verstärkt wird, daß sich sowohl die Struktur der Teilnehmerinnen als auch die Struktur der Maßnahme im Zeitverlauf verändert haben.

Die Teilnehmerinnengruppe hat sich im Verlauf der Maßnahme immer weiter von der angestrebten Zielgruppe entfernt, die Teilnehmerinnen haben sich über die Zeit im Schnitt verjüngt und verfügen 1998 und 1999 über deutlich bessere Qualifikationen. Im Vergleich mit anderen Maßnahmen werden zwar deutlich mehr Frauen mit Betreuungsaufgaben und langen, oft über zehn Jahre dauernden Berufsunterbrechungen gefördert, aber es handelt es sich hierbei um relativ junge und gut qualifizierte Frauen, während ältere Frauen und Frauen mit geringer Qualifikation nur bedingt aufgenommen werden. Wie sich beim Zuweisungsprozeß gezeigt hat, bewirken die formellen und informellen Selektionskriterien eine enge Auswahl der Teilnehmerinnen. Die Voraussetzungen der hohen Motivation für die Teilnahme an der Maßnahme oder der bereits organisierten Kinderbetreuung führen dazu, daß Frauen mit besonders schlechten Chancen bereits im Vorfeld der Maßnahme ausgeschlossen werden und durch dieses Creaming⁵ die Zielgruppe von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten ihre ursprüngliche Bedeutung verliert, da keine Unterstützung für Frauen mit Kinderbetreuungsproblemen zu erwarten ist.

5 Von »Creaming« (zu dt. in etwa: »Rahm abschöpfen«) spricht man, wenn Maßnahmen sich nur auf die besten, d.h. auf die am leichtesten zu integrierenden, Teile einer Gruppe beziehen und Problemfälle nicht erfassen.

Zum anderen ist durch die Umsetzung der Maßnahme eine berufliche Orientierung nur eingeschränkt möglich. Sie richtet sich eher an Frauen mit bereits geklärten Berufszielen oder mit Umorientierungen für den Bürobereich. Mit dieser Ausrichtung verliert das Programm eine weitere Besonderheit, die im Konzept enthalten ist. Die engen Rahmenbedingungen der Maßnahme, die begrenzten Ressourcen für die Ausbildung und wohl auch die Vorstellungen der TrainerInnen erlauben nur eingeschränkte Berufsorientierungen. Frauen, die nach neuen beruflichen Möglichkeiten suchen, sehen sich in ihren Interessen zuwenig gefördert.

Die ambitionierte Konzeption des Programmes, Frauen mit Betreuungspflichten, längeren Berufsunterbrechungen und geringen Qualifikationen zu fördern, ist mit geringen Erfolgswahrscheinlichkeiten und höheren Kosten verbunden, als dies andere Maßnahmen versprechen. Unter Erfolgsdruck ist es damit durchaus verständlich, durch eine enge Auswahl die Wirkungswahrscheinlichkeit zu erhöhen. Doch durch den großen Bedarf an Maßnahmen für Frauen mit Betreuungspflichten und längeren Berufsunterbrechungen sollte nochmals überprüft werden, inwieweit tatsächlich eine so enge Einschränkung der Zielgruppe erwünscht ist, wie dies mit der derzeitigen Umsetzung des Programmes verfolgt wird. Folgende Fragen sind dafür u.a. relevant:

- Wieweit lassen sich die Selektionskriterien der Maßnahme auf einen breiteren Interessentinnenkreis und damit die gesamte Zielgruppe der Maßnahme ausweiten?
- Inwieweit können auch andere Berufsfelder als der Bürobereich gefördert werden?
- Könnte eine flexiblere Handhabung der Dauer der Berufsorientierung (z.B. durch Teilung in zwei Berufsorientierungsgruppen) den Nutzen dieser Phase sowohl für jene Frauen, die bereits klare Berufsvorstellungen haben, als auch für jene, die eine intensive Orientierung benötigen, steigern?