FAM
FRAUENAKADEMIE MÜNCHEN E.V.

power_m Rückenwind für Ihren Wiedereinstieg

„Ich hab's geschafft!“

Beruflicher Wiedereinstieg im Praxistest

Evaluation der power_m Teilnehmerinnen, die innerhalb der ersten zwei Jahre der Projektlaufzeit aus dem Programm ausgetreten sind, um eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

ANGELA BIRNER

BERATEN

power_m ist Teil des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesfamilienministeriums in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und wird im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert. Das Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München unterstützt power_m im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ).

Gefördert von Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend · Bundesagentur für Arbeit · ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland · EUROPÄISCHE UNION · Landeshauptstadt München Referat für Arbeit und Wirtschaft · PERSPEKTIVE WIEDEREINSTIEG Beruf für neue Wege!

FAM Schriftenreihe 2012 / 01

„Ich hab´s geschafft!“

Beruflicher Wiedereinstieg im Praxistest

Evaluation der power_m Teilnehmerinnen, die innerhalb der ersten zwei Jahre der Projektlaufzeit aus dem Programm ausgetreten sind, um eine Erwerbsarbeit aufzunehmen.

Herausgeberin: FAM – Frauenakademie München e.V.
Text: Angela Birner, Dipl. Soz.

Umschlag: monteurs
Druck: Cornelius Grafik Center, München

1. Auflage Februar 2012
Alle Rechte vorbehalten
ISBN 978-3-937120-13-3

Bestelladresse:
FAM – Frauenakademie München e.V.
Baaderstr. 3
80469 München
Tel. 089 / 721 18 81
FAX: 089 / 781 38 30
E-Mail: info@frauenakademie.de

Die Studie ist auch online verfügbar: www.frauenakademie.de

Inhalt

1. Einleitung..... 4

1.1. Ausgangslage..... 5

1.2. Zielsetzung der Studie..... 6

1.3. Untersuchungsdesign..... 6

2. Empirische Befunde

2.1. Motive für den beruflichen Wiedereinstieg…… 7

2.2. Aktuelle berufliche Situation..... 9

2.3. Unternehmen und Branchen..... 11

2.4. Arbeitszeit..... 12

2.5. Qualifikationsniveau..... 14

2.6. Einkommen..... 14

2.7. Arbeitszufriedenheit..... 15

2.8. Das private Umfeld..... 18

2.9. Aufgabenteilung in der Familie..... 18

2.10. Haushaltsnahe Dienstleistungen..... 20

2.11. Einschätzung der Gesamtsituation..... 21

2.12. Erfahrungen mit power_m..... 22

3. Zusammenfassung

3.1. Zentrale Ergebnisse..... 23

3.2. Resümee..... 24

Anhang

Literaturverzeichnis…… 27

Fragebogen…….. 29

„Ich hab´s geschafft!“

Beruflicher Wiedereinstieg im Praxistest

1. Einleitung

Das im März 2009 erfolgreich gestartete Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ ist eine breit angelegte Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit. Die Projekte und Initiativen unter dem Dach des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ richten sich an Frauen, die nach einer längeren Unterbrechung wieder in den Beruf einsteigen wollen, aber auch an deren Lebenspartner und an Personalverantwortliche in Unternehmen. Das Projekt power_m setzt als einer von 28 Projektträgern das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ um und wird im Rahmen des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Es leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in Humanressourcen.
Power_m erhält darüber hinaus finanzielle Mittel vom Referat für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München.

Mehr als 1200 Frauen und Männer im Raum München haben bisher die Angebote von power_m genutzt und nach mehrjähriger familienbedingter Unterbrechung Rückenwind für ihr berufliches Comeback bekommen. Die erste Programmphase läuft bis zum 29. 02. 2012.

Die vorliegende Evaluation soll Aufschluss darüber geben, inwieweit eine nachhaltige, d.h. dauerhafte, Reintegration von power_m TeilnehmerInnen im Raum München gelungen ist. Befragt wurden die WiedereinsteigerInnen, die innerhalb der ersten zwei Jahre der Projektlaufzeit aus dem Programm ausgetreten sind, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Wir haben besonderen Wert darauf gelegt, die Personen selbst zu Wort kommen zu lassen[1].

Wiedereinsteigerinnen stehen vor der Herausforderung, sich beruflich neu zu positionieren. Das kann den Anschluss an die bisherige Berufstätigkeit bzw. eine Neu- oder Umorientierung bedeuten. Die Arbeitswelt hat sich verändert, Berufsbilder wandeln sich, Frauen ent-

[1] Von den 211 befragten Personen haben 110 Frauen und 1 Mann geantwortet. Im Folgenden wird deshalb von Teilnehmerinnen die Rede sein.

decken in der Familienzeit neue Interessen und Fähigkeiten, die ihre berufliche Planung beeinflussen. Die Weichen werden neu gestellt. Es folgt der Praxistest.

Die veränderte Lebenssituation tangiert das familiäre Gefüge insgesamt. Die Organisation des Familienalltags und die Verantwortlichkeiten im Haushalt und für die Kinder müssen neu verhandelt werden. Um das Leben in der häuslichen Gemeinschaft „gut" zu gestalten, bedarf es täglicher Anstrengungen, die nach wie vor in erster Linie von Frauen erbracht werden[2].

1.1. Ausgangslage

Die Berufsrückkehrerinnen im Raum München finden einen wachsenden regionalen Arbeitsmarkt vor. Die Erwerbstätigenprognose für die Landeshauptstadt München, die kürzlich im Rahmen der Münchner Beschäftigungskonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt wurde, rechnet auch für die nächsten Jahre mit einem stabilen Wachstum der Arbeitsnachfrage für München[3]. Getragen wird der Beschäftigtenanstieg hauptsächlich von den dynamischen Branchen des verarbeitenden Gewerbes, von den wirtschaftsnahen Dienstleistungen sowie dem Gesundheitswesen[4]. Der AkademikerInnenanteil unter allen Erwerbstätigen in München wird bis 2030 von heute 30 Prozent auf 40 Prozent ansteigen, so die Prognose.
Aufgrund des steigenden Fachkräftebedarfs und der demografischen Entwicklung erscheinen die Arbeitsmarktchancen für qualifizierte Berufsrückkehrerinnen in der Metropolregion München auch langfristig sehr gut. Trotz der wirtschaftlich günstigen Rahmenbedingungen bleibt die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie evident. Wiedereinstieg ist auch in München eine Herausforderung[5]. Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen und flexiblen Arbeitszeitmodellen ist noch nicht in allen Bereichen gängige Praxis. Die Nachfrage nach Krippen, Kindergartenplätzen und Ganztagsschulen übersteigt das regionale Angebot.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat diverse Forschungsprojekte in Auftrag gegeben, um mehr über die Situation von Wiedereinsteigerinnen zu erfahren[6]. Diese Studien belegen, dass der Wiedereinstiegsprozess von vielfältigen Faktoren abhängt, die langfristig unterstützende oder hemmende Wirkung zeigen.

Konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf geht von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen aus[7]. Um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, müssen demnach formalen Gleichstellungszielen reale Umsetzungsstrategien folgen, die Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen in unterschiedlichen Lebensphasen bieten.

---

[2] Stiegler (2010) Seite 19 ff
[3] Baba (2011)
[4] Branchenspezifische Verteilung unserer Untersuchungsgruppe siehe Abschnitt 2.3.
[5] http://www.muenchen.de/rathaus/Lebenslagen/Kinderbetreuung.html aufgerufen am 01.02.2012
[6] Heimer (2006), Weinmann (2007), Wippermann (2010) und (2011)
[7] Klammer (2010) Seite 12 ff

1.2. Zielsetzung der Studie

Unsere Perspektive ist ein Vergleich zwischen den anfänglichen Motiven der Frauen vor dem Wiedereinstieg und den heutigen Lebenswirklichkeiten der Teilnehmerinnen. Es soll Aufschluss darüber gegeben werden, inwieweit Wunsch und Wirklichkeit zueinander stehen und wie sich die erneute Berufstätigkeit auf die subjektive Lebenszufriedenheit der Wiedereinsteigerinnen auswirkt. Wir wollten wissen, wie zufrieden die Frauen selbst mit ihrem beruflichen Wiedereinstieg sind.

Anhand der Wahrnehmung ihrer persönlichen Lebenssituation wollten wir erfahren, ob die Frauen ihren Wünschen, die sie anfangs an ihre Erwerbstätigkeit geknüpft hatten, näher gekommen sind. Daraus ergaben sich unsere Forschungsfragen:

- Mit welchen Erwartungen sind die Frauen gestartet?
- Was sagen sie selbst über ihren Wiedereinstieg?
- Wie beurteilen sie ihre berufliche Situation?
- Wie ist die Familienarbeit organisiert?
- Welche Entlastungen erscheinen den Wiedereinsteigerinnen sinnvoll?
- Sind sie mit ihrer heutigen Situation zufrieden?

1.3. Untersuchungsdesign

Im August 2011 wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Wir verschickten 211 Online-Fragebögen an alle power_m Teilnehmerinnen, die in der Zeit vom 1. März 2009 bis zum 30. April 2011 aus dem Projekt ausgeschieden waren, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Es folgte eine Erinnerung per E-Mail sowie zwei telefonische Nacherfassungen. Am Stichtag 06.10.2011 verzeichneten wir einen Rücklauf von 53 Prozent. 110 Teilnehmerinnen und 1 Teilnehmer hatten geantwortet.

Über einen strukturierten, schriftlichen Fragebogen[8] mit zum Teil offenen Antwortmöglichkeiten erfassten wir folgende Dimensionen:

- Motive vor dem Wiedereinstieg
- Aktuelle berufliche Situation
- Arbeitgeber, Branche
- Arbeitszeit, Einkommen, Qualifikationsniveau
- Arbeitszufriedenheit
- Soziales Umfeld
- Zuständigkeiten in der Familie
- Externe Unterstützung im Haushalt
- Bewertung der Gesamtsituation

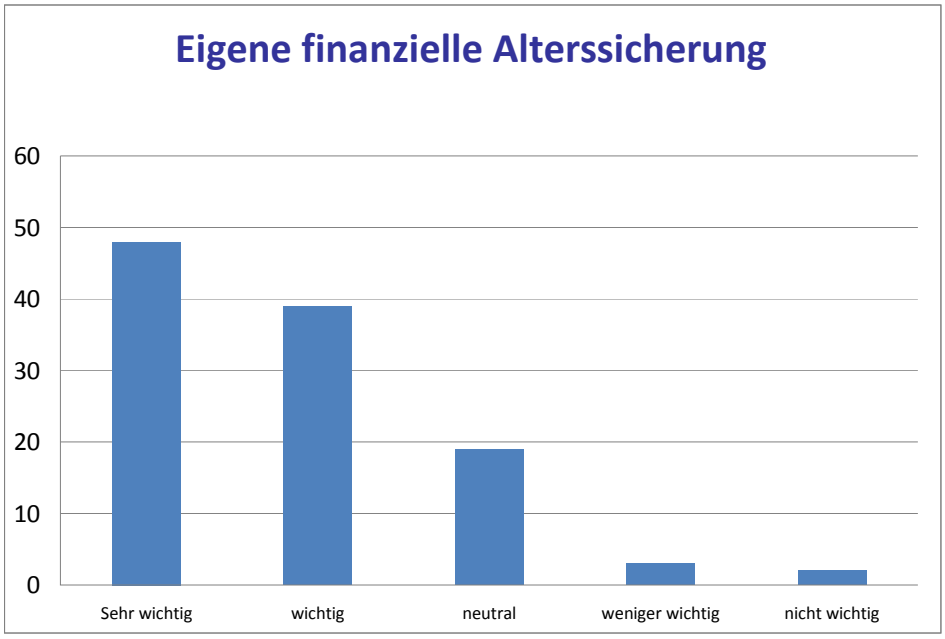
[8] Fragebogen siehe Anhang

2. Empirische Befunde

2.1. Motive für den beruflichen Wiedereinstieg

Die Motivlage von Wiedereinsteigerinnen hat sich in den letzten Jahren signifikant verändert. Zwischen 2008 und 2010 wurden den Frauen finanzielle Motive wie die Existenzsicherung der Familie und die eigene Alterssicherung immer wichtiger. Daneben gewinnen immaterielle Motive wie Selbstwertgefühl und Unabhängigkeit zunehmend an Bedeutung[9].

In unserer Studie halten 40 Prozent der Befragten die Existenzsicherung der Familie für wichtig und drei Viertel der Frauen möchten ihre Familie zumindest finanziell besserstellen. Für zwei Drittel der Befragten ist die ökonomische Unabhängigkeit ein wichtiges Motiv. Die eigene Alterssicherung hat ebenfalls eine hohe Priorität, wie folgende Grafik zeigt:



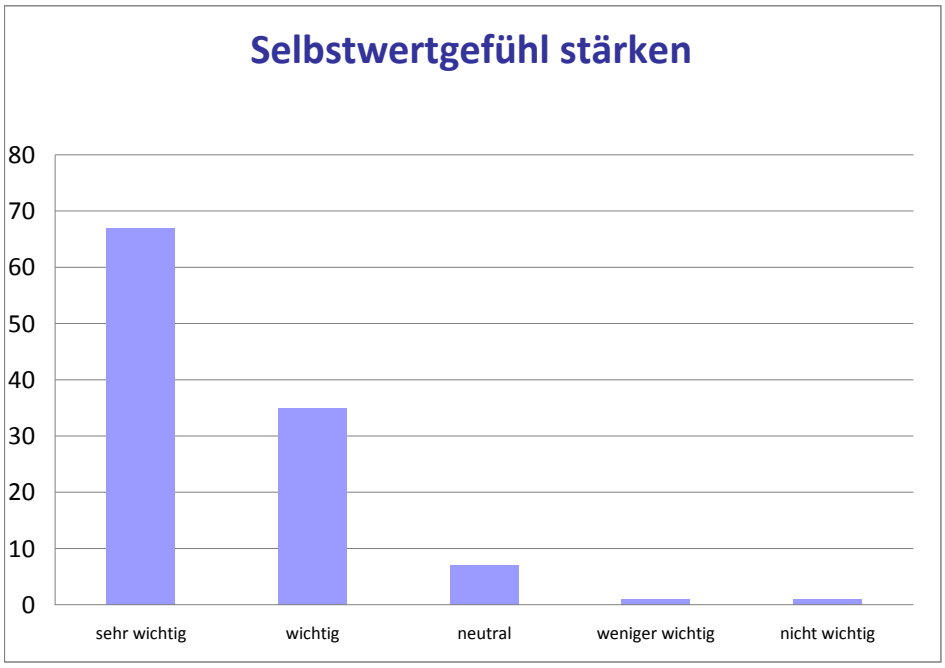
Grafik 1: Datenbasis 111 Teilnehmerinnen

Frauen können sich heute immer weniger darauf verlassen, dass sie ohne eigenes Erwerbseinkommen über den gesamten Lebensverlauf durch den Partner sozial abgesichert sind. Die veränderte Rechtsprechung im Fall einer Scheidung macht die Notwendigkeit des eigenen Einkommens besonders deutlich. Die Regelung des Unterhalts wurde durch eine Gesetzesänderung zum 01.01.2008 eingeschränkt. Es gilt seither der Grundsatz der Eigenverantwortung, wonach der Anspruch auf nachehelichen Unterhalt nur noch in mehr oder weniger engen gesetzlichen Grenzen besteht[10]. In Haushalten mit Kindern sind laut WSI bereits heute 18 Prozent der Frauen die Familienernährerinnen[11]. Finanzielle Verantwortung zu über-

[9] Wippermann (2011) Seite 20 ff
[10] Congiu-Wehle (2009)
[11] Klenner (2010) Seite 55 ff

nehmen, wird für zunehmend mehr Frauen notwendig. In Westdeutschland erreichen Frauen heute nur die Hälfte der Männerrenten. In Ostdeutschland sind es zwei Drittel. In kumulierter Form spiegeln sich hier die fortbestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten aus dem Erwerbsleben[12]. Frauen tragen somit ein erhöhtes Risiko für Altersarmut. Berufsrückkehrerinnen starten vor diesem gesellschaftlichen Hintergrund.

In unserer Studie wurde besonders deutlich, dass für die befragten power_m Teilnehmerinnen immaterielle Motive, wie das Bedürfnis nach Wachstum und Entwicklung, eine große Rolle spielen. In den offenen Antworten formulierten die Frauen ihren Wunsch nach Stärkung des Selbstwertgefühls, nach beruflicher Entwicklung und nach sozialen Kontakten. Sie möchten generell „wieder dabei sein".



Grafik 2: Datenbasis 111 Teilnehmerinnen

Die Teilnehmerinnen formulierten ihre Erwartungen an die Berufsarbeit, wie z.B.:

> *„Nachdem meine Kinder mehr und mehr selbständig und flügge werden, ist mir mein berufliches und zusätzliches inhaltliches Standbein sehr wichtig. Ich habe mich intensiv den Kindern und der Familie gewidmet, jetzt geht wieder mehr. Ich will neue Außenkontakte erleben und mit dabei sein in der heutigen Arbeitswelt. Ich lerne auch für meine Kinder dazu und kann besser einschätzen, in welcher Welt sie sich künftig bewegen."*

[12] Klammer(2010) Seite 10 ff

Arbeit wird als elementares Bedürfnis wahrgenommen:

> *„Ich habe einfach Freude am Arbeiten. Ich will produktiv mein Wissen vertiefen und ausbauen und ich brauche soziale Kontakte und Anerkennung.“*

Frauen sehen im beruflichen Bereich einen wichtigen Motor für ihre persönliche Entwicklung:

> *„(…) es bereichert, man wird und bleibt gedanklich flexibler. Man fühlt sich aktiver, es ist spannend, es öffnen sich neue Welten. Man hat eine Welt für sich, das tut gut.“*

Sie vermissen berufliche Kontakte am Arbeitsplatz:

> *„ (...) Arbeitskollegen, mit denen man nicht immer über Kinder spricht.“*

Nicht für alle Frauen stehen allerdings persönliche und berufliche Entfaltungsmöglichkeiten im Vordergrund. Auch die existenzielle Notwendigkeit des beruflichen Wiedereinstiegs wird betont. Eine Teilnehmerin kommentierte knapp:

> *„Angestrebte Scheidung.“*

Es bleibt zu vermuten, dass dies kein Einzelfall ist, auch wenn dieses Motiv für den Wiedereinstieg in unserer Befragung in dieser Deutlichkeit nur einmal genannt wurde. Das Thema Trennung und Scheidung taucht im weiteren Verlauf unserer Studie immer wieder auf. Von den befragten Frauen sind 10 Prozent nach eigenen Angaben alleinerziehend.

Zusammenfassend stellen wir fest, dass die befragten Frauen durchweg hoch motiviert wieder in das Erwerbsleben einsteigen und vielfältige Erwartungen an die Berufstätigkeit knüpfen. Im Vordergrund stehen dabei die existenzielle Sicherung der Familie und die finanzielle Vorsorge für das eigene Alter. Sie rechnen darüber hinaus mit vielfältigen, positiven Impulsen für sich persönlich und mittelbar auch für das familiäre Zusammenleben. Im weiteren Verlauf der Studie untersuchen wir, inwieweit die anfängliche Motivation der Teilnehmerinnen mit ihrer heutigen Realität übereinstimmt.

2.2. Aktuelle berufliche Situation

Von den Befragten waren am Stichtag 86 Prozent abhängig beschäftigt. Für einige Frauen war der Berufsstart zum jetzigen Zeitpunkt nicht erfolgreich. Vier von ihnen sind arbeitssuchend gemeldet und zwei haben ihre beruflichen Pläne noch einmal verschoben. Im Folgenden beziehen wir uns auf die Gruppe der Arbeitnehmerinnen, die wir über ihr Arbeitsverhältnis befragt haben.

Fast zwei Drittel der Frauen hatten unbefristete Arbeitsverträge. Mehrheitlich gaben sie an, dass ihnen ihr Arbeitsplatz sicher bzw. sehr sicher erscheint. Es ist davon auszugehen, dass den power_m Teilnehmerinnen die Arbeitsmarktsituation in München perspektivisch günstig erscheint.

Unbefristete Arbeitsverträge entsprechen offensichtlich dem Sicherheitsbedürfnis der Wiedereinsteigerinnen, die eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt anstreben. Befristete Verträge sind mit erheblichen Nachteilen für die Lebensplanung verbunden. Zwischen 2001 und 2009 ist der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen bundesweit von 32 auf 47 Prozent gestiegen und hat damit einen vorläufigen Höhepunkt erreicht[13]. In unserer Studie liegt der Anteil an befristeten Arbeitsverträgen bei 35 Prozent. Auf dem derzeitigen Arbeitsmarkt in der Region München ist zu vermuten, dass auch diese Verträge ein Sprungbrett in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis sein können.

Die befragten Frauen nutzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Jede fünfte Berufsrückkehrerin gab an, aus unterschiedlichen Gründen bereits ein- oder mehrmals die Stelle gewechselt zu haben. Vertiefende Telefoninterviews zu diesem Aspekt ergaben, dass diese Frauen verschiedene Einstiegsstrategien gewählt hatten. Eine Teilnehmerin gab an, aus einem befristeten Minijob in eine sozialversicherte Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Unternehmen gewechselt zu haben. Eine andere hat in der Probezeit einen alternativen Arbeitgeber in Wohnungsnähe gefunden und ist dorthin gewechselt. Darüber hinaus waren bessere Verdienstmöglichkeiten und längerfristige Verträge Motive für einen erneuten Wechsel. Mit dem beruflichen Selbstbewusstsein steigt der Wunsch nach adäquater Entlohnung:

> *„(...) Nach drei Monaten hab ich mich dann getraut, mich woanders zu bewerben. Jetzt bin ich froh, weil ich endlich richtig verdiene. Das macht viel aus.“*

Für eine Teilnehmerin war der Wiedereinstieg nicht gut gelaufen:

> *„(...) ich hatte zum 15.09.2010 eine Stelle als Business Development Director, die aber am 31.01.2011 in beiderseitigem Einvernehmen aufgelöst wurde. Für mich war das von der Umgebung her ein Fehlgriff.“*

Die Teilnehmerin entschied sich daraufhin gegen eine weitere Stellensuche. Sie wird zu gegebener Zeit einen neuen Wiedereinstiegsversuch starten,

> *„(...) wenn meine Kinder mich nicht mehr so brauchen.“*

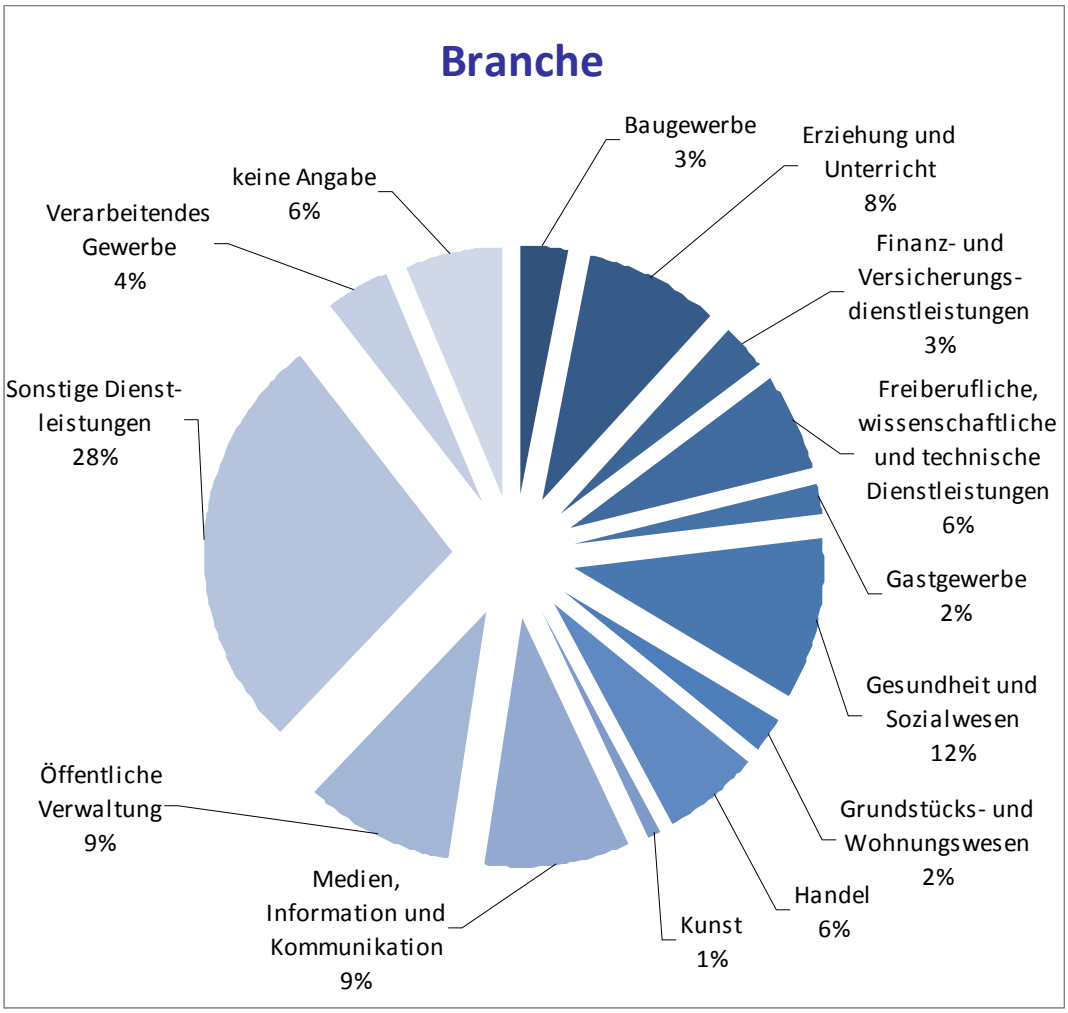
Bundesweit denken ein Drittel der Wiedereinsteigerinnen nach gelungener Berufsrückkehr über einen Ausstieg aus dem beruflichen Wiedereinstieg nach[14]. Diese Tendenz hat sich in unserer Studie zahlenmäßig nicht bestätigt.

---

[13] Hohendanner (2010), Körner (2010)
[14] Wippermann (2011) Seite 6

2.3. Unternehmen und Branchen

Wir haben Branchenschlüssel der Landeshauptstadt München zugrunde gelegt:



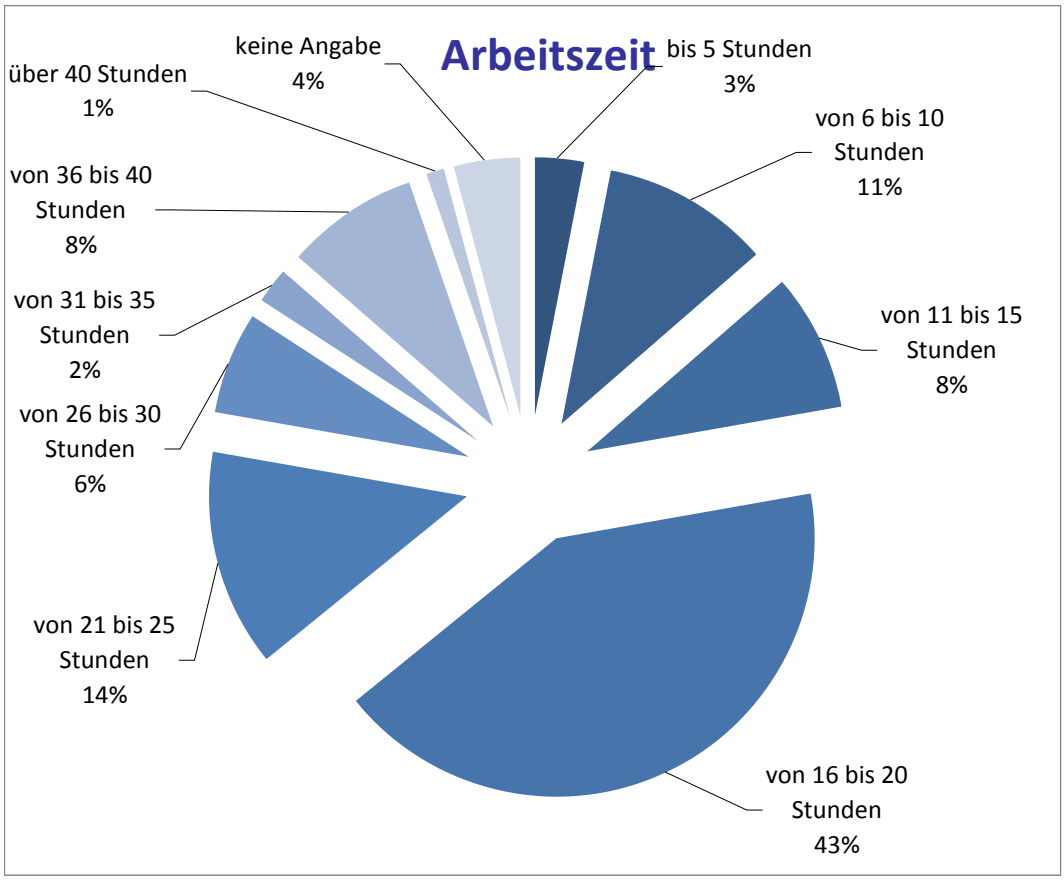
Grafik 4: Datenbasis 95 Teilnehmerinnen

In der Sammelkategorie „sonstige Dienstleistungen“ sind mehr als ein Viertel der Teilnehmerinnen unserer Studie beschäftigt. Hier scheint sich der Trend in Richtung Ausweitung des Dienstleistungssektors zu bestätigen, den die bereits erwähnte Erwerbstätigenstudie für München prognostiziert. Alle anderen Wiedereinsteigerinnen verteilen sich auf 12 weitere Branchen, die ebenfalls überwiegend als dienstleistungsnah bezeichnet werden können.

Hauptarbeitgeber der Wiedereinsteigerinnen sind kleine und mittelständische Unternehmen mit bis zu 30 MitarbeiterInnen. Mehr als die Hälfte der Frauen hat hier eine Stelle gefunden. In Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind 12 Frauen beschäftigt.

2.4. Arbeitszeit

Zu den wesentlichen gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahrzehnte gehört die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen[15]. Frauen sind heute bei Bildungszertifikaten den Männern überlegen. Dieser Kompetenzvorsprung schlägt sich jedoch nicht in der Erwerbsbeteiligung von Frauen nieder, wie Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin, ausführt[16]. Angesichts der gesellschaftlichen Zuschreibung der Verantwortung für Kinder an die Mütter verwundert es nicht, dass Teilzeitarbeit in der Regel Frauensache ist. Bundesweit waren 2007 4 Mio. Frauen, aber nur 0,8 Mio. Männer sozialversicherungspflichtig in Teilzeit erwerbstätig[17]. Die power_m Teilnehmerinnen machen da keine Ausnahme. Vollzeit ist für die meisten von ihnen nicht die erste Wahl, wie die folgende Grafik zeigt:



Grafik 3: Datenbasis 95 Teilnehmerinnen

22 Prozent der Frauen arbeiten weniger als 15 Wochenstunden. Die größte Gruppe (43 Prozent) ist 16 bis 20 Stunden pro Woche beschäftigt und mehr als 20 Prozent arbeiten zwischen 21 und 35 Stunden. 9 Prozent der Befragten sind mehr als 36 Stunden pro Woche berufstätig.

[15] Neue Wege – Gleiche Chancen (2010) Seite 90 ff
[16] Allmendinger (2012)
[17] Ostendorf (2008) Seite 22

Zeitliche Einfluss- und Gestaltungsspielräume sind für ArbeitnehmerInnen generell wünschenswert, für Wiedereinsteigerinnen sind sie unverzichtbar. Flexible Arbeitszeitmodelle gehören zu den entscheidenden Stellgrößen dafür, ob die Koordination von Beruf und Familie für Eltern zum fragilen Kraftakt oder zu einer gelungenen Verbindung werden kann. Dabei spielen verschiedene Facetten der Arbeitszeitgestaltung eine bedeutende Rolle: Die Arbeitszeitlage, die Planbarkeit sowie die Länge der Arbeitszeit[18].

Bundesweit empfinden es 90 Prozent aller Wiedereinsteigerinnen als große Erleichterung, wenn der Arbeitgeber es ihnen ermöglicht, ihre Arbeitszeit der Familiensituation anzupassen[19]. Wir wollten wissen, inwieweit die Arbeitgeber der power_m Wiedereinsteigerinnen die Bedürfnisse von Familien in besonderer Weise berücksichtigen, etwa in Form von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Wir haben die Frauen gefragt, wie sie die Offenheit ihres Arbeitgebers hinsichtlich flexibler Arbeitszeitmodelle beurteilen. Aus Sicht der Frauen sind 41 Prozent der Unternehmen offen für das Thema. Das sind 7 Prozent mehr als der „DGB-Index Gute Arbeit“[20] ausweist.

Eine Teilnehmerin, die nach langjähriger Familienpause in Vollzeit eingestiegen ist, schreibt:

> *„(...) besonders gefällt mir, dass ich unsere Tochter betreuen kann, wenn es erforderlich ist. Die Arbeitszeit, die mir dann fehlt, kann ich am Wochenende nachholen.“*

Vielfach betonten die Frauen, dass der Faktor Zeit eine entscheidende Rolle spielt:

> *„ (...) die Arbeitszeit am Nachmittag und der Umfang von nur 4 Stunden sind super.“*

Der Wunsch nach einer gelungenen Balance zwischen beruflichem und privatem Leben zieht sich wie ein roter Faden durch unsere Studie. Die Umsetzung ist die eigentliche Herausforderung des Wiedereinstiegs. Die Frauen wollen beides, Beruf und Familie. Ihre Zufriedenheit hängt vorrangig davon ab, inwieweit das Vereinbarkeitsproblem gelöst werden kann.

In unserer Studie waren fast 70 Prozent der Teilnehmerinnen mit ihrem Arbeitszeitmodell zufrieden. Allerdings gaben mehr als die Hälfte der Frauen an, feste Arbeitszeiten zu haben. Das muss kein Widerspruch sein. Wenn Arbeitsumfang und Lage der Arbeitszeit zwar fix, aber planbar erscheinen und den Wünschen der Arbeitnehmerin entsprechen, kann ein solches Arrangement durchaus zufriedenstellend sein:

> *„(...) am wichtigsten sind mir der kurze Arbeitsweg und die Arbeitszeit, die ich wollte. “*

[18] Fuchs(2007) Seite 13 ff
[19] Wippermann (2011) Seite 63
[20] DGB Index Gute Arbeit: Der Report (2010)

Familienpflichten sind für Frauen der wichtigste Grund für Teilzeit. Es ist davon auszugehen, dass Veränderungen bei strukturellen Angeboten für Kinderbetreuung und Pflege die Wünsche nach Vollzeit oder vollzeitnaher Arbeit beeinflussen[21].

2.5. Qualifikationsniveau

Aus unserer Beratungspraxis wissen wir, dass die Frauen nach der Familienpause auf vergleichbarem Niveau wieder einsteigen möchten. Darüber hinaus wollen die Berufsrückkehrerinnen einen wesentlichen Beitrag zum Familieneinkommen leisten, wie wir bereits aus ihren Motiven für den Wiedereinstieg erfahren haben.

In ihrer Selbsteinschätzung sind rund 50 Prozent der Befragten heute auf gleichem oder höherem Qualifikationsniveau beschäftigt als früher. Viele fühlen sich beruflich gefordert und sehen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die andere Hälfte ist heute auf einem vergleichbar niedrigeren Qualifikationsniveau tätig. Wir haben jedoch keinen direkten Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit und dem Qualifikationsniveau der gegenwärtigen Stelle feststellen können.

2.6. Einkommen

Unsere Frage nach dem Gehalt haben 85 Teilnehmerinnen beantwortet. Über 90 Prozent von ihnen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Es überwiegen die Teilzeitstellen mit bis zu 20 Wochenstunden. Bis zu 35 Wochenstunden sind 20 Frauen beschäftigt und 8 Frauen haben eine Vollzeitstelle, wie die folgende Grafik zeigt:

Bruttogehalt pro Monat						
Wochenstunden	bis 400 €	bis 800 €	bis 1.500 €	bis 2.500 €	über 2.500 €	**Summe**
bis 5 Std.	1	1				2
von 6 bis 10 Std.	5	4		1		10
von 11 bis 15 Std.	2	2	4			8
von 16 bis 20 Std.		3	25	8	1	37
von 21 bis 25 Std.		1	4	7	1	13
von 26 bis 30 Std.			3	2		5
von 31 bis 35 Std.				1	1	2
von 36 bis 40 Std.				3	4	7
über 40 Std.					1	1
Summe	8	11	36	22	8	85

Tabelle 1: Datenbasis 85 Teilnehmerinnen

[21] Körner (2010) Seite 33

Die meisten der Befragten beziehen ein Bruttogehalt von maximal 1500 Euro. 22 der Frauen verdienen bis zu 2500 Euro und 8 Frauen haben ein Einkommen von mehr als 2500 Euro. 8 Frauen sind auf Minijobbasis wieder eingestiegen.

Unsere Nachfrage ergab, dass einige dieser Teilnehmerinnen ihre geringfügige Beschäftigung als Sprungbrett in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sehen. Andere möchten zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden, ob sie ihre Berufstätigkeit weiter ausbauen möchten. In diesem Fall ist der Minijob ein Test. Auch eine Beschäftigung in geringem Umfang kann ein persönlicher Erfolg sein:

> *„Ich freue mich einfach, dass ich den Wiedereinstieg geschafft habe."*

Die Gewerkschaften weisen ebenso wie z.B. die Vertreterinnen des deutschen Frauenrats[22] darauf hin, dass Minijobs den eigenständigen Zugang zur Sozialversicherung verhindern und der ökonomischen Eigenständigkeit entgegenwirken. Über einen Minijob wieder ins Berufsleben zu starten, erscheint durchaus problematisch.

2.7. Arbeitszufriedenheit

Der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird bei der Frage nach der Zufriedenheit besonders deutlich. Für die Messung der Arbeitszufriedenheit diente uns der „DGB-Index Gute Arbeit 2010" als Anhaltspunkt. Der Begriff „Gute Arbeit" ist mittlerweile auch im öffentlichen und politischen Raum zu einem viel benutzen Begriff geworden, mit dem der Blick auf die Qualität der Arbeitsbedingungen gerichtet wird. Nach dem DGB Index wird eine Arbeit als „gut" bezeichnet, wenn sie den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird. Aus der Sicht von ArbeitnehmerInnen bedeutet „gute" Arbeit konkret:

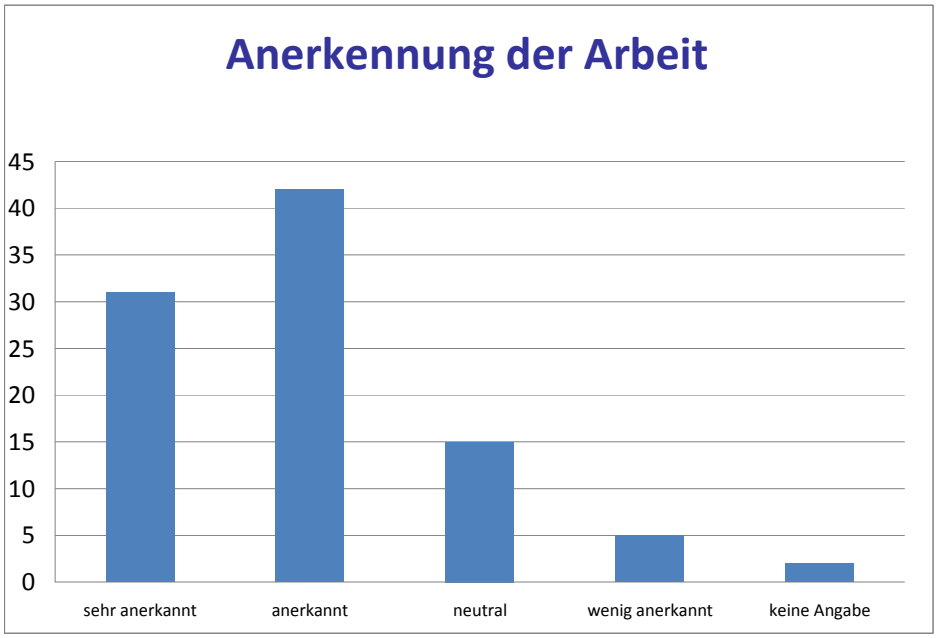
(…) ein festes, verlässliches Einkommen, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Positiv wird Arbeit bewertet, wenn ausreichend Ressourcen vorhanden sind, z.B. Entwicklungs-, qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten sowie ein gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten und KollegInnen. Weiterhin darf das Anforderungsniveau nicht übermäßig als Belastung empfunden werden[23].

Eine Studie des Statistischen Bundesamtes belegt weiterhin, dass Arbeitszeit die zentrale Dimension ist, wenn der Ausgleich von Beruf und Privatleben thematisiert wird[24].

---

[22] Deutscher Frauenrat (2012)
[23] Pickhaus (2007) Seite 19
[24] Körner (2010) Seite 24 ff

In unserer Studie haben wir sieben Dimensionen unterschieden, um qualitative Aspekte der Arbeit abzubilden und somit zu erfahren, ob die power_m Teilnehmerinnen in der eigenen Wahrnehmung eine „gute“ Arbeit haben. Gefragt wurde nach Anerkennung der Arbeit durch Vorgesetzte, Wertschätzung durch Kollegen, nach fachlicher Forderung und Förderung, sowie nach Entwicklungsperspektiven und nach Arbeitsplatzsicherheit[25]. Die folgende Grafik bildet eine Dimension exemplarisch ab:

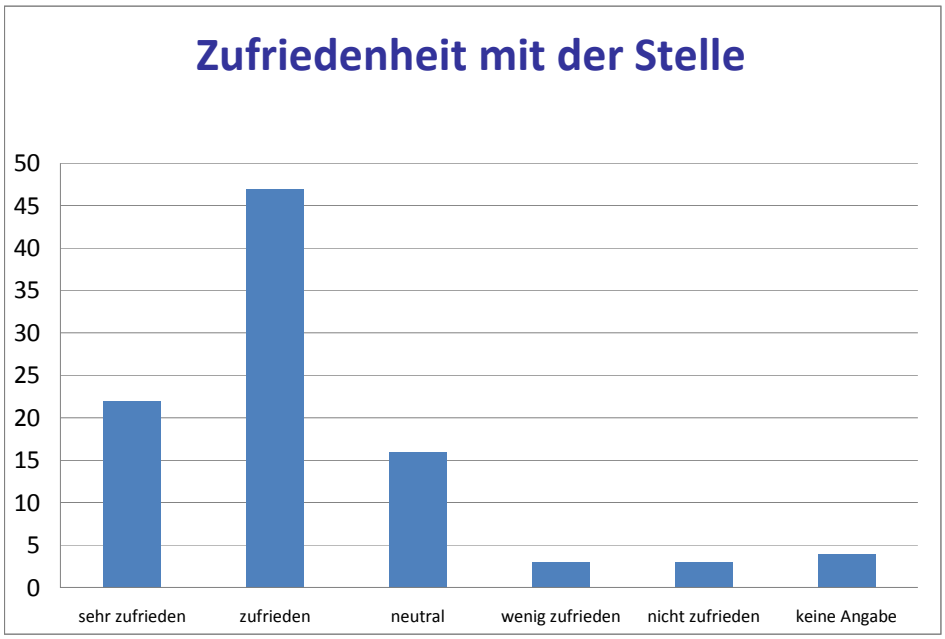


Grafik 5: Datenbasis 95 Teilnehmerinnen

Etwa die Hälfte der Befragten gab an, dass sie entsprechend ihrem Qualifikationsniveau gefordert werden und etwa gleich viele werden beruflich gefördert. Das Prinzip „fordern und fördern“ ist fester Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung. Persönliches Wachstum und berufliche Weiterentwicklung stehen dabei im Mittelpunkt. 57 Prozent der Frauen finden, dass ihr Gehalt angemessen sei und knapp die Hälfte der Teilnehmerinnen sehen sehr gute oder gute Entwicklungsperspektiven für sich. Mehr als 60 Prozent schätzen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und etwa gleich viele haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

[25] Fragebogen siehe Anhang

Abschließend haben wir gefragt, wie zufrieden die Frauen alles in allem mit ihrer Stelle sind:



Grafik 6: Datenbasis 95 Teilnehmerinnen

Wir wollten es noch genauer wissen und haben gefragt, welcher Aspekt der Arbeit ihnen am wichtigsten sind. 58 Frauen haben auf diese Frage geantwortet. Überwiegend wurde dabei eine Fülle von Faktoren verknüpft.

Bezeichnend ist auch hier, dass Beruf und Familie generell zusammen gedacht werden und dass erneut der Zeitfaktor eine große Rolle spielt:

> *„Besonders wichtig an dieser Stelle ist mir, dass ich für mich und meine Tochter sorgen kann, privat noch genug Zeit für sie habe und doch relativ nahe an meinem bisherigen Berufsbild arbeite. Sehr gut finde ich den guten Umgang mit den Kollegen und die verschiedenen Zeitmodelle, die hier in dieser Firma möglich scheinen.“*

Zeit scheint ein Schlüsselfaktor für Zufriedenheit zu sein:

> *„Wichtig ist mir die räumliche Nähe, denn ich arbeite an meinem Wohnort, die Einteilung der Wochenarbeitszeit, weil ich keine 5-Tage-Woche habe und die Vereinbarkeit mit den Verpflichtungen in der Familie und im Haushalt.“*

Die Arbeit an sich ist eine der zentralen Kategorie im Leben und es besteht ein enger Zusammenhang zwischen Arbeits- und Lebenszufriedenheit:

> *„Besonders wichtig ist der Arbeitsbereich, den ich allein betreue und entsprechend gestalten kann, die netten Kollegen sowie die Tatsache, dass ich zwei Welten haben kann: Kinder und Beruf.“*

Neue Impulse werden genannt, die in der Familiephase vermisst wurden, wie: *„Spaß an der Arbeit“*, *“learning by doing“* und *„das gute Miteinander im Betrieb“*.

Die Frauen sind stolz auf die eigene Leistung: *„(...) dass ich es geschafft habe“* und auf ihr Einkommen: „(...) *dass ich für meine Arbeit entlohnt werde.“*

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass etwa drei Viertel der befragten Frauen eine Arbeit gefunden haben, die ihnen entspricht und die im Umfang und im Zeitrahmen ihren Vorstellungen nahe kommt. Die Frauen haben überwiegend eine „gute“ Arbeit. Eine Voraussetzung für eine nachhaltige, d.h. dauerhafte Integration ins Berufsleben der Wiedereinsteigerinnen scheint für die Befragten gegeben zu sein. Bleibt noch die Frage nach der Vereinbarkeit. Wie zufrieden sind die Frauen in ihrem privaten Bereich?

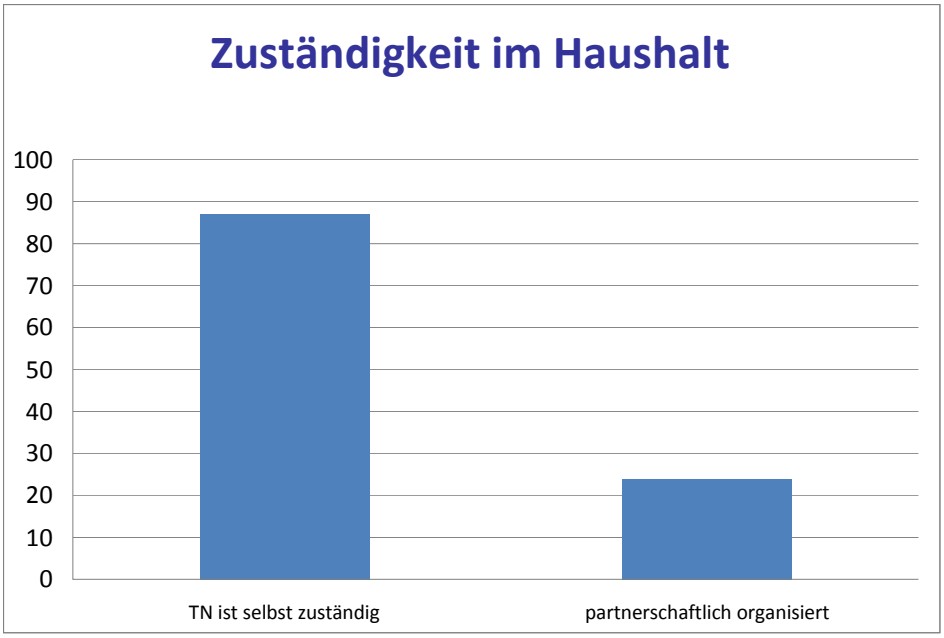
2.8. Das private Umfeld

Wir sind davon ausgegangen, dass die Entscheidungen der Frauen für den Wiedereinstieg nicht unabhängig von ihrem sozialen Umfeld getroffen wurden. Insbesondere das familiäre Engagement und die Einstellung der Partner haben einen wesentlichen Einfluss auf den Zeitpunkt und das Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs[26]. Wir wollten deshalb wissen, wie die Familie, FreundInnen und Bekannte auf den Wiedereinstieg reagiert haben. Die Akzeptanz aus dem privaten Umfeld scheint zumindest theoretisch gegeben zu sein. Drei Viertel der Familienangehörigen haben positiv oder sehr positiv auf den Wiedereinstieg der Frauen reagiert. Fast 90 Prozent Zustimmung erhielten die Frauen von FreundInnen und auch der Bekanntenkreis äußerte sich mehrheitlich zustimmend. Theoretisch bekommen die Wiedereinsteigerinnen demnach viel Rückhalt.

2.9. Aufgabenteilung in der Familie

Auf der Alltagsebene entsteht ein abweichendes Bild. Die Zuständigkeiten im Haushalt entsprechen vertrauten Mustern. Familienarbeit ist überwiegend Frauensache. Etwa drei Viertel der Frauen sind nach eigener Einschätzung auch nach dem Berufseinstieg für den Haushalt zuständig. Etwa ein Viertel der Haushalte ist partnerschaftlich organisiert. Bei der Zuständigkeit für die Kinder ist die Verteilung nahezu identisch. Vergleichbare Befunde finden sich in vielfältigen Untersuchungen[27].

[26] Nelles (2011)
[27] vgl. Wippermann (2010), Nelles (2011), Heimer (2011)



Grafik 7: Datenbasis 111 Teilnehmerinnen

Wir haben gefragt, wie zufrieden die Frauen insgesamt mit der Arbeitsteilung in der Familie sind. Ihre familiäre Situation zu beschreiben, war den Befragten mehrheitlich ein Anliegen. Wir erhielten 76 Antworten und damit wesentlich mehr als auf alle anderen offenen Fragen. Die Aussagen haben wir kategorisiert:

Arbeitsteilung in der Familie Einstellung	**Nennungen**
Es ist im Prinzip gut wie es ist.	34
Es ist nicht gut, aber nicht zu ändern.	21
Partner bzw. Kinder müssen sich mehr einbringen.	11
Ich muss es besser organisieren.	7
Der Partner kann aus beruflichen Gründen nicht / kaum unterstützen.	3

Tabelle 2: Datenbasis 76 Teilnehmerinnen

Ein signifikanter Anteil der Frauen scheint damit zufrieden zu sein, dass die Zuständigkeiten für Haushalt und Kinder überwiegend in ihren Händen liegt. Sie akzeptieren im Prinzip ihre traditionelle, gesellschaftlich zugeschriebene Rolle, oder haben sich damit abgefunden, weil

„(...) es ist eben wie es ist“.

Wiedereinsteigerinnen können die von ihnen selbst gesetzten Qualitätsstandards im Haushalt nicht ohne weiteres ablegen, wenn sie wieder berufstätig werden[28]. Das kann eine mögliche Erklärung dafür sein, dass Arbeiten im Haushalt unter Umständen zwar delegiert werden, die Gesamtverantwortung aber nach wie vor bei den Frauen bleibt. In unserer Studie betonte ein Teil der Befragten, dass der Partner unterstützt und einspringt, wenn es notwendig ist. Über eine Umverteilung der häuslichen Arbeiten wurde in der offenen Antwortkategorie nicht berichtet.

Für Alleinerziehende stellt sich die häusliche Situation prinzipiell anders dar. Eine Teilnehmerin schreibt:

> *„(...) was soll ich denn machen? Ich bin allein und deshalb bin ich auch allein für alles zuständig."*

Eine Frau äußerte explizit Kritik an den äußeren Rahmenbedingungen, die ihre Handlungsspielräume einschränken:

> *„Wirklich zufrieden bin ich nicht, aber es ist schlichtweg ein unveränderbarer Zustand, bedingt durch die berufliche Situation meines Partners. Unser Wunschmodell wären zwei Teilzeitstellen. Dies ist in der heutigen Arbeitswelt bzw. in der Branche (IT) meines Partners nicht realisierbar. Auch finanziell betrachtet ist das Modell Vollzeitstelle + Teilzeitstelle bei den meisten Familien "Pflicht". Ich kenne viele Familien, denen dieses Arbeitszeitmodell und diese Aufgabenteilung in der Familie quasi aufgezwungen sind."*

2.10. Haushaltsnahe Dienstleistungen

Um Familien mehr Zeitsouveränität einzuräumen, wurde auf der politischen Ebene ein neuer Weg angedacht. Mit dem Ausbau eines Marktes für haushaltsnahe Dienstleistungen werden gleichstellungs-, familien- und arbeitsmarktpolitische Anliegen verbunden. Es wird argumentiert, dass Frauen eine Ausweitung der Arbeitszeit besser planen können, wenn Familien vermehrt externe Unterstützung im Haushalt in Anspruch nehmen[29]. Man geht davon aus, dass gerade bei einer Berufsrückkehr nach längerer familienbedingter Pause ein erhöhter Unterstützungsbedarf bei der Bewältigung der Hausarbeit nachgefragt wird, der über externe Dienstleister gedeckt werden könnte.

Gestaltungsspielräume und zeitliche Flexibilität sind den von uns befragten Frauen wichtig. Wir haben deshalb gefragt, ob die Wiedereinsteigerinnen professionelle Haushaltshilfen beschäftigen bzw. in der Vergangenheit beschäftigt haben. 13 Prozent der Befragten leisten

[28] Wippermann (2010) Seite 47ff
[29] Reinecke (2011) Seite 11

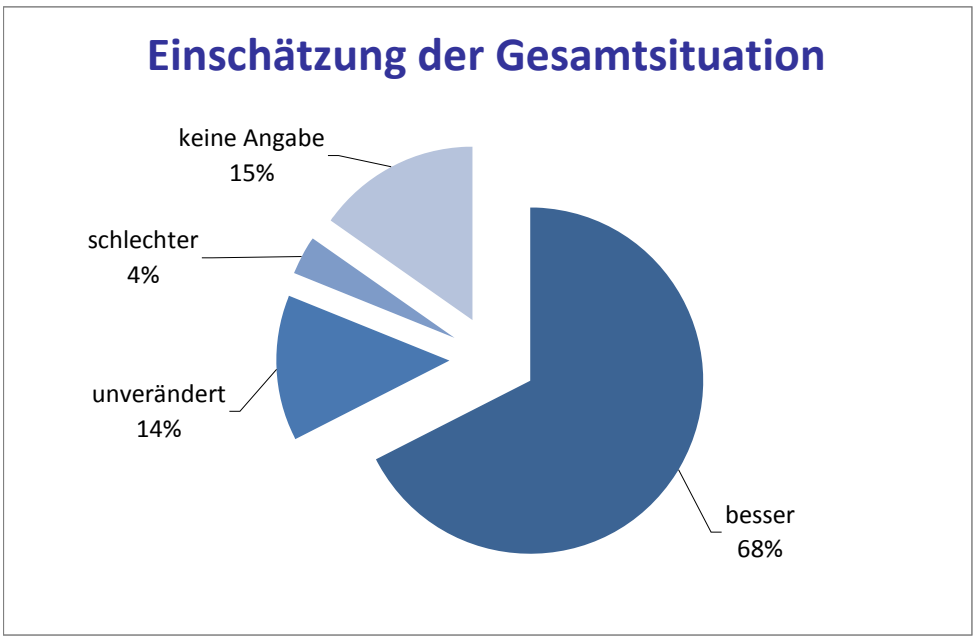
sich aktuell externe Unterstützung im Haushalt. Das sind 4 Prozent mehr als vor dem Wiedereinstieg.

Plänen zufolge soll die Förderung auf Basis von Gutschein- bzw. Guthabenmodellen erfolgen, allerdings nur für einen befristeten Zeitraum, wie Spiegel Online berichtete[30]. Es werden derzeit unterschiedliche Anreizsysteme diskutiert, die die Akzeptanz externer Dienstleister verbessern sollen.

Wir wollten wissen, ob in Zukunft mehr Wiedereinsteigerinnen externe haushaltsnahe Dienstleistungen in Erwägung ziehen würden, falls die Kosten dafür z.B. bei der Einkommensteuer entsprechend berücksichtigt werden könnten. Über 90 Prozent der Frauen sind der Meinung, dass auch dann bezahlte haushaltsnahe Dienstleistungen für sie nicht infrage kommen würden.

2.11. Einschätzung der Gesamtsituation

Nachdem wir die Motive erfragt, die aktuelle berufliche Situation beleuchtet und Informationen aus dem Privatbereich erhalten hatten, baten wir abschließend um eine generelle Einschätzung der Gesamtsituation. Die folgende Grafik belegt, dass es den befragten Frauen heute mehrheitlich besser geht als vor der Berufsrückkehr:



Grafik 8: Datenbasis 111 Teilnehmerinnen

[30] www.spiegel.de/politik/deutschland aufgerufen am 11.07.2011

Dieses Ergebnis relativiert sich jedoch, wenn die Befragten ihre heutige Situation selbst beschreiben. Die Lasten des Wiedereinstiegs sind für die Frauen erheblich:

> *„Der Zuverdienst entspannt die finanzielle Gesamtsituation. Die Kinderbetreuung (2 Kinder im G8) ist nicht immer einfach. Doppel- und Dreifachbelastung liegt bei mir. Im Hinblick auf die persönliche Altersvorsorge ist es immerhin ein Schritt.“*

Die Wiedereinsteigerinnen schauen nach vorne und schreiben sich die Lösung auftretender Probleme häufig selbst zu:

> *„Da ich fachlich noch einiges aufholen muss und noch zwei Kinder in die Schule gehen, kommt es zu zeitlichen Engpässen. Ich sehe das aber als Investition in die Zukunft und für die Zeit, in der die Kinder aus dem Haus sein werden.“*

Wir stellen fest, dass die befragten Teilnehmerinnen in der Summe zufrieden mit ihrer derzeitigen Gesamtsituation sind. Sie verbuchen ihr berufliches Comeback als persönlichen Erfolg und schauen positiv in die Zukunft. Das Glas ist sozusagen halb voll. Sie sind aber auch realistisch genug, um die Stolpersteine zu erkennen, die auf dem Weg liegen. Die Befragten haben durchaus Vorschläge, welche gesellschaftlichen Stellschrauben bewegt werden sollten. Dazu gehört die ausreichende Kinderbetreuung ebenso wie eine familienfreundliche Arbeitsorganisation. Sie sehen aber auch Chancen, die sich aus einer veränderten Arbeitsteilung in ihrer Familie ergeben können. So betrachtet, geht es den befragten Frauen relativ besser.

2.12. Erfahrungen mit power_m

Power_m erhielt von nahezu allen Befragten ein ausgezeichnetes Zeugnis. Sowohl das Konzept als auch die Mitarbeiterinnen bekamen Bestnoten von den Teilnehmerinnen:

> *„Ich wurde angeschubst, aufgefangen, kompetent beraten und hatte das Gefühl, dass ich auch nach dem Wiedereinstieg nicht allein dastand. (...) Ich hätte sicherlich ohne power_m länger gebraucht, wieder auf die Beine zu kommen.“*

Die Teilnehmerinnen haben im Projekt hilfreiche Unterstützung erfahren:

> *„Ich fühlte mich sehr ernst genommen. In der schwierigen Bewerbungsphase, in der es natürlich auch Absagen gab, wurde ich immer wieder motiviert nicht aufzugeben. Kurz darauf hatte ich den jetzigen Job.“*

Aufgrund ihrer guten Erfahrungen werden aus erfolgreichen Wiedereinsteigerinnen Multiplikatorinnen für power_m:

„Ein tolles Programm. Ich habe es schon weiterempfohlen. Wir suchen derzeit zusätzliche Mitarbeiter über power_m.“

Überwiegend haben die Frauen in power_m eine Zeit durchlebt, die im Ergebnis zu mehr Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Selbstbestätigung geführt hat. Für sie war die Teilnahme am Programm eine große Chance:

„(...)und bedanke mich bei den Programmverantwortlichen, den Beraterinnen und natürlich auch bei den Geldgebern.“

Kritik gab es ganz vereinzelt an Bedingungen, auf die die Programmverantwortlichen keinen direkten Einfluss haben:

„(...) es war eine gute Möglichkeit, sich nach der Zeit zu Hause darüber klar zu werden, was man tun möchte. In der Realität würden dann aber flexiblere Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 6 Jahren eine größere Hilfe sein - oder eine fitte Oma.“

3. Zusammenfassung

3.1. Zentrale Ergebnisse

Wir sind mit der Frage gestartet, ob den befragten power_m Teilnehmerinnen der berufliche Wiedereinsteig nachhaltig, im Sinne von dauerhaft, gelungen ist und ob die Frauen mit ihrer jetzigen Situation zufrieden sind.

Unsere Fragen wurden umfassend beantwortet und die aktuelle Situation der Wiedereinsteigerinnen ist facettenreich.

Die Frauen sind mit vielfältigen Erwartungen wieder ins Erwerbsleben eingestiegen. Je nach persönlicher Situation standen finanzielle oder ideelle Motive im Vordergrund. Den Wunsch, durch die Berufstätigkeit an Selbstbewusstsein zu gewinnen, haben nahezu alle Befragten geäußert. Die Frauen sehen ihren Wiedereinstieg mehrheitlich in positivem Licht.

Die meisten der Teilnehmerinnen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Mehrheit hat sich für eine Teilzeitstelle entschieden und ist überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig. Die Arbeitgeber der Berufsrückkehrerinnen sind vor allem kleine und mittelständische Unternehmen. Mehr als die Hälfte der Frauen hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Einige Teilnehmerinnen haben inzwischen den Arbeitgeber gewechselt und sich beruflich weiterentwickelt, wenige Frauen haben sich selbständig gemacht, haben alternative Wege eingeschlagen oder sind wieder arbeitssuchend. Der Wiedereinstiegsprozess verläuft nicht immer ohne Brüche.

Wir haben die Arbeitnehmerinnen eingehend über ihr Arbeitsverhältnis befragt. Nach Abwägung vielfältiger Faktoren stellen die meisten von ihnen fest, dass sie mit ihrer aktuellen Ar-

beitsstelle zufrieden sind. Sie werden in ihrer Kompetenz und als Person geschätzt. Die Arbeitszufriedenheit ist weniger vom Gehalt oder den wahrgenommenen Entwicklungsmöglichkeiten abhängig als von der Arbeit selbst und den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz.

Das private Umfeld der Frauen befürwortet den Wiedereinstieg mehrheitlich. Die tatsächliche Unterstützung bzw. die Verteilung der Zuständigkeiten im Haushalt und für die Kinder ist aus Sicht der Frauen durchaus verbesserungsfähig. Die traditionelle Aufgabenteilung hat sich durch ihre Berufstätigkeit kaum verändert. Rund drei Viertel der Frauen sind auch nach dem Wiedereinstieg für den Haushalt und die Kinder zuständig. Bezahlte haushaltsnahe Dienstleistungen nehmen die befragten Frauen bisher wenig in Anspruch, obwohl die Doppelbelastung durch Beruf und Familie für die meisten Wiedereinsteigerinnen deutlich spürbar ist. Insbesondere für die Alleinerziehenden ist die Organisation eine große Herausforderung.

Power_m war für die allermeisten der befragten Frauen der Rückenwind, den sie gebraucht haben.

3.2. Resümee

„Beruflicher Wiedereinstieg ist ein Prozess, kein punktuelles Ergebnis zu einem bestimmten Zeitpunkt“[31]. Unsere Studienergebnisse stützen diese These. Die von uns befragten Frauen haben erste Schritte in die Arbeitswelt unternommen und den meisten der Wiedereinsteigerinnen gefällt diese Welt außerhalb der Familie, die sie mehr oder weniger lange vermisst haben. Ob ihr Wiedereinstieg nachhaltig, im Sinne von dauerhaft, erfolgreich sein wird, hängt von vielfältigen und vielschichtigen Faktoren ab. Es ist kein Erfolgsrezept erkennbar, das den Weg von der Familienfrau zur Arbeitnehmerin mit Familie beschreibt. Aber wir haben von den Frauen dezidierte Hinweise für fördernde Rahmenbedingungen bekommen:

Berufsrückkehrerinnen brauchen die Rückendeckung und die tatkräftige Unterstützung seitens der Familie. Daneben erwarten sie politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen für Familien, die unserer modernen Arbeitsgesellschaft angemessen sind. Die Teilnehmerinnen brauchen vor allem Verbündete in den Kommunen, die an der Verbesserung der Infrastruktur für die Kinderbetreuung weiterarbeiten und Arbeitgeber, die der Bezeichnung „familienfreundlich“ gerecht werden. Und sie brauchen eine hohe Eigenmotivation und Mut, um sich den Herausforderungen und Zumutungen des Marktes zu stellen.

Viele der befragten power_m Teilnehmerinnen haben aus ihrem beruflichen Wiedereinstieg mit Hilfe von power_m ihr eigenes Projekt gemacht. Es ist in der Regel durchdacht, geplant und wird strategisch umgesetzt. Die ersten Meilensteine sind erreicht. Der Projektplan muss

[31] Wiedereinstieg erfolgreich gestalten. München (2011)

im Detail evtl. noch korrigiert werden. Veränderte familiäre, persönliche oder wirtschaftliche Gegebenheiten erfordern eine Anpassung. Insgesamt erscheint uns das Vorgehen der power_m Teilnehmerinnen professionell und pragmatisch.

Die Situation der von uns befragten Frauen unterscheidet sich im Ergebnis nicht prinzipiell von anderen empirischen Befunden[32]. Auch in München ist das Thema Wiedereinstieg durchaus komplex und anspruchsvoll. Für die Frauen ist er ein Spagat, der große organisatorische Fähigkeiten erfordert.

Als zentrale Befunde unserer Studie möchten wir auf die besondere Bedeutung des Faktors „Zeit“ hinweisen und den Begriff „Selbstbewusstsein“ vor dem Hintergrund des Wiedereinstiegs noch einmal beleuchten.

„Zeit“ ist die Schlüsselkategorie, die über alle individuellen Unterschiede hinweg Wirkung zeigt. Arbeits-, Familien-, Freizeit und Wegezeiten müssen koordiniert werden. Tages- und Wochenarbeitszeiten sind mit den Öffnungszeiten von Schulen und Kindergärten etc. abzustimmen. Ferienzeit gilt es zu organisieren, Krankheitszeiten der Kinder müssen überbrückt werden, persönliche Zeitfenster gilt es zu erhalten oder sie werden bewusst geopfert, weil sich die Frauen für die Koordination von Berufs- und Familienleben allein verantwortlich fühlen oder es auch sind. Aus diesem Blickwinkel ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Frage des individuellen Zeitmanagements.

Veränderte Arbeitszeitstrukturen würden den Alltag der Familien deutlich entlasten. Flexible Arbeitszeitmodelle bieten die Chance, auf unvorhergesehene Ereignisse in der Familie schnell zu reagieren. Ganztagsschulen fehlen ebenso wie Krippen und Kindergärten, deren Öffnungszeiten sich an den Anforderungen berufstätiger Eltern orientieren. Auch in der Metropolregion München ist Handlungsbedarf sichtbar. Das Thema „Zeit“ hat viele Gesichter.

Familienzeitpolitik ist ein gesellschaftlich brisantes Zukunftsthema, woraus sich Handlungsbedarf für die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik ergibt. In der zweiten Programmphase des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ wird dem Schwerpunkt „Zeit“ zukünftig noch mehr Aufmerksamkeit zukommen. „Zeit für Wiedereinstieg“ wird ein wesentlicher Programmbestandteil sein[33].

Die meisten Frauen bevorzugen eine Teilzeittätigkeit. Eine vollzeitnahe Beschäftigung ist nur denkbar, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen stimmen. Unter den gegebenen Umständen ist die Wahlmöglichkeit der Frauen eingeschränkt. Das wiederum widerspricht dem Gleichstellungsgedanken. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine gesellschaftliche Aufgabe.

[32] Ostendorf (2008)
[33] Wippermann (2011), Lokale Bündnisse für Familie (2012)

Unsere Studie zeigt auch, dass herkömmliche Rollenmuster in den Familien nach wie vor wirksam sind. Der Alltag läuft aus unterschiedlichen Gründen noch nicht rund. In ihrer power_m Zeit haben die Wiedereinsteigerinnen wertvolle Erfahrungen gesammelt. Sie haben sich orientiert, sind sich ihrer Kompetenzen bewusst geworden, wurden geschult, betreut, motiviert und begleitet. Die Frauen haben an Selbstbehauptung, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl dazugewonnen. Sie haben somit gute Voraussetzungen, um sich im Beruf zu behaupten, aber auch um herkömmliche Spielregeln in der Familie infrage zu stellen, die nicht mehr so gut funktionieren, wie vor dem Wiedereinstieg.

In unserer Studie haben wir dokumentiert, dass den Frauen der Lernprozess, den sie als power_m Teilnehmerinnen durchlaufen haben, bewusst ist. Sie wissen die Qualität der Angebote und das Engagement der Projektmitarbeiterinnen zu schätzen und stellen mehrheitlich einen direkten Zusammenhang zwischen der Unterstützung seitens power_m und ihrem gelungenen beruflichen Wiedereinstieg her, auf den die Frauen mit Recht stolz sind.

Literaturverzeichnis

Allmendinger, Jutta: Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt – auch eine Frage der Lebensqualität. www.frauenrat.de.infopool aufgerufen am 25.01.2012

Allmendinger, Jutta: Verschenkte Potentiale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Berlin 2010

Baba, Ludger; Braun, Reiner; Simonis, Harald: Erwerbstätigenprognose für die Landeshauptstadt München und die Landkreise der Planungsregion 14. empirica Forschung und Beratung. Berlin 2011

4. Bilanz Chancengleichheit, Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2011

Congiu-Wehle, Astrid; Mohr, Joachim: Das neue Unterhaltsrecht. Hamburg 2009

Gender Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Hrsg.: Cornelißen Waltraud. Kap. 3 und Kap.5 Online-Publikation im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2005

Deutscher Frauenrat: Positionspapier Minijobs. http://www.frauenrat.de/uploads/media/101109_Positionspapier_Minijobs.pdf aufgerufen am 25.01.2012

DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2010, Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Hrsg.: DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Berlin 2010

Fuchs, Tatjana: Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben – Die Balance zwischen beruflichem und privatem Leben im Spiegel von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und familiären Rahmenbedingungen. Ein Bericht auf Basis der Erhebung zum DGB Index Gute Arbeit 2007

Heimer, Andreas; Henkel, Melanie; Donges, Dominik: Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Schulkindern. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011

Hohendanner, Christian: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB Kurzbericht 14/2010

Handbuch Gute Arbeit. Hrsg.: IG Metall, Projekt Gute Arbeit. Hamburg 2007

Klammer, Ute: Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Hrsg.: Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Essen 2010

Klenner, Christina; Klammer, Ute; Pfahl, Svenja: Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf. Politische und rechtliche Handlungsstrategien. Dokumentation der Tagung am 29.11.2010. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010

Klenner, Christina; Pfahl, Svenja: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. WSI-Diskussionspapier Nr. 158. Hrsg.: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2008

Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian: Qualität der Arbeit, Geldverdienen und was sonst noch zählt. Hrsg.: Statistisches Bundesamt. Wiesbaden 2010

Koschützke, Albrecht: Frauen, Männer Gender. Frauenpolitik & Genderpolitik in der Friedrich-Ebert-Stiftung. Hrsg.: Friedrich Ebert Stiftung. Berlin 2010

Kinderbetreuung in der Landeshauptstadt München, Referat für Bildung und Sport http://www.muenchen.de/rathaus/Lebenslagen/Kinderbetreuung.html aufgerufen am 01.02.2012

Lokale Bündnisse für Familien http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/veranstaltungen/impulsveranstaltung-2012.html aufgerufen am 02.02.2012

Nelles, Hans-Georg: Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin, Ergebnisse qualitativer Interviews. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011

Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2010

Ostendorf, Helga: Perspektive Wiedereinstieg, Restriktionen und Lösungsmöglichkeiten. Berlin 2008

Pickhaus, Klaus: Was ist gute Arbeit? In: Handbuch gute Arbeit. Hrsg.: IG Metall, Projekt Gute Arbeit. Seite 16-31. Hamburg 2007

Reinecke, Meike; Gess, Christopher; Stegner, Kristina; Kröber, Robert: Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011

Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Hrsg.: Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Essen 2010

Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit, Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Sonderausgabe für Mitglieder von ver.di. Frankfurt 2009

Stiegler, Barbara in: Frauen Männer Gender, Frauenpolitik & Genderpolitik in der Friedrich-Ebert-Stiftung. Hrsg.: Koschützke, Albrecht. Bonn 2010

Weinmann, Julia: Leben und Arbeiten in Deutschland, Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2005 Hrsg.: Statistisches Bundesamt Wiesbaden 2006

Wiedereinstieg erfolgreich gestalten, power_m Erfahrungen aus einem Modellprojekt. Hrsg.: Landeshauptstadt München. Referat für Arbeit und Wirtschaft. München 2011

Wippermann, Carsten; Wippermann, Katja: Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin2010

Wippermann Carsten: Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Hrsg.: Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2011

Fragebogen

Liebe power_m TeilnehmerInnen,
bei den folgenden Fragen geht es um Ihre persönlichen Motive und Einstellungen und um andere Faktoren, die Ihren beruflichen Wiedereinstieg positiv oder negativ beeinflusst haben.

Dass wir streng nach den Vorschriften des Datenschutzes arbeiten, versteht sich von selbst. Wir versichern, dass Ihre Angaben ausschließlich in anonymisierter Form und nur zu Forschungszwecken verwendet werden.

Die Beantwortung der Fragen ist natürlich freiwillig. Aber wir sind sehr zuversichtlich und hoffen auf eine hohe Rücklaufquote. Deshalb sagen wir bereits jetzt:

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung.

Wir bitten um Rücksendung des Fragebogens möglichst bis zum 25. August 2011.

1. Meine Kontaktdaten:

Vorname, Nachname _____ **E-Mail** _____

2. Motive für Ihren Wiedereinstieg:	☺☺ trifft zu	☺	😐	☹	☹☹ nicht zu
Verbesserung der finanzielle Lage der Familie					
Existenzsicherung der Familie					
Selbstwertgefühl					
Eigene finanzielle Alterssicherung					
Ökonomische Unabhängigkeit					
Andere Gründe und zwar					

3. Ihre aktuelle berufliche Situation:

☐ Ich bin abhängig beschäftigt als (falls zutreffend, bitte weiter mit Frage 3.1)

_____

☐ Ich bin selbständig tätig als (falls zutreffend, bitte weiter mit Frage 4)

_____

☐ Ich mache eine Weiterbildung als (falls zutreffend, bitte weiter mit Frage 4)

_____

☐ Aktuell bin ich arbeitssuchend / arbeitsloslos und suche (falls zutreffend, bitte weiter mit Frage 4)

_____

☐ Aktuell habe ich ganz andere Pläne und zwar (falls zutreffend, bitte weiter mit Frage 4)

_____

3.1. Arbeitsverhältnis

Mein aktueller Arbeitsvertrag besteht seit _____

Mein aktueller Arbeitsvertrag ist ☐ befristet
☐ unbefristet

Bei Befristung: Mein aktueller Arbeitsvertrag endet am: _____

Die wievielte Arbeitsstelle ist die aktuelle Beschäftigung seit Ihrem beruflichen Wiedereinstieg? _____

3.2. Arbeitsumfang

Arbeitsumfang in Stunden pro Woche _____

Weicht Ihre tatsächliche Arbeitszeit vom vertraglich vereinbarten Umfang ab?

☐ nein ☐ eher selten ☐ gelegentlich ☐ häufig ☐ sehr häufig

3.3. Arbeitszeitregelung (Mehrere Antworten sind möglich).

Meine regulären Arbeitszeiten sind
Beschreibung der regulären Arbeitszeit (z.B. Mo. - Sa. 8 – 16 Uhr)

_____

☐ Meine Arbeitszeit stimme ich mit KollegInnen bzw. Vorgesetzten ab.

☐ Ich bin mit meinem momentanen Arbeitszeitmodell zufrieden.

☐ Mein Arbeitgeber ist hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten offen.

☐ Mein ideales Arbeitszeitmodell wäre _____

3.4. Das Qualifikationsniveau meiner aktuellen Stelle ist im Vergleich zur letzten Stelle vor der Familienpause:

☐ gleich ☐ höher ☐ niedriger

3.5 Einkommen

Mein derzeitiges Monatsgehalt brutto in Euro

☐ bis 400 ☐ 401-800 ☐ 801-1500 ☐ 1501-2000 ☐ 2000-3000 ☐ über 3000

3.6. Arbeitgeber

Das Unternehmen, die Institution, die Organisation für die ich arbeite, ist in folgendem Bereich tätig: _____

Zahl der MitarbeiterInnen ☐ ≤10 ☐ 11-20 ☐ 21-50 ☐ 51-100 ☐ 101-200 ☐ ≥ 201

3.7. Branchenschlüssel

Mein Arbeitsplatz gehört zu folgender Branche:

☐ Verarbeitendes Gewerbe
☐ Energie- und Wasserversorgung
☐ Baugewerbe
☐ Handel
☐ KFZ-Handel und -reparatur
☐ Gastgewerbe
☐ Medien, Information und Kommunikation
☐ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
☐ Grundstücks- und Wohnungswesen
☐ Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
☐ Öffentliche Verwaltung
☐ Erziehung und Unterricht
☐ Gesundheit und Sozialwesen
☐ Kunst
☐ Unterhaltung und Erholung
☐ Private Haushalte
☐ Sonstige Dienstleistungen

3.8. Arbeitszufriedenheit:	☺☺ stimme zu	☺	😐	☹	☹☹ stimme nicht zu
Meine Arbeit wird von meiner(m) Vorgesetzten anerkannt.					
Ich werde von meinen KollegInnen geschätzt. .					
Ich werde meiner Qualifikation entsprechend gefordert.					
Ich werde von meiner(m) Vorgesetzten beruflich gefördert.					
Ich halte mein Gehalt für angemessen.					
Ich sehe für mich Entwicklungsperspektiven im Unternehmen.					
Mein Arbeitsplatz erscheint mir sicher.					
Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit der Stelle?					
Besonders wichtig an meiner derzeitigen Stelle ist mir					

4. Privates Umfeld und Familie

4.1. Privates Umfeld:	☺☺ sehr positiv	☺	😐	☹	☹☹ sehr negativ
Wie hat Ihre Familie auf Ihren Wiedereinstieg reagiert?					
Wie haben gute Freunde auf Ihren Wiedereinstieg reagiert?					
Wie hat Ihr weiterer Bekanntenkreis auf Ihren Wiedereinstieg reagiert?					

4.2. Aufgabenteilung in der Familie:	☺☺ trifft zu	☺	😐	☹	☹☹ nicht zu
Für den Haushalt bin hauptsächlich ich zuständig.					
Unser Haushalt ist partnerschaftlich organisiert.					
Für die Kinder bin überwiegend ich zuständig.					
Die Zuständigkeit für die Kinder teilen wir uns.					
Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit der Verteilung der Zuständigkeiten in Ihrer Familie?					

4.3. Haushaltsnahe Dienstleistungen

☐ Seit ich wieder berufstätig bin, leisten wir uns regelmäßig eine bezahlte Haushaltshilfe.

☐ Wir hatten auch vor meinem Wiedereinstieg eine bezahlte Haushaltshilfe.

☐ Wir haben keine bezahlte Unterstützung im Haushalt.

☐ Wir haben keinerlei externe Unterstützung für die Hausarbeit.

☐ Bezahlte haushaltsnahe Dienstleistungen kommen für uns infrage, wenn die Kosten z.B. bei der Einkommensteuer berücksichtigt werden.

5. Ihre abschließende Einschätzung

Wenn Sie Ihre Gesamtsituation vor und nach dem Wiedereinstieg vergleichen, wie geht es Ihnen jetzt?

☐ besser ☐ unverändert ☐ schlechter

Die Frage lässt sich so nicht beantworten, weil ….
(z.B. privates Umfeld, Kinderbetreuung, Berufsbild etc.)

_____

_____

_____

Meine Meinung zu power_m:

_____

_____

_____

Absenden