



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach längerer familien- bedingter Erwerbsunterbrechung

Ergebnisse der Evaluation des ESF-Programms
„Perspektive Wiedereinstieg“

Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung

Ergebnisse der Evaluation des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“

Katharina Diener (IAB)
Susanne Götz (IAB)
Franziska Schreyer (IAB)
Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

Unter Mitarbeit von:

Ulrike Büschel
Gudrun Fausel
Elke Lowien-Bolenz
Julia Lenhart
Sarah Penning

Inhalt

Zusammenfassung.....	6
Executive Summary.....	10
I. Einführung.....	13
1.1 Das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“	14
1.2 Forschungsstand zum Wiedereinstieg.....	16
II. Wiedereinsteigerinnen, Wiedereinstiegsprozess, Wiedereinstieg: Befunde der quantitativen Evaluation	20
2.1 Daten und Methoden.....	20
2.1.1 Befragungsdaten.....	21
2.1.2 Methoden.....	22
2.2 Die potenziellen Wiedereinsteigerinnen.....	24
2.2.1 Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale	24
2.2.2 Erwerbstätigkeit vor der Erwerbsunterbrechung.....	26
2.2.3 Ehrenamtliche Tätigkeit	28
2.2.4 Gründe für die Erwerbspause: Pflege im Fokus.....	29
2.2.5 Gründe für den Wiedereinstieg und Einstellungen zur Mütter-Berufstätigkeit	33
2.2.6 Einschätzung der Unterstützung durch den Partner	35
2.3 Der Wiedereinstiegsprozess.....	36
2.3.1 Zugangswege in die Förderung durch die „Perspektive Wiedereinstieg“	36
2.3.2 Nutzung von Fördermodulen der „Perspektive Wiedereinstieg“	37
2.3.3 Abbrüche der Förderung durch die „Perspektive Wiedereinstieg“	38
2.3.4 Zufriedenheit mit der Betreuung.....	39
2.3.5 Motivation zur Arbeitssuche	40
2.3.6 Arbeitssuche und Bewerbungsaktivitäten	42
2.3.7 Registrierung und Leistungsbezug	44
2.3.8 Konzessionsbereitschaft und Arbeitszeitwünsche	45
2.3.9 Anstreben einer beruflichen Selbstständigkeit.....	46
2.4 Der Wiedereinstieg.....	47
2.4.1 Erwerbsquoten, Arbeitszeit und Fördereffekte	48
2.4.2 Fördereffekte nach Fördermodulen.....	53
2.4.3 Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen.....	56
2.4.4 Ausbildungsadäquanz der neuen Tätigkeit.....	58
2.4.5 Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit.....	59

III. Wiedereinsteigerinnen, Wiedereinstiegsprozess, Wiedereinstieg:	
Befunde der qualitativen Implementationsstudie	61
3.1 Daten und Methoden	61
3.1.1 Qualitative Interviews mit Teilnehmerinnen	61
3.1.2 Gruppendiskussion mit Fachkräften	62
3.1.3 Weitere empirische Quellen.....	63
3.1.4 Methoden der Auswertung	63
3.2 Die potenziellen Wiedereinsteigerinnen	64
3.2.1 Merkmale des qualitativen Samples	64
3.2.2 Gründe für die Erwerbspause	67
3.2.3 Gründe für den Wiedereinstieg.....	68
3.3 Der Wiedereinstiegsprozess.....	69
3.3.1 Bewertung der Betreuung durch Träger	69
3.3.2 Qualifizierung.....	69
3.3.3 Barrieren des Wiedereinstiegs	70
3.3.4 Partner und Partnerschaft	72
3.3.5 Haushaltsnahe Dienstleistungen	74
3.3.6 Im Fokus: Pflege.....	75
3.3.7 Gründe für nicht erfolgten Wiedereinstieg	79
3.4 Der Wiedereinstieg	79
3.4.1 Bewertung des Wiedereinstiegs	79
3.4.2 Arbeitgeber und familiäre Verpflichtungen.....	81
3.4.3 Nachbetreuung durch Träger	81
3.4.4 Gründe für ausbildungsinadäquate Beschäftigung	82
3.4.5 Gründe für vollzeitferne Arbeitszeiten	86
IV. Gesamteinschätzung und Ausblick.....	91
Anhang: Der Befragungsdatensatz.....	94
Datenlieferungen der Träger.....	94
Auswahl der zu befragenden Nicht-Teilnehmerinnen.....	94
Verlauf der Befragung und Ausfallprozesse.....	97
Quellen	100

Das Autorinnenteam dankt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für die finanzielle Förderung des Forschungsprojektes. Insbesondere Dr. Martina von Bassewitz, Sabine Christen und Thomas Fischer aus dem BMFSFJ sowie Eva Peters und Heidi Holzhauser von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) danken wir für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Weiterhin möchten wir Antje Klemm, Ulrike Schasse und Christoph Schwamborn von der ESF-Regiestelle für die stets gute Kooperation danken. Bei uzbonn – und dort insbesondere bei Dr. Astrid Mayerböck – bedanken wir uns für die professionelle Durchführung der Befragungen. Für die professionelle Transkription der qualitativen Interviews danken wir Dr. Susanne Fuß (Fonoskript). Der Bereich ITM und das Justizariat des IAB haben uns umfangreich unterstützt – vielen Dank dafür. Unser ganz besonderer Dank gilt schließlich unseren früheren Projektkolleginnen – Dr. Katrin Drasch, Kathi Ruppe und Katerina Yankova – auf deren Vorarbeiten dieser Bericht aufbaut. Für exzellente Projektassistenz danken wir Hanna Jacobs, Elisabeth Karro und Christine Singer. Für hilfreiche Anmerkungen bedanken wir uns bei Susanne Wanger und Dr. Cordula Zabel.

Zusammenfassung

Dieser Bericht präsentiert Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Evaluation des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) durch das IAB. Ziel des Programms ist es, den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer mehr als dreijährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu unterstützen. Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das dabei mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) kooperiert. Umgesetzt wurde das Programm in der ersten Förderperiode durch 17 Modellprojekte bzw. -verbünde. Dahinter standen 28 Träger, die deutschlandweit an 20 Standorten arbeiteten. Der Bericht bezieht sich auf die erste Förderperiode des Programms, die den Zeitraum von März 2009 bis Februar 2012 umfasst.

Die Befunde der **quantitativen Evaluation** basieren auf insgesamt fünf Befragungen von zwei Kohorten-Stichproben von Teilnehmerinnen des Modellprogramms sowie Nicht-Teilnehmerinnen mit ähnlichen soziodemografischen Merkmalen, die als Berufsrückkehrerinnen ausschließlich durch die Arbeitsagentur bzw. einen Grundsicherungsträger betreut wurden. Die Stichproben von Nicht-Teilnehmerinnen stammen aus Kreisen mit vergleichbaren Arbeitsmarktmerkmalen wie die PWE-Teilnehmerinnen und gleichen diesen in Hinsicht auf wichtige Merkmale. Da nicht alle ausgewählten Frauen tatsächlich an der Befragung teilnahmen, können sich die befragten Nicht-Teilnehmerinnen dann allerdings in Bezug auf ihre Merkmale von den Teilnehmerinnen unterscheiden. Bei der Untersuchung wichtiger Ergebnisvariablen wie Motivation und Beschäftigung wird dies berücksichtigt, indem nachträglich „statistische Zwillinge“ zu den Teilnehmerinnen ausgewählt werden. Trotz der sorgfältigen Auswahl ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen ist zu vermuten, dass sich die beiden Gruppen im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktnähe unterscheiden: PWE zielt auf die Aktivierung von Frauen, die der Stillen Reserve angehören. Gemeldete Berufsrückkehrerinnen haben zumindest den Kontakt zur Agentur oder zum Jobcenter aufgenommen – wobei dies nicht zwangsläufig auf einen „echten“ Rückkehrwunsch zurückzuführen sein muss und auch bei ihnen Orientierungsprobleme vorliegen können.

Was zeichnet die *potenziellen Wiedereinsteigerinnen* aus? Fast alle befragten Frauen weisen eine Berufsausbildung oder ein Studium auf, wobei die Teilnehmerinnen an PWE im Schnitt besser qualifiziert sind als die Nicht-Teilnehmerinnen. Sie verfügen zudem über ein höheres Netto-Haushaltseinkommen, leben häufiger mit einem Partner zusammen und haben ihre Erwerbstätigkeit länger unterbrochen – jede zweite Teilnehmerin war für mehr als 10 Jahre nicht berufstätig. Auch sind sie öfter als Nicht-Teilnehmerinnen ehrenamtlich tätig. Vor der Erwerbsunterbrechung haben rund 80 Prozent der befragten Frauen – Teilnehmerinnen wie Nicht-Teilnehmerinnen – in Vollzeit gearbeitet. Als Grund für die Erwerbsunterbrechung nennen die befragten Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen ganz überwiegend – zu rund 80 Prozent – die Betreuung eigener Kinder. Knapp 10 Prozent haben (auch) wegen der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen. Als wichtigsten Grund für den Wiedereinstieg nennen die Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen, dass sie ihre Fähigkeiten weiterentwickeln und nutzen wollen; finanzielle Motive sind insbesondere für die Teilnehmerinnen weniger bedeutsam.

Wie verläuft der *Wiedereinstiegsprozess*? Am häufigsten erfuhren Teilnehmerinnen über Medien von PWE. Aber auch Beratungsstellen, die Arbeitsagenturen sowie Empfehlungen, etwa durch andere Wiedereinsteigerinnen, spielten eine wichtige Rolle. Am häufigsten nutzten die Teilnehmerinnen Orientierungsmodule, meist in Kombination mit anderen Modulen. Mit der Förderung sehr zufrieden oder zufrieden waren mehr als drei Viertel der Teilnehmerinnen – deutlich mehr als die befragten Berufsrückkehrerinnen, die ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit bzw. durch Grundsicherungsträger beraten wurden. Die Motivation zur Arbeitssuche war bei Teilnehmerinnen vor dem Beginn der Förderung schwächer ausgeprägt als bei Nicht-Teilnehmerinnen vor der Registrierung bei der Arbeitsagentur oder dem SGB II-Träger – sie stieg dafür in der Folge bei den Teilnehmerinnen deutlich häufiger an. Teilnehmerinnen wie auch (in noch etwas stärkerem Maße) Nicht-Teilnehmerinnen sind konzessionsbereit, was die Aufnahme einer neuen Stelle angeht: Insbesondere würden 70 bis 80 Prozent eine Arbeit annehmen, die nicht dem beruflichen Abschluss entspricht. Allerdings würden nur etwa 10 Prozent für eine neue Tätigkeit den Wohnort wechseln. Eine berufliche Selbstständigkeit könnten sich gut 10 Prozent der Befragten vorstellen; dieser Anteil liegt bei den Teilnehmerinnen etwas höher als bei den Nicht-Teilnehmerinnen.

Wie entwickelten sich schließlich die *Erwerbsquoten*? Zu berücksichtigen ist hier, dass PWE auf Frauen zielt, die – anders als die Nicht-Teilnehmerinnen – dem Arbeitsmarkt ohne das Programm vermutlich noch länger ferngeblieben wären. Teilnehmerinnen wie auch Nicht-Teilnehmerinnen, die eine Erwerbstätigkeit aufnahmen, arbeiteten überwiegend in Teilzeit oder Mini-Jobs. Durchgängig waren bei allen Befragungen rund 10 Prozent der Frauen in Vollzeit tätig. Insgesamt waren je nach Befragungszeitpunkt etwa 50 bis 70 Prozent beschäftigt, wenn auch Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Über die Befragungswellen hinweg ist der Anteil der Frauen, die in Vollzeit oder Teilzeit (ohne geringfügige Beschäftigung) arbeiten, von rund 30 Prozent auf 50 Prozent deutlich gestiegen.

Der Vergleich mit nachträglich auf Basis der Befragungsdaten ausgewählten „statistischen Zwillingen“, die nur durch die Arbeitsagentur oder einen Grundsicherungsträger gefördert wurden, zeigt: Wenngleich die Hauptzielgruppe des Programms Frauen aus der Stillen Reserve sind (die in der Regel erst nach einer längeren Orientierungsphase aktiv mit Bewerbungsaktivitäten beginnen), unterscheiden sich die Beschäftigungsquoten zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zwischen den beiden Gruppen kaum. Bei den Teilnehmerinnen, die das Case Management bereits abgeschlossen haben, waren die Beschäftigungsquoten allerdings oft höher als bei den Vergleichspersonen; insbesondere waren zum ersten Befragungszeitpunkt signifikant mehr Teilnehmerinnen in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt.

Zum Zeitpunkt der dritten Befragung der ersten Zugangskohorte – nachdem fast alle das Case Management abgeschlossen hatten – waren Teilnehmerinnen (insignifikant) etwas häufiger als Nicht-Teilnehmerinnen in Vollzeit oder Teilzeit tätig. Dies kann darauf hinweisen, dass die Unterstützung durch PWE vor allem längerfristig eine positive Wirkung zeigt. Einen positiven Effekt auf die Erwerbstätigkeit hatte vor allem die aktive Unterstützung bei der Stellensuche.

Schließlich zeigt eine Auswertung der Beschäftigungsmerkmale: Teilzeitbeschäftigte und vor allem Mini-Jobberinnen wünschen sich häufig längere Arbeitszeiten, während Vollzeitbeschäftigte gerne kürzer arbeiten würden. Teilnehmerinnen sind signifikant seltener in Jobs beschäftigt, für welche sie überqualifiziert sind. Selbstständig tätig waren zu den Befragungszeitpunkten gut 10 Prozent der befragten Frauen.

Die Befunde der **qualitativen Implementationsstudie** basieren auf mehreren Quellen. Kernstück sind persönlich durchgeführte, biografisch-narrative Interviews mit Teilnehmerinnen an PWE sowie eine Gruppendiskussion zum Thema Pflege mit ausgewählten Trägern. Ferner wurden einschlägige Fachveranstaltungen regelmäßig wissenschaftlich begleitet und protokolliert sowie Dokumente der Öffentlichkeitsarbeit der Träger unter verschiedenen Fragestellungen ausgewertet.

In den biografisch-narrativen Interviews mit 30 (*potenziellen*) *Wiedereinsteigerinnen* werden immer wieder tradierte Rollenbilder deutlich – nicht nur seitens des Partners und aufgrund der Erwartungshaltungen im jeweiligen Lebensmilieu, sondern auch der Frauen selbst. Ein Teil der Trägerarbeit ist so das Aufbrechen dieser Bilder. Hinter dem zentralen Grund für die Erwerbsunterbrechung und deren Dauer – die Geburt und Betreuung von Kindern – stehen teils emphatische Vorstellungen von der Mutterrolle und eines Lebens für die Familie. Aber auch strukturelle Gründe (Betriebsstilllegungen, Umzüge, Arbeitszeitregimes in bestimmten Branchen oder Berufen etc.) erschweren eine zeitige Rückkehr an den außerhäuslichen Arbeitsplatz ebenso wie die Betreuung von Angehörigen, die pflegebedürftig geworden sind.

Pläne für den Wiedereinstieg schmieden die Frauen in der Regel erst dann, wenn die Kinder größer und selbstständiger sind. Bei Alleinerziehenden spielen finanzielle Motive eine wichtige Rolle. Meist sind die Gründe für den Wiedereinstieg aber mangelnde gesellschaftliche Anerkennung der Familienarbeit, Nicht-ausgelastet-Sein und Wünsche nach sozialen Kontakten, größerer finanzieller Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung.

Der *Prozess des Wiedereinstiegs* gestaltet sich komplex und hürdenreich. Mit der Unterstützung und Begleitung dieses Prozesses durch die Modellträger sind auch die persönlich interviewten Frauen sehr zufrieden. Weiterbildungen werden teils genutzt, um Korrekturen im Lebensverlauf vorzunehmen, konnte bei Frauen dieser meist älteren Generation ursprünglich doch nicht immer der Wunschberuf erlernt werden. Die Frauen nutzen Qualifizierung aber auch als Probezeit, um sich selbst und ihre Familien in einen veränderten Tagesrhythmus einzuüben. Nach langjährigen Erwerbsunterbrechungen haben die Wiedereinsteigerinnen bisweilen hohen Bedarf an der Aktualisierung ihres beruflichen Wissens; aufgrund von Weiterbildungen, die zum Teil nur in Vollzeit angeboten werden, und der sehr speziellen Bedarfe, gerade in akademischen Berufen, ist dieser nicht immer zu befriedigen. Aber auch aus anderen Gründen stehen selbst gut ausgebildete Interviewpartnerinnen vor vielen Barrieren: In manchen Regionen oder Berufen sind sie mit einem schwierigen Arbeitsmarkt konfrontiert. Gebunden durch die Familie und die Erwerbstätigkeit des Partners sind sie räumlich meist wenig mobil und von den Arbeitszeiten her wenig flexibel.

Während der langen Erwerbsunterbrechung ist das berufliche Selbstbewusstsein oft gesunken und muss in der Arbeit mit den Modellträgern erst wieder aufgebaut werden. Intensive Beratungsgespräche und der Austausch mit anderen Müttern stärken bei den Teilnehmerinnen das Selbstbewusstsein und schaffen Mut, sich auf adäquate Stellen zu bewerben.

Nicht immer entlastet der Partner von Familienaufgaben. Haushaltsnahe Dienstleistungen als weitere Entlastungsmöglichkeit führen in Deutschland ein Schattendasein. Üben die Frauen Pflege aus, so ist Erwerbsarbeit noch etwas schwerer zu realisieren als bei Kindererziehung. Dies liegt unter anderem an den besonderen zeitlichen Restriktionen und der höheren psychischen und physischen Belastung.

Die Hälfte der 30 persönlich Befragten war zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht wieder erwerbstätig. Gründe sind etwa Qualifizierungen, die noch absolviert werden, oder Erkrankungen, aber auch, dass sich manche Frauen während der Teilnahme am Modellprogramm bewusst gegen den baldigen Wiedereinstieg und für die (ausschließliche) Familienarbeit entscheiden.

Die Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews bereits wieder erwerbstätig sind, äußern sich recht positiv über den *gelungenen Wiedereinstieg*: Die konkrete Tätigkeit macht Freude, bietet selbst verdientes Geld und stärkt vor allem das Selbstvertrauen. Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf treten nur begrenzt auf, was auch damit zusammenhängt, dass die Kinder bereits älter sind, und die Frauen sich Stellen gesucht haben, die von den Arbeitszeiten her mit Familienaufgaben gut vereinbar sind. So war beim qualitativen Sample Nachbetreuung durch die Träger nur begrenzt nötig. Vollzeitferne Arbeitszeiten werden teils nur als Einstieg und Übergang gesehen, mittelfristig wünschen sich einige Interviewpartnerinnen eine Erhöhung der Arbeitszeit. Manche Interviewte möchten aber auch mittelfristig nur geringfügig oder in Teilzeit erwerbstätig sein, etwa weil die Familie für sie oberste Priorität hat oder weil sie in ihrer fortgeschrittenen Lebensphase Zeit für Ehrenämter oder für sich beanspruchen und ein Leben in Vielfalt schätzen. Um zeitreduziert erwerbstätig sein zu können, nehmen manche Frauen auch Stellen an, für die sie formal überqualifiziert sind. Aber auch dies sehen etliche Interviewpartnerinnen als Einstieg ins Erwerbsleben und verknüpfen damit die Hoffnung, später auf eine ausbildungsadäquate Stelle wechseln zu können.

Executive Summary

This report presents findings of the quantitative and qualitative evaluation of the pilot program “Perspective of Women’s Re-entry into the Labor Market”, conducted by the Institute for Employment Research (IAB). The pilot program aims at supporting the re-entry of women into the labor market after a family-related absence from employment for at least three years. Managed by the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth in cooperation with the German Federal Employment Office, the program was implemented across Germany by 28 project executing agencies with partially different concepts. This report refers to the first funding period of the program from March 2009 to February 2012.

The findings of the **quantitative evaluation** are based on altogether five panel surveys of two cohort samples of women participating in the model program as well as a potential comparison group of women who are clients of the Federal Employment Agency (non-participating women). Despite a careful selection of similar non-participating women, both groups will probably consist of women with different labor market aspirations. The program aims at women who are in need of orientation services to re-enter the job market. Non-participating women have at least had contact to a jobcenter. However, this does not necessarily imply that they are keen to re-enter the labor market, and they might be in need of orientation services, too.

What characterizes women who face the decision to re-enter the labor market after a family related break? Almost all of the interviewed women had completed a professional education or have an academic degree. Participants are on average better qualified than potential comparison persons. Furthermore, participants have a higher net household income; they are married or live in a partnership more often and have been out of employment for longer – every other participant had interrupted her career for more than 10 years. They are also involved in voluntary work more often than non-participating women. About 80 percent of the interviewed women – participating as well as non-participating women – worked fulltime before withdrawing from the labor market. Almost all interviewees named child care as a reason for taking the break. Nearly ten percent (also) named caring for persons in need of care. Important reasons for re-entering the labor market are the desire for personal development and for making use of one’s own skills; financial motives are less important for participating women than for non-participants.

How did the re-entry process proceed? Participating women mostly learned about the program “Perspective Re-entry“ from the media. But also information centres, work agencies as well as references from other women who already re-entered the labor market play an important role. Participating women mostly use the orientation-modules, often combined with other modules. More than three quarters of participating women have been very satisfied or satisfied with the encouragement – more than the women who were solely clients of the Federal Employment Agency. The participants’ motivation for job-seeking was lower before the beginning of funding, compared to the motivation of non-participating women before registration at the German Federal Employment Office or jobcenter – it increased, however, more strongly over time. Participating women (to a greater extent) as well as non-participating women are willing to make concessions for a new job: 70 to 80 percent would take up a job for which they are overqualified. But only ten percent would change their place of residence for a new job.

Ten percent of the interviewed women could imagine starting up a professional self-employment; the percentage of participating women is higher here.

How do employment rates develop over time? It should be kept in mind that, compared to non-participants, participants would probably have remained withdrawn from the labor market for a longer period of time without the help of the program. Participating women as well as non-participating women who have taken up a new job are mostly working part-time or marginal part-time. Depending on the time of the survey, about 50 to 70 percent of the interviewees have been working in a full-time job, part-time or in a minor employment. During all interviews, however, only about ten percent of the women have been working full-time. Over time, the percentage of women working full-time or part-time increased from about 30 to 50 percent. A comparison with “statistical twins” from the potential comparison group – women who are clients of the Federal Employment Agency – shows that even though the target group of the program consists of women with a rather low labor market orientation (starting application activities usually after a longer orientation period), the employment rate at the respective survey time-point shows little variation between both groups. The employment rate of participating women who had already completed their case-management was often higher than in the control group; especially during the first survey wave more participating women were employed in full-time or part-time. During the third survey wave of the first cohort (after nearly all participating women had finished their case-management) participants work insignificantly more frequently in a full-time or a part-time job than comparison persons. This could indicate that positive program effects arise mainly in the longer run. Looking at the kind of help provided, in particular active support to find a job had a positive effect on the employment rate. Finally an analysis of occupational characteristics shows that part-time workers, especially “Mini-jobbers”, wish to work longer hours, while full-time workers would like to reduce their working hours. Participating women are significantly less often working in jobs for which they are over-qualified. Ten percent of the interviewed women were self-employed at the time of survey.

The findings of the **qualitative study** are based on several data sources. The key elements are 30 biographical narrative (in-depth) interviews with participating women of “perspective re-entry” as well as a group discussion with selected experts on the topic of caring for persons who are in need of care. Furthermore, relevant professional meetings have regularly been scientifically accompanied and minuted. Public relation documents of the responsible institutions were analyzed regarding different aspects as well.

In the biographical narrative interviews with 30 women *potentially re-entering the labor market*, traditional gender roles become apparent – not only on the part of the partner and the particular living-milieus but also on the part of the women themselves. Thus, an important part of the work of service providers is to help women questioning these roles. A major reason for the employment interruption and its length – the birth and care of children – has been shaped by perceptions about the role of a mother and a life for the family. But structural reasons (closure of companies, moves, work-time schedules in specific sectors or jobs etc.) as well as caring for needy family members impede a re-entry to the labor market.

Women plan for and develop strategies for re-entering only after their children have grown up to some extent and have become rather independent. Financial motives are playing a relevant role mostly for women bringing up a child without a partner. However, the most important reasons for a re-entry are a lack of social recognition of family work, the feeling of not being challenged and wishes for social contacts, higher financial independency and individual fulfillment.

The process of labor market re-entry is complex and there are many obstacles. Personally interviewed women are very satisfied with the support and attendance they received by the project providers during this process. Continuing education is partly used to make alignments as women of this mostly older generation did not always have the opportunity to learn the necessary skills for the occupation they actually desired. Qualification periods are used as a “probationary period” in order to adapt themselves and their families to a new daily rhythm. After a long employment break, women who want to re-enter into the labor market have a high demand for updating their professional knowledge and competences, which could not always be satisfied. But there are also further barriers that even highly educated interviewed women face: in some regions or job segments it is difficult to get a job offer again. Because of family duties, women are often not mobile and not flexible in regard of their working hours. During a long withdrawal from the labor market, women’s professional self-confidence often decreases. Intensive counseling and exchanges with other mothers help the women to develop self-confidence and to apply for adequate jobs.

Partners do not always offer some relief regarding family tasks. Family support services as a further opportunity of relief are only at marginal relevance. For women providing health care for family members, it is even more difficult to re-enter into the labor market than for women providing child care. Amongst others, the reasons for this are time restrictions as well as a higher load of mental and physical stress.

Half of the 30 personally interviewed persons had not taken up an employment again at the time of the interview. Reasons for this are ongoing qualifications, illnesses but also conscious decisions for (exclusive) family work instead of an early re-entry on the part of some of the women participating in the model program.

If the *women have taken up an employment* by the time of the interview they positively comment on their re-entry; they enjoy working and earning money themselves and it strengthens their self-confidence. They scarcely reported problems of reconciling family and work. Reasons for this are that children have already grown up to some extent and that most women have chosen part-time job offers which are easier to reconcile with their family tasks. Hence only a limited number of aftercares were provided by project providers in the qualitative sample. Working hours far from full-time employment partly are considered only as a first step into the labor market and as a transition period; in the medium term some women wish to raise working hours or to switch from marginal to part-time employment. However, some interviewees do not consider shifting to a full-time job in the longer term since family is their top priority, or they want to utilize their time for voluntary work or for themselves. In order to be able to work part-time some women take up jobs which are formally below their qualification level; a number of women hopes to switch into an adequate occupation later.

I.

Einführung

Fast immer sind es Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit aufgeben oder reduzieren, wenn es darum geht, Kinder zu erziehen oder Angehörige zu pflegen. Die diskontinuierlichen Erwerbsverläufe vieler Frauen (Lauterbach 1994) sind mit Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern sowohl im Erwerbs- als auch im Privatleben verbunden. So tragen sie zum *gender wage gap* zuungunsten von Frauen bei (Boll 2010; Beblo et al. 2009) und wirken sich negativ auf deren Weiterbildungsbeteiligung und Aufstiegschancen aus (Kleinert 2011; Puhani/Sonderhof 2011). Eine Erklärung ist unter anderem, dass sich viele (vor allem westdeutsche) Berufsrückkehrerinnen nach einer Erwerbsunterbrechung eine Teilzeitstelle wünschen (Böhm et al. 2011: 6), und sie dann meist auch in Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren (Vogel 2009). Aber auch jenseits der Erwerbsarbeit nimmt die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Lebensverlauf eher zu. Mit dem Übergang von Partnerschaft in Elternschaft durch Geburt eines Kindes gewinnen traditionelle Geschlechterrollen in der Familie an Gewicht (Fthenakis et al. 2002; BMFSFJ 2011a: 248). Nach der Erwerbsphase kumulieren sich im Alter die Folgen von Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen in Form von geringen Rentenansprüchen und einem höheren Armutsrisiko für Frauen (Strauß 2010).

Zum Abbau von Ungleichheiten sowohl im Erwerbs- als auch im Privatleben ist ein frühzeitiger und über geringfügige Teilzeitarbeit hinausgehender beruflicher Wiedereinstieg von Frauen von hoher Bedeutung. Eine stärkere Erwerbsintegration von Müttern und/oder pflegenden Frauen dürfte darüber hinaus den mittelfristig zu erwartenden Fachkräftemangel abfedern (Fuchs/Zika 2010). Eine zentrale Ursache für die geringere Erwerbstätigkeit von Frauen ist – insbesondere in Westdeutschland – das häufig unzureichende Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung. Der Mangel an qualitativ hochwertiger Kinderbetreuung zwingt Mütter vielfach zu längeren Erwerbsunterbrechungen. Auch bei Pflege sind viele Frauen auf sich allein gestellt. Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern können aber auch Beratungs- und Unterstützungsangebote sein, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung erleichtern.

Im Folgenden werden zunächst das Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ und der Forschungsstand skizziert. Anschließend werden Befunde der Begleitforschung des IAB zu potenziellen Wiedereinsteigerinnen in den Arbeitsmarkt, zum Wiedereinstiegsprozess und zu Merkmalen des erfolgten Wiedereinstiegs vorgestellt. Kapitel 2 präsentiert dabei Befunde der quantitativen Evaluation und Kapitel 3 Befunde der qualitativen Implementationsstudie. In Kapitel 4 wird schließlich eine qualitative Kosten-Nutzen-Abschätzung des Programms skizziert.

1.1 Das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Ein wichtiges Politikmodul zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs ist das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE), welches durch den Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union kofinanziert wird. Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er soll einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigung in den Mitgliedsländern leisten, etwa durch die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Chancengleichheit und durch Investitionen in Humanressourcen.

Das ESF-Modellprogramm wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt. Die erste Förderperiode lief von März 2009 bis Februar 2012. Ziel des Programms ist es, den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu unterstützen (BMFSFJ 2008). Gefördert werden Frauen und Männer¹ mit Berufs- oder Hochschulabschluss, die wegen Kindern und/oder Pflege mehr als drei Jahre aus ihrem Beruf ausgeschieden waren. Das Programm sollte insbesondere Frauen für einen Wiedereinstieg sensibilisieren, die noch keine konkreten Pläne für eine Rückkehr in den Beruf haben und sich folglich nicht als „arbeitslos“ empfinden. Ein besonderes Augenmerk gilt also den Frauen aus der Stillen Reserve. Die ESF-Regiestelle, betraut mit der Verwaltung des ESF-Modellprogramms, definiert diese als Teilnehmerinnen, die vor Eintritt ins Förderprogramm weder arbeitslos noch arbeitssuchend gemeldet waren, sich nach Projekteintritt aber als arbeitslos bei der Arbeitsverwaltung registrieren ließen (ESF-Regiestelle 2012a: 5; allgemein zum Begriff der Stillen Reserve vgl. Böhm et al. 2011: 2f.). Die Meldung bei der Arbeitsverwaltung ist keine Vorbedingung für die Aufnahme in das Programm. Sie wird im Laufe des Unterstützungsprozesses aber dann nötig, wenn die Teilnehmerinnen Qualifizierungen in Anspruch nehmen möchten, die von der Arbeitsverwaltung finanziert werden.

Umgesetzt wurde das Programm in der ersten Förderperiode in verschiedenen bundesdeutschen Regionen von 17 Modellprojekten bzw. -verbänden. Sie setzten sich überwiegend aus privaten und gemeinnützigen Bildungsträgern zusammen; aber auch Vereine, Beratungsstellen und vereinzelt kommunale Institutionen waren darunter zu finden.² Die Träger kooperierten mit den örtlichen Arbeitsagenturen oder Grundsicherungsträgern; diese verantworteten und finanzierten vor allem die qualifizierenden Angebote für die Teilnehmerinnen.

In Bezug auf potenzielle Wiedereinsteigerinnen unterscheidet das Modellprogramm zwischen den sog. Informationskundinnen (ca. 1-2 Termine beim Träger), Beratungskundinnen (ca. 3-5 Termine) und Unterstützungskundinnen (>5 Termine). Maßgeblich für diese Unterteilung ist die Intensität der Beratung bzw. die Art der Unterstützung („Case Management“). Dem Monitoring der das Programm verwaltenden ESF-Regiestelle zufolge wurden in der ersten Förderperiode 4.660 Unterstützungskundinnen intensiv beraten, das entspricht 27 Prozent aller Frauen, die als Informations- und Beratungskundinnen durch das Programm erreicht wurden (ESF-Regiestelle 2012b). Da sich die Arbeit der Modellträger auf die Unterstützungskundinnen konzentrierte, bezieht sich auch die Begleitforschung auf diese intensiv beratenen Frauen.

1 Da sich die Zielgruppe überwiegend aus Frauen zusammensetzt, sprechen wir im Folgenden zur Vereinfachung nur von Wiedereinsteigerinnen.

2 Eine Standortkarte mit Trägern der ersten Förderphase kann unter folgendem Link abgerufen werden: http://www.esf-regiestelle.eu/esf/content/e986/e3272/e3521/Standortkarte_PWE_I.pdf

Dem Monitoring zufolge dauert das Case Management³, also der gesamte Betreuungsprozess der Unterstützungskundinnen, sieben Monate und umfasst im Mittel drei Kontakte pro Monat (ESF-Regiestelle 2011). Das Coaching als Kernstück des Case Managements reicht von der Klärung der familiären Situation und der beruflichen Kompetenzen über Berufsorientierung und Vermittlung bis hin zur Nachbetreuung nach dem erfolgten Wiedereinstieg. Ergänzt wird es bei Bedarf durch Qualifizierungsmaßnahmen.

Des Weiteren werden im Rahmen von PWE beispielsweise Familienangebote unterbreitet und ein Austausch mit anderen Wiedereinsteigerinnen gefördert. Die Unterstützung kann kostenlos in Anspruch genommen werden. Dem Konzept liegt insgesamt die Vorstellung zugrunde, dass der Wiedereinstieg kein punktuell Ereignis, sondern ein längerer Prozess ist und nicht nur die einzelne Wiedereinsteigerin, sondern auch deren soziales Umfeld und die Unternehmen mit in den Blick genommen werden müssen (BMFSFJ 2008). Das Modellprogramm soll dabei den Zugang auch von noch unentschlossenen, potenziellen Wiedereinsteigerinnen gewährleisten. Besonders wichtig ist es daher, einen niedrigschwelligen Zugang zu ermöglichen. Noch weit vor der eigentlichen Vermittlung in den Arbeitsmarkt setzt es mit Angeboten zur Klärung der eigenen Wünsche und familiären Situation an („Orientierungsphase“; BMFSFJ 2008: 2). Ferner liegt dem Programm ein Modell des Wiedereinstiegs zugrunde, das mit dem Wiedereintritt in den Beruf noch nicht beendet sein muss. Um gegebenenfalls auftretende Probleme auffangen und bearbeiten zu können, sieht das Konzept die Möglichkeit einer Nachbetreuung nach der Rückkehr in den Beruf vor. Die Angebote der Arbeitsverwaltung für Berufsrückkehrerinnen konzentrieren sich demgegenüber eher auf die Beratung zur Arbeitsaufnahme, eine eventuell nötige Qualifizierung und das Vermittlungsgeschehen.

Am 1. August 2009 begann die Begleitforschung durch das IAB. Sie umfasst im Kern eine quantitative Evaluation sowie eine qualitative Implementationsstudie. Untersucht wurden die Zielgruppenerreichung, der Prozess des Wiedereinstiegs und seine hemmenden wie fördernden Determinanten, die konkrete Umsetzung des Programms durch die Träger sowie dessen Erfolg im Vergleich zur Betreuung von Berufsrückkehrerinnen ausschließlich durch die BA bzw. die SGB II-Träger.

Dieser Bericht präsentiert die Endergebnisse der Evaluation der ersten Förderperiode von PWE. Die zweite Förderperiode begann im März 2012 und endet im Dezember 2013. Das IAB führt die Begleitforschung auch zur zweiten Förderperiode durch. Die Ergebnisse der Begleitforschung sollen der Politik Informationen und Entscheidungshilfen beim Aufbau eines längerfristigen und breiten Unterstützungsangebots bieten. Befunde der Evaluation der ersten Förderperiode gingen bereits in die Entwicklung eines flächendeckenden Angebots von Unterstützungsleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit ein.

³ Der Begriff Case Management umschreibt hier den Unterstützungsprozess, bestehend aus Beratung, Planung und Hilfestellung beim Wiedereinstieg, den die Programmteilnehmerinnen durchlaufen.

1.2 Forschungsstand zum Wiedereinstieg

Das Thema Berufsrückkehr nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wurde überwiegend in den 1990er Jahren erforscht, diese Befunde sind jedoch zum Teil veraltet. In jüngerer Zeit wird das Thema Wiedereinstieg erneut intensiver untersucht. Im Folgenden werden zentrale Befunde dieser jüngeren Forschungen skizziert.

Laut einer Befragung aus dem Jahr 2008 dauerten familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Alter von 18 bis 65 Jahren durchschnittlich 4 Jahre und 8 Monate (BMFSFJ 2010a: 17). Eine wichtige Rolle bei der Dauer der Erwerbsunterbrechung spielt der *institutionell-rechtliche Kontext*: Obwohl die Erwerbsorientierung von Frauen bzw. auch von Müttern im Zeitverlauf gewachsen ist, hat sich die Dauer der Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes in den letzten Jahrzehnten verlängert. Das ist vor allem auf die schrittweise Ausdehnung der gesetzlich garantierten Erziehungszeit von 4 Monaten auf maximal 36 Monate zwischen 1979 und 1992 zurückzuführen (Ziefle 2009; Gottschall/Bird 2003). Ähnliches zeigen auch die Unterbrechungszeiten von Müttern, deren erstes Kind zwischen 1987 und 1992 geboren wurde; diese unterbrechen länger als Mütter, deren Kinder in den frühen 80er Jahren geboren wurden (Grunow et al. 2011; Aisenbrey et al. 2009). Insgesamt ist auf Basis von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) festzuhalten, dass sich Mütter beim Wiedereinstieg an den jeweiligen gültigen institutionellen Rahmenbedingungen orientieren und meist jeweils die maximal mögliche Länge der Erwerbsunterbrechung in Anspruch nehmen (Elsas et al. 2013; Ziefle 2009). Betrachtet man die Dauer der Unterbrechungen über alle Reformen der gesetzlichen Regelungen zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen hinweg, kommt eine Studie, ebenfalls mit Daten des SOEP zu dem Ergebnis, dass die Hälfte der Mütter nach der Geburt von Kindern ihre Erwerbstätigkeit 2,5 bis 3 Jahre unterbricht. Ein Viertel der Unterbrechungen dauerte fünf Jahre und länger (Ziefle 2009: 181).

Wie aktuelle Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen des 2007 eingeführten Elterngeldes zeigen, hat sich zwar die Erwerbsbeteiligung der Mütter im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes reduziert, dafür ist aber die Rückkehrwahrscheinlichkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes gestiegen. Vor allem Frauen mit niedrigen Einkommen und ostdeutsche Frauen kehren häufiger auf den Arbeitsmarkt zurück (Geyer et al. 2012; Wrohlich et al. 2012). Kehren Mütter gleich nach einem Jahr wieder an den Arbeitsplatz zurück, beteiligen sich ihre Partner stärker an der Hausarbeit, so eine Studie für Bayern (Schulz/Rost 2012).

Die Dauer von Erwerbsunterbrechungen von ost- und westdeutschen Müttern unterscheidet sich im Schnitt, was vor allem auf die verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen vor der deutschen Wiedervereinigung zurückzuführen ist: Das zentrale Leitbild der Familienpolitik der DDR war die gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. Dies wurde durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt, wie z. B. dem flächendeckenden Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung, auch für unter Dreijährige. Während in der BRD vor der Wiedervereinigung das ‚männliche Ernährermodell‘ vorherrschte, war in der DDR die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern selbstverständlich. Unterbrochen wurde die Vollzeiterwerbstätigkeit meist nur durch das sog. Babyjahr (bezahlte Freistellung), das 1976 für Mütter mit zwei oder mehr Kindern eingeführt wurde (Drasch 2012: 9; Kreyenfeld/Geisler 2006). Die Bedeutung der institutionellen Rahmenbedingungen für das

Wiedereinstiegsverhalten ist auch in den Ergebnissen von Drasch (2012) erkennbar: Ostdeutsche Frauen kehren auch über 20 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung früher in die Erwerbstätigkeit zurück als westdeutsche Frauen. Bei Frauen, die in Ostdeutschland geboren und aufgewachsen (also entsprechend sozialisiert) sind, lassen sich jedoch keine Unterschiede mehr im Wiedereinstiegsverhalten im Vergleich zu westdeutschen Frauen feststellen, wenn sie nach der Wiedervereinigung in Westdeutschland unter den hier gegebenen Rahmenbedingungen eine Familie gegründet haben. In der Studie von Grunow und Müller zeichnet sich jedoch ab, dass der *kulturelle Einfluss* auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung und die Wahrscheinlichkeit, wieder in den Beruf zurückzukehren, tendenziell stärker ist als der institutionelle Einfluss: Ostdeutsche Mütter, die längere Zeit vor der Geburt ihres ersten Kindes in Westdeutschland lebten, kehren zwar früher in den Beruf zurück als westdeutsche Frauen, aber später als ostdeutsche Frauen. Die Autorinnen interpretieren dies „als Hinweis auf eine fortschreitende kulturelle Adaption“ (Grunow/Müller 2012: 26).

Auch *sozio-demografische Merkmale* spielen eine wichtige Rolle. So ist das Alter der Mutter bei der Geburt des Kindes für die Dauer der Erwerbsunterbrechung ausschlaggebend: „Je älter eine Frau bei der Geburt ist, desto länger unterbricht sie ihre Erwerbstätigkeit“ (Elsas et al. 2013: 128). Die Zahl der Kinder sowie der Familienstand der Mutter beeinflussen ebenfalls das Wiedereinstiegsverhalten: Verheiratete und alleinerziehende Mütter kehren später in die Erwerbstätigkeit zurück als Mütter, die zwar mit einem Partner zusammenleben, aber nicht verheiratet sind. Inwiefern unterschiedliche Berufs- und Lebensorientierungen von verheirateten und nicht-verheirateten Frauen dafür verantwortlich sind, kann hier nicht beantwortet werden (ebd.: 129). Für die Dauer der Erwerbsunterbrechung ist insbesondere auch das Bildungsniveau der Mütter von Bedeutung: Je höher das Bildungsniveau, desto früher kehren die Mütter wieder in die Erwerbstätigkeit zurück (Drasch 2013; Elsas et al. 2013; Grunow et al. 2011; Ziefle 2009). Zudem haben Merkmale wie die Gesundheit, der vor der Unterbrechung ausgeübte Beruf sowie die frühere Arbeitszeit Einfluss auf die Wiedereinstiegswahrscheinlichkeit (Allmendinger 2010: 124ff.). Ungünstige Arbeitsbedingungen, wie etwa lange Arbeitszeiten, führen zu längeren Erwerbsunterbrechungen. Analysen mit Daten des Mikrozensus 2006 zeigen aber auch, dass Frauen, die zuvor geringfügig beschäftigt, schlecht bezahlt bzw. in Tätigkeiten waren, die kaum Qualifikation erfordern, trotz dieser ungünstigen Bedingungen meist nur kurz unterbrechen. Solche Tätigkeiten werden häufig von Frauen ausgeübt, die auf das eigene Einkommen angewiesen sind, deshalb die ungünstigen Arbeitsbedingungen schlichtweg in Kauf nehmen und schnell wieder in Erwerbsarbeit zurückkehren müssen (Stuth et al. 2009). Ferner sind selbstständige Berufsrückkehrerinnen, die im Jahr 2007 in Bayern ein Kind bekommen haben und Elterngeld bezogen haben (ifb-Berufsrückkehrstudie 2010), früher wieder erwerbstätig als abhängig Beschäftigte (Haag 2013).

Betrachtet man die Milieuzugehörigkeit (soziale Lage und Grundorientierungen) der Frauen, zeichnen sich Unterschiede bei der Bedeutung der Berufsrückkehr und dem Umgang mit beruflichen, gesellschaftlichen oder finanziellen Hürden ab. Die Ansprüche von Frauen an eine Berufstätigkeit sind je nach Bildungsniveau unterschiedlich. Dies setzt sich fort, wenn sie Mütter werden: Insbesondere Frauen mit mittlerer oder höherer Berufsausbildung streben ein gleichberechtigtes Familien- und Erwerbsleben an. Zudem nimmt für viele Frauen mit höherer Bildung die Berufsplanung bei der Entscheidung, eine Familie zu gründen, eine wichtige Rolle ein. Die Familienplanung bei Frauen geringer und mittlerer Bildung dagegen ist stärker von

der Berufsplanung losgelöst. Dementsprechend ist ihre Rückkehr in den Beruf weniger mit Wünschen nach Selbstverwirklichung oder Karriere verbunden (BMFSFJ 2010b).

Neben dem Bildungsniveau der Frauen hat auch das Erwerbseinkommen vor der Erwerbsunterbrechung bedeutenden Einfluss auf die Rückkehrentscheidung. Beide Faktoren verlieren jedoch an Gewicht, wenn das zweite Kind geboren wird und je länger die Unterbrechung dauert. Ist das Einkommen der Frau vor der Unterbrechung hoch, steigt die Wiedereinstiegswahrscheinlichkeit, weil die sog. Opportunitätskosten⁴ höher sind. Bei geringverdienenden Frauen ist der Anreiz zwar kleiner, aber oftmals ist der Wiedereinstieg existenziell notwendig, vor allem wenn die Frau alleinerziehend oder ihr Partner nicht erwerbstätig ist (Kuhlenkasper/Kauermann 2009).

Die Berufsrückkehr ist dabei ein *Prozess*, der sich über mehrere Jahre hinziehen kann und die gesamte Familie betrifft und fordert. Erwerbstätige Eltern stehen vor dem Problem, dass die Betreuungsmöglichkeiten vor allem von kleineren Kindern in Westdeutschland oft nicht an ihren Bedürfnissen orientiert sind. Je älter die im Haushalt lebenden Kinder sind, desto größer ist jedenfalls das Erwerbsvolumen der Wiedereinsteigerinnen. Die Erwartungen und Vorstellungen von Frauen und Arbeitgebern stimmen häufig nicht überein. Mangelnde Unterstützung und fehlende strukturelle Rahmenbedingungen (z. B. bei der Kinderbetreuung oder im Hinblick auf die Flexibilität am Arbeitsplatz) führen dazu, dass viele Wiedereinsteigerinnen über einen erneuten Rückzug aus dem Erwerbsleben nachdenken (BMFSFJ 2010a).

Auch die *Arbeitsmarktlage* spielt bei den Überlegungen und Entscheidungen zur Unterbrechung bzw. Wiederaufnahme von Erwerbsarbeit eine Rolle. Ist er angespannt, ziehen sich Frauen eher in die „Stille Reserve“ zurück, weil sie sich kaum Chancen am Arbeitsmarkt ausrechnen („discouragement-Effekt“). Aber auch der gegensätzliche Effekt ist möglich, der sogenannte „added-worker-Effekt“: Frauen suchen Erwerbsarbeit, wenn der Arbeitsmarkt schlecht ist, um bei Arbeitslosigkeit des Partners ggf. das Familieneinkommen zu sichern (Fuchs/Weber 2010). Ein solcher Einfluss der regionalen Arbeitslosigkeit zeigt sich in der Analyse von Weber (2004). Diese bezieht sich auf Mütter zwischen 18 und 42 Jahren, die im Zeitraum 1985 bis 2000 ein Kind geboren haben. Weber (2004) zeigt, dass die Mütter bei höherer regionaler Arbeitslosigkeit innerhalb der gesetzlichen Erziehungszeit von drei Jahren früher in die Erwerbstätigkeit zurückkehren, weil sie bei größerer Konkurrenz am Arbeitsmarkt mit schlechteren Rückkehrchancen rechnen müssen.

Wenn Mütter zurückkehren, wechselt etwa jede vierte Wiedereinsteigerin bereits bei einer Erwerbsunterbrechung von bis zu 2 Jahren nach der Geburt des Kindes den Arbeitgeber; etwa ein Viertel wechselt die Tätigkeit (Kluve/Tamm 2009: 14f.). Eine wichtige Rolle spielt die *Arbeitszeit*. Der Wiedereinstieg erfolgt meist auf eine Teilzeitstelle (Vogel 2009). Auch nach der neuen Elternzeitregelung seit 2007 sind viele Mütter in Teilzeit tätig. Dabei ist der Anteil der Mütter mit Kleinkind, die unter 15 Wochenstunden beschäftigt sind, seit 2006 gesunken. Der Anteil der Mütter, die zwischen 15 und 32 Stunden pro Woche oder vollzeitnah, also mehr als 32 Stunden erwerbstätig sind, ist hingegen gestiegen (Knittel et al. 2012: 40f.). Für Bayern

⁴ Opportunitätskosten meinen hier hauptsächlich Einkommensverluste, die entstehen, wenn vorhandene Möglichkeiten, z. B. die Ausübung einer Erwerbstätigkeit, nicht wahrgenommen werden.

ist belegt, dass Beamtinnen in größerem Stundenumfang wiedereinsteigen als Selbstständige oder Arbeiterinnen. Ebenso erfolgt der Wiedereinstieg von Frauen mit höherem Bildungsniveau im Vergleich zu Frauen mit mittlerer oder niedriger Qualifikation häufiger in größerem zeitlichen Umfang (Rupp/Beier 2013). Welche Eigenschaften eines Stellenangebots für Wiedereinsteigerinnen besonders wichtig sind, zeigt Drasch (2013) mittels eines faktoriellen Surveys. Mütter (ohne finanziellen Druck) würden Lohneinbußen in Kauf nehmen, wenn im Gegenzug die nicht-monetären Eigenschaften einer Stelle besser ausfallen. Dies gilt insbesondere für solche Eigenschaften, die ihre Zeitplanung betreffen (z. B. flexible Arbeitszeiten).

Eine umfangreiche qualitative Studie legt Feider (2006) vor, die den Einfluss von *individuellen und biografischen Faktoren* auf den Wiedereinstieg betont. Konkret untersucht sie den Nutzen öffentlich geförderter Weiterbildung für Berufsrückkehrerinnen. Ehemalige Lehrgangsteilnehmerinnen bewerten die Qualifizierungen positiv; sie wurden dadurch bei ihrem Wiedereinstieg unterstützt. Narrative Interviews mit 20 Frauen zeigen aber auch, wie komplex das Thema Wiedereinstieg ist und wie eng verschiedene Lebensbereiche miteinander verflochten sind. Ausschlaggebend dafür, ob ein Wiedereinstieg gelingt, sind der individuelle Umgang mit entscheidenden Lebenssituationen sowie die Reaktion auf entscheidende Lebenssituationen und deren Einbettung in den biografischen Ablauf. So ist der vermeintliche Erfolg oder Misserfolg einer Qualifizierungsmaßnahme, also ob Frauen nach ihrer Teilnahme wieder in eine Erwerbstätigkeit zurückkehren oder nicht, eher biografisch nachzuvollziehen als an anderen Faktoren (wie z. B. einem problematischen Arbeitsmarkt) festzumachen. Als Ergebnis wurden unterschiedliche Typen von Berufsrückkehrerinnen gebildet, die sich zwischen zwei Polen bewegen: Auf der einen Seite finden sich eine weitgehende Loslösung von Familienpflichten und eine hohe subjektive Bedeutung der Erwerbsarbeit, die mit Karriereorientierungen einhergehen kann. Auf der anderen Seite steht eine als notwendig erachtete Konzentration auf die Familie in Verbindung mit einem entsprechend reduzierten Beschäftigungsumfang oder sogar mit einer erneuten langfristigen Berufsunterbrechung.

Im Zentrum bisheriger Forschung stand die Erwerbsunterbrechung wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern. Vernachlässigt hingegen wurde das Thema *Pflege von Angehörigen* als Grund für eine Unterbrechung. Insgesamt sind pflegebedingte Erwerbsunterbrechungen seltener, kürzer und treten erst später in der Erwerbsbiografie auf als Kindererziehungszeiten (TNS Infratest Sozialforschung 2011). Bedingt durch den demografischen Wandel wird Pflege an Bedeutung zunehmen. Bereits heute gibt es ca. 4 Millionen Pflegende in Deutschland und ungefähr jeder Zweite vereinbart die Pflegeaufgaben mit einer Erwerbstätigkeit, wobei die Erwerbsbeteiligung bei höherem Pflegeaufwand geringer ist (Keck 2012). Die Bewältigung von Pflegeaufgaben ist im Vergleich zur Kinderbetreuung belastender: So ist meist nur eine Person für die Pflege verantwortlich. Ältere pflegebedürftige Menschen sind zudem weniger mobil als Kinder. Die Pflegebedürftigen werden mit zunehmendem Alter abhängiger, wohingegen Kinder mehr Selbstständigkeit und Unabhängigkeit erlangen. Auch durch mögliche Rollenkonflikte bei der Pflege (z. B. der eigenen Eltern) sind die psychischen Belastungen größer als bei der Kindererziehung. Hinzu kommt die mangelnde institutionelle Unterstützung bei Pflege, die bei Kindern zumindest ab dem dritten Lebensjahr meist gegeben ist. Schließlich ist auch die Dauer der Pflege häufig wenig absehbar (Keck/Saraceno 2009; Schneider et al. 2001; Dallinger 1998).

II.

Wiedereinsteigerinnen, Wiedereinstiegsprozess, Wiedereinstieg: Befunde der quantitativen Evaluation

Dieses Kapitel beginnt in Kapitel 2.1 mit einer kurzen Einführung in Daten und Methoden. Im Anschluss werden in Kapitel 2.2 die befragten Teilnehmerinnen an der „Perspektive Wiedereinstieg“ wie auch die Vergleichsgruppe von Nicht-Teilnehmerinnen, die nur durch die Arbeitsagentur oder den Grundsicherungsträger betreut werden, zunächst beschrieben. Kapitel 2.3 untersucht den Wiedereinstiegsprozess im Detail. Kapitel 2.4 stellt die Erwerbsquoten der befragten Frauen wie auch die Förderwirkungen des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ für die teilnehmenden Unterstützungskundinnen dar – einmal für das Programm insgesamt, einmal für einzelne Träger und Fördermodule.

2.1 Daten und Methoden

Im Mittelpunkt des Interesses der quantitativen Evaluation stehen aus Sicht des BMFSFJ Unterstützungskundinnen, die längerfristig durch einen Projektträger der „Perspektive Wiedereinstieg“ gefördert wurden. Grundsätzlich wurde zwischen Informationskundinnen (ca. 1–2 Termine beim Träger), Beratungskundinnen (ca. 3–5 Termine) und Unterstützungskundinnen (>5 Termine) differenziert. Maßgeblich für die Unterteilung ist jedoch auch die Intensität der Beratung bzw. die Art der Unterstützung – Unterstützungskundinnen werden im Rahmen eines Case Managements ganzheitlich gefördert. Die erwartete Teilnahmedauer für diese Kundinnen beträgt 6 Monate, kann im Einzelfall aber auch länger andauern. Das IAB erhielt Informationen über teilnehmende Unterstützungskundinnen über die Träger von PWE.

Die Unterstützungskundinnen werden im Folgenden mit ähnlichen Frauen aus ähnlichen Regionen verglichen (Nicht-Teilnehmerinnen), die im untersuchten Zugangszeitraum bei der Bundesagentur für Arbeit als Berufsrückkehrerinnen registriert waren. Dieses Vorgehen erfolgte in Absprache mit dem BMFSFJ und war praktischen Erwägungen geschuldet: Die Grundgesamtheit potenzieller Wiedereinsteigerinnen ist a priori unbekannt. Gemeldete Berufsrückkehrerinnen sind Bestandteil dieser Gruppe, zudem sind für sie Kontaktdaten über die Bundesagentur für Arbeit erhältlich. Der Nachteil ist, dass diese Frauen vermutlich bereits intensiver über einen Wiedereinstieg nachdenken als solche Frauen, die sich nicht registriert haben. Fraglich war weiterhin, ob die Vergleichspersonen aus denselben oder aus ähnlichen Regionen ausgewählt werden sollten. Für die Evaluation wurde entschieden, auf Frauen aus ähnlichen Regionen zurückzugreifen. Bei Frauen aus denselben Regionen könnte bereits die Tatsache, dass sie nicht teilgenommen haben, auf unbeobachtbare Unterschiede hinweisen:

Es ist nicht auszuschließen, dass Frauen, die sich in einer Region bei der Arbeitsagentur als Berufsrückkehrerin melden anstatt sich bei einem Projektträger zu informieren, einen im Mittel stärkeren Rückkehrwunsch aufweisen. In Vergleichsregionen, wo die Möglichkeit einer Förderung durch einen Projektträger nicht besteht, könnten sich hingegen auch Frauen mit weniger stark ausgeprägtem Rückkehrwunsch bei der Arbeitsagentur als Ratsuchende melden. Alternativ stehen auch die Angebote der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung; in einigen Bundesländern wurden zudem Beratungsstellen „Frau und Beruf“ etabliert.

Im Folgenden wird der Aufbau der Befragung skizziert und kurz auf die verwendeten Methoden der quantitativen Analysen eingegangen. Eine detaillierte Beschreibung des Befragungsdatensatzes findet sich im Anhang am Ende des Berichts.

2.1.1 Befragungsdaten

Da sowohl Qualifizierungspässe als auch prozessproduzierte Daten nur sehr begrenzt Informationen zum Wiedereinstiegsprozess der Frauen bereitstellen konnten, waren Befragungen von Unterstützungskundinnen und Nicht-Teilnehmerinnen am ESF-Programm notwendig. Als Befragungsmodus wurde eine telefonische Befragung (CATI) gewählt. Mit der Durchführung wurde das Zentrum für Evaluation & Methoden (ZEM) der Universität Bonn beauftragt⁵.

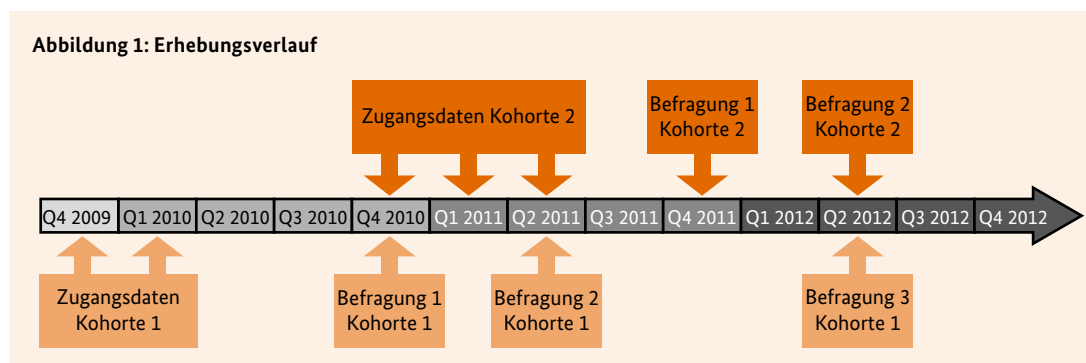


Abbildung 1 stellt den Erhebungsverlauf im Überblick dar. Zwei Zugangskohorten von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen wurden mehrfach befragt, die erste Kohorte dreimal, die zweite Kohorte zweimal. Ein zentraler Grund für die mehrfachen Befragungen war, dass ein beträchtlicher Anteil der Teilnehmerinnen das Case Management (CM; also den vollständigen Unterstützungsprozess von in der Regel 7 Monaten) zum Zeitpunkt der ersten Befragung noch nicht abgeschlossen hatte, gleichzeitig aber für die notwendigen Übermittlungen von Daten zu ausgewählten Ziel-Indikatoren an den Europäischen Sozialfonds eine zeitnahe Befragung erforderlich war. Das Unterstützungsmanagement sollte zwar in der Regel nach 6 Monaten abgeschlossen sein, es kann in begründeten Fällen aber um maximal 6 Monate verlängert werden; zudem können insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen erheblich länger andauern. Zudem sollte der Wiedereinstieg nicht punktuell, sondern in seiner Prozesshaftigkeit erfasst werden.

⁵ ZEM wurde 2011 gegründet und in uzbonn umbenannt.

Für die erste Kohorte erfolgten die Befragungen 6 bis 15 Monate nach Förderbeginn (erste Befragung), 12 bis 21 Monate nach Förderbeginn (zweite Befragung) und 24 bis 33 Monate nach Förderbeginn (dritte Befragung). Die Zugangskohorte 2 wurde zweimal befragt, und zwar 3 bis 15 Monate nach Eintritt in das Programm (erste Befragung) bzw. 9 bis 21 Monate nach Förderbeginn (zweite Befragung). Nicht-Teilnehmerinnen sollten ähnlich lange als Berufsrückkehrerinnen registriert sein (s. Anhang).

In den Befragungen wurden verlaufs- und zeitpunktbezogene soziodemografische und biografische Informationen sowie subjektive Einschätzungen zur Begleitung durch die Träger erhoben. Bestimmte Fragen wurden in jeder Befragung gestellt (z. B. nach der aktuellen Erwerbssituation), andere nur einmalig. Welche Befragungsmodule den Programmteilnehmerinnen gestellt wurden, hing u. a. vom aktuellen Teilnahmestand am Modellprojekt zum Interviewzeitpunkt ab.⁶ In der zweiten Befragung lag ein besonderer Fokus auf den folgenden Themenbereichen: Pflege, Selbstständigkeit sowie Erwerbstätigkeit vor der familienbedingten Pause. Die dritte Befragung der ersten Zugangskohorte war im Vergleich zu den vorangegangenen Befragungen deutlich gekürzt. Intensiv wurden die Frauen hier insbesondere zu ihrer aktuellen beruflichen Tätigkeit, Arbeitssuche, Motivation sowie Arbeitslosigkeit befragt.

2.1.2 Methoden

In den folgenden Abschnitten werden Charakteristika, Einschätzungen und Aktivitäten von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen an PWE zunächst detailliert deskriptiv beschrieben (Kapitel 2.2 und 2.3). Dabei wird zum Teil auch ausgewiesen, ob Unterschiede zuverlässig (statistisch signifikant) von Null verschieden sind.

Ein wesentliches Anliegen des BMFSFJ war es aber auch, die kausalen Effekte der Förderung durch das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ auf die Arbeitsmarktchancen und die Motivation der Unterstützungskundinnen abzuschätzen. Die entsprechenden Ergebnisse sind in Kapitel 2.4 ausgewiesen. Dabei war zu berücksichtigen, dass allein auf Basis der Anteile erfolgreich auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrter Unterstützungskundinnen noch keine Aussagen über den kausalen Effekt des Programms möglich sind; es fehlt der Vergleichsmaßstab, wie sich die Arbeitsmarktchancen ohne Förderung entwickelt hätten. Auch ein Mittelwertvergleich der Ergebnisse von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen kann lediglich Brutto-Differenzen ausweisen. Denn trotz der Vorauswahl ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen können weiterhin Unterschiede in den persönlichen Merkmalen und im Arbeitsmarktkontext verbleiben. Dies liegt vor allem daran, dass nicht alle ausgewählten Frauen tatsächlich an der Befragung teilnahmen. Darüber hinaus stehen auf Basis der Befragungsdaten Informationen (z. B. über das Haushaltseinkommen) zur Verfügung, die bei der Auswahl der Vergleichsgruppe wichtig sein könnten, in den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit aber nicht erfasst sind.

⁶ Die Fragebögen der telefonischen Befragungen können Interessierten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden.

Daher wurden für eine Gesamtbewertung des Programms mithilfe statistischer Matching-Verfahren ergänzend nachträglich sogenannte „statistische Zwillinge“ zu den Teilnehmerinnen ermittelt⁷. Die Schätzung der Förderwirkung basiert dann auf der Netto-Differenz des Mittelwerts der Erfolgsvariablen der Gruppe geförderter Personen und des Mittelwerts der Erfolgsvariablen in der ausgewählten Vergleichsgruppe unter Berücksichtigung von Personenmerkmalen und Arbeitsmarktsituation. Praktisch geschieht die Auswahl der „statistischen Zwillinge“ – wie in der Evaluationsforschung üblich – nicht über eine direkte Paarbildung, sondern die Vergleichspersonen werden mithilfe eines sogenannten Radius-Matching derart ausgewählt, dass sich die Mittelwerte der Merkmale zwischen Teilnehmerinnen- und Vergleichsgruppe entsprechen. Die Güte der Auswahl wird in den entsprechenden Auswertungen durch den sogenannten „mittleren quadratischen Bias“ gemessen. Je geringer der Bias ist, desto besser ist die Qualität der Vergleichsgruppenbildung.⁸

Als Personenmerkmale wurden bei der Auswahl der „statistischen Zwillinge“ folgende Punkte berücksichtigt: Angaben zum Familienstand, zum Alter, zur Zahl der Kinder im Haushalt, zum Netto-Haushaltseinkommen, zur Bildung, zu Dauer und Grund der Erwerbspause, zu eventueller aktueller Pflege und zum Erwerbsstatus des Partners (wenn ein Partner angegeben wurde). Zur Abbildung des regionalen Arbeitsmarktkontextes wurden die Region (jeweils Förderregionen und Vergleichsregion) sowie die regionale Frauenarbeitslosenquote (Jahresdurchschnitt 2009 und Jahresdurchschnitt 2011) aufgenommen. Die Befunde weisen auf eine gute Qualität des Matchings hin. Dennoch ist es natürlich möglich, dass in den Daten unbeobachtbare Unterschiede (z. B. in der Stärke des Rückkehrwunsches) zwischen beiden Gruppen verbleiben.

Von besonderem Interesse war weiterhin, ob bestimmte Fördermodule den Wiedereinstieg besonders erfolgreich unterstützen konnten. Die ursprünglich vorgesehene Methode des Vergleichs mit „statistischen Zwillingen“ nach Fördermodulen ist bei den vorliegenden Fallzahlen nicht für eine separate Auswertung geeignet. Stattdessen werden für die Gesamtheit der Befragten Kleinste-Quadrate-Schätzungen durchgeführt, um die Netto-Effekte einzelner Fördermodule zu ermitteln.⁹ Mit Hilfe der Methode der kleinsten Quadrate lässt sich schätzen, wie hoch der verbleibende Fördermoduleinfluss ist, wenn weitere Einflussfaktoren auf den Arbeitsmarkterfolg berücksichtigt werden. Hierdurch lassen sich – ähnlich wie mit der Methode „statistischer Zwillinge“ – korrigierte Netto-Differenzen ermitteln, die als Netto-Erfolge der Träger interpretiert werden können. Dabei wird unterstellt, dass die in den Schätzungen berücksichtigten Personenmerkmale in allen Regionen einen ähnlichen Einfluss auf die Beschäftigungschancen haben. Ähnlich lassen sich auch Netto-Effekte von Fördermodulen im Vergleich zu Nicht-Teilnehmerinnen berechnen.

7 Die Gruppe der „statistischen Zwillinge“ muss vor Förderbeginn die gleiche Verteilung der relevanten Merkmale aufweisen wie die Gruppe der Geförderten. Relevant sind dabei alle Merkmale, die sowohl den Zugang in die Förderung als auch den Erfolg der Förderung beeinflussen. Wenn auf diese relevanten Merkmale konditioniert wird, entsprechen sich das (potenzielle) Ergebnis ohne Förderung bei geförderten Frauen und ihren ausgewählten „statistischen Zwillingen“.

8 Allgemein gelten Werte unter fünf als akzeptabel (Caliendo/Hujer 2006).

9 Marginale Effekte aus einer Probit-Schätzung unterscheiden sich qualitativ nicht von den geschätzten Koeffizienten der Kleinste-Quadrate-Schätzung. Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit mit den Brutto-Effekten werden daher Letztere ausgewiesen.

In den Kleinste-Quadrate-Schätzungen wird dabei für die gleichen individuellen Charakteristika kontrolliert (z. B. Familienstand, Alter, Zahl der Kinder im Haushalt) wie beim Matching.

2.2 Die potenziellen Wiedereinsteigerinnen

Im Folgenden werden die befragten Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen zunächst beschrieben. Dabei geht es nicht nur um die persönlichen und haushaltsbezogenen Merkmale der Frauen, sondern auch um ihre Tätigkeit vor der Erwerbsunterbrechung, eventuelle ehrenamtliche Tätigkeiten, die Gründe für die Erwerbsunterbrechung (mit einem besonderen Fokus auf Pflegetätigkeiten) und den Wiedereinstieg sowie die Einstellungen zur Mütter-Erwerbstätigkeit.

Berücksichtigt werden im Folgenden alle befragten Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen. Hierdurch lassen sich zunächst alle erhobenen Befragungsdaten nutzen. Ein Vergleich mit nachträglich ausgewählten „statistischen Zwillingen“ erfolgt in Abschnitt 2.3 und 2.4, wenn Ergebnisvariablen wie Motivation oder Beschäftigung untersucht werden.

2.2.1 Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale

Tabelle 1 beschreibt wichtige persönliche und haushaltsbezogene Merkmale der befragten Frauen beider Zugangskohorten. Die Darstellung beschränkt sich hier auf die jeweils erste Befragung. Zentrale Ergebnisse sind:

- Etwa ein Drittel der Frauen ist der Altersgruppe 41 bis 45 Jahre zuzuordnen, gut ein Drittel ist jünger, knapp ein Drittel älter. Teilnehmerinnen sind dabei tendenziell etwas älter als Nicht-Teilnehmerinnen.
- Ein höherer Anteil der Teilnehmerinnen lebt mit einem Partner zusammen; sie haben etwas häufiger drei Kinder.
- Teilnehmerinnen sind im Mittel besser ausgebildet: Sie haben signifikant häufiger Abitur bzw. einen Fachschul- oder Hochschulabschluss.
- Etwa drei Viertel der befragten Frauen leben in Westdeutschland.
- Das Netto-Haushaltseinkommen ist bei den Teilnehmerinnen tendenziell höher als bei den Nicht-Teilnehmerinnen.
- Die Erwerbsunterbrechung dauerte bei den Teilnehmerinnen im Schnitt bereits länger an.

Im Vergleich der beiden Kohorten lassen sich einige Unterschiede erkennen: Die Frauen in Kohorte 2 sind tendenziell jünger. Sie haben etwas häufiger Abitur oder Hochschulreife und weisen auch häufiger einen Fach- oder Hochschulabschluss auf. In der zweiten Kohorte kommt ein noch etwas höherer Anteil aus Westdeutschland; die Kinderzahl ist etwas höher. Die Netto-Haushaltseinkommen liegen in der zweiten Kohorte zudem häufiger über 2.000 €. Schließlich haben die Frauen in der zweiten Kohorte öfter eine kürzere Erwerbspause eingelegt als Frauen der ersten Kohorte. Nicht separat ausgewiesen sind die Merkmale der Frauen, die an der zweiten bzw. dritten Befragung teilgenommen haben. Eine Analyse der Ausfallprozesse zeigt eine gewisse Selektivität: Anteilig nahmen mehr hochqualifizierte Frauen wiederholt an der Befragung teil; die Bereitschaft zur wiederholten Teilnahme stieg zudem mit dem Netto-Haushaltseinkommen.

Tabelle 1: Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale der befragten PWE-Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent# bzw. Anteil an der jeweiligen Gruppe in Prozent

	Kohorte 1			Kohorte 2		
	TN	NTN	Gesamt	TN	NTN	gesamt
Alter in Jahren						
bis 30	7	9	8	4	9	7
31 bis 35	10	11	10	13	16	15
36 bis 40	22	23	22	21	26	24
41 bis 45	31	32	32	33	29	31
46 und älter	31	25	27	28	20	24
Familienstand						
ohne Partner	19	29	25	16	23	20
mit Partner	81	71	75	84	77	80
mit Partner, verheiratet	71	60	64	76	64	70
Schulbildung						
Hauptschule/POS 8. Klasse	8	13	11	8	7	7
Realschule/POS 10. Klasse	38	42	40	33	38	36
Abitur oder Hochschulreife	53	45	48	59	54	56
Berufsausbildung						
Berufsausbildung (schul./berufl.)	53	63	59	47	57	52
Fachschule	12	6	8	9	7	8
Fachhochschule	9	10	10	12	13	12
Hochschulabschluss	23	17	19	28	22	25
Region/Wohnort						
Westdeutschland	70	69	69	79	76	77
Ostdeutschland	30	31	31	21	24	23
Anzahl der Kinder im Haushalt						
keine Kinder	11	6	8	7	6	6
ein Kind	27	37	33	23	28	26
zwei Kinder	46	45	45	52	50	51
drei Kinder	14	10	11	15	12	14
mehr als drei Kinder	2	2	2	3	2	3
Netto-Haushaltseinkommen						
unter 2.000 €	35	49	43	24	42	33
2.000 € bis unter 4.000 €	42	33	37	46	38	42
4.000 € und mehr	16	9	12	23	14	18
keine Angabe	7	8	8	7	6	7
Erwerbsunterbrechung						
0 bis unter 5 Jahre	27	35	31	26	43	35
6 bis unter 10 Jahre	26	25	26	30	25	28
11 Jahre und mehr	47	40	43	44	31	38
Anzahl	329	484	813	464	474	938

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

2.2.2 Erwerbstätigkeit vor der Erwerbsunterbrechung

Was machten die befragten Frauen vor ihrer familienbedingten Erwerbsunterbrechung? Die Ergebnisse sind im Folgenden für beide Zugangskohorten gemeinsam dargestellt, da sie sich zwischen beiden Kohorten kaum unterscheiden. Sowohl Teilnehmerinnen als auch Nicht-Teilnehmerinnen waren ganz überwiegend erwerbstätig; für die Letzteren galt dies noch etwas häufiger (Tabelle 2).

Tabelle 2: Erwerbstätigkeit von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) unmittelbar vor der familienbedingten Pause, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
erwerbstätig	82	86	84
nicht erwerbstätig	18	14	16
Anzahl	599	704	1.303

Datenbasis, 2. Befragung beider Zugangskohorten

Die meisten Frauen waren vor ihrer Erwerbspause Angestellte (Tabelle 3). Nur ein geringer Anteil von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen war Arbeiterin. 6 Prozent der Teilnehmerinnen und 3 Prozent der Nicht-Teilnehmerinnen waren Selbstständige in einem Freien Beruf, also beispielsweise als Ärztin, Rechtsanwältin oder Architektin tätig. In den Bereichen Handel, Industrie oder Dienstleistungen waren 3 Prozent der Teilnehmerinnen und 1 Prozent der Nicht-Teilnehmerinnen als Selbstständige tätig.

Tabelle 3: Berufliche Stellung der Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen vor der Erwerbspause, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
Angestellte	84	85	85
Arbeiterin	4	8	6
Auszubildende	2	2	2
Mithelfende Familienangehörige	0	0	0
Selbstständige in einem Freien Beruf	6	3	4
Selbstständige in Handel/Gewerbe/Industrie/Dienstl.	3	1	2
Landwirtin	0	0	0
Beamtin	1	1	1
andere	0	0	0
keine Angabe	0	0	0
Anzahl	492	608	1.100

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten; Befragte, die vor der Erwerbspause erwerbstätig waren

Meist gingen die damals erwerbstätigen Frauen dabei einer Vollzeittätigkeit nach (Tabelle 4). Nur etwa jede siebte Frau arbeitete in Teilzeit. Geringfügig oder nur gelegentlich beschäftigt war kaum eine Befragte. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten war bei den Nicht-Teilnehmerinnen dabei geringfügig höher als bei den Teilnehmerinnen.

Tabelle 4: Erwerbsquoten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) vor der Erwerbsunterbrechung, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
Vollzeit, d. h. 35 Stunden pro Woche und mehr	79	83	81
Teilzeit, d. h. weniger als 35 Stunden pro Woche	16	15	15
geringfügig erwerbstätig (Mini-Job, 400 € Basis)	3	2	2
gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt	2	1	1
Anzahl	492	608	1.100

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten; Befragte, die vor der Erwerbspause erwerbstätig waren

Eine tiefergehende Differenzierung nach der Wochenarbeitszeit zeigt: Über die Hälfte der Teilnehmerinnen als auch der Nicht-Teilnehmerinnen arbeiteten 40 bis 50 Stunden pro Woche. Ein Viertel der Frauen arbeitete zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche; nur wenige waren weniger als 30 Stunden in der Woche beschäftigt (Tabelle 5). Es gibt keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen bezüglich ihrer Arbeitszeit vor der Erwerbspause. Ihr Arbeitszeitumfang war gleich, im Mittel bei 38 Stunden pro Woche.

Tabelle 5: Arbeitszeitumfang der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) vor der Erwerbspause, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
bis zu 10 Stunden	1	1	1
10 Stunden bis zu 20 Stunden	5	3	4
20 Stunden bis zu 30 Stunden	8	6	7
30 Stunden bis zu 40 Stunden	24	25	25
40 Stunden bis zu 50 Stunden	54	55	55
50 Stunden bis zu 60 Stunden	7	9	8
mehr als 60 Stunden	2	1	1
Anzahl	469	592	1.061

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten; Befragte, die vor der Erwerbspause erwerbstätig waren

Die am häufigsten vor der Erwerbsunterbrechung ausgeübten Berufe sind (in dieser Reihenfolge): Bürokauffrau, Kaufmännische Angestellte, Bankkauffrau, Verkäuferin, Sekretärin, Sachbearbeiterin, Krankenschwester, Industriekauffrau, Grafikdesignerin, wissenschaftliche Mitarbeiterin (in verschiedenen Fachbereichen), Friseurin, Buchhalterin und Arzthelferin. Dementsprechend waren die Frauen vor der Erwerbspause am häufigsten in dem Sektor „sonstige Dienstleistungen“ (26 Prozent) beschäftigt, gefolgt von Handel (20 Prozent), Industrie (15 Prozent), Gesundheitswesen (13 Prozent) und öffentlicher Dienst (12 Prozent). Sie arbeiteten am häufigsten in Unternehmen mit 20 bis 99 Beschäftigten (21 Prozent), 200 bis 1.999 Beschäftigten (21 Prozent) und 10 bis 19 Beschäftigten (13 Prozent).

Wie hoch war das Arbeitseinkommen der Frauen vor der Erwerbspause? Ein gutes Viertel der Frauen verdiente netto 500 bis 1.000 Euro im Monat. Etwa ein Fünftel der Frauen hatte ein monatliches Nettoeinkommen zwischen 1.500 und 2.000 Euro. Ungefähr jede Zehnte verdiente 2.000 bis 2.500 Euro netto im Monat (Tabelle 6). Teilnehmerinnen sind dabei tendenziell häufiger in höheren Einkommensklassen vertreten.

Tabelle 6: Monatliches Nettoeinkommen der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) vor der Erwerbspause, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
unter 500 Euro	7	6	6
500 bis unter 1.000 Euro	20	24	22
1.000 bis unter 1.500 Euro	26	28	27
1.500 bis unter 2.000 Euro	19	21	20
2.000 bis unter 2.500 Euro	12	9	10
2.500 bis unter 3.000 Euro	5	6	5
3.000 Euro und mehr	5	4	4
keine Angabe	2	2	2
weiß nicht	5	2	3
Anzahl	492	608	1.100

Datenbasis, 2. Befragung beider Zugangskohorten; Befragte, die vor der Erwerbspause erwerbstätig waren

2.2.3 Ehrenamtliche Tätigkeit

In Deutschland übten im Jahr 2011 23 Millionen Menschen ein Ehrenamt aus und leisteten damit einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft (vgl. BMFSFJ, 2011b¹⁰). Von Interesse ist im Rahmen der Evaluation auch, inwieweit (potenzielle) Berufsrückkehrerinnen ehrenamtlich tätig sind. Die Befragungsdaten zeigen: In der vorliegenden Stichprobe übt fast jede dritte Frau zum Zeitpunkt der ersten Befragung eine ehrenamtliche Tätigkeit aus. Der Anteil von ehrenamtlich tätigen Teilnehmerinnen ist dabei um 10 Prozentpunkte höher als bei den Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 7).

Tabelle 7: Ehrenamtliche Tätigkeit der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
ja	36	26	31
nein	64	74	70
Anzahl	793	958	1.751

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

Der zeitliche Umfang der ehrenamtlichen Tätigkeit wurde ebenfalls in der ersten Befragung erhoben. Er liegt bei etwa 80 Prozent der Befragten unter 5 Stunden in der Woche (Tabelle 8). Die wenigsten Befragten gehen mehr als 15 Stunden pro Woche einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach. Tendenziell scheinen Teilnehmerinnen etwas mehr Stunden pro Woche ehrenamtlich tätig zu sein. Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich aber nicht signifikant in der Anzahl der Stunden ehrenamtlicher Tätigkeiten pro Woche. Im Mittel sind sie 3 Stunden pro Woche ehrenamtlich aktiv.

¹⁰ <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/freiwilliges-engagement,did=172518.html>

Tabelle 8: Ehrenamtliche Tätigkeit der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) pro Woche, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
bis zu 5 Stunden	78	82	80
5 Stunden bis zu 10 Stunden	16	12	14
10 Stunden bis zu 15 Stunden	4	5	5
15 Stunden bis zu 20 Stunden	1	1	1
Anzahl	276	240	516

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten, alle Befragten mit ehrenamtlichen Tätigkeiten

2.2.4 Gründe für die Erwerbspause: Pflege im Fokus

Warum haben die befragten Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen? Der wichtigste Grund ist – bei mehr als 80 Prozent der Teilnehmerinnen und drei Viertel der Nicht-Teilnehmerinnen – die Betreuung eigener Kinder. Am zweithäufigsten wurde von den befragten Frauen Arbeitslosigkeit als Grund genannt, von Nicht-Teilnehmerinnen etwas häufiger als von Teilnehmerinnen (Tabelle 9).

Tabelle 9: Gründe für die Erwerbsunterbrechung von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

	TN	NTN	Δ		gesamt
Betreuung eigener Kinder	82	75	7	***	78
Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	9	7	2	*	8
Ehe	9	7	2		8
Arbeitslosigkeit	16	24	-8	***	20
Mitarbeit in Familienbetrieb	2	1	1	**	2
Nebenerwerbstätigkeit	9	5	4	***	7
Qualifizierung (Ausbildung, Umschulung)	5	5	0	***	5
Anzahl	793	958			1.751

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

* (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Fast jede zehnte Teilnehmerin hat ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, um Angehörige oder Freunde zu pflegen. Über die übernommenen Pflegeaufgaben in diesem Personenkreis ist vergleichsweise wenig bekannt. Daher werden diese im Folgenden ausführlicher dargestellt.

Da auch Mehrfachnennungen möglich waren, geht Tabelle 10 zunächst gesondert der Frage nach, wie oft die Gründe „Kinder“ und „Pflege“ gemeinsam genannt wurden. Tatsächlich galt für insgesamt 6 Prozent der Frauen, die als Grund Kinder und/oder Pflege nannten, dass sie ihre Erwerbstätigkeit aus beiden Gründen unterbrochen hatten. Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich in dieser Hinsicht kaum.

Tabelle 10: Gründe für die Familienpause von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	Δ		gesamt
Kinder und Pflege	7	6	1		7
nur Kinder	89	91	-2	***	90
nur Pflege	4	2	2	***	3
Anzahl	678	737			1.415

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten, nur Frauen, die Kinder oder Pflege als Unterbrechungsgrund genannt hatten

** (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent*

Über beide Wellen und Kohorten hinweg (vom 4. Quartal 2010 bis zum 2. Quartal 2012) haben insgesamt jeweils etwa 5 Prozent aller Befragten angegeben, auch aktuell noch zu pflegen (Tabelle 11). Dies liegt deutlich unter dem Anteil der Personen, der (auch) wegen Pflege die Erwerbstätigkeit unterbrochen hatte. Absolut gesehen betreuten zum Zeitpunkt der ersten Befragung (über beide Kohorten) insgesamt 88 Frauen mehr als 10 Stunden pro Woche pflegebedürftige Verwandte oder Freunde. Zum zweiten Befragungszeitpunkt waren noch 57 Frauen in der Pflege aktiv (ohne Tabelle).

Tabelle 11: Aktuelle Pfl egetätigkeit von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) von mehr als 10 Stunden in der Woche, Spaltenprozent

Aktuelle Pfl egetätigkeit von mehr als 10 Stunden pro Woche	Kohorte 1 Befragung		Kohorte 2 Befragung		gesamt
	1	2	1	2	
ja	6	5	4	4	5
nein	94	95	96	96	95
Anzahl	813	574	938	729	3.054

Datenbasis: 1. und 2. Befragung beider Zugangskohorten

Tabelle 12: Wöchentliche Pfl egestunden der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

Pfl egestunden	Befragung 1			Befragung 2		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
bis zu 10 Stunden	14	24	21	0	3	2
10 Stunden bis zu 20 Stunden	41	28	33	64	61	62
20 Stunden bis zu 30 Stunden	17	20	19	14	15	15
30 Stunden bis zu 40 Stunden	7	4	5	0	6	4
40 Stunden und mehr	21	24	23	23	15	18
Anzahl	29	54	83	22	33	55

Datenbasis: 1. und 2. Befragung beider Zugangskohorten

Die Befragten betreuten zu beiden Befragungszeitpunkten am häufigsten für 10 bis 20 Stunden pro Woche pflegebedürftige Verwandte oder Freunde. Fast jede fünfte pflegende Teilnehmerin und jede vierte pflegende Nicht-Teilnehmerin übte diese Tätigkeit zum ersten Befragungszeitpunkt pro Woche 40 Stunden oder sogar mehr aus (Tabelle 12). Teilnehmerinnen pflegten zum ersten Befragungszeitpunkt im Mittel 26 Stunden pro Woche, Nicht-Teilnehmerinnen 29 Stunden. Zum zweiten Befragungszeitpunkt pflegten Teilnehmerinnen 26 Stunden und Nicht-Teilnehmerinnen 24 Stunden.

In der zweiten Befragung wurde das Thema Pflege im Hinblick auf die Dauer und die zu pflegenden Personen genauer beleuchtet. Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf Frauen, die zum Zeitpunkt der zweiten Befragung oder innerhalb der 3 Vorjahre Pflegeaufgaben übernommen hatten.

Wie lange dauerte die Pflegetätigkeit an? Frauen, die die Pflege zum zweiten Befragungszeitpunkt beendet hatten, hatten zur Hälfte weniger als 6 Monate gepflegt (Tabelle 13). Bei einem Viertel der Nicht-Teilnehmerinnen und fast jeder fünften Teilnehmerin betrug die Pflegedauer aber länger als 3 Jahre. Im Mittel dauerte die Pflege knapp 3 Jahre (33 Monate) an; Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich dabei nicht signifikant. Insgesamt dürfte diese Auswertung dabei allerdings die Zeiten der Pflege unterschätzen, da nur bereits abgeschlossene Zeiträume berücksichtigt werden (und gerade längere Pflege zum Befragungszeitpunkt noch andauerte).

Tabelle 13: Abgeschlossene Pflegedauer der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
<6 Monate	31	55	43
6 Monate bis 1 Jahr	21	8	15
1 bis 1,5 Jahre	5	3	4
1,5 bis 2 Jahre	10	3	6
2 bis 2,5 Jahre	10	5	7
2,5 bis 3 Jahre	2	3	2
mehr als 3 Jahre	21	25	23
Anzahl	42	40	82

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten, abgeschlossene Pflegetätigkeit

Mehr als die Hälfte der insgesamt 159 Frauen, die zum Befragungszeitpunkt oder innerhalb der 3 Vorjahre Pflegeaufgaben im Umfang von mehr als 10 Stunden pro Woche übernommen hatten, pflegt(e) dabei ein Elternteil (Tabelle 14). 15 Prozent der Teilnehmerinnen und fast ein Viertel der Nicht-Teilnehmerinnen gaben an, den eigenen Sohn oder die Tochter zu pflegen.

Welche Pflegestufe¹¹ hatten die betreuten Personen? Mehr als ein Drittel der pflegenden Frauen gab an, dass die Pflegeperson keiner Pflegestufe zugeordnet war (Tabelle 15). Seit Inkrafttreten der Pflegereform im Jahr 2008 haben Personen mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz, die aber noch nicht die Kriterien für die Pflegestufe I erfüllen, einen Anspruch auf einen Betreuungsbetrag (in Höhe von 100 oder 200 Euro im Monat). Für sie gilt die „Pflegestufe 0“ und sie haben einen Anspruch auf Pflegegeld oder Pflegesachleistungen (vgl. Bundesministerium für Gesundheit, 2012)¹². Der Anteil betreuter Personen mit „Pflegestufe 0“ ist sowohl bei den Teilnehmerinnen als auch bei den Nicht-Teilnehmerinnen gering. Etwa ein Viertel der Befragten gibt jeweils an, eine Person mit erheblicher Pflegebedürftigkeit (Pflegestufe 1) bzw. Schwerpflegebedürftigkeit (Pflegestufe 2) zu betreuen. Pflegestufe 3, die sogenannte Schwerstpflegebedürftigkeit, hat fast jede zehnte Pflegeperson. Dabei lässt sich kein genereller Trend ausmachen, ob Teilnehmerinnen oder Nicht-Teilnehmerinnen stärker beeinträchtigte Pflegepersonen betreuen.

11 S. für eine genaue Definition §15 SGB XI.

12 <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegestufen.html>

Tabelle 14: Verhältnis zur Pflegeperson von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
meine Mutter/mein Vater	53	51	52
meine Schwiegermutter/mein -vater	12	11	11
mein Ehe-/Lebenspartner	3	1	2
meine Tochter/mein Sohn	15	22	19
sonstige verwandtschaftliche Beziehung	4	9	7
sonstige nicht-verwandtschaftliche Beziehung	10	5	7
andere	0	1	1
keine Angabe	3	0	1
Anzahl	73	86	159

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten, aktive Pflege oder Pflege in den letzten 36 Monaten mit mehr als 10 Pflegestunden pro Woche

Tabelle 15: Pflegestufen der zu pflegenden Person von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
keine Pflegestufe	33	36	35
Stufe 0	3	1	2
Stufe 1	22	26	24
Stufe 2	30	19	24
Stufe 3	7	13	10
keine Angabe	4	1	3
Anzahl	73	86	159

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten, aktive Pflege oder Pflege in den letzten 36 Monaten mit mehr als 10 Pflegestunden pro Woche

Erhielten die Frauen dabei Unterstützung? Fast die Hälfte aller pflegenden Frauen bekam diese aus dem persönlichen Umfeld (Tabelle 16); fast ein Viertel wurde professionell unterstützt. Etwas weniger als ein Drittel der Frauen gab an, dass sie die Pflegetätigkeit alleine ausübt. Auffällig ist hier, dass die Teilnehmerinnen deutlich seltener als die Nicht-Teilnehmerinnen Unterstützung aus dem persönlichen Umfeld erhielten.

Tabelle 16: Unterstützung bei pflegenden Teilnehmerinnen (TN) und pflegenden Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
pflegt alleine	30	27	28
Unterstützung aus persönlichem Umfeld	38	52	46
Unterstützung aus professionellem Umfeld	25	20	22
andere	3	1	2
keine Angabe	3	0	1
Anzahl	73	86	159

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten, aktive Pflege oder Pflege in den letzten 36 Monaten mit mehr als 10 Pflegestunden pro Woche

Am häufigsten wurden schließlich persönliche Gründe für die Übernahme von Pflegetätigkeit angegeben. Die Finanzierung oder Verfügbarkeit eines Pflegeheimplatzes wurde kaum als Grund angeführt.

2.2.5 Gründe für den Wiedereinstieg und Einstellungen zur Mütter-Berufstätigkeit

Tabelle 17: Zustimmung zu Statements zu Gründen für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit bei Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen, Anteil an der jeweiligen Gruppe in Prozent

	TN	NTN	Δ		gesamt
Arbeit bedeutet mir persönlich sehr viel.	85	87	-2		86
Ich will in meiner zukünftigen Erwerbstätigkeit meine Fähigkeiten weiterentwickeln und nutzen.	95	92	-3	***	93
Meine familiäre Situation hat sich geändert, so dass ich aus finanziellen Gründen wieder erwerbstätig werden muss.	37	52	-15	**	45
Ich möchte für das Alter vorsorgen und meine zukünftige Rente verbessern.	77	82	-5	***	80
Anzahl	475	589			1.064

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten, alle Befragten die eine Erwerbstätigkeit oder Selbstständigkeit suchen oder schon gefunden haben

Zustimmung: Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme zu“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 stimme voll und ganz zu, 2 stimme eher zu, 3 stimme eher nicht zu, 4 stimme überhaupt nicht zu

** (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent*

Warum wollen die befragten Frauen wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen? Die Ergebnisse fallen für beide Kohorten relativ ähnlich aus, so dass sie hier nur insgesamt ausgewiesen werden. Der wichtigste Grund ist die Nutzung und Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten (Tabelle 17). An zweiter Stelle folgt die intrinsische Arbeitsmotivation – die Arbeit bedeutet den Frauen persönlich sehr viel und sie möchten daher wieder berufstätig sein. Eine wichtige Rolle spielt auch der Wunsch, im Alter versorgt zu sein und die künftige Rente zu verbessern. Weniger bedeutsam – vor allem bei den Teilnehmerinnen – sind Änderungen der familiären finanziellen Situation, die eine Erwerbstätigkeit notwendig machen könnte.

Neben strukturellen Faktoren (wie z. B. der Arbeitsmarktlage und der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten), können auch Einstellungen von Müttern zur Berufstätigkeit einen Einfluss darauf haben, wie lange ihre Erwerbspause andauert. Dies wird im Folgenden untersucht. Da die Befunde zwischen beiden Kohorten kaum differieren, werden die Ergebnisse gemeinsam ausgewiesen.

Bis auf das dritte Statement lassen sich zwischen Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen keine ausgeprägten Unterschiede feststellen (Tabelle 18). Sowohl Teilnehmerinnen als auch Nicht-Teilnehmerinnen stimmen ganz überwiegend zu, dass eine berufstätige Mutter ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern haben kann wie eine nicht erwerbstätige Mutter. Der Aussage, ob ein Kleinkind darunter leidet, wenn die Mutter berufstätig ist, stimmt etwa die Hälfte der Befragten zu. Eine traditionelle Rollenteilung – die Frau bleibt zu Hause – wird hingegen von der Mehrheit abgelehnt. Nicht-Teilnehmerinnen lehnen diese Aussage signifikant häufiger ab als Teilnehmerinnen. Die Befragten sind zudem überwiegend der Meinung, dass die Berufstätigkeit der Mutter für ein Kind gut ist.

Tabelle 18: Zustimmung zu Statements zur Müttererwerbstätigkeit bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Anteil an der jeweiligen Gruppe in Prozent

	TN	NTN	Δ		gesamt
Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.	90	86	4		88
Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.	53	55	-2		54
Es ist für alle Beteiligten besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht, während die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.	21	26	-5	***	24
Es ist für ein Kind sogar gut, wenn seine Mutter berufstätig ist und sich nicht nur auf den Haushalt konzentriert.	72	73	-1		73
Anzahl	779	940			1.719

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

Zustimmung: Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme zu“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 stimme voll und ganz zu, 2 stimme eher zu, 3 stimme eher nicht zu, 4 stimme überhaupt nicht zu

* (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Tabelle 19: Zustimmung zu Statements zur Müttererwerbstätigkeit bei ost- und westdeutschen Frauen, Anteil an der jeweiligen Gruppe in Prozent

	West	Ost	Δ		gesamt
Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.	87	92	-5	***	88
Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.	56	47	9	***	54
Es ist für alle Beteiligten besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht während die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.	24	23	2		24
Es ist für ein Kind sogar gut, wenn seine Mutter berufstätig ist und sich nicht nur auf den Haushalt konzentriert.	70	82	-12	***	73
Anzahl	1.262	457			1.719

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

Zustimmung: Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme zu“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 stimme voll und ganz zu, 2 stimme eher zu, 3 stimme eher nicht zu, 4 stimme überhaupt nicht zu

* (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

In ihrer Einstellung zur Müttererwerbstätigkeit unterscheiden sich die befragten Frauen in Ost- und Westdeutschland in fast allen geprüften Aussagen signifikant (Tabelle 19). Ostdeutsche Frauen zeigen eine positivere Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern. Sie stimmen signifikant häufiger der Aussage zu, dass auch berufstätige Mütter ein herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern haben können, und sie bestätigen auch die Aussage, dass die Berufstätigkeit einer Mutter gut für das Kind ist. Im Gegensatz dazu geben westdeutsche Frauen signifikant häufiger an, ein Kleinkind würde sicherlich darunter leiden, wenn die Mutter erwerbstätig ist.

2.2.6 Einschätzung der Unterstützung durch den Partner

Den telefonischen Befragungen der Frauen zufolge stehen die Partner dem Wiedereinstieg der Frau in der Regel positiv gegenüber. Die meisten Frauen gehen davon aus, dass ihr Partner bereit wäre, mehr Familienarbeit zu übernehmen, sofern sie wieder berufstätig wären. Wesentlich seltener gehen die Frauen davon aus, dass der Partner seine Arbeitszeit reduzieren würde. Hierbei zeichnen sich erneut signifikante Ost-West-Unterschiede ab (vgl. Tabelle 21). Ostdeutsche Partner stehen nach Einschätzung der Frauen dem Wiedereinstieg hochsignifikant positiver gegenüber als Westdeutsche. Zudem würden sie nach Einschätzung der Frauen auch signifikant eher ihre Arbeitszeit reduzieren oder Familienarbeit übernehmen, um ihre Partnerinnen beim Wiedereinstieg zu unterstützen.

Tabelle 20: Einschätzung der Unterstützung durch den Partner durch Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Zeilenprozent für die jeweilige Gruppe

	TN		NTN		Δ	gesamt	
	ja	nein	ja	nein		ja	nein
Mein Partner steht meiner Erwerbstätigkeit skeptisch gegenüber.	11	80	12	81	-1	11	80
Mein Partner hat sich bereiterklärt, mehr Familienarbeit zu übernehmen.	52	27	54	29	-2	53	28
Mein Partner hat sich bereit erklärt, weniger zu arbeiten.	18	74	17	76	1	18	75
Mein Partner wollte, dass ich wieder arbeite.	56	20	58	19	-2	57	19
Anzahl	641		682			1.323	

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten
 Zustimmung („ja“): Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme zu“ an allen gültigen Antworten
 Ablehnung („nein“): Anteil der Antworten „stimme eher nicht zu“ oder „stimme überhaupt nicht zu“ an allen gültigen Antworten; die Differenz zwischen Zustimmung und Ablehnung entspricht den Enthaltungen;
 Skala von 1 „stimme voll und ganz zu“ bis 5 „stimme überhaupt nicht zu“
 * (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Tabelle 21: Einschätzungen der Unterstützung durch den Partner durch west- und ostdeutsche Frauen, Zeilenprozent für die jeweilige Gruppe

	West		Ost		Δ		gesamt	
	ja	nein	ja	nein			ja	nein
Mein Partner steht meiner Erwerbstätigkeit skeptisch gegenüber.	11	81	11	78	0		11	80
Mein Partner hat sich bereit erklärt, mehr Familienarbeit zu übernehmen.	51	30	60	23	-9	**	53	28
Mein Partner hat sich bereiterklärt, weniger zu arbeiten.	16	77	22	68	-6	**	18	75
Mein Partner wollte, dass ich wieder arbeite.	52	22	73	12	-21	***	57	19
Anzahl	1.009		314				1.323	

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten
 Zustimmung („ja“): Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme zu“ an allen gültigen Antworten
 Ablehnung („nein“): Anteil der Antworten „stimme eher nicht zu“ oder „stimme überhaupt nicht zu“ an allen gültigen Antworten; die Differenz zwischen Zustimmung und Ablehnung entspricht den Enthaltungen;
 Skala von 1 „stimme voll und ganz zu“ bis 5 „stimme überhaupt nicht zu“
 * (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

2.3 Der Wiedereinstiegsprozess

In diesem Kapitel geht es um den Wiedereinstiegsprozess als solchen: Zunächst wird für die Teilnehmerinnen am ESF-Programm analysiert, wie sie auf die „Perspektive Wiedereinstieg“ aufmerksam geworden waren, welche Fördermodule sie genutzt haben und wie oft und aus welchen Gründen die Teilnahme abgebrochen wurde. Im Anschluss wird sowohl für Teilnehmerinnen als auch für Nicht-Teilnehmerinnen die Zufriedenheit mit der jeweiligen Betreuung, die Motivation zur Arbeitssuche, die Arbeitssuche selbst, die Konzessionsbereitschaft und auch die Überlegung zur Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit untersucht.

2.3.1 Zugangswege in die Förderung durch die „Perspektive Wiedereinstieg“

Tabelle 22: Zugang zum ESF-Programm, Spaltenprozent#, Mehrfachnennungen möglich

	Kohorte 1	Kohorte 2
Beratungsstelle	20	15
Internetseite „Perspektive Wiedereinstieg“	12	11
TV-Radiospot	1	6
Bericht in Medien (Zeitung, Internet, Radio, TV)	30	28
Informationsbroschüre, Plakat, Flyer etc.	22	26
Informationsstand oder -veranstaltung	14	14
Bekannte, Freunde, andere Wiedereinsteigerinnen	26	29
Verbände, Vereine, Gleichstellungsbeauftragte, Qualifizierungsträger	5	6
Arbeitsagentur	20	22
Jobcenter	7	5
Kinderkrippe/Kindergarten etc.	2	4
andere	3	5
Anzahl	329	465

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten, nur Teilnehmerinnen
 #) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Wie wurden die Teilnehmerinnen beider Kohorten auf PWE aufmerksam? Am häufigsten nannten die Teilnehmerinnen der ersten Kohorte Berichte in den Medien, Informationen durch Bekannte, Freunde oder andere Wiedereinsteigerinnen sowie Broschüren, Plakate oder Flyer der Träger (Tabelle 22). Jede fünfte Teilnehmerin erfuhr über die Agentur für Arbeit vom ESF-Programm. Diese Angaben stimmen im Wesentlichen mit denen der Teilnehmerinnen der zweiten Kohorte überein, wobei die Rangreihenfolge der Nennungen etwas differiert: Am häufigsten nannten sie den Zugang über Bekannte, Freunde oder andere Wiedereinsteigerinnen, danach folgen Berichte in Medien (Zeitung, Internet, Flyer).

Insgesamt weisen die Befunde darauf hin, dass Berichte in Medien, aber auch die Werbung über Beratungsstellen und die Arbeitsagentur wie auch die Jobcenter eine zentrale Rolle spielen.

2.3.2 Nutzung von Fördermodulen der „Perspektive Wiedereinstieg“

Wie wurden die Teilnehmerinnen gefördert? In den Interviews wurde die Nutzung von 14 verschiedenen Förderangeboten erfragt. Zusätzlich konnten in einer freien Antwort weitere Förderangebote genannt werden. Für die Auswertungen wurden die Angebote auf Basis einer Faktorenanalyse in die folgenden sechs thematisch abgrenzbaren Module zusammengefasst:

- **Orientierung:** Klärung von Berufswünschen und -zielen sowie Qualifizierungsbedarf, Vermittlung in Qualifizierung
- **Stellensuche:** Aktive Hilfe bei der Stellensuche, Herstellung von Kontakten mit potenziellen Arbeitgebern
- **Selbstständigkeit:** Unterstützung bei der Aufnahme einer Selbstständigkeit
- **Bewerbung:** Bewerbungsvorbereitung bzw. -training
- **Qualifizierung:** Computerkurs, Qualifizierungs- oder Orientierungskurs, berufsbezogenes Praktikum
- **Familie:** Klärung der familiären Situation, Einbezug Familie (z. B. Paarberatung), Erfahrungsaustausch

Tabelle 23: Nutzung von Förderangeboten in der 1. Zugangskohorte, Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

... haben auch an diesem Fördermodul teilgenommen	Teilnehmerinnen an diesem Fördermodul ...					
	Orientierung	Stellensuche	Selbstständigkeit	Bewerbung	Qualifizierung	Familie
Orientierung	100	96	93	93	92	93
Stellensuche	54	100	52	61	54	53
Selbstständigkeit	21	21	100	20	24	23
Bewerbung	72	84	68	100	82	73
Qualifizierung	55	57	63	62	100	58
Familie	81	83	89	82	86	100
Anzahl	262	140	65	195	165	224
Anteil in Prozent[#]	88	47	22	66	56	75

*Datenbasis: 1. bis 3. Befragung der 1. Zugangskohorte; alle Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management.
[#] Anteil von Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management, die an diesem Modul teilgenommen haben, an allen 297 solchen Teilnehmerinnen*

Wie Tabelle 23 für die erste Zugangskohorte zeigt, wurden Förderprogramme der Orientierungsphase von den Teilnehmerinnen am häufigsten genutzt, gefolgt von familienbezogenen Angeboten. Die meisten Teilnehmerinnen nahmen nicht nur an einem dieser Module teil. So wurden etwa 54 Prozent der Teilnehmerinnen an einem Orientierungsmodul auch bei der Stellensuche unterstützt. 81 Prozent der Teilnehmerinnen, die ein Orientierungsmodul in Anspruch nahmen, besuchten auch familienbezogene Angebote.

Tabelle 24 stellt die Nutzung von Förderangeboten der zweiten Zugangskohorte dar. Ähnlich wie die erste Zugangskohorte wurden Förderprogramme zur Orientierung am häufigsten genutzt.

Tabelle 24: Nutzung von Förderangeboten in der 2. Zugangskohorte, Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

... haben auch an diesem Fördermodul teilgenommen	Teilnehmerinnen an diesem Fördermodul ...					
	Orientierung	Stellensuche	Selbstständigkeit	Bewerbung	Qualifizierung	Familie
Orientierung	100	96	95	94	94	95
Stellensuche	57	100	53	63	57	57
Selbstständigkeit	18	18	100	18	20	20
Bewerbung	77	87	75	100	86	77
Qualifizierung	56	58	60	63	100	58
Familie	82	83	88	81	85	100
Anzahl	377	222	73	307	223	327
Anzahl gesamt [#]	92	54	18	75	55	80

Datenbasis: 1. und 2. Befragung der 2. Zugangskohorte; alle Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management
[#]) Anteil von Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management, die an diesem Modul teilgenommen haben an allen 409 solchen Teilnehmerinnen

In der Telefonbefragung wurden auch offene Fragen danach gestellt, was am Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ besonders gefallen hat. Das Modellprogramm wurde häufig als gute Idee mit einem guten Konzept bezeichnet. Die positiven Angaben gehen hauptsächlich damit einher, dass die Angebote individuell, persönlich, flexibel ausgestaltet und speziell auf Frauen ausgerichtet sind. Auch das Kursangebot wurde überwiegend als vielfältig und breit gefächert wahrgenommen.

Vor allem praktische Kurse zur Aktualisierung der Bewerbungsunterlagen und zur Auffrischung des Wissens bzw. zur Weiterbildung wurden hier von den Befragten genannt. Bewerbungstrainings (Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Bewerbungsmappen-Checks) sind von großer Bedeutung. Häufig wurden außerdem Computerkurse, Sprachkurse, Kompetenzworkshops genannt. Aber auch speziellere Kurse haben einigen Teilnehmerinnen besonders gefallen, wie z. B. Unterstützung bei einer geplanten Selbstständigkeit, BWL-Kurse oder Altenpflegekurse.

Im Vergleich mit Frauen, die bereits Erfahrungen mit der Beratung bei der Arbeitsagentur oder im Jobcenter gemacht haben, ist auffällig, dass die genannten Punkte, die besonders gefallen, anscheinend in der Beratung der Arbeitsagentur zu kurz kommen: Diese sei weniger individuell, es gibt nicht immer einen festen Ansprechpartner und es stehen zu wenig Zeit und kaum Möglichkeiten zur beruflichen Veränderung zur Verfügung. Neben den Qualifizierungen ist aber wohl gerade bei der Zielgruppe auch der Austausch unter „Gleichgesinnten“ und das Knüpfen von neuen sozialen Kontakten wichtig.

2.3.3 Abbrüche der Förderung durch die „Perspektive Wiedereinstieg“

Wie viele Frauen beendeten die Förderung regulär, wie viele brachen ab, und aus welchen Gründen? Für alle Befragungen beider Kohorten zeigt Tabelle 25, dass rund 60 Prozent der Teilnehmerinnen die Teilnahme zum Befragungszeitpunkt regulär beendet hatten. Ein Drittel der Teilnehmerinnen hatte das Programm vorzeitig abgebrochen.

Tabelle 25: Teilnahmestatus und Programmabbrüche, Spaltenprozent#

	Kohorte 1	Kohorte 2
Art der Beendigung*		
reguläres Ende	60	63
Programm abgebrochen	28	25
Pause	9	8
Anzahl	298	410
Abbruchgründe		
Erwerbstätigkeit	54	56
zeitliche Probleme	11	10
Inhalte nicht gepasst	27	11
Krankheit	7	6
familiäre Probleme	4	6
Wiedereinstieg noch nicht möglich	1	9
andere	18	36
Anzahl	83	103

Datenbasis: Alle Befragungen

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Der Hauptgrund für die Abbrüche war bei beiden Kohorten die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit: Mehr als die Hälfte der Abbrecherinnen beider Kohorten wechselten in Erwerbstätigkeit oder erhöhten die bisherige Arbeitszeit. Für etwa ein Zehntel der Abbrecherinnen waren die Angebote, Kurse und Veranstaltungen zeitlich nicht mit den Betreuungszeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige vereinbar.

Etwas weniger als ein Drittel der Teilnehmerinnen in der ersten Kohorte beendete das Programm vorzeitig, weil die Angebote inhaltlich nicht ihren Erwartungen entsprachen. Vertiefende Auswertungen lassen hier kein qualifikationsspezifisches Muster erkennen. Bei den Teilnehmerinnen der zweiten Kohorte gaben nur noch 11 Prozent nicht passende Angebote als Abbruchgrund zu. Weitere Auswertungen zeigen: Teilnehmerinnen mit beruflicher Ausbildung haben häufiger inhaltliche Gründe als Abbruchgrund angegeben als Teilnehmerinnen mit Hochschulischer Ausbildung.

2.3.4 Zufriedenheit mit der Betreuung

Wie zufrieden waren die Teilnehmerinnen mit der Betreuung durch die Projektträger? Wie zufrieden waren die Berufsrückkehrerinnen mit ihrer Betreuung durch Arbeitsagentur oder Grundsicherungsträger?

Etwa drei Viertel der Teilnehmerinnen waren mit der Unterstützung durch das ESF-Modellprogramm sehr zufrieden oder zufrieden (Tabelle 26). Dabei waren die Teilnehmerinnen der zweiten Zugangskohorte noch zufriedener als die Teilnehmerinnen der ersten Zugangskohorte. Bei den befragten Nicht-Teilnehmerinnen sind hingegen nur rund 30 Prozent mit der Betreuung durch die Arbeitsagentur bzw. den Grundsicherungsträger sehr zufrieden oder zufrieden.

Tabelle 26: Zufriedenheit mit der Förderung, Spaltenprozent

	Kohorte 1		Kohorte 2	
	TN	NTN	TN	NTN
sehr zufrieden	45	9	48	9
zufrieden	29	21	35	20
neutral	15	32	13	32
nicht zufrieden	6	20	3	22
überhaupt nicht zufrieden	5	18	2	17
Anzahl	325	252	462	467

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorte; Teilnehmerinnen sowie Nicht-Teilnehmerinnen, die bei der AA oder dem Grundsicherungsträger arbeitsuchend bzw. arbeitslos gemeldet sind

Dies spricht dafür, dass es den Modellträgern ganz überwiegend gelungen ist, die spezifischen Bedarfe der Wiedereinsteigerinnen zu identifizieren und sie im Wiedereinstiegsprozess gut zu unterstützen.

2.3.5 Motivation zur Arbeitssuche

In der ersten Befragung der beiden Kohorten wurden alle nichterwerbstätigen, geringfügig bzw. gelegentlich beschäftigten Frauen, diejenigen in einer Arbeitsgelegenheit („Ein-Euro-Job“) sowie auch Frauen, die trotz Erwerbstätigkeit weiterhin nach einer Arbeit suchen, nach ihrer Motivation gefragt, aktiv nach einer Erwerbstätigkeit zu suchen bzw. eine berufliche Selbstständigkeit anzustreben (im Folgenden verkürzt: „erwerbsbezogene Motivation“). Sie sollten auf einer Skala von 1 bis 5 angeben, wie hoch ihre Motivation sowohl zum Befragungszeitpunkt als auch vor der Teilnahme an PWE bzw. vor der Meldung bei der Arbeitsagentur bzw. beim Grundsicherungsträger war.

Tabelle 27: Motivation vor Förderbeginn bzw. Registrierung, Spaltenprozent

	Kohorte 1		Kohorte 2	
	TN	NTN	TN	NTN
stark motiviert	29	49	27	50
motiviert	25	27	19	25
neutral	27	16	31	14
nicht motiviert	14	4	16	5
gar nicht motiviert	5	4	7	6
Anzahl	325	470	463	468

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

In Tabelle 27 ist dargestellt, wie die Teilnehmerinnen rückwirkend ihre Motivation vor Beginn der Förderung durch das Modellprojekt bzw. Nicht-Teilnehmerinnen vor der Meldung bei der Arbeitsagentur oder dem Grundsicherungsträger beschreiben würden. Dabei zeigt sich zunächst, dass die Nicht-Teilnehmerinnen ursprünglich deutlich motivierter als die Teilnehmerinnen waren.

Tabelle 28 zeigt für die erste Zugangskohorte die Einschätzungen der Befragten, inwieweit sich ihre Motivation seit der Förderung bzw. der Registrierung bei der Arbeitsagentur bzw. dem Grundsicherungsträger verändert hat. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen: Während die Motivation bei der Hälfte der Teilnehmerinnen gestiegen ist, trifft dies nur auf ein Viertel der Nicht-Teilnehmerinnen zu.

Da Motivationsänderungen – neben dem Erwerbsstatus – auch für den Europäischen Sozialfonds ein wichtiger Erfolgsindikator des Programms sind, wurde hier ergänzend ein Vergleich mit nachträglich ausgewählten „statistischen Zwillingen“ durchgeführt (vgl. Kapitel 2.1.2 und Kapitel 2.4). Die Ergebnisse verändern sich hierdurch nicht. Bei der Interpretation ist zwar zu beachten, dass die Teilnehmerinnen am ESF-Programm in der Ausgangssituation eine geringere Motivation aufwiesen und damit Motivationssteigerungen häufiger möglich waren. Dennoch weisen die Ergebnisse darauf hin, dass PWE die richtigen Ansatzpunkte gefunden hat, Frauen für den Wiedereinstieg zu motivieren.

Tabelle 28: Änderung der Motivation zur Arbeitssuche bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) nach Förderbeginn, in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten vor und nach der Auswahl „statistischer Zwillinge“ in der 1. Zugangskohorte

	vor „Zwillingsbildung“				nach „Zwillingsbildung“			
	TN	NTN	Δ		TN	NTN	Δ	
Motivation steigt	53	26	27	***	51	23	28	***
Motivation bleibt gleich	35	37	-2		37	41	-4	
Motivation sinkt	13	38	-25	***	12	37	-24	***
Anzahl	190	285			169	169		
Mittl. quadratischer Bias			13				4	

Datenbasis: 1. Befragung der 1. Zugangskohorte; Nicht-Erwerbstätige, die noch keinen neuen Job haben, geringfügig, gelegentlich oder unregelmäßig Beschäftigte, die eine Arbeit suchen, sowie Befragte in Ein-Euro-Jobs und hauptberuflich Erwerbstätige, die weiterhin eine Arbeit suchen

** (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent*

Die Ergebnisse für die zweite Zugangskohorte finden sich in Tabelle 29. Im Wesentlichen entsprechen sie denen der ersten Kohorte. Allerdings geben bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldete Berufsrückkehrerinnen nun vergleichsweise häufiger an, ihre Motivation sei gleich geblieben und seltener, sie sei gesunken.

Tabelle 29: Änderung der Motivation zur Arbeitssuche bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten vor und nach der Auswahl „statistischer Zwillinge“ in der 2. Zugangskohorte

	vor „Zwillingsbildung“				nach „Zwillingsbildung“			
	TN	NTN	Δ		TN	NTN	Δ	
Motivation steigt	54	28	26	***	52	31	21	***
Motivation bleibt gleich	32	42	-10	**	33	42	-9	**
Motivation sinkt	15	30	-15	***	16	27	-12	***
Anzahl	261	274			238	238		
Mittl. quadratischer Bias			14				6	

Datenbasis: 1. Befragung der 2. Zugangskohorte; Nicht-Erwerbstätige, die noch keinen neuen Job haben, geringfügig, gelegentlich oder unregelmäßig Beschäftigte, die eine Arbeit suchen, sowie Befragte in Ein-Euro-Jobs und hauptberuflich Erwerbstätige, die weiterhin eine Arbeit suchen

** (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent*

2.3.6 Arbeitssuche und Bewerbungsaktivitäten

Wie viele der befragten Frauen suchten aktiv nach einem Job? Von den befragten Frauen der ersten Kohorte, die zum Befragungszeitpunkt nicht erwerbstätig, geringfügig, gelegentlich oder in einem Ein-Euro-Job beschäftigt waren, suchten während der ersten beiden Befragungen etwa 70 Prozent, in der dritten Befragung etwa 60 Prozent (Tabelle 30). Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass zum Zeitpunkt der dritten Befragung vorher suchende Frauen bereits einen Job aufgenommen hatten, so dass nur die weniger aktiven Frauen weiter zu ihrer Suche befragt wurden.

Tabelle 30: Suche nach Erwerbstätigkeit der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) in der 1. Zugangskohorte, Spaltenprozent

	1. Befragung			2. Befragung			3. Befragung		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
ja	66	71	69	66	74	71	60	62	61
nein	34	29	31	34	26	29	39	38	38
keine Antwort	0	0	0	0	0	0	0	0	0
weiß nicht	0	0	0	0	1	0	2	0	1
Anzahl	223	317	540	112	167	279	67	103	170

Datenbasis: Alle Befragungen der 1. Zugangskohorte; Frauen mit geringfügiger Beschäftigung, gelegentlich Beschäftigte, Frauen mit Ein-Euro-Job und Nicht-Erwerbstätige

Die Befunde für die zweite Befragungskohorte sind ähnlich (Tabelle 31). Zudem zeigt sich: Der Anteil der Suchenden war in allen fünf Befragungen unter den Nicht-Teilnehmerinnen höher als unter den Teilnehmerinnen. Wenn Letztere als Arbeitslose Lohnersatzleistungen erhalten, sind sie zur Mitwirkung an der Arbeitssuche aber auch verpflichtet.

Tabelle 31: Suche nach Erwerbstätigkeit der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) in der 2. Zugangskohorte, Spaltenprozent

	1. Befragung			2. Befragung		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
ja	64	72	68	68	72	70
nein	36	28	32	31	27	29
keine Antwort	0	0	0	1	1	1
weiß nicht	0	0	0	1	0	0
Anzahl	310	314	624	160	169	329

Datenbasis: Alle Befragungen der 2. Zugangskohorte; Frauen mit geringfügiger Beschäftigung, gelegentlich Beschäftigte, Frauen mit Ein-Euro-Job und Nicht-Erwerbstätige

Welche Suchwege nutzten die Frauen (Tabelle 32 und Tabelle 33)? Über beide Kohorten und Befragungen hinweg haben die befragten Frauen am häufigsten (80 bis 90 Prozent) Bewerbungen auf Stellenanzeigen angegeben. Ebenfalls oft wurden Verwandte, Freunde oder Kollegen um Hilfe bei der Arbeitssuche gebeten (gut 70 Prozent). An dritter Stelle der Bewerbungsaktivitäten steht die Initiativbewerbung auf eine nicht ausgeschriebene Stelle (50 bis 60 Prozent).

Die Suchwege von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich dabei teilweise, aber nicht immer systematisch, über alle Kohorten und Befragungen. Allerdings scheinen sich Teilnehmerinnen systematisch seltener initiativ zu bewerben.

Tabelle 32: Bewerbungsaktivitäten der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) der 1. Zugangskohorte, die aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen, Spaltenprozent, Mehrfachantworten möglich

	Befragung 1			Befragung 2		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
sich auf Stellenanzeigen beworben	84	87	86	84	87	86
Stellengesuche selbst aufgegeben	15	20	18	19	11	14
Verwandte, Freunde oder Kollegen um Hilfe bei der Arbeitssuche gebeten	74	71	72	76	68	71
Initiativbewerbungen ohne ausgeschriebene Stelle abgegeben	44	55	51	46	68	58
Veranstaltungen besucht, auf der man in Kontakt mit Arbeitgebern kommt	28	22	24	25	16	19
Anzahl	159	265	424	94	167	261

Datenbasis: Beide Befragungen der 1. Zugangskohorte; nur Frauen, die aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen

Tabelle 33: Bewerbungsaktivitäten der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) der 2. Zugangskohorte, die aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen, Spaltenprozent, Mehrfachantworten möglich

	Befragung 1			Befragung 2		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
sich auf Stellenanzeigen beworben	79	88	84	82	83	83
Stellengesuche selbst aufgegeben	12	22	17	11	17	14
Verwandte, Freunde oder Kollegen um Hilfe bei der Arbeitssuche gebeten	73	75	74	70	74	72
Initiativbewerbungen ohne ausgeschriebene Stelle abgegeben	46	68	58	47	58	53
Veranstaltungen besucht, auf der man in Kontakt mit Arbeitgebern kommt	32	23	27	23	17	20
Anzahl	226	253	479	142	157	299

Datenbasis: Beide Befragungen der 2. Zugangskohorte; nur Frauen, die aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen

2.3.7 Registrierung und Leistungsbezug

Fast die Hälfte der Frauen war zum ersten Befragungszeitpunkt bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet. Erwartungsgemäß waren Nicht-Teilnehmerinnen dabei häufiger als Teilnehmerinnen registriert.

Tabelle 34: Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), die arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet sind, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet	40	52	47
nicht arbeitsuchend oder arbeitslos gemeldet	59	47	53
weiß nicht	1	1	1
Anzahl	793	958	1.751

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten

Frauen, die Lohnersatzleistungen beziehen, sind in der Regel zur aktiven Suche und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verpflichtet. Eine Ausnahme sind im Rechtskreis SGB II Frauen mit Kindern unter drei Jahren (wobei es sinnvoll ist, auch diese frühzeitig für den Arbeitsmarkt zu aktivieren). Insgesamt bezog zum ersten Befragungszeitpunkt rund jede dritte gemeldete Frau Arbeitslosengeld II; 14 Prozent erhielten Arbeitslosengeld I. Nicht-Teilnehmerinnen erhalten erwartungsgemäß häufiger als Teilnehmerinnen Lohnersatzleistungen, und fast die Hälfte aller befragten Frauen, die aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen, beziehen keine finanziellen Leistungen von der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter.

Tabelle 35: Anteil von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) mit und ohne Bezug von Lohnersatzleistungen, Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
Arbeitslosengeld II	31	41	37
Arbeitslosengeld I	8	17	14
keine finanziellen Leistungen zum Lebensunterhalt von der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter	61	42	49
Anzahl	317	499	816

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten; Frauen, die arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldet sind

2.3.8 Konzessionsbereitschaft und Arbeitszeitwünsche

Der Wiedereinstieg nach langen Erwerbsunterbrechungen ist mit vielen Herausforderungen verbunden. Welche Schwierigkeiten würden arbeitsuchende Frauen und Frauen, die sich selbstständig machen wollen, in Kauf nehmen?

Tabelle 36: Konzessionsbereitschaft von arbeitsuchenden Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Zugangskohorte 1 und 2, Spaltenprozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten, Mehrfachnennungen möglich

	Kohorte 1					Kohorte 2				
	TN	NTN	Δ		gesamt	TN	NTN	Δ		gesamt
Arbeitsweg von einer halben Stunde und mehr	75	76	-1		76	66	66	0		66
unflexible Arbeitszeiten	54	46	8	*	49	43	47	-4		45
Arbeit, die nicht dem Können entspricht	74	84	-10	***	80	67	77	-11	***	72
Belastungen (Lärm, Schmutz, körperl. Anstrengung)	45	54	-9	**	50	42	52	-10	***	47
Wohnortwechsel	10	10	0		10	11	10	2		11
Anzahl	204	309			513	271	282			553

Datenbasis: 1. Befragung beider Zugangskohorten; Nicht-Erwerbstätige, die eine Arbeit suchen, geringfügig Beschäftigte und Frauen, die bereits eine Erwerbstätigkeit gefunden, aber noch nicht aufgenommen haben
* (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Die überwiegende Mehrheit der Befragten – um die 80 Prozent in der 1. Kohorte und 70 Prozent in der 2. Kohorte – würde eine Arbeit verrichten, die unter ihrem fachlichen Können liegt und somit in einen Job münden, für den sie formal eigentlich überqualifiziert sind (Tabelle 36). Allerdings sind die Teilnehmerinnen dazu im Schnitt signifikant seltener bereit als die Nicht-Teilnehmerinnen. Wenn Letztere als Arbeitslose im Leistungsbezug stehen, sind sie zur Aufnahme jeder zumutbaren Erwerbsarbeit verpflichtet – ab dem siebten Monat der Arbeitslosigkeit auch dann, wenn das Einkommen nicht höher ist als das Arbeitslosengeld. Bei einem Grundsicherungsträger gemeldete Arbeitslose müssen jede zumutbare Beschäftigung annehmen, die ihren Leistungsbezug beendet.

Rund 70 Prozent der befragten Frauen würden einen Arbeitsweg von einer halben Stunde und mehr auf sich nehmen. Ein Wohnortwechsel käme hingegen nur für 10 Prozent der Frauen in Frage. Hier unterscheiden sich Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen kaum. Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass potenzielle Wiedereinsteigerinnen bei einem Jobangebot deutliche Zugeständnisse machen würden.

Tabelle 37: Arbeitszeitwünsche von Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen, die aktiv auf Arbeitssuche sind, Spaltenprozent

	Kohorte 1			Kohorte 2		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
bis 9 Stunden	2	2	2	2	1	2
10 bis 19 Stunden	11	10	11	14	10	12
20 bis 29 Stunden	39	31	34	50	37	43
30 bis 39 Stunden	31	38	36	24	35	30
40 Stunden und mehr	16	18	18	9	17	13
Anzahl	233	347	580	300	316	616

Datenbasis: Alle Befragungen beider Zugangskohorten; Frauen, die aktiv auf Arbeitssuche sind, oder Selbstständigkeit suchen, oder trotz Erwerbstätigkeit einen anderen Arbeitsplatz suchen, oder Frauen, die eine Arbeitszusage haben, aber noch auf den Beginn der Tätigkeit warten

Wie sehen zu den Befragungszeitpunkten die Arbeitszeitwünsche derjenigen Frauen aus, die aktiv auf Arbeitssuche und noch nicht erwerbstätig sind? 36 Prozent der Frauen der ersten Zugangskohorte würden am liebsten 30 bis 39 Stunden pro Woche arbeiten (Tabelle 37), in der zweiten Kohorte geben die Frauen am häufigsten 20 bis 29 Stunden pro Woche an. Werden beide Zugangskohorten gemeinsam betrachtet, würden Nicht-Teilnehmerinnen im Mittel gerne 28 Stunden pro Woche arbeiten, Teilnehmerinnen 25 Stunden. Dieser Unterschied ist statistisch hochsignifikant (ohne Tabelle). Teilnehmerinnen können sich zu den Befragungszeitpunkten dabei aber auch noch im Case Management befinden.

2.3.9 Anstreben einer beruflichen Selbstständigkeit

Eine Alternative zu einer abhängigen ist das Aufnehmen einer selbstständigen Tätigkeit. Nachteilen wie einem ggf. unsicheren Einkommen stehen eine höhere Flexibilität bei der Arbeitszeit sowie eine stärker selbstbestimmte Tätigkeit gegenüber.

Alle Nicht-Erwerbstätigen, geringfügig, gelegentlich oder in Ein-Euro-Jobs beschäftigten Befragten, die noch keine reguläre Erwerbstätigkeit gefunden haben, wurden gefragt, ob sie eine berufliche Selbstständigkeit anstreben würden. Über alle Befragungen hinweg liegt der Anteil der positiven Antworten zwischen 10 und 14 Prozent der Befragten (Tabelle 38 und Tabelle 39). Teilnehmerinnen möchten sich dabei häufiger als Nicht-Teilnehmerinnen selbstständig machen. Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass in der ersten Kohorte auch tatsächlich mehr Teilnehmerinnen eine Selbstständigkeit aufgenommen haben (Kapitel 2.4.6). In der ersten Zugangskohorte nimmt das Bestreben nach einer beruflichen Selbstständigkeit im Verlauf der wiederholten Befragungen leicht ab, in der zweiten Zugangskohorte leicht zu.

Tabelle 38: Anstreben einer beruflichen Selbstständigkeit von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) der 1. Zugangskohorte, Spaltenprozent

	1. Befragung			2. Befragung			3. Befragung		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
ja	18	12	14	17	9	12	13	10	11
nein	81	88	85	83	91	88	86	88	87
keine Antwort	1	0	1	0	1	0	1	0	0
weiß nicht	0	0	0	0	0	0	0	2	1
Anzahl	250	377	627	132	212	344	86	137	223

Datenbasis: Alle Befragungen der 1. Zugangskohorte; Nicht-Erwerbstätige, geringfügig, gelegentlich oder in Ein-Euro-Jobs beschäftigte Befragte, die noch keine Erwerbstätigkeit gefunden haben

Tabelle 39: Anstreben einer beruflichen Selbstständigkeit von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) der 2. Zugangskohorte, Spaltenprozent

	1. Befragung			2. Befragung		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
ja	13	8	10	15	8	12
nein	87	91	89	84	91	88
keine Antwort	0	0	0	1	0	0
weiß nicht	0	1	0	0	1	0
Anzahl	354	363	717	191	202	393

Datenbasis: Alle Befragungen der 2. Zugangskohorte; Nicht-Erwerbstätige, geringfügig, gelegentlich oder in Ein-Euro-Jobs beschäftigte Befragte, die noch keine Erwerbstätigkeit gefunden haben

2.4 Der Wiedereinstieg

Dieses Kapitel stellt zunächst im Detail dar, wie hoch die Erwerbsquoten der potenziellen Wiedereinsteigerinnen zu den jeweiligen Befragungsterminen waren. Dabei wird zwischen vier abgestuften Varianten von Erwerbstätigkeit unterschieden: a) Vollzeit, b) Vollzeit und Teilzeit über 20 Stunden, c) Vollzeit und Teilzeit (bei mehr als 400 Euro/Monat) sowie d) Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung. Bei „Vollzeit“ oder „Teilzeit“ kann es sich um sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten, aber auch um eine selbstständige Tätigkeit handeln. Nicht in die Erwerbsquoten gehen „gelegentliche“ Beschäftigungen und „Ein-Euro-Jobs“ ein. Die Auswertungen erfolgen getrennt für die beiden Kohorten und die jeweiligen Befragungswellen, um die zeitliche Entwicklung der Ergebnisvariablen abzubilden.

Die quantitative Analyse geht abschließend einigen Aspekten nach, die sich auf die neue Tätigkeit nach erfolgtem Wiedereinstieg beziehen. Diese sind erstens die Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen und zweitens die Ausbildungsadäquanz der neuen Tätigkeit. Schließlich wird die Gruppe der Frauen, die eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen hat, gesondert untersucht.

2.4.1 Erwerbsquoten, Arbeitszeit und Fördereffekte

Von besonderem Interesse ist, ob die Förderung durch PWE die Arbeitsmarktchancen der Unterstützungskundinnen im Vergleich zu ansonsten ähnlichen Frauen beeinflusst, die ausschließlich durch die Arbeitsagentur bzw. den Grundsicherungsträger beraten wurden. Dies geschieht durch den Vergleich mit „statistischen Zwillingen“ (s. auch Kapitel 2.1.2). Der Verbleib zum Befragungszeitpunkt wird für alle befragten Nicht-Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen wie auch speziell für Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management ausgewiesen. Hierdurch wird berücksichtigt, dass das Case Management einen durchaus erwünschten Einbindungseffekt haben kann. Allerdings wird vernachlässigt, dass auch Nicht-Teilnehmerinnen fortlaufend Beratungs- und Förderleistungen erhalten könnten.

Die linke Ergebnisspalte (vor „Zwillingsbildung“) in Tabelle 40 weist die Verbleibe für alle Teilnehmerinnen, die Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management sowie für alle befragten Nicht-Teilnehmerinnen der ersten Zugangskohorte aus. Die rechte Ergebnisspalte (nach „Zwillingsbildung“) weist die Verbleibe derjenigen Teilnehmerinnen – wiederum auch gesondert für Frauen mit abgeschlossenem Case Management – aus, für die sich ein „statistischer Zwilling“ unter den Nicht-Teilnehmerinnen ermitteln ließ, sowie für die „statistischen Zwillinge“ der Vergleichsgruppe.

Zum Zeitpunkt der ersten Befragung der ersten Kohorte im 4. Quartal 2010 (also 6 bis 15 Monate nach Förderbeginn) arbeiteten 7 Prozent der Teilnehmerinnen in Vollzeit, knapp 20 Prozent in Vollzeit oder Teilzeit mit über 20 Wochenstunden, knapp 30 Prozent in Vollzeit oder Teilzeit und gut 40 Prozent in Vollzeit, Teilzeit oder einem Minijob. Wie zu erwarten war, fallen die Verbleibsquoten von Teilnehmerinnen, die das Case Management bereits abgeschlossen hatten, durchgängig höher aus. Bei den Nicht-Teilnehmerinnen liegen die Beschäftigungsquoten etwas höher als bei den Teilnehmerinnen, sie sind aber geringer als bei den Teilnehmerinnen, die das Case Management bereits abgeschlossen hatten.

Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung hatten die Erwerbsquoten beider Gruppen zugenommen – mit Ausnahme der Anteile von Teilnehmerinnen in Vollzeitbeschäftigung. Bis zum Zeitpunkt der dritten Befragung waren die Erwerbsquoten meist weiter gestiegen – knapp 10 Prozent der Frauen waren nun in Vollzeit tätig, etwa 50 Prozent in Vollzeit oder Teilzeit.

Tabelle 40: Erwerbsquoten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) zum Befragungszeitpunkt in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten vor und nach der Auswahl „statistischer Zwillinge“, 1. Zugangskohorte, 1. -3. Befragung

		vor „Zwillingsbildung“ ^{##}				nach „Zwillingsbildung“ ^{##}			
		TN	NTN	Δ		TN	NTN	Δ	
1. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	7	8	-1		8	9	-1	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	19	23	-4		20	24	-4	
	Vollzeit und Teilzeit	29	31	-3		29	32	-2	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	43	48	-5		43	51	-8	*
	Anzahl	329	484			306	306		
	Mittl. quadratischer Bias			10				3	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	9	8	1		9	8	1	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	27	23	4		28	23	5	
	Vollzeit und Teilzeit	40	31	9	**	40	30	10	**
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	55	48	7	*	55	49	6	
	Anzahl	214	484			203	203		
	Mittl. quadratischer Bias			12				4	
2. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	7	11	-4	**	7	11	-4	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	35	40	-5		35	37	-2	
	Vollzeit und Teilzeit	40	44	-4		41	44	-3	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	57	60	-4		56	61	-4	
	Anzahl	226	348			209	209		
	Mittl. quadratischer Bias			11				4	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	6	11	-5	**	6	10	-3	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	37	40	-2		38	35	3	
	Vollzeit und Teilzeit	43	44	0		44	43	0	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	59	60	-1		61	61	0	
	Anzahl	204	348			190	190		
	Mittl. quadratischer Bias			13				4	
3. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	9	9	0		10	10	0	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	48	45	3		50	45	5	
	Vollzeit und Teilzeit	51	49	2		53	49	3	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	68	65	3		68	65	3	
	Anzahl	181	240			158	158		
	Mittl. quadratischer Bias			12				3	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	9	9	0		10	10	0	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	48	45	3		51	44	7	
	Vollzeit und Teilzeit	52	49	4		54	49	5	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	69	65	4		70	64	6	
	Anzahl	178	240			157	157		
	Mittl. quadratischer Bias			13				4	

Datenbasis: Alle Befragungen der 1. Zugangskohorte

Radius-Matching über folgende Variablen: Familienstand, Alter, Zahl der Kinder, Netto-Haushaltseinkommen, Bildung, Dauer und Grund der Erwerbspause, aktuelle Pflege, Erwerbsstatus des Partners, regionale Frauenarbeitslosenquote, Arbeitsmarkterfolge in der jeweiligen Vergleichsregion

* (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Tabelle 41: Erwerbsquoten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) zum Befragungszeitpunkt in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten vor und nach der Auswahl „statistischer Zwillinge“, 2. Zugangskohorte, 1. und 2. Befragung

		vor „Zwillingsbildung“				nach „Zwillingsbildung“ [#]			
		TN	NTN	Δ		TN	NTN	Δ	
1. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	5	10	-6	***	5	9	-4	**
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	19	24	-6	**	20	24	-4	
	Vollzeit und Teilzeit	31	33	-2		31	33	-2	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	45	50	-5		45	52	-7	*
	Anzahl	464	474			417	417		
	Mittl. quadratischer Bias			12				2	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	7	10	-3		7	9	-2	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	28	24	4		30	24	6	
	Vollzeit und Teilzeit	45	33	13	***	47	34	13	***
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	57	50	7	*	58	52	6	
	Anzahl	281	474			242	242		
	Mittl. quadratischer Bias			13				2	
2. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	6	9	-3		6	8	-1	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	36	36	1		37	36	1	
	Vollzeit und Teilzeit	44	42	2		45	43	2	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	60	59	1		60	62	-2	
	Anzahl	373	356			349	349		
	Mittl. quadratischer Bias			12				3	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	6	9	-3		6	7	-1	
	Vollzeit, Teilzeit über 20 h	38	36	2		38	35	3	
	Vollzeit und Teilzeit	46	42	5		46	43	4	
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	63	59	4		63	62	0	
	Anzahl	352	356			328	328		
	Mittl. quadratischer Bias			12				3	

Datenbasis: Alle Befragungen der 2. Zugangskohorte

Radius-Matching über folgende Variablen: Familienstand, Alter, Zahl der Kinder, Netto-Haushaltseinkommen, Bildung, Dauer und Grund der Erwerbspause, aktuelle Pflege, Erwerbsstatus des Partners, regionale Frauenarbeitslosenquote, Arbeitsmarkterfolge in der jeweiligen Vergleichsregion

* (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Von besonderem Interesse sind die Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und der Vergleichsgruppe „statistischer Zwillinge“. Deutliche bzw. statistisch signifikante Unterschiede lassen sich für die erste Befragungswelle nur für den Anteil in Vollzeit oder Teilzeit bei denjenigen Teilnehmerinnen finden, die das Case Management bereits abgeschlossen haben – bei ihnen sind 10 Prozentpunkte mehr als bei den Vergleichspersonen beschäftigt. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung finden sich keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen mehr. Das gleiche gilt für die dritte Befragung. Allerdings fällt auf, dass zum Zeitpunkt der dritten Befragung die Erwerbsquoten der Teilnehmerinnen meist über denen der Vergleichs-

personen liegen – die Unterschiede sind nicht signifikant von Null verschieden, aber mit Ausnahme der Vollzeitquote für die Teilnehmerinnen positiv. Dies kann darauf hinweisen, dass die Unterstützung durch PWE vor allem längerfristig eine positive Wirkung zeigt.

In Tabelle 41 finden sich entsprechende Ergebnisse für die zweite Zugangskohorte. Zum Zeitpunkt der ersten Befragung der zweiten Kohorte (4. Quartal 2011) waren 5 Prozent der Teilnehmerinnen in Vollzeit, knapp 20 Prozent in Vollzeit oder Teilzeit mit über 20 Stunden Wochenarbeitszeit, gut 30 Prozent aller befragten Teilnehmerinnen in Vollzeit oder Teilzeit und 45 Prozent in Vollzeit, Teilzeit oder einem Minijob tätig. Die Ergebnisse entsprechen weitgehend denen der ersten Zugangskohorte. Allerdings sind in der zweiten Zugangskohorte die Teilnehmerinnen seltener vollzeitbeschäftigt. Im Vergleich zu allen Teilnehmerinnen fallen die Beschäftigungsanteile der Nicht-Teilnehmerinnen signifikant höher aus. Jedoch sind sie wiederum geringer als bei den Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung (2. Quartal 2012) sind die Erwerbsquoten der Teilnehmerinnen im Vergleich zur ersten Befragung gestiegen und liegen teils leicht über den Erwerbsquoten der Nicht-Teilnehmerinnen (wobei die Unterschiede aber nicht statistisch signifikant sind).

Der Vergleich mit „statistischen Zwillingen“ zeigt (ähnlich zur ersten Befragungskohorte) für die erste Befragungswelle, dass hochsignifikant mehr Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt waren als Nicht-Teilnehmerinnen. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung finden sich dann keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen mehr.

Tabelle 42 und Tabelle 43 stellen die Ergebnisse noch einmal in einer anderen Differenzierung dar. Hier zeigt sich noch deutlicher: In allen Befragungen der ersten Kohorte (Tabelle 42) gehen Teilnehmerinnen wie Nicht-Teilnehmerinnen mit Abstand am häufigsten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dabei arbeitet die Mehrheit der teilzeitarbeitenden Frauen über 20 Stunden pro Woche. Zum ersten Befragungszeitpunkt unterscheiden sich Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management signifikant: 30 Prozent der Teilnehmerinnen und 24 Prozent der Nicht-Teilnehmerinnen gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Zum Zeitpunkt der zweiten Befragung der ersten Kohorte lassen sich signifikante Unterschiede aufzeigen zwischen Vollzeit arbeitenden Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen, sowohl mit als auch ohne abgeschlossenem Case Management. Die Nicht-Teilnehmerinnen arbeiten signifikant häufiger in Vollzeit als die Teilnehmerinnen.

In der zweiten Zugangskohorte (Tabelle 43) gehen Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management über beide Befragungen hinweg im Vergleich zu den Nicht-Teilnehmerinnen ebenfalls signifikant häufiger einer Teilzeitbeschäftigung nach. Zum ersten Befragungszeitpunkt arbeiten schwach signifikant mehr Nicht-Teilnehmerinnen geringfügig.

Tabelle 42: Arbeitszeitumfang der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) zum Befragungszeitpunkt in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten

		vor „Zwillingsbildung“				nach „Zwillingsbildung“ [#]			
		TN	NTN	Δ		TN	NTN	Δ	
1. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	7	8	-1		8	9	-1	
	Teilzeit	22	24	-2		22	22	0	
	Teilzeit bis 20 h	9	8	1		9	8	1	
	Teilzeit über 20 h	12	15	-3		13	8	5	
	Mini	15	17	-2		14	15	-1	*
	Anzahl	329	484			306	306		
	Mittl. quadratischer Bias			10				3	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	9	8	1		9	8	1	
	Teilzeit	30	24	6	*	31	22	9	*
	Teilzeit bis 20 h	13	8	5		12	8	4	
	Teilzeit über 20 h	18	15	3		18	15	3	
	Mini	15	17	-2		15	19	-4	
	Anzahl	214	484			203	203		
	Mittl. quadratischer Bias			12				4	
2. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	7	11	-4	**	7	11	-4	
	Teilzeit	33	32	1		34	33	1	
	Teilzeit bis 20 h	5	4	1		5	7	-2	
	Teilzeit über 20 h	28	28	0		29	26	3	
	Mini	17	16	1		16	17	-1	
	Anzahl	226	348			209	209		
	Mittl. quadratischer Bias			11				4	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	6	11	-5	**	6	10	-4	
	Teilzeit	36	32	4		37	34	3	
	Teilzeit bis 20 h	5	4	1		6	8	-2	
	Teilzeit über 20 h	31	28	3		32	26	6	
	Mini	17	16	1		17	18	-1	
	Anzahl	204	348			190	190		
	Mittl. quadratischer Bias			13				4	
3. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	9	9	0		10	10	0	
	Teilzeit	42	40	2		42	39	3	
	Teilzeit bis 20 h	3	4	-1		3	4	-1	
	Teilzeit über 20 h	39	36	3		40	35	5	
	Mini	17	16	1		16	16	0	
	Anzahl	181	240			158	158		
	Mittl. quadratischer Bias			12				3	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	9	9	0		10	10	0	
	Teilzeit	43	40	3		43	38	5	
	Teilzeit bis 20 h	3	4	-1		3	4	-1	
	Teilzeit über 20 h	39	36	3		41	34	7	
	Mini	17	16	1		17	16	1	
	Anzahl	178	240			157	157		
	Mittl. quadratischer Bias			13				4	

Datenbasis: Alle Befragungen der 1. Zugangskohorte

Radius-Matching über folgende Variablen: Familienstand, Alter, Zahl der Kinder, Netto-Haushaltseinkommen, Bildung, Dauer und Grund der Erwerbspause, aktuelle Pflege, Erwerbsstatus des Partners, regionale Frauenarbeitslosenquote, Arbeitsmarkterfolge in der jeweiligen Vergleichsregion

* (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Tabelle 43: Arbeitszeitumfang der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) zum Befragungszeitpunkt in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten

		vor „Zwillingsbildung“				nach „Zwillingsbildung“ [#]			
		TN	NTN	Δ		TN	NTN	Δ	
1. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	5	10	-5	***	5	9	-4	**
	Teilzeit	26	23	3		26	24	2	
	Teilzeit bis 20 h	12	9	3		12	10	2	
	Teilzeit über 20 h	14	14	0		15	14	1	
	Mini	14	17	-3		14	18	-4	*
	Anzahl	329	484			417	417		
	Mittl. quadratischer Bias			10				2	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	7	10	-3		7	9	-2	
	Teilzeit	38	23	15	***	40	24	16	***
	Teilzeit bis 20 h	17	9	8	***	17	10	7	**
	Teilzeit über 20 h	21	14	7	**	23	14	9	**
	Mini	12	17	-5	*	12	19	-7	**
	Anzahl	214	484			242	242		
	Mittl. quadratischer Bias			12				2	
2. Befragung									
alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	6	9	-3		6	8	-2	
	Teilzeit	38	33	5		38	35	3	
	Teilzeit bis 20 h	8	7	1		8	7	1	
	Teilzeit über 20 h	31	27	4		31	28	3	
	Mini	16	17	-1		15	19	-4	
	Anzahl	226	348			349	349		
	Mittl. quadratischer Bias			11				3	
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case Management	Vollzeit	6	9	-3		6	7	-1	
	Teilzeit	40	33	7	*	40	36	4	
	Teilzeit bis 20 h	8	7	1		8	7	1	
	Teilzeit über 20 h	32	27	5		32	28	4	
	Mini	16	17	-1		16	20	-4	
	Anzahl	204	348			328	328		
	Mittl. quadratischer Bias			13				3	

Datenbasis: Alle Befragungen der 2. Zugangskohorte

Radius-Matching über folgende Variablen: Familienstand, Alter, Zahl der Kinder, Netto-Haushaltseinkommen, Bildung, Dauer und Grund der Erwerbspause, aktuelle Pflege, Erwerbsstatus des Partners, regionale Frauenarbeitslosenquote, Arbeitsmarkterfolge in der jeweiligen Vergleichsregion

* (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

2.4.2 Fördereffekte nach Fördermodulen

Schließlich wird überprüft, ob bestimmte Fördermodule besonders vorteilhafte Wirkungen auf den Verbleib in Beschäftigung hatten. Hierzu werden Kleinste-Quadrate-Schätzungen durchgeführt, um die Netto-Effekte einzelner Träger oder Fördermoduleffekte zu ermitteln (s. Kapitel 2.1.2). Dabei beschränkt sich die Auswertung auf diejenigen Teilnehmerinnen, die das Case Management bereits abgeschlossen haben. Der Vergleich erfolgt mit allen Nicht-Teilnehmerinnen, die in der entsprechenden Welle befragt wurden.

Tabelle 44: Erwerbstätigkeit nach Fördermodulen: Teilnehmerinnen (TN) mit abgeschlossenem Case Management und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) in Prozent und Brutto-Differenz und Netto-Differenz vor und nach Berücksichtigung weiterer Merkmale der Frauen sowie regionaler Arbeitsmarktmerkmale; 1. Zugangskohorte

	Befragung 1						Befragung 2					
	Verbleib		Differenz Δ				Verbleib		Differenz Δ			
	TN	NTN	brutto	netto			TN	NTN	brutto	netto		
Vollzeit												
Orientierung	9	8	1		2		6	11	-5	*	5	
Stellensuche	10	8	2		0		5	11	-7	**	-4	
Selbstständigkeit	8	8	0		-1		12	11	1		7	
Bewerbung	9	8	1		-1		6	11	-5		4	
Qualifizierung	7	8	0		-2		6	11	-5		-2	
Familie	8	8	0		-3		6	11	-5	*	-1	
Vollzeit und Teilzeit über 20 h												
Orientierung	27	23	4		2		37	39	-2		11	
Stellensuche	34	23	11	**	13	**	35	40	-5		-6	
Selbstständigkeit	12	23	-11	*	-23	***	31	40	-9		-12	
Bewerbung	25	23	2		-11	*	36	39	-3		3	
Qualifizierung	29	23	6		14	**	37	40	-3		4	
Familie	23	23	0		-17	**	35	40	-5		-5	
Vollzeit und Teilzeit												
Orientierung	39	31	8	*	-8		43	44	-1		14	
Stellensuche	49	31	18	***	20	***	42	44	-2		-3	
Selbstständigkeit	27	31	-4		-20	***	35	44	-9		-14	*
Bewerbung	38	31	7		-10		43	44	-1		5	
Qualifizierung	37	31	6		2		43	44	-1		5	
Familie	36	31	5		-12		40	44	-4		-11	
Vollzeit, Teilzeit, Mini												
Orientierung	55	48	7		4		60	60	0		20	
Stellensuche	63	48	14	**	18	**	56	60	-4		-6	
Selbstständigkeit	47	48	-1		-11		57	60	-3		-4	
Bewerbung	54	48	6		-7		61	60	1		6	
Qualifizierung	53	48	5		-1		60	60	0		2	
Familie	52	48	4		-8		57	60	-3		-8	
Fallzahlen												
Orientierung	182	484					188	348				
Stellensuche	91	484					103	348				
Selbstständigkeit	49	484					49	348				
Bewerbung	135	484					132	348				
Qualifizierung	108	484					125	348				
Familie	156	484					154	348				

Datenbasis: 1. und 2. Befragung der 1. Zugangskohorte

Kleinste-Quadrate-Schätzungen; Kontrollvariablen: Familienstand, Alter, Zahl der Kinder, Netto-Haushaltseinkommen, Bildung, Dauer und Grund der Erwerbspause, aktuelle Pflege, Erwerbsstatus des Partners, regionale Frauenarbeitslosenquote, Arbeitsmarkterfolge in der jeweiligen Vergleichsregion

* (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Tabelle 45: Erwerbstätigkeit nach Fördermodulen: Teilnehmerinnen (TN) mit abgeschlossenem Case Management und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) in Prozent und Brutto-Differenz und Netto-Differenz vor und nach Berücksichtigung weiterer Merkmale der Frauen sowie regionaler Arbeitsmarktmerkmale; 2. Zugangskohorte, 1. und 2. Befragung

	Befragung 1						Befragung 2					
	Verbleib		Differenz Δ				Verbleib		Differenz Δ			
	TN	NTN	Brutto		Netto [#]		TN	NTN	Brutto		Netto [#]	
Vollzeit												
Orientierung	7	10	-3		2		6	9	-3		2	
Stellensuche	8	10	-2		-1		5	9	-4		-5	
Selbstständigkeit	6	10	-4		-1		5	9	-4		-3	
Bewerbung	8	10	-2		5		6	9	-3		6	
Qualifizierung	7	10	-3		-1		4	9	-5	**	-6	**
Familie	7	10	-3		-2		5	9	-4	*	-3	
Vollzeit und Teilzeit über 20 h												
Orientierung	29	24	5		4		37	36	1		-1	
Stellensuche	31	24	7		5		38	36	2		4	
Selbstständigkeit	35	24	10		12	*	36	36	0		2	
Bewerbung	28	24	4		0		36	36	0		-3	
Qualifizierung	24	24	-1		-8		34	36	-2		-6	
Familie	26	24	2		-12	*	37	36	2		-6	*
Vollzeit und Teilzeit												
Orientierung	46	33	13	***	2		45	42	3		7	
Stellensuche	50	33	17	***	10	*	49	42	6		12	**
Selbstständigkeit	45	33	12		4		41	42	-2		-1	
Bewerbung	45	33	12	***	-3		44	42	2		-6	
Qualifizierung	40	33	7		-8		43	42	1		-3	
Familie	45	33	11	***	-8		45	42	3		-6	
Vollzeit, Teilzeit, Mini												
Orientierung	59	50	9	**	4		60	59	1		-4	
Stellensuche	61	50	11	**	7		64	59	5		11	***
Selbstständigkeit	53	50	-1		1		66	59	7		10	*
Bewerbung	59	50	6	**	3		60	59	1		-5	
Qualifizierung	55	50	5		-5		61	59	2		-3	
Familie	58	50	4	*	-6		64	59	5		1	
Anzahl												
Orientierung	254	474					345	356				
Stellensuche	151	474					206	356				
Selbstständigkeit	49	474					64	356				
Bewerbung	209	474					280	356				
Qualifizierung	144	474					199	356				
Familie	231	474					285	356				

Datenbasis: Alle Befragungen der 2. Zugangskohorte

Kleinste-Quadrate-Schätzungen; Kontrollvariablen: Familienstand, Alter, Zahl der Kinder, Netto-Haushaltseinkommen, Bildung, Dauer und Grund der Erwerbspause, aktuelle Pflege, Erwerbsstatus des Partners, regionale Frauenarbeitslosenquote, Arbeitsmarkterfolge in der jeweiligen Vergleichsregion

* (**) [***] Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Die Brutto-Differenzen entsprechen den Mittelwertdifferenzen zwischen Teilnehmerinnen, die mit einem bestimmten Modul gefördert wurden, sowie allen Nicht-Teilnehmerinnen. Bei den Netto-Differenzen wird wiederum berücksichtigt, dass die Teilnehmerinnen an verschiedenen Modulen unterschiedliche Merkmale aufweisen können, dass die Arbeitsmarktlage differieren kann, und dass sie teils durch mehrere Module gefördert wurden. Wie in Kapitel 2.3.2 skizziert, können die Angebote der Träger zu sechs thematisch abgrenzbaren Modulen zusammengefasst werden. Die Ergebnisse bei der ersten Zugangskohorte weisen darauf hin, dass die Module wenig zu den Beschäftigungsaufnahmen in Vollzeit beigetragen haben (Tabelle 44).

Hingegen hat insbesondere die *Unterstützung bei der Stellensuche* hochsignifikant positive Effekte auf die Aufnahme einer Beschäftigung bis zum ersten Befragungszeitpunkt, wenn auch Teilzeit oder Minijobs als Erfolg gewertet werden (der Effekt ist hier sogar noch stärker, wenn die Aufnahme eines Minijobs nicht berücksichtigt wird). Teilnehmerinnen, die mit Qualifizierungsmaßnahmen gefördert wurden, sind zum ersten Befragungszeitpunkt signifikant häufiger in Vollzeit oder Teilzeit über 20 Stunden beschäftigt. Weniger erfolgreich scheint hingegen zumindest in der kurzen Frist die Förderung von Selbstständigkeit gewesen zu sein. Auf den Verbleib in Beschäftigung zum zweiten Befragungszeitpunkt hat keines der Fördermodule einen signifikanten Einfluss.

Bei der zweiten Zugangskohorte (Tabelle 45) finden sich signifikant positive Effekte einer Teilnahme an verschiedenen Modulen dann, wenn die Aufnahme einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung als Erfolgsindikator herangezogen wird – zum ersten Befragungszeitpunkt hatten besonders Maßnahmen zur Stellensuche und Bewerbung einen signifikant positiven Einfluss, der sich in der zweiten Befragung allerdings nur noch für das Modul Stellensuche nachweisen lässt. Über beide Wellen hinweg kristallisiert sich damit heraus, dass besonders das Modul Stellensuche – aktive Hilfe bei der Stellensuche, Herstellung von Kontakten mit potenziellen Arbeitgebern – die Aufnahme einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung signifikant positiv beeinflussen konnte.

2.4.3 Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen

Wie in Kapitel 2.4.1 skizziert, steigt nur rund jede zehnte Frau in Vollzeit wieder ein. Ist dies von den Frauen so gewünscht, oder doch eher der Tatsache geschuldet, dass kein Vollzeitplatz gefunden wurde?

In der ersten Befragung beider Kohorten wurden erwerbstätige Frauen nach ihrer tatsächlichen Arbeitszeit und ihrer gewünschten Arbeitszeit gefragt. Dies wurden in der zweiten und dritten Welle lediglich diejenigen Frauen noch einmal gefragt, deren berufliche Situation sich seit der ersten Befragung verändert hatte. In Tabelle 46 gehen für die erste Kohorte Informationen aus allen drei Wellen ein. Bei den Frauen, die in allen Befragungen zur Arbeitszeit befragt wurden, berücksichtigt die Auswertung die aktuellste Angabe der drei Befragungen. Tabelle 47 liegen Angaben aus den zwei Befragungen der zweiten Kohorte zugrunde, wobei auch jeweils die aktuellste Angabe berücksichtigt wird.

Für die erste Kohorte zeigt sich, dass sich vor allem geringfügig Beschäftigte zu einem überwiegenden Teil (gut 40 Prozent der Teilnehmerinnen und gut 60 Prozent der Nicht-Teilnehmerinnen) längere Wochenarbeitszeiten wünschen. Bei den Vollzeitbeschäftigten möchte dagegen etwa die Hälfte der Befragten deutlich weniger arbeiten. In ihrer Grundaussage stimmen die Befunde mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen zu Arbeitszeitwünschen weitgehend überein (vgl. z. B. Wanger 2011, Statistisches Bundesamt 2012).

Tabelle 46: Arbeitszeitwünsche der erwerbstätigen Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten, 1. Zugangskohorte

	Vollzeit			Teilzeit			Minijob		
	TN	NTN	Δ^*	TN	NTN	Δ^*	TN	NTN	Δ^*
wöchentlich länger arbeiten									
bis zu 5 h länger	0	4	-4	12	12	0	11	13	-2
mehr als 5 h länger	18	6	12	16	22	-6	43	61	-18**
wöchentlich kürzer arbeiten									
bis zu 5 h weniger	5	8	-4	7	6	1	0	1	-1
mehr als 5 h weniger	45	45	1	19	22	-2	2	4	-2
zufrieden mit der Arbeitszeit	27	31	-3	34	30	4	17	13	4
keine Angabe zur Arbeitszeit	5	6	-2	12	8	4	26	8	19***
Anzahl	22	49		113	165		53	77	

Datenbasis: Alle Befragungen der 1. Zugangskohorte; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte
 * (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Tabelle 47: Arbeitszeitwünsche der erwerbstätigen Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten, 2. Zugangskohorte

	Vollzeit			Teilzeit			Minijob		
	TN	NTN	Δ^*	TN	NTN	Δ^*	TN	NTN	Δ^*
wöchentlich länger arbeiten									
bis zu 5 h länger	0	5	-5	14	11	4	14	8	7
mehr als 5 h länger	10	7	4	10	23	-13***	57	69	-12
wöchentlich kürzer arbeiten									
bis zu 5 h weniger	10	9	1	5	8	-3	1	3	-1
mehr als 5 h weniger	41	52	-11	17	20	-3	1	3	-1
zufrieden mit der Arbeitszeit	34	20	14	45	34	10*	19	10	8
keine Angabe zur Arbeitszeit	3	7	-3	9	3	5**	7	8	-1
Anzahl	29	44		159	146		70	78	

Datenbasis: Beide Befragungen der 2. Zugangskohorte; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte
 * (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent

Auch in der zweiten Zugangskohorte wünschen sich vor allem geringfügig Beschäftigte, mehr als 5 Stunden wöchentlich länger zu arbeiten (fast 60 Prozent der Teilnehmerinnen und fast 70 Prozent der Nicht-Teilnehmerinnen). Die Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen, die Teilzeit arbeiten, sind hochsignifikant: Teilzeit arbeitende Nicht-Teilnehmerinnen möchten signifikant öfter 5 Stunden länger arbeiten als Teilnehmerinnen. Teilnehmerinnen sind schließlich häufiger mit ihrer Arbeitszeit zufrieden als Nicht-Teilnehmerinnen.

2.4.4 Ausbildungsadäquanz der neuen Tätigkeit

Die Frage nach der Ausbildungsadäquanz von Beschäftigung zielt auf die Passung der in der Ausbildung erworbenen Qualifikation mit der später ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Unterschieden wird hier allgemein zwischen der horizontalen und der vertikalen Dimension der Ausbildungsadäquanz (vgl. Pflicht/Schreyer 2002 zu Problemen deren Erfassung). Die horizontale Dimension bezieht sich auf die Inhalte der beruflichen Tätigkeit. Als ausbildungsadäquat beschäftigt gilt, wer im erlernten Fachgebiet arbeitet und die in der Ausbildung oder im Studium erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in hohem Maße im Beruf verwerten kann („fachliche Affinität“). Akademische zeichnen sich im Vergleich zu beruflich-dualen Ausbildungen in der Regel durch eine besonders hohe Flexibilität hinsichtlich der späteren beruflichen Einsatzmöglichkeiten aus.

Demgegenüber bezieht sich die vertikale Dimension der Ausbildungsadäquanz stärker auf das positionale Niveau der Beschäftigung („positionale Affinität“). Als ausbildungsangemessen beschäftigt gilt hier, wer eine (hierarchische) Stellung innehat, die dem Niveau des Ausbildungsabschlusses in hohem Maße entspricht.

Die im Folgenden präsentierten Befunde beziehen sich auf diese Frage im Fragebogen: „Welche Art von Ausbildung ist für Ihre aktuelle Tätigkeit in der Regel erforderlich?“ Gibt bspw. eine Befragte mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung an, hierfür sei „kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich“, so wird sie als für ihre derzeitige Tätigkeit überqualifiziert eingestuft. Diese Einstufungen basieren also auf den Einschätzungen der Frauen und beziehen sich implizit sowohl auf die vertikale als auch die horizontale Dimension der Ausbildungsadäquanz (ähnlich auf Basis von Auswertungen des Sozioökonomischen Panels: Büchel 1998).

Eine längere Erwerbsunterbrechung kann davor erworbene Qualifikationen entwerten. Dies kann zur Folge haben, dass die betroffenen Frauen beim Wiedereinstieg eine Tätigkeit annehmen, die nicht dem Niveau ihres ursprünglichen Berufsabschlusses entspricht. Tabelle 48 weist die Befunde für die befragten Frauen aus. Bei Frauen, die in allen drei Befragungen der ersten Kohorte oder allen beiden Befragungen der zweiten Kohorte zu den Qualifikationsanforderungen ihrer aktuellen Tätigkeit befragt wurden, war die zum Zeitpunkt der dritten Befragung (Kohorte 1) bzw. zweiten Befragung (Kohorte 2) bestehende Beschäftigung maßgeblich.

In beiden Befragungskohorten geben knapp 40 Prozent der befragten Frauen an, dass die Qualifikation, die sie für ihre aktuelle Berufstätigkeit benötigen, niedriger ist als ihre abgeschlossene Berufsausbildung. Bei den Teilnehmerinnen ist der Anteil der überqualifizierten Erwerbstätigen um etwa 10 Prozentpunkte niedriger als bei den Nicht-Teilnehmerinnen; dieser Unterschied ist statistisch schwach signifikant (Tabelle 48). Zudem ist zu beachten, dass Nicht-Teilnehmerinnen, die arbeitslos und im Leistungsbezug sind, zur Aufnahme jeder zumutbaren Arbeit verpflichtet sind; dies gilt in verschärftem Maße für Leistungsberechtigte in der Grundsicherung. Im Vergleich beider Kohorten sind die Befragten der zweiten Kohorte etwas häufiger adäquat qualifiziert.

Tabelle 48: Ausbildungsadäquate Tätigkeit der erwerbstätigen Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten

	Kohorte 1					Kohorte 2				
	TN	NTN	Δ		gesamt	TN	NTN	Δ		gesamt
adäquat qualifiziert	47	50	-3		49	56	51	5		53
überqualifiziert	32	40	-8	*	37	33	43	-9	**	38
unterqualifiziert	4	2	2		3	4	3	1		3
keine Angabe	17	8	9	**	12	7	4	4	*	6
Fallzahl	188	291			479	258	268			526

*Datenbasis: Alle Befragungen beider Zugangskohorten; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte
* (**) (***) Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10 (5) [1] Prozent*

2.4.5 Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

In Deutschland lag der Anteil selbstständiger Frauen im Verhältnis zu allen weiblichen Erwerbstätigen 2009 bei etwa sieben Prozent (vgl. DIW, 2012: 7).¹³

In der vorliegenden Stichprobe waren in der ersten Kohorte insgesamt 10 Prozent aller befragten erwerbstätigen Frauen (Vollzeit oder Teilzeit) in einem Freien Beruf, im Handel, im Gewerbe, in der Industrie oder im Dienstleistungsbereich selbstständig erwerbstätig. In der zweiten Kohorte waren es 9 Prozent. Insgesamt scheinen Selbstständige in beiden Kohorten leicht überrepräsentiert zu sein. Dabei waren bei der ersten Kohorte verhältnismäßig mehr Teilnehmerinnen als Nicht-Teilnehmerinnen selbstständig beschäftigt.

Die meisten Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen waren vor der Erwerbsunterbrechung noch nicht selbstständig tätig: Die Idee kam bei fast der Hälfte der Teilnehmerinnen während bzw. gegen Ende der Erwerbspause auf, bei den meisten Nicht-Teilnehmerinnen erst nach der Erwerbspause (Tabelle 50).

Als Hauptgrund für die Selbstständigkeit nennen Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen am häufigsten „keine besseren Erwerbsalternativen“. Der zweithäufigste Grund der Teilnehmerinnen ist die Realisierung einer Geschäftsidee und bei Nicht-Teilnehmerinnen die Kombination aus „Geschäftsidee ausnutzen und keine besseren Erwerbsalternativen“.

Die meisten Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen kennen jemanden persönlich, die oder der sich in den letzten zwei Jahren selbstständig gemacht hat. Diese Personen entstammen meist dem Bekanntenkreis (mindestens einmal jährlich Kontakt), am zweithäufigsten dem engeren Freundeskreis. Dass die Person aus der nahen Verwandtschaft stammt, ist eher selten. Dies passt zu dem Ergebnis, dass bei den meisten Befragten kein Elternteil selbstständig ist bzw. war. Hingegen spielten für die Mehrheit der Befragten bei der Entscheidung für eine Selbstständigkeit Erfahrungen, die sie während der Erwerbspause gesammelt haben, eine Rolle.

¹³ Zur Selbstständigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern s. auch Pressemitteilung des BMI 2012 unter: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/10/neue_laender.html

Tabelle 49: Berufliche Stellung der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	1. Kohorte			2. Kohorte		
	TN	NTN	gesamt	TN	NTN	gesamt
Angestellte	73	84	80	83	82	82
Arbeiterin	8	7	8	3	5	4
Auszubildende	2	0	1	3	2	2
mithelfende Familienangehörige	1	0	0	0	0	0
Selbstständige in einem Freien Beruf	10	5	7	5	8	6
Selbstständige in Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	4	2	3	3	3	3
Landwirtin	0	0	0	0	1	0
Beamtin	1	1	0	0	0	0
andere	2	2	1	3	2	2
Anzahl	133	212	345	190	197	387

Datenbasis: Alle Befragungen beider Zugangskohorten; Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte

Tabelle 50: Idee für Selbstständigkeit der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	NTN	gesamt
schon vor der Erwerbspause	11	12	12
während/gegen Ende der Erwerbspause	51	29	42
nach der Erwerbspause	36	56	45
keine Antwort	2	0	1
weiß nicht	0	2	1
Anzahl	55	41	96

Datenbasis: 2. Befragung beider Zugangskohorten; Selbstständige, aber auch geringfügig beschäftigte Frauen oder Nicht-Erwerbstätige, die noch keine Tätigkeit gefunden haben

III.

Wiedereinsteigerinnen, Wiedereinstiegsprozess, Wiedereinstieg: Befunde der qualitativen Implementationsstudie

Ergänzend zur quantitativen Evaluation beinhaltet die Begleitforschung zum Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ auch eine qualitative Implementationsstudie. Diese setzt mit verschiedenen methodischen Herangehensweisen an den zwei zentralen Akteurinnen und Akteuren des ESF-Programms an: Den teilnehmenden potenziellen Wiedereinsteigerinnen sowie den durchführenden Institutionen (Trägern). Ziel ist es, einerseits Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmerinnen und andererseits die Expertise der Projektträger zu erfassen. Dabei wurde dem Wiedereinstieg von Frauen, die (auch) wegen der Pflege von Angehörigen länger aus dem Beruf ausgeschieden waren, besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Auf Seiten der Teilnehmerinnen wurden 30 biografisch-narrative Interviews mit Frauen durchgeführt, die sich bereits in einem relativ fortgeschrittenen Stadium des Wiedereinstiegsprozesses befanden. Auf Seiten der Träger wurden regelmäßig unter anderem die Trägerkonferenzen besucht und protokolliert, die Zwischenberichte der Träger an das BMFSFJ bzw. die administrierende ESF-Regiestelle ausgewertet sowie Dokumente (Internetauftritte, Flyer etc.) analysiert. In Bezug auf die Erhebung von eigenem empirischen Material bei Modellträgern wurden eine Gruppendiskussion und ein Experteninterview durchgeführt.

Im Folgenden werden das methodische Vorgehen und das erhobene bzw. analysierte Material (Kapitel 3.1) sowie Befunde zu ausgewählten Themen skizziert (Kapitel 3.2, 3.3 und 3.4). Zunächst werden Merkmale des qualitativen Samples und Motive für die Erwerbsunterbrechung wie für den Wiedereinstieg vorgestellt (Kapitel 3.2). In Kapitel 3.3 werden der Wiedereinstiegsprozess und verschiedene Faktoren, die diesen positiv wie negativ beeinflussen, in den Blick genommen. Auch Gründe für einen nicht erfolgten Wiedereinstieg werden beleuchtet. In Kapitel 3.4 steht die Zeit nach dem erfolgreichen Wiedereinstieg im Mittelpunkt. Orientiert auch an den Schwerpunkten des Modellprogramms PWE in der 2. Förderphase wird dabei besonderes Augenmerk auf die Gründe gelegt, die hinter einer ausbildungsinadäquaten und/oder vollzeitfernen Beschäftigung stehen können.

3.1 Daten und Methoden

3.1.1 Qualitative Interviews mit Teilnehmerinnen

Mit 20 Frauen, die Kinder betreuen, sowie 10 Frauen, die (zusätzlich) Angehörige pflegen, wurden biografisch-narrative Interviews durchgeführt. Diese sollten zum einen dem Prozesscharakter des Wiedereinstiegs gerecht werden. Zum andern sollte der Einbezug ihres biografi-

schen Hintergrunds das Handeln und die Sichtweisen der Wiedereinsteigerinnen besser verstehbar machen.

Idealtypisch untergliedern sich biografisch-narrative Interviews in zwei Hauptphasen: Einer Erzählaufforderung durch die Interviewerin folgt eine „autonom gestaltete Haupterzählung oder Selbstpräsentation“ der Interviewten. Dieser ersten Phase folgt eine Phase von erzählgenerierenden Nachfragen durch die Interviewerin. Sie beziehen sich zunächst auf das Erzählte („interne Nachfragen“) und schließlich auf Aspekte, die von der Interviewten bislang nicht thematisiert wurden, gleichwohl aber Teil des Forschungsinteresses sind („externe Nachfragen“, Rosenthal 2008: 143ff.).

Entsprechend der Ausrichtung des Modellprogramms auf eine Zielgruppe mit mittlerem und hohem Bildungsniveau haben die für Interviews ausgewählten Frauen – bis auf eine Ausnahme – mindestens einen Hauptschulabschluss und eine Berufsausbildung abgeschlossen. Um das Untersuchungsfeld in seinen unterschiedlichen Facetten auszuleuchten, wurde bei der Fallauswahl auf eine relativ breite Streuung von Merkmalen geachtet. So wurden die Studienfächer bzw. die Berufe variiert und bspw. neben Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen auch Geisteswissenschaftlerinnen gezielt gewählt (Berufe mit guten versus weniger guten Arbeitsmarktchancen). Weitere Auswahlkriterien waren insbesondere die Dauer der Erwerbsunterbrechung und die Anzahl der Kinder. Auch wurden von allen Trägern bzw. Trägerverbänden Teilnehmerinnen befragt. Die Frauen wurden aus der ersten Zugangskohorte ausgewählt (vgl. Kap. 2.1.1).

Die Interviews fanden im Zeitraum von Oktober 2010 bis Oktober 2011 statt. Die durchschnittliche Dauer betrug 82 Minuten. Um einen Eindruck von der Lebensumgebung der Interviewpartnerinnen zu erhalten, wurden die Interviews von IAB-Projektmitarbeiterinnen nach Möglichkeit in den Privatwohnungen der Frauen durchgeführt. Aufgrund schwieriger Lebensumstände (Trennung vom Partner, Umzug und Zeitmangel) fanden einige wenige Interviews in Cafés, am Arbeitsplatz der Befragten oder in den Räumen eines Modellträgers statt.

3.1.2 Gruppendiskussion mit Fachkräften

Unterscheidet sich der Prozess des Wiedereinstiegs pflegender Frauen im Vergleich zu Frauen (nur) mit Kinderbetreuungsaufgaben? Mit welchen Hindernissen sind pflegende Frauen konfrontiert? Benötigen sie besondere Unterstützungsangebote? Welche Angebote haben sich hier aus Sicht der Träger im Modellprogramm bewährt? Diese Fragen standen im Mittelpunkt einer Gruppendiskussion bzw. eines Experteninterviews¹⁴ mit ausgewählten Trägern, die anhand eines Leitfadens¹⁵ durchgeführt wurden.

¹⁴ Wegen Erkrankung konnte ein Träger nicht an der Gruppendiskussion teilnehmen; mit der entsprechenden Expertin wurde so im Nachgang ein Telefoninterview durchgeführt und ebenfalls transkribiert.

¹⁵ Die Leitfäden für die biografisch-narrativen Interviews und für die Gruppendiskussion können Interessierten auf Nachfrage zur Verfügung gestellt werden.

Im Vorfeld zu diesen Erhebungen wurden auf Basis der telefonischen Befragungen Träger identifiziert, die vergleichsweise häufig pflegende Wiedereinsteigerinnen begleitet haben. Kontrastierend herausgearbeitet wurden in der Erhebung Unterschiede und Ähnlichkeiten im Wiedereinstiegsprozess von pflegenden Frauen im Vergleich zu Frauen, die (ausschließlich) aufgrund von Kindern nicht erwerbstätig waren. Für ein solch kontrastierendes Herausarbeiten eignet sich die Methode der Gruppendiskussion eher als das Einzelinterview, da sich die Expertinnen im Gruppengespräch gegenseitig ‚befruchten‘ und dadurch besondere Reflexionsprozesse in Gang gesetzt werden können (vgl. Lamnek 2005). Zusätzlich zum wissenschaftlichen Nutzen wurden nach Aussagen der Expertinnen der gegenseitige Austausch und der Einblick in die Arbeit Anderer als für die Praxisarbeit der Träger nützlich und bereichernd erlebt.

Als ein weiteres Themengebiet bei der Gruppendiskussion wurden auch die Erfahrungen der Träger mit haushaltsnahen Dienstleistungen im Kontext von Wiedereinstieg ermittelt.

3.1.3 Weitere empirische Quellen

Regelmäßig wurden die Trägerkonferenzen¹⁶ besucht und protokolliert. Auch an zahlreichen anderen (Regional-)Veranstaltungen im Rahmen von PWE nahmen die IAB-Forscherinnen teil, protokollierten diese und nutzten sie so als weitere empirische Basis. Die regelmäßigen Berichte der Träger an das BMFSFJ bzw. die administrierende ESF-Regiestelle wurden gesichtet und ausgewertet, etwa zu Hinweisen auf die Arbeit mit Teilnehmerinnen, die Angehörige pflegen. Wie im folgenden Kapitel erläutert wird, gingen auch Materialien der Öffentlichkeitsarbeit der Träger in die Analysen mit ein.

3.1.4 Methoden der Auswertung

Qualitative Inhaltsanalyse

Die Audioaufzeichnungen der Interviews wurden transkribiert. Das verschriftlichte 831 Textseiten umfassende Interviewmaterial mit den Teilnehmerinnen wurde anschließend anhand eines Kategoriensystems softwareunterstützt (MAXqda) codiert und themenzentriert orientiert an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010) ausgewertet. Ausgehend vom Leitfaden wurden zunächst Kategorien formuliert, die deduktiv auf das Interviewmaterial angewendet wurden. Zur weiteren Strukturierung und Verdichtung wurden zudem induktive Kategorien gebildet. Von allen interviewten „Fällen“ wurden ferner Fallskizzen angefertigt. Die zentralen Inhalte der ebenfalls transkribierten Gruppendiskussion bzw. des Experteninterviews wurden in einer Synopse verdichtet und zusammengefasst.

¹⁶ Da die Begleitforschung am 01.08.2009 startete, wurde als erste Konferenz die Trägerkonferenz am 24./25.09.2009 in Schwerin besucht.

Dokumentenanalyse

Mit dem Verfahren der Dokumentenanalyse werden allgemein „Schriftstücke, wie Akten, Formulare usw. [...] untersucht. Die mit den Erhebungsarbeiten betrauten Personen suchen in jedem einzelnen Dokument nach den Ausprägungen vordefinierter Variablen“ (Lamnek 2010: 456). Der Begriff des Dokuments ist dabei weit gefasst; hierzu zählen bspw. auch visuelle Daten, wie Fotos oder Filme (Flick 2010: 330). Als zu untersuchende Dokumente wurden in der qualitativen Implementationsstudie herangezogen:

- die Internetauftritte der einzelnen Träger sowie
- weitere Materialien der Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Werbeartikel etc.).

Mit diesen „Dokumenten“ dürften in der Praxis eine Reihe von Zielen verbunden sein: Selbstpräsentation der Träger, Information über das Modellprogramm PWE, Sensibilisierung unterschiedlicher Akteure wie etwa Arbeitgeber zum Thema Wiedereinstieg etc. In der Begleitforschung wurde das Material vor allem daraufhin untersucht, welche Zielgruppen sprachlich und/oder bildlich (etwa über Fotos oder Logos) als potenzielle Teilnehmerinnen oder Teilnehmer angesprochen wurden.

Die Analysen der Internetauftritte wurden an Stichtagen durchgeführt und stellen insofern Momentaufnahmen zu einem bestimmten Zeitpunkt dar. Die Analyse dieser und anderer Dokumente erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, gibt aber dennoch Hinweise auf die Ausrichtung der Trägerarbeit.¹⁷

3.2 Die potenziellen Wiedereinsteigerinnen

3.2.1 Merkmale des qualitativen Samples

Auf Basis der weiter oben skizzierten Auswahlkriterien ließ sich folgendes qualitatives Sample realisieren (ausführlicher in folgender Tabelle): Das Alter der befragten Frauen liegt zwischen 25 und 56 Jahren, im Durchschnitt sind sie 43 Jahre alt. Die Dauer der Erwerbsunterbrechung liegt zum Interviewzeitpunkt zwischen 3 und 23 Jahren. Der Großteil ist verheiratet und lebt mit dem Partner in einem Haus oder einer Wohnung. Zwei der Befragten hatten Migrationshintergrund. Das Alter des jüngsten Kindes der Frauen reichte von einem bis hin zu 21 Jahren. Arbeitslos mit Leistungsbezug nach SGB II oder SGB III waren insgesamt fünf Frauen.

¹⁷ Flyer und sonstige Materialien der Öffentlichkeitsarbeit wurden vom Forschungsteam bei den Trägerkonferenzen und weiteren Veranstaltungen (z. B. Regionalkonferenzen) systematisch gesammelt; vermutlich dürften aber nicht alle Träger ihr Material regelmäßig ausgelegt haben.

Fallnummer	Anzahl Kinder	alleinerziehend	Pflege	Dauer der Erwerbsunterbrechung in Jahren	Bildungsabschluss	ausgeübter Beruf vor Erwerbsunterbrechung	Wiedereinstieg bereits gelungen	Umfang der Erwerbstätigkeit
1	3	nein	nein	12	Hochschule	Architektin	nein	
2	3	nein	nein	7	Mittlere Reife	Floristin	ja	18 h/Woche
3	2	nein	ja	8	Mittlere Reife	Sozialversicherungsfachangestellte	nein	
4	2	nein	nein	5	Abitur	Referendarin	ja	Vollzeit
5	3	nein	nein	12	Hauptschule ohne Abschluss	Hilfskraft	nein	
6	2	nein	nein	5	Fachakademie	Betriebswirtin	nein	
7	1	nein	nein	23	Hauptschule	Einzelhandelskauffrau	ja	25 h/Woche
8	2	nein	nein	9	Hauptschule	Buchhalterin	ja	20 h/Woche
9	2	nein	nein	7	Hochschule	Lehrerin	nein	
10	3	nein	nein	13,5	Realschule	Chemielaborantin	ja	20 h/Woche
11	2	ja	nein	7	Mittlere Reife	Kindergartenhelferin	nein	
12	1	ja	ja	5	Hauptschule	Einzelhandelskauffrau	nein	
13	3	ja	nein	17	Hochschule	Controlllerin	nein	
14	2	nein	nein	16	Hochschule	Personalreferentin	nein	

Fallnummer	Anzahl Kinder	alleinerziehend	Pflege	Dauer der Erwerbsunterbrechung in Jahren	Bildungsabschluss	ausgeübter Beruf vor Erwerbsunterbrechung	Wiedereinstieg bereits gelungen	Umfang der Erwerbstätigkeit
15	2	ja	nein	ca. 15	Höhere Handelsschule	Gruppenleiterin in der Sachbearbeitung	nein	
16	3	nein	nein	19	Mittlere Reife	Industrieauffrau	nein	
17	1	ja	nein	ca. 5	Abitur	Schreinerin	nein	
18	2	ja	nein	9	Hochschule	Geisteswissenschaftlerin	nein	
19	3	nein	nein	25	Hauptschule	Bademeisterin	ja	20 h/Woche
20	2	ja	nein	12	Fachhochschule	Architektin	ja	600 € Basis
21	2	nein	nein	ca. 3	Promotion	Biologin	ja	Teilzeit
22	2	nein	nein	15	Fachhochschule	Bürokauffrau	ja	Vollzeit
23	2	nein	ja	ca. 20	Mittlere Reife	Bankkauffrau	ja	Vollzeit
24	1	nein	ja	ca. 16	Wirtschaftsschule	kaufmännische Angestellte	ja	400 € Job
25	2	nein	ja	ca. 20	Realschule	Bankfachwirtin	ja	20 h/Woche
26	2	nein	ja	15	Mittlere Reife	Filialleiterin im Einzelhandel	ja	400 € Job
27	4	nein	ja	9	Mittlere Reife	Industrieauffrau	ja	400 € Job
28	2	ja	ja	6	Abitur	Außenhandelskauffrau	ja	25 h/Woche
29	2	nein	ja	4	Hochschule	Informatikerin	nein	
30	2	nein	ja	20	Fachabitur	Arzthelferin	nein	

3.2.2 Gründe für die Erwerbspause

Basierend auf den Telefonbefragungen wurden in Kapitel 2.2.4 die Gründe dargestellt, weswegen die Frauen ihre Erwerbsarbeit unterbrochen haben. Die im Folgenden skizzierten Befunde aus den qualitativen Interviews sollen zum einen diese Gründe etwas plastischer werden lassen, zum andern den Fokus auf die Vielschichtigkeit von Gründen richten, die hinter einer Erwerbsunterbrechung und ihrer Dauer stehen können.

Der zentrale Grund für die Unterbrechung ist die Geburt von Kindern (Kapitel 2.2.4). Qualitativ gute öffentliche Kinderbetreuung und/oder ein unterstützendes verwandtschaftliches Netz sind nicht immer vorhanden. Aber auch eine spezifische Vorstellung von Familienleben und der eigenen Rolle als Ehefrau und Mutter tragen zur Unterbrechung und ihrer langen Dauer bei:

„Ich wollt immer ganz viele Kinder haben und viel Familie. Das hab ich damals auch als Kind schon so gesehen. [...] Was wollten Sie denn werden als Kind? Dann hab ich gesagt: ‘Mutter’. Hab mich über mich selbst gewundert. Aber das stimmt eigentlich. Das merk ich immer wieder, das ist meine Priorität.“ (F27: 223-224)¹⁸

In manchen (ländlichen) Milieus scheinen die Geschlechterrollen nach wie vor klar verteilt und Aushandlungsprozesse zwischen den Ehepartnern vor dem Hintergrund unhinterfragter Normalitätsvorstellungen schwer denkbar zu sein:

„Bei unserem Ort, da heißt es: Der Mann ist der Ernährer. [...] Das ist einfach so. Einfach ein kleines Kaffhalt.“ (F16: 17) Teils erschweren auch berufsspezifische Restriktionen ein Verbleiben in der Erwerbsarbeit. So ist etwa die Schichtarbeit in Verkaufsberufen schwer mit der Betreuung eines Säuglings oder Kleinkindes zu vereinbaren. Berichtet wird ferner von Stilllegungen von Betrieben oder Betriebsteilen, die eine Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz verhindert haben. Diese Rückkehr ist auch bei Umzügen in andere Regionen nicht mehr möglich; von solchen Umzügen wird berichtet, wenn der Partner eine neue Arbeitsstelle an einem anderen Ort aufnimmt und Frau und Kinder mit umziehen. Aber auch, wenn Mutter und Kinder wegen einer Trennung vom Mann wegziehen, kann dies für die Mutter „arbeitsmäßig (ein) Dilemma“ (F13: 42) bedeuten.

Wiederholt wird berichtet, dass Pläne für eine nur kürzere Erwerbsunterbrechung an Schicksalsschlägen gescheitert sind – sei es eine eigene Erkrankung oder die Erkrankung von Eltern-teilen, die nun Unterstützung oder Pflege brauchen. Auch die Mitarbeit im elterlichen (landwirtschaftlichen) Betrieb ist eher möglich, wenn die Tochter nicht zeitig wieder in den Beruf zurückkehrt und ihre Erwerbsunterbrechung verlängert.

¹⁸ Angegeben sind hier zunächst die Fallnummer (Fxx) und dann die Nummerierung des Abschnitts in der Software MAXqda (xx); Zitate aus der Gruppendiskussion mit ausgewählten Expertinnen werden durch (GD) und den jeweiligen Zeilennummern (Zxx) aus dem Transkript gekennzeichnet. Auslassungen werden mit [...] gekennzeichnet.

3.2.3 Gründe für den Wiedereinstieg

Die Motive für den Wiedereinstieg sind vielfältig und abhängig von der jeweiligen Lebenssituation der Frauen (zu Motiven aus der telefonischen Befragung vgl. Kapitel 2.2.5).

Meist entsteht der Wunsch nach Rückkehr in den Beruf dann, wenn die Kinder ein gewisses Alter erreicht haben, so dass bspw. öffentliche Kinderbetreuungsangebote in Anspruch genommen werden können. Ein weiterer Markstein ist die Einschulung der Kinder. Spätestens aber, wenn die Kinder erwachsen sind und den gemeinsamen Haushalt verlassen haben, heißt es: „Die Kinder brauchen einen nicht mehr.“ (F19: 56)

Vielen der persönlich befragten Frauen, reicht es dann nicht mehr, „nur Hausfrau und Mutter“ zu sein. Meist sind die Gründe für den Wiedereinstieg eine Mischung aus Nicht-ausgelastet-Sein und Wünschen nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung, sozialen Kontakten, Abwechslung und Selbstverwirklichung.

„Langweilig ist das nicht. Bestimmt nicht. Aber doch nicht mehr ausfüllend. Das tät mir gut, wenn man einfach unter Leuten auch kommt und zur Bestätigung einfach mal. Nicht bloß Hausfrau daheim und den ganzen Tag putzen und den Kindern nachräumen, sondern, ja, einfach für mich. Täte mir gut.“ (F16: 38-41)

Insbesondere bei Pflege dient die Erwerbsarbeit den Frauen als Ausgleich, zumal die Pflege von Angehörigen oft mit sozialer Isolation einhergeht.

„Ich hab meinen Vater nie hängen lassen und das werd ich auch nie machen. Ich werd ihn begleiten bis es halt vorbei ist. Dass ich in den Beruf zurückgegangen bin, das tut mir persönlich gut, weil ich halt einfach auch ein anderes Aufgabengebiet hab. Ich vernachlässige deswegen meinen Vater nicht, aber ich brauch einfach was anderes, und nicht nur Haushalt und Pflegeheim oder meinen Vater“ (F24: 77)

Bei Alleinerziehenden spielen finanzielle Gründe eine wichtige Rolle. Ähnliches gilt bei einer bevorstehenden Trennung vom Partner. Seit der Reform des Unterhaltsrechts im Jahr 2008 werden Frauen nach der Scheidung eher wieder auf den Arbeitsmarkt verwiesen.

„Ich musste ja arbeiten, weil ich alleinerziehend bin. Ich krieg zwar einen gewissen Unterhalt von den Vätern. Aber nur den Minimum-Unterhalt. [...] Und außerdem krieg ich ja keinen Unterhalt für mich. Das heißt, ich musste ja auf jeden Fall arbeiten.“ (F28: 110-111)

Aber auch ohne Probleme in der Partnerbeziehung wünschen sich manche Frauen eine größere finanzielle Unabhängigkeit und wollen deshalb wieder erwerbstätig sein. Ferner bestärkt der Blick auf spätere Rentenbezüge die Frauen in ihrem Vorhaben, wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Gerade bei einem Ausfall des Ehemanns als Hauptverdiener etwa durch Krankheit wird dies den Frauen bewusst.

Schließlich fühlen sich Frauen neben dem finanziellen auch einem sozialen Druck ausgesetzt, wieder erwerbstätig sein zu müssen.

„Wenn man gefragt wird: Was machst du? Und dann sagt man halt, was man so macht. Sei es Familie, Haushalt, Eltern, Kinder, vielleicht die ehrenamtlichen Sachen auch noch, aber es hat immer so diesen Beigeschmack, ja, was? Du arbeitest nicht? Was mir innerlich schon zu schaffen macht. Das Ansehen einer Hausfrau und Mutter ist nicht sehr groß in unserer Gesellschaft.“ (F25: 105)

3.3 Der Wiedereinstiegsprozess

3.3.1 Bewertung der Betreuung durch Träger

Auch in den persönlichen Interviews zeigt sich eine sehr hohe Zufriedenheit der Frauen mit der Arbeit der Träger. Deutlich wird dies bspw. in folgendem Zitat, in dem die stärkenden und gleichzeitig ‚pushenden‘ Elemente der Betreuung bildhaft zum Ausdruck gebracht werden:

„Also sehr, sehr positiv das Projekt. Mich hat es vorangebracht. Es hat mich auch gestärkt. Das war wie so eine Rückenlehne. Oder auch ein Schieber, der einen noch mal ein Stück weiter schiebt. Und noch mal Mut gibt.“ (F14: 267)

Als positiv wird beispielsweise das Vorhandensein fester Ansprechpartnerinnen beschrieben, die die Frauen oft über den ganzen Prozess hinweg begleiten und motivieren, ohne Druck auszuüben. Immer wieder positiv hervorgehoben wird auch, dass die Träger individuell auf die jeweilige Lebenssituation der Frauen eingehen und deren Wünsche, aber auch deren soziales Umfeld berücksichtigen konnten. Die Kompetenz und Freundlichkeit der Ansprechpartnerinnen werden ebenfalls betont, auch wenn vereinzelt auf Schwachstellen hingewiesen wird (hohe psychosoziale Beratungskompetenz, aber begrenzte Arbeitsmarktkompetenz bzw. mangelnde Kontakte zur Arbeitgeberseite). Positiv hervorgehoben wird ferner, dass Träger auch Raum schufen für den Austausch der (potenziellen) Wiedereinsteigerinnen untereinander, was als hilfreich und entlastend erlebt wurde.

3.3.2 Qualifizierung

Nach langjährigen Erwerbsunterbrechungen ist das berufliche Wissen oftmals veraltet und Qualifizierungen sind notwendig, um am Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Auch bei mangelndem beruflichen Selbstbewusstsein sind Weiterbildungen hilfreich. In den Interviews wird deutlich, dass die Qualifizierungen möglichst passgenau angeboten werden müssen. Problematisiert wird in den biografisch-narrativen Interviews, dass sie oft nur in Vollzeit durchgeführt werden und so schwer vereinbar mit Familienaufgaben sind. Besonders schwierig ist es, die passenden Weiterbildungen für hochqualifizierte Frauen zu finden, denn diese sind oft sehr spezifisch fachbezogen und kostspielig (vgl. auch Kapitel 3.3.3).

Die persönlichen Interviews zeigen darüber hinaus, dass Qualifizierungen auch dann nötig sind, wenn sich die Frauen nach der Erwerbsunterbrechung beruflich umorientieren möchten. Ein Grund dafür ist, dass die Befragten ursprünglich nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten. Ferner können sich die Prioritäten aufgrund der Familienphase verschoben – Interviewte wollen nun einer „sinnvollen“ Tätigkeit nachgehen – und die berufliche Karriere in den Hin-

tergrund gerückt haben. Solche Fälle erfordern während der Orientierungsphase eine besonders intensive und individuelle Betreuung, gerade wenn längere Ausbildungen in Betracht gezogen werden.

Manche Teilnehmerinnen nutzen die Qualifizierung schließlich auch als „Probezeit“ für den Wiedereinstieg: Sie selbst und ihre Familie können sich an eine neue Situation gewöhnen, die Mutter und Partnerin ist bereits während der Weiterbildung nicht mehr rund um die Uhr erreichbar.

3.3.3 Barrieren des Wiedereinstiegs

In den persönlichen Interviews wird eine Reihe an Hindernissen deutlich, die die Frauen im Prozess des Wiedereinstiegs überwinden müssen. Diese werden im Folgenden präsentiert (vgl. dazu auch Götz et al. 2012).

Lange Erwerbsunterbrechung

Erwerbsunterbrechungen tragen zum geschlechtsspezifischen Lohndifferenzial („gender wage gap“) (Ejrnaes/Kunze 2012; Boll 2010; Beblo et al. 2009) und so im Alter zum „gender pension gap“ bei (Strauß 2010). Sie wirken sich negativ auf Aufstiegschancen (Hirschle 2011; Kleinert 2011) oder Weiterbildungsmöglichkeiten der Frauen aus (Puhani/Sonderhof 2011). Vor allem bei längeren Unterbrechungen gestaltet sich der Wiedereinstieg schwieriger und das Risiko der beruflichen Abwärtsmobilität steigt (Hirschle 2011).

Wie in Kapitel 2.2.1 dargelegt, war fast die Hälfte der telefonisch befragten Teilnehmerinnen elf Jahre und länger nicht oder nur geringfügig erwerbstätig. In den biografisch-narrativen Interviews thematisieren Frauen die Vermutung, dass ihre lange Erwerbsunterbrechung ein Wettbewerbsnachteil bei Bewerbungen sei.

„Die lange Pause vom Berufsleben – dass viele sagen, wenn sie die Bewerbung sehen: ‘Die Daten passen uns nicht. Wir nehmen eine Jüngere, eine, die gerade im Arbeitsleben war.’“ (F14: 183)

Fortgeschrittenes Alter

Einhergehend mit der langen Erwerbsunterbrechung ist die Mehrheit der telefonisch Befragten über 40 Jahre alt (vgl. Kapitel 2.2.1). Ihr Alter wird von den Frauen als weitere Hürde beim Wiedereinstieg wahrgenommen.

„Ich denk, ich hab einfach verschiedene Faktoren, die die Sache schwierig machen. Mein Geburtsjahr. Dass man über dieser kritischen Grenze von 45 Jahren ist.“ (F14: 177)

Erwartungen der Arbeitgeber: jung und flexibel

Die Teilnehmerinnen gehen davon aus und haben zum Teil die Erfahrung gemacht, dass sich potenzielle Arbeitgeber gerade in Branchen wie dem Einzelhandel eher junge und flexible Mitarbeiterinnen wünschen.

„Wenn ich in den Verkauf zurück wollte, da haben die mir gesagt: ‘Wie alt sind Ihre Kinder? Ja, 10 und 13. Nee. Dann sind Sie uns zu unflexibel.’“ (F26: 26)

Veraltetes berufliches Wissen

Wie oben skizziert, bringt es ein langer Ausstieg aus dem Erwerbsleben mit sich, dass das Wissen der Berufsrückkehrerinnen oft veraltet ist und auf den aktuellen Stand gebracht werden muss. So erzählt eine Architektin im persönlichen Interview:

„Die Studienabgänger, die jetzt raus gehen, haben einfach ein Computerwissen, das kann ich nie wieder aufholen. Für mich wär das Erlernen verschiedener Architekturprogramme wichtig. Ist wahnsinnig teuer. Und diese Workshops sind dann auch 40 Stunden. Ist nicht kombinierbar mit meinem Zeitmanagement hier mit den Kindern. Geht nicht.“ (F01: 28)

Geringes berufliches Selbstbewusstsein

In etlichen persönlichen Interviews wird ein geringes bzw. gesunkenes Selbstbewusstsein deutlich, was die eigenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten betrifft. Gerade hier scheinen Träger wertvolle Aufbauarbeit geleistet zu haben, wie das folgende Interviewzitat einer Mutter mit kaufmännischer Ausbildung zeigt. Sie konnte mit Finanzierung durch die Arbeitsagentur an einer mehrmonatigen Qualifizierung teilnehmen und so Kenntnisse und Selbstbewusstsein ausbauen.

„Ich hab mich immer viel zu sehr unterbewertet: Ich kann gar nichts mehr, ich weiß gar nichts mehr. Hab keine Chance. Kann mich vielleicht einmal an die Kasse hinsetzen im Supermarkt. Und dann haben die gesagt: 'Nein, niemals. Bei der Ausbildung hast du auf jeden Fall noch eine Chance.'“ (F16: 119)

Arbeitszeitwünsche

Die meisten Unterstützungskundinnen wollen in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 20 und 29 Stunden erwerbstätig sein (vgl. Kapitel 2.3.8). Zeitreduzierte Arbeitsstellen seien aber in bestimmten Berufen eher schwer zu bekommen, so Befragte im Interview. Um Beruf und die Betreuung bisweilen noch kleinerer Kinder vereinbaren zu können, ist den Frauen aber auch die richtige Platzierung der Erwerbsarbeitsstunden wichtig.

„Dann muss ich von der Zeit her hinkommen. Weil die Marie geht ja in den Kindergarten. Das heißt, man muss sie hinbringen, man muss sie abholen.“ (F02: 131)

Insgesamt spielen Fragen der öffentlichen Kleinkinderbetreuung in den persönlichen Interviews aber eine untergeordnete Rolle, denn nur wenige Frauen haben noch kleine Kinder.

Tradiertes Rollenbild auch von Frauen

Manche Wiedereinsteigerinnen fordern von ihren Männern oder älteren Kindern nicht ein, mehr Familienarbeit zu übernehmen. Auch bei hochqualifizierten Paaren ist solches zu beobachten, obwohl beide viel in ihr Studium investiert haben. Diese Frauen versuchen, den Partner und die Kinder möglichst wenig mit ihrer Rückkehr in den Beruf zu belasten. Dies mag einer der Gründe sein, warum, wie in Kapitel 2.3.8 skizziert, Frauen oft nur Teilzeitarbeit oder Minijobs suchen:

„Seine Arbeit, das läuft ja weiter wie ´s ist. Das betrifft mich halt, wenn ich jetzt arbeiten würde, das betrifft meine Organisation, wie ich ´s halt mache.“ (F01: 132)

3.3.4 Partner und Partnerschaft

In Kapitel 2.2.6 wurde auf Basis der telefonischen Befragungen der Frauen skizziert, dass deren Partner ihrem Wiedereinstieg in der Regel positiv gegenüber stehen. Auch die persönlich Befragten erzählen von der prinzipiellen Unterstützung des Partners; sie skizzieren die dahinter liegenden Motive jedoch als unterschiedlich: Sie reichen von Aussagen wie „*Mein Mann, der hat es unterstützt. Eher so aus dem Willen heraus, dass die Frau zufrieden ist und nicht nörgelt.*“ (F22: 106) bis hin zur finanziellen Notwendigkeit.

Geht es aber um konkrete Unterstützung im Alltag, so beschreiben die Frauen diese recht allgemein („*er unterstützt mich, wo es geht*“ F24: 59) oder diffus-emotional („*Es war mein Mann, der gesagt hat: 'Du schaffst das. Du kannst das. Probier es jetzt einfach.'*“ F25: 127). An tatkräftiger Mitarbeit in Haushalt und Familie scheint es in etlichen Beziehungen zu mangeln, denn: „*Er weigert sich, sich zuständig zu fühlen.*“ (F22: 116)

Eine Reduzierung der Arbeitszeit des Partners ist in den meisten Fällen auch für die Frauen kaum denkbar. Die eigene Arbeitszeit beim Wiedereinstieg dafür gering zu halten, kann Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gerade zementieren: „Die Entscheidung, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren, fällt Vätern umso leichter, je eher die Partnerin ausdrücklich einen Teil der Verantwortung für das Familieneinkommen übernimmt. Das machen insbesondere die Erfahrungen der Väter mit einer längeren Elternzeit deutlich. Vor diesem Hintergrund ist ein Wiedereinstieg „auf Probe“ oder mit einer geringen Stundenzahl zwar leichter und ohne größere Veränderungen im Familiensystem zu handhaben, aber kein Signal der Verantwortungsübernahme an die Väter“ (Nelles 2011: 6).

Die Orientierung an einer Egalitätsnorm und Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaft sind nicht immer selbstverständlich, die Umgangsweisen der Paare mit dem Wiedereinstieg der Frau unterschiedlich. Folgende „Strategien“ des Umgangs mit dem Wiedereinstieg in der Partnerschaft ließen sich im qualitativen Interviewmaterial identifizieren:

1. Das Paar gibt Familienarbeit an Dritte ab.
2. Das Paar teilt sich Familienarbeit.
3. Die Frau fordert Familienarbeit vom Partner ein.
4. Der Partner gewährt Hilfe als Ausnahme.
5. Der Partner muss trotz Wiedereinstieg nichts ändern.

Diese „Strategien“ werden im Folgenden genauer dargestellt und konkretisiert:

1) Das Paar gibt Familienarbeit an Dritte ab

In den Interviews erzählen nur wenige Frauen, dass sie haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen (würden). Die wenigen, die Familienarbeit an Dritte abgeben, greifen auf Haushalts- und Putzhilfen sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. durch Tagesmütter) zurück.

Dies können sich finanziell nur wenige Familien leisten. Interviewte überlegen, ob sich ein Wiedereinstieg überhaupt lohnt, wenn die Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen getragen werden müssen. Gerade wenn ein Wiedereinstieg nur in Teilzeit erfolgt, ist diese Strategie selten zu beobachten.

Auf die Nachfrage, wie der Partner beim geglückten Wiedereinstieg konkret unterstützen würde, antwortet eine Befragte:

„Dass er halt sagen würde, er gibt mir Geld für eine Putzfrau und wir bezahlen miteinander halt hier jemanden, der kocht. [...] Dass er weniger arbeitet, das geht nicht.“ (F01:134)

Dieses Interviewzitat enthält zugleich die Information, dass der Partner nicht über eine Reduzierung der Arbeitszeit unterstützt. Das wäre nahezu bei allen Befragten undenkbar bzw. steht nicht zur Diskussion. Zum Teil wird eine Reduzierung der Arbeitszeit des Partners auch an unerreichbare Bedingungen geknüpft:

*„Er hat immer gesagt, wenn ich ein' ganz tollen Job kriege, wo ich **viel** verdiene, dann würde er zu Hause (lachend) bleiben.“ (F21:247)*

2) Das Paar teilt sich Familienarbeit.

Wenn sich die Partner die Familienarbeit beim Wiedereinstieg teilen, ist das meist Ergebnis einer bereits seit längerem relativ gleichberechtigten Partnerschaft. Das heißt, der Partner hat schon während der Erwerbsunterbrechung Familienarbeit geleistet und fühlt sich gleichermaßen zuständig für Kinder, Haushalt und die Pflege von Angehörigen:

„Dann hat sich mein Mann meistens um das Kind gekümmert. Ich hab mich dann um die Großmutter gekümmert.“ (F03:125)

Konflikte über eine Neuorganisation der Familienarbeit sind hier eher selten, da der Partner bereits daran beteiligt ist und versucht, seine Partnerin bei einem Wiedereinstieg zu entlasten, indem er mehr Familienarbeit übernimmt.

3) Die Frau fordert Familienarbeit vom Partner ein.

Anders sieht das bei Paaren aus, wenn die Unterstützung des Partners erst eingefordert werden muss. Dies kann zu erheblichen Konflikten in der Partnerschaft führen. Manche Partner befürworten zwar den Wiedereinstieg prinzipiell, konkrete Mitarbeit in Haushalt und Familie scheint letztendlich aber auszubleiben:

„Wenn mein Mann sagt: 'ich gehe bis sechs arbeiten, und ich verdien das meiste Geld, da sehe ich nicht ein, dass ich das machen soll. Sondern du.' Wohnt der genauso da. Und dann muss er das auch machen. [...] Im Moment läuft das schwierig. [...] Er weigert sich.“ (F22:112-116)

Einige Paare scheinen die Änderungen, die mit einem beruflichem Wiedereinstieg in der Familie einhergehen, zu unterschätzen. Nach langjähriger Routine fällt es den Partnern schwer, diese aufzubrechen.

4) Der Partner gewährt Hilfe als Ausnahme.

In diesem Paarmodell halten Frauen ihrem Partner in hohem Maße den Rücken frei. Konkrete Hilfe und Unterstützung gibt es nur im Ausnahmefall, beispielsweise wenn die Frau wegen einer Umschulung zeitlich gebunden ist oder das kranke Kind von der Schule abgeholt werden muss:

„Wenn irgendwie was ist, dann nimmt er auch sich ein halben Tag frei oder kommt eher. Also so ganz extreme Fälle.“ (F08:210)

5) Der Partner muss trotz Wiedereinstieg nichts ändern

Die Frauen versuchen in diesem Modell, den Partner möglichst nicht mit ihrem Wiedereinstieg zu belasten. Gewissermaßen soll er von der Erwerbstätigkeit seiner Frau nichts merken. Auch aus diesem Grund halten die Frauen ihre Arbeitszeit gering.

Zum Thema Wiedereinstieg und Partner wurde ergänzend zu den Interviews eine Dokumentenanalyse durchgeführt: Die Analyse der Internetauftritte zu einem bestimmten Stichdatum (vgl. Kap. 3.1.4) zeigt, dass nur jeder zweite Projektträger das Thema Partner dort zumindest kurz anspricht (Beispiel: „Ihre Familie und Ihr Partner haben die Chance, Ihren Wiedereinstieg zu unterstützen. Dazu bieten wir Partner- und Familienworkshops an.“). Bei den dem IAB vorliegenden Flyern etc. wurden Partner von sechs Trägern explizit als Zielgruppe sprachlich und/oder bildlich angesprochen (Beispiel: „Für Ehemänner, Lebenspartner und Kinder ändert sich einiges, wenn die Frau wieder arbeiten geht. Sie ziehen am besten mit, wenn sie eingebunden werden. Sie verkraften die „Umbruchphase für die ganze Familie“ besser, wenn alle darauf vorbereitet sind.“).

3.3.5 Haushaltsnahe Dienstleistungen

Haushaltsbezogene Dienstleistungen umfassen „hauswirtschaftliche Arbeiten wie Wohnungsreinigung, Wäschepflege und Gartenarbeiten, aber auch kleinere Instandhaltungs- und Reparaturtätigkeiten sowie personenbezogene Tätigkeiten wie die Betreuung, Pflege und Versorgung von Kindern oder die alltägliche Unterstützung von Pflegebedürftigen“ (Reinecke et al. 2011: 3). Sie können so Familien bei Alltags- und Betreuungsaufgaben entlasten (Weinkopf/Hieming 2007: 3). Erbracht werden sie gegen Entgelt von Außenstehenden, z. B. von Haushaltshilfen oder Hausmeisterhilfen, für und in einem Privathaushalt. Pädagogische und medizinische Leistungen sowie spezialisierte Handwerkerleistungen zählen nach Reinecke et al. (2011: 3) nicht zu haushaltsnahen Dienstleistungen, wobei die Grenzziehung in der Praxis unscharf sein wird.

Haushaltsnahe Dienstleistungen werden aber bislang in Deutschland beim Wiedereinstieg kaum in Anspruch genommen und selten als Entlastungsmöglichkeit gesehen, was vorwiegend an finanziellen Hürden und soziokulturellen Vorbehalten liegen dürfte (Wippermann 2011: 34f.).

Ähnliches zeichnet sich auch in der Implementationsstudie zum Modellprogramm PWE ab. Der Leitfaden für die biografisch-narrativen Interviews mit Teilnehmerinnen enthält externe Nachfragen (Kapitel 3.1.1) wie etwa „Wie haben Sie die Kinderbetreuung organisiert?“, „Wie haben Sie die Pflege Ihres Angehörigen organisiert?“ oder „Hat sich für Sie und Ihre Familie etwas verändert, seit Sie wieder berufstätig sind? Gibt es Unterstützung im Haushalt?“.

Es zeigt sich: Haushaltsnahe Dienstleistungen im oben angeführten Sinn spielen in den Interviews nur eine sehr untergeordnete Rolle. Dies gilt für die einleitenden Erzählphasen bzw. „Selbstpräsentationen“ der Frauen, aber auch für die Antworten auf eventuelle Nachfragen durch die Interviewerinnen im weiteren Gesprächsverlauf. Eine systematische Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen vor, während oder nach dem beruflichen Wiedereinstieg zeichnet sich in diesen Interviews nirgends ab. Wenn überhaupt, wird von sporadischen Arrangements mit Babysittern, Tagesmüttern oder Putz- und Haushaltshilfen berichtet.

Die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen scheint bei einem Teil der Interviewten nicht nötig zu sein. Dies gilt vor allem für Frauen, die relativ unkompliziert verwandtschaftliche Netze nutzen können. Insbesondere Großmütter bzw. -eltern übernehmen Aufgaben der Kinderbetreuung, in ländlichen Gebieten auch in der Nähe wohnende Geschwister. Im Einzelfall scheinen haushaltsbezogene Dienstleistungen schließlich durch ausreichende öffentliche Kinderbetreuung nicht erforderlich zu sein.

Aus finanziellen Gründen ist die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen teils aber auch nicht möglich. Dies gilt etwa für eine Familie mit einem frühzeitig berufsunfähig gewordenen Ehemann bzw. Vater, in der die Ehefrau den Wiedereinstieg als Pflegehelferin versucht. Aber auch eine Akademikerin mit gut verdienendem Ehemann und Wohnung in gehobener großstädtischer Lage in den alten Bundesländern führt die wieder aufgegebene Suche nach einer Haushaltshilfe bzw. Kinderfrau darauf zurück, dass „zu viel“ Geld verlangt würde (12 € bis 15 € pro Stunde zzgl. der Versicherungsbeiträge für einen Minijob; F01:170). Von einem potenziellen eigenen Verdienst würde dann kaum etwas bleiben. Ferner sei es schwierig, jemanden zu finden, die oder der bereit sei, mehrere Aufgaben zu erfüllen (Kinderbetreuung, kochen und putzen).

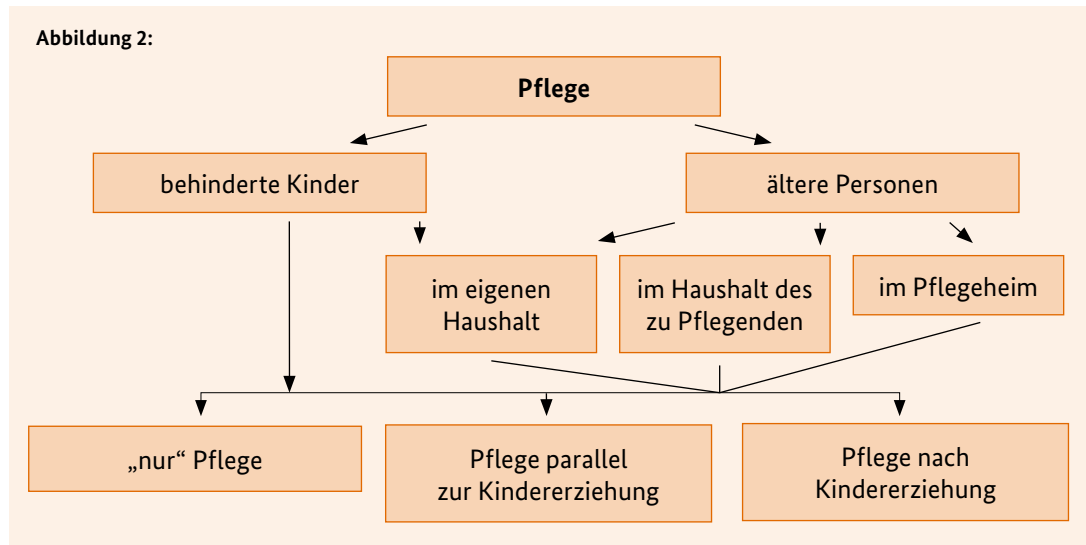
Teils scheinen auch innere Blockaden gegenüber Dienstleistungen, die von Externen im Privathaushalt erbracht werden, zu bestehen. So soll niemand Außenstehendes in die familiäre Privatsphäre eindringen; eine Interviewte thematisiert z. B. gegenüber „fremde(n) Leuten im Haus [...] ein komisches Gefühl“, denn es sei „ja nun doch alles relativ privat“ (F21:85). Auch der Anspruch, alles selbst zu schaffen, scheint hinderlich zu sein. Trotz nach eigener Aussage sehr guter finanzieller Ausstattung der Familie überlegt eine wieder berufstätige Frau so erst bei akuter Überlastung – beide Eltern wurden krank – „sich einen Fensterputzer zu gönnen“ bzw. eine Putzhilfe zu suchen (F10:311-315). Vorläufig gehe sie aber davon aus, alles weiterhin selbst zu bewerkstelligen.

Auch zu haushaltsnahen Dienstleistungen wurden zu Stichtagen Dokumentenanalysen durchgeführt (vgl. Kap. 3.1.4). Haushaltsnahe Dienstleistungen spielten in der ersten Förderperiode in der Öffentlichkeitsarbeit der Träger ähnlich wie im Alltagsleben der Wiedereinsteigerinnen noch ein Schattendasein und wurden kaum ins Licht der Aufmerksamkeit gerückt. Dies gilt etwa für die Internetauftritte, sowohl sprachlich als auch bildlich.

3.3.6 Im Fokus: Pflege

Die persönlichen qualitativen Interviews mit Programmteilnehmerinnen wie auch die Gruppendiskussion mit Expertinnen ausgewählter Träger zeigen: Pflege ist nicht gleich Pflege. Das Spektrum reicht von der gelegentlichen Unterstützung eines leicht körperbehinderten bis hin zur

Rund-um-die-Uhr Betreuung eines dementen Angehörigen, von Alltagsbegleitung und leichteren Unterstützungsarbeiten wie Einkaufen, Übernahme von Behördengängen oder Fahrdiensten bis hin zur auch körperlich schweren Pflegearbeit bei der täglichen Hygiene und eine fast alle Lebensbereiche umfassende Verantwortung für einen Schwerstpflegebedürftigen. Zwischen der Pflegeperson und der pflegebedürftigen Person muss nicht zwingend eine verwandtschaftliche Beziehung bestehen. Auch wird Pflege oft in Zusammenhang mit älteren Angehörigen gedacht, von den Trägern beratend begleitet wurde aber auch die Pflege behinderter Kinder. Weitere im empirischen Material aufscheinende Differenzierungen – den Ort sowie die Platzierung der Pflegearbeit im Lebensverlauf betreffend – sind dem folgenden Schaubild zu entnehmen.



Diese Differenziertheit von Pflege hat unterschiedliche Auswirkungen auf den Prozess des Wiedereinstiegs. Bei einer Intensiv-Pflege von dementen Personen beispielsweise ist Erwerbstätigkeit kaum möglich, bei begrenzter Pflege eines leicht Körperbehinderten dagegen schon. Trotz dieser Differenziertheit: Generell scheint Pflege noch schwieriger mit Erwerbsarbeit vereinbar zu sein als Kindererziehung. Dies liegt an der höheren Belastung und den besonderen zeitlichen Restriktionen. Pflegenden Frauen suchen oft bewusst nur eine geringfügige oder Teilzeitstelle, um weiterhin pflegen und zeitliche Flexibilität wahren zu können.

„Dass ich noch ein bisschen Zeit für mich habe und für meinen Vater. Ich möchte einfach für ihn da sein, so lange er noch lebt.“ (F24:145)

Wird eine Familie mit der Pflegebedürftigkeit eines älteren Angehörigen konfrontiert, sind es meist die (jüngsten) Töchter, welche diese Tätigkeit übernehmen (müssen) bzw. diejenigen, welche in der Nähe des Angehörigen wohnen. Einen über geringfügige Beschäftigung hinausgehenden Wiedereinstieg wagen diese Frauen erst, wenn das Thema allumfassend abgeklärt bzw. abgeschlossen ist, etwa durch die Übergabe der kompletten Pflege an spezielle Einrichtungen oder das Versterben der zu pflegenden Person. Allen Expertinnen zufolge falle auf, dass privat pflegenden Frauen eine evtl. berufliche Neuorientierung im Zuge des Wiedereinstiegs niemals auf Pflegeberufe ausrichten, unter anderem wegen der körperlichen Belastung und der geringen Entlohnung:

„Pfleger als zehrende Arbeit ist auch vor dem Hintergrund des Gehalts nicht attraktiv.“ (GD: Z885-886)

In den persönlichen Interviews äußert zumindest eine Teilnehmerin (F30) Interesse an einem Wiedereinstieg im Altenpflegebereich, nachdem sie ihren Schwiegervater gepflegt hat. Sie ist gelernte Arzthelferin und könnte sich vorstellen, als Altenpflegehelferin zu arbeiten. Allerdings erfährt sie von ihrem Partner keinerlei Unterstützung, sondern Unverständnis:

„Mein Mann sagt: ‚Bist du wahnsinnig, so einen Scheißjob zu machen‘. Das sind seine Worte zu diesem Thema.“ (F30: 45-47)

Eine angemessene Anerkennung von Pflege seitens der Gesellschaft ist, so die Expertinnen im Gruppengespräch, jedenfalls nicht erkennbar. Wertschätzung wird den Pflegenden höchstens von den Angehörigen/Pflegebedürftigen selbst oder aus älteren Generationen entgeggebracht, in ländlichen Regionen stärker als in städtischen.

Soll ein Wiedereinstieg in den Beruf gelingen, ist den Expertinnen zufolge die richtige Platzierung der Arbeitszeit bzw. Arbeitszeitflexibilität etwa durch Gleitzeit gerade bei Pflege enorm wichtig. So müssen auch ältere behinderte Kinder pünktlich von Einrichtungen abgeholt und die nicht immer genau kalkulierbaren Arbeitszeiten von Pflegediensten berücksichtigt werden. Zudem sei besonders bei der Intensivpflege, also bei schwierigen Betreuungs- und Pflegeverläufen, ein „doppelter Boden“ notwendig, um überhaupt berufstätig werden zu können:

„Mit doppeltem Boden meine ich, es ist die Pflegekraft da und zusätzlich jemand, der einfach auch das Zeitfenster länger mit abdeckt. [...] Weil da muss nur eine Sache kippen, und schon kann sie nicht berufstätig bleiben. Der Arbeitgeber ist halt nicht bereit, so viel Verständnis aufzubringen.“ (GD: Z356-360)

Teilnehmerinnen, die Angehörige pflegen, hatten typischerweise vorher bereits häufig wegen Kindern ihre Erwerbsarbeit unterbrochen und sind älter. Je länger aber die Erwerbsunterbrechung andauert und je älter die Wiedereinsteigerinnen sind, desto schlechter sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt – nicht zuletzt wegen der Ängste und Blockaden, die die Frauen dann oft entwickeln. Auch Arbeitgeber haben angesichts sehr langer Erwerbsunterbrechungen oft Vorbehalte und können mit dem Thema Pflege schlechter umgehen als mit dem Thema Kinder, so eine Beraterin bei der Gruppendiskussion:

„Dass da ein bisschen so geschluckt wird, wenn man pflegt. Weil sich dann dein Gegenüber mit einem Thema konfrontiert fühlt, was noch weniger attraktiv ist als Kindererziehung.“ (GD: Z1136-1138)

Ferner könne Pflege die Persönlichkeit der Frauen in eine Richtung prägen, die manchen Arbeitgebern schwierig erscheint:

„[Wiedereinsteigerinnen, die pflegen oder gepflegt haben; Ergänzung der Autorinnen] das sind keine weichen, biegbaren Mitarbeiter für die Zukunft, sondern die sind schon tough.“ (GD: Z379-381)

Auch wenn eine unmittelbare Vorbereitung auf einzelne Vorstellungsgespräche nur begrenzt möglich ist, so ist es den Expertinnen zufolge dennoch wichtig, dass die Bewerberinnen vorab eine gute innere Haltung aufbauen, Selbstbewusstsein zeigen und die Pflegeerfahrung nicht als „Schwäche“ darstellen. Denn Pflege kann Kompetenzen fördern, wie beispielsweise Empathie, Beobachtungsgabe, Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein oder Organisationskompetenz.

Tatkräftige Unterstützung durch Partner, Verwandtschaft oder Nachbarschaft ist bei Pflege seltener als bei der Betreuung von Kindern, so die Expertinnen. Auch dies erschwert Versuche des Wiedereinstiegs.

„Es ist schon auch so, dass das Feld außen anders reagiert. Es ist leichter, den Fünfjährigen bei der Freundin abzugeben, als die demenzkranke Oma.“ (GD: Z678-681)

Mütter sind etwa über Kindergärten oder Schulen in ein soziales Netz eingebunden, das ggf. auch für den beruflichen Wiedereinstieg nutzbar gemacht werden kann. Pflege dagegen findet typischerweise eher in sozialer Isolation statt. Ein Motiv pflegender Frauen zur Rückkehr in die Erwerbsarbeit ist es deshalb, dieser sozialen Isolation bei häuslicher Pflege entgegenzuwirken und wieder stärker in gesellschaftliches Leben einzutauchen:

„Durch die Pflege meines Vaters war ich halt angehängt und ja, ich wollt einfach wieder ein bisschen mit Leuten zusammenkommen.“ (F24:99)

Weiterhin bringt Pflege in der Regel eine viel höhere psychosoziale und ggf. auch physische Belastung mit sich als Kinderbetreuung. Darunter kann auch die gesundheitliche Stabilität der Frauen leiden, welche jedoch sehr wichtig für den Wiedereinstieg ist. Belastend seien auch die typischen Perspektiven: Während (nicht-behinderte) Kinder mit der Zeit selbstständiger und autonomer werden, ist der Verlauf bei Pflegebedürftigen oft umgekehrt (Verschlechterung des Krankheitsbilds, Abbau von Autonomie) und die eigene berufliche Zukunft wenig planbar. Auch durch den meist fehlenden Austausch mit anderen Pflegenden gestaltet sich die Situation belastender als für Mütter ohne Pflegeaufgaben.

Den Expertinnen war lediglich ein Fall bekannt, bei dem der berufliche Wiedereinstieg trotz Pflege gelang. Hier wurden die Dienste einer heilpädagogischen Einrichtung – mit längeren Öffnungszeiten und geregelten Fahrdiensten – in Anspruch genommen, was zu einer zeitlichen und emotionalen Entlastung führte.

Auch zum Thema Pflege wurde eine Dokumentenanalyse der Öffentlichkeitsarbeit der Träger durchgeführt (vgl. Kap. 3.1.4). Diese zentrierte sich in der ersten Förderperiode auf Wiedereinsteigerinnen, die wegen Kindern zeitweise nicht erwerbstätig waren. Eine Analyse des jeweiligen Internetauftritts der einzelnen Träger und der dem IAB vorliegenden Flyer etc. zeigt jedenfalls, dass pflegende Frauen nur selten bzw. eher beiläufig angesprochen wurden; teilweise wurden sie allgemein unter Frauen mit „Familienaufgaben“ oder „Familienpause“ subsumiert. Jeder zweite Projektträger sprach pflegende Frauen zumindest kurz explizit an (Beispiel: „Sie waren für die Erziehung Ihrer Kinder da? Sie haben längere Zeit ein Familienmitglied gepflegt?“).

3.3.7 Gründe für nicht erfolgten Wiedereinstieg

Insbesondere nach sehr langen Erwerbsunterbrechungen gestaltet sich der Wiedereinstieg angesichts der bereits dargestellten Barrieren schwierig. Die Hälfte der 30 persönlich Befragten war zum Zeitpunkt der Interviews noch nicht wieder erwerbstätig. Die Gründe dafür sind vielfältig. Vier (Fälle 2, 11, 17, 29) der nicht wieder Erwerbstätigen befanden sich in einem Praktikum, einer Umschulung oder in einer Ausbildung. Bei anderen Frauen scheinen Erkrankungen zu begründen, warum der Wiedereinstieg (noch) nicht gelungen ist bzw. dieser zeitlich aufgeschoben wird.

„Weil ich mich jetzt erst mal um meine Gesundheit kümmern möchte. Ich möchte, dass das in Ordnung ist, bevor ich mich auf das nächste Projekt stürze.“ (F07: 35)

Auch schwierige familiäre Konstellationen wie bspw. (drohende) Trennung können den Wiedereinstieg behindern. Eine Frau erfuhr sowohl in der Kindheit als auch in der Ehe physische Gewalt. In einem anderen Fall ist der Partner dagegen, dass die Frau wieder erwerbstätig wird bzw. sich für die Altenpflege qualifizieren möchte. Eine Frau berichtete von Schwierigkeiten bei der Stellensuche aufgrund ihrer islamischen Religionszugehörigkeit.

Manche der befragten Teilnehmerinnen haben eine sehr spezifische berufliche Ausrichtung oder ein Fach studiert, das am Arbeitsmarkt wenig nachgefragt ist (z. B. Hochschulabschluss in Geisteswissenschaften). Begrenzte räumliche Mobilität ist ein weiterer Grund für das Nicht-Gelingen des Wiedereinstiegs. In bestimmten Berufen und oft im hochqualifizierten Bereich (z. B. in einem Architektenbüro) ist schließlich ein Teilzeitwunsch kaum realisierbar.

Zum Teil bewerben sich Befragte gar nicht erst auf Stellen: Sie gehen davon aus, dass sie die in den Ausschreibungen formulierten Anforderungen nicht erfüllen können.

„Ich merke oft, dass ich von viel zu hohen Erwartungen von außen ausgehe und mich davon abschrecken lasse. Wenn ich Ausschreibungen angucke und dann werden bestimmte Computer-Programme vorausgesetzt, dann denk ich, da brauchst du wahrscheinlich ein Jahr, um dich in das Programm reinzufuchsen. Eigentlich habe ich bei jeder Ausschreibung das Gefühl, bestimmte Punkte nicht zu erfüllen.“ (F18: 37-39)

3.4 Der Wiedereinstieg

3.4.1 Bewertung des Wiedereinstiegs

In Bezug auf die erste Arbeitsstelle der Wiedereinsteigerinnen wird in den qualitativen Interviews ein breites Erfahrungsspektrum deutlich. Die Arbeitsatmosphäre und die Kollegialität werden meist positiv bewertet, im Einzelfall gibt es Schwierigkeiten mit der Vorgesetzten oder der Kollegin, die die Wiedereinsteigerin eigentlich einarbeiten sollte. Zeit für die Einarbeitung wird meist ausreichend gewährt. Vereinzelt wird von einem „blöden Start“ (F07: 43) berichtet, etwa wenn gleich in den ersten Arbeitstagen das Arbeitspensum hoch und ggf. mit Dienstreisen verbunden ist. Die Arbeitszeitwünsche der Befragten können nicht immer berücksichtigt

werden: Eine Befragte z. B. möchte gerne weniger Stunden arbeiten, laut Arbeitgeber sei dies derzeit aber nicht möglich. Eine Wiedereinsteigerin in Teilzeit muss im Falle von Urlaubsvertretung in Vollzeit arbeiten, was mit der Pflege des Vaters nur schwer vereinbar ist. Teils ist die geforderte zeitliche Flexibilität sehr hoch und nur zu realisieren, weil die Kinder der Interviewten in der Regel schon älter sind:

„Dann haben mich die Kolleginnen auch schon mal zwischendrin geholt. Also ich kann flexibel arbeiten. Durch das, dass meine Tochter ja selber schon im Beruf ist, spielt das für mich keine Rolle, ob ich jetzt am Vormittag arbeiten gehe oder am Nachmittag. Ich bin den ganzen Tag im Prinzip zur Verfügung. Und ich habe mit den Kolleginnen ausgemacht, wenn sie mich zwischendurch brauchen, dann können sie mich anrufen.“ (F24: 47)

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit verweisen die Interviewpartnerinnen wiederholt auf Zeitknappheit. Damit zusammenhängend kann das Konfliktpotenzial in der Familie steigen und die Arbeitsteilung mit Mann und Kindern muss neu ausgehandelt werden. Auch „Hobbies“ – wie etwa das tägliche Yoga, wenn die Kinder morgens aus dem Haus sind – müssen eingeschränkt werden. Schwerer wiegt aber das Gefühl, den Bedürfnissen der Kinder weniger gerecht werden zu können als vor dem Wiedereinstieg:

„Ich laufe eigentlich immer mit einem schlechten Gewissen rum.“ (F28: 87)

Insgesamt überwiegen aber die positiven Bewertungen des Wiedereinstiegs. Thematisiert wird unter anderem die Freude an der konkreten Tätigkeit, auch wenn der Wiedereinstieg wie in diesem Fall nur vorübergehend gelungen ist:

„Ich war richtig verliebt am Anfang in das Arbeiten an sich. Morgens dahin zu gehen, im Büro umherrotieren.“ (F13: 133)

Wichtig ist auch das selbst verdiente Geld:

„Dass ich eigenes Geld hab. [...] So dass ich dann auch wirklich mal eine Woche verreisen kann mit einer Freundin und das selber bezahlen kann. Ohne Rechenschaft abzulegen. Oder dass es jemandem wehtut. Das find ich toll.“ (F22: 126)

Vor allem aber scheint das Selbstwertgefühl durch den Wiedereinstieg zu wachsen – entsprechende Äußerungen finden sich in etlichen Interviews, zwei Beispiele:

„Das ist so schön. Ich hab meine direkte Bestätigung. [...] Das Arbeitsklima ist toll. Mein Selbstwertgefühl ist gestiegen, weil ich sehe, was ich alles stemme. [...] Und auch Feedback bekomme, dass ich meine Arbeit gut mache.“ (F22: 126)

„Das ist halt vom Selbstwertgefühl ganz was anderes. Ich zieh da ganz viel für mich selber raus vom Selbstwert: Ich kann das. Oder wenn jemand sagt, ach, das haben Sie jetzt schön gemacht. Das tut einem halt einfach gut. [...] Das ist was anderes wie zu Hause. [...] Da sagt nie jemand, das hast du aber schön aufgeräumt.“ (F02: 62)

Das gesamte Wohlbefinden kann sich so verbessern:

„Schön. Richtig schön. Ich bin viel kraftgeladener. [...] Ich gehe jetzt mit viel mehr Elan aus dem Haus.“ (F26: 124)

3.4.2 Arbeitgeber und familiäre Verpflichtungen

Die Frauen, die in das Erwerbsleben zurückgekehrt sind, schildern kaum Probleme mit dem Arbeitgeber hinsichtlich ihrer familiären Verpflichtungen. Diese werden deswegen kaum zum Problem, weil die meisten in Teilzeit beschäftigt sind bzw. sich von vornherein eine Stelle gesucht haben, die gut mit Familienaufgaben vereinbar ist.

Die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers wird unter anderem an den familiären Verpflichtungen der Vorgesetzten selbst gemessen. Vorgesetzte mit Kindern gelten eher als kulant und verständnisvoll, selbst wenn noch keine konkreten Erfahrungen gemacht wurden:

„Es gibt zwei Geschäftsführer und der eine hat selber vier Kinder.“ (F28:135)

Familiäre Verpflichtungen werden nur zum Thema, wenn die Kinder erkranken. Fast alle Frauen legen dar, dass sie in diesen Ausnahmesituationen später kommen oder einen Tag frei nehmen können. Wichtig ist, dass ggf. auch auf andere Unterstützung (z. B. Großeltern) zurückgegriffen werden kann. Die meisten Frauen haben aber bereits ältere Kinder, die auch bei Erkrankung in der Regel keine eingehendere Betreuung mehr benötigen.

Prinzipiell ist in fast allen Fällen eine flexible Arbeitszeitverteilung möglich. Eine Befragte muss zwar bei Bedarf Überstunden leisten, ansonsten hat sie aber flexible Arbeitszeiten. Allerdings bedeuten diese nicht immer Familienfreundlichkeit. So gestaltet sich in einem Fall die Absprache mit der Vorgesetzten schwierig, was die Befragte darauf zurückführt, dass die Vorgesetzte selbst nicht verheiratet und kinderlos ist.

Neben den Vorgesetzten sind auch das direkte Arbeitsumfeld und die Arbeitskolleginnen und -kollegen wichtig. Manche Wiedereinsteigerinnen schildern, dass es am Anfang zum Teil Vorbehalte gegen arbeitende Mütter bzw. ihre langen Erwerbsunterbrechungen gab.

„Es kamen auch schon mal Sprüche, [...] gewisse Sachen kriegen verheiratete Frauen einfach nicht mehr auf die Reihe.“ (F10: 169)

3.4.3 Nachbetreuung durch Träger

Teils berichten die interviewten Frauen von Kontakten zu den Trägern auch nach Aufnahme einer Arbeitsstelle. Diese Kontakte haben unterschiedliche Formen: telefonisch, per E-Mail, als persönliches Gespräch mit der Beraterin, als Besuch einer Infoveranstaltung oder als monatlich stattfindendes Gruppengespräch mit anderen Wiedereinsteigerinnen, die die Träger organisieren.

Der Austausch mit anderen Wiedereinsteigerinnen hilft, Probleme der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erörtern oder die eigenen Arbeitsbedingungen im Vergleich besser einzuordnen („Dann hat die gesagt, ach, da hab ich 's ja gut. Wenn ich nicht da bin, macht jemand anders die Arbeit.“ F07: 244). Berichtet wird ferner, dass sich Träger gerade während der Probezeit nach evtl. aufgetretenen Schwierigkeiten erkundigen. Ist die erste Stelle nur eine Übergangsbeschäftigung, etwa weil es sich um eine befristete Mutterschaftsvertretung oder einen ‚unterwertigen‘ Einstiegsjob handelt, so informieren und beraten Träger auch zu Stellenausschreibungen und Entwicklungen des lokalen Arbeitsmarktes, zum Vorgehen bei Initiativbewerbungen oder zu evtl. weiteren Qualifizierungen, die helfen können, längerfristig in einen attraktiveren Berufsbereich einzumünden. Auch holen Träger bei Teilnehmerinnen nach dem erfolgten Wiedereinstieg Feedback zu ihrer Beratungsarbeit ein.

3.4.4 Gründe für ausbildungsinadäquate Beschäftigung

Jede dritte wieder erwerbstätige Teilnehmerin arbeitet auf, gemessen an ihrer formalen Qualifikation, ‚unterwertigen‘ Arbeitsplätzen (vgl. Kapitel 2.4.5). Im qualitativen empirischen Material wird eine Reihe an Gründen hierfür deutlich.

Lange Erwerbsunterbrechungen

Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, desto höher ist das Risiko der beruflichen Abwärtsmobilität (Hirschle 2011). Wie in Kapitel 2.2.1 skizziert, hat jede zweite Teilnehmerin elf Jahre und mehr ihre Erwerbsarbeit unterbrochen. Der formale berufliche oder hochschulische Abschluss wurde vor vielen Jahren erworben und das berufliche Wissen lange wenig angewandt. Es kann veralten und aktuellen Anforderungen nur mehr bedingt entsprechen.

Interviewerin: „Wie schätzen Sie Ihre Chancen am Arbeitsmarkt ein?“

Befragte: „Schlecht. Sehr schlecht. Ich bin für viele Stellen überqualifiziert. Auf der anderen Seite: Nach 17 Jahren ist nicht mehr viel übrig.“ (F13: 115-116)

Nicht ausbildungsadäquate Beschäftigung als Übergang

Manche Frauen sehen ausbildungsinadäquate Beschäftigung nur als Einstieg. Sie hoffen auf spätere (Wieder-) Aufwärtsmobilität, die sich bei einzelnen Frauen im qualitativen Sample auch erfüllte (Fall 10; Fall 21). So bewirbt sich eine Chemielaborantin zwar in einem Labor, aber nur für einen Helferjob. Ihre Hoffnung, auf diesem Weg wieder ins Erwerbsleben ein- und später in den erlernten Beruf aufzusteigen, hat sich in ihrem Fall erfüllt.

„Auf eine Laborantinnenstelle hätte ich mich auch nicht beworben. Da hätte mir dann der Mut gefehlt, weil ich halt so lange raus war. Aber da habe ich dann gedacht, vielleicht nehmen die mich ja und vielleicht kann ich dadurch irgendwie wieder reinkommen.“ (F10: 189-195)

Vorübergehend werden mit einer ‚unterwertigen‘ Beschäftigung auch finanzielle Zugeständnisse akzeptiert:

„In fünf Jahren, hoffe ich, dass ich fest gesattelt bin wieder in der Wirtschaft. Und dann bin ich auch nicht mehr bereit, finanzielle Zugeständnisse hinzunehmen.“ (F14: 261)

Familie steht an erster Stelle

Der ausbildungsadäquate Wiedereinstieg kann volkswirtschaftlich und gleichstellungspolitisch kritisch sein, weil dadurch Humankapital vergeudet und Geschlechterungleichheit zementiert wird. Von den Frauen selber muss er nicht immer als Problem gesehen bzw. ausschließlich negativ bewertet werden. Dies gilt etwa bei der skizzierten Hoffnung auf (Wieder-)Aufwärtsmobilität oder wenn die Frauen subjektiv den privaten Lebensbereich sehr viel höher gewichten als den beruflichen, was etliche der Interviewpartnerinnen im qualitativen Sample tun. Ein Beispiel:

Interviewerin: „Was ist in Ihrem Leben besonders wichtig?“

Befragte: „In meinem Leben besonders wichtig ist Familie und Harmonie. Ich bin ein absoluter Familienmensch und das wäre eigentlich auch das Wichtigste. Und Gesundheit natürlich. Dass das alles klappt und wenn ich das natürlich auch noch verbinden kann, dass ich nebenbei noch arbeiten gehe.“ (F10: 318-319)

Eine seltene Ausnahme: überwertige Beschäftigung

Im qualitativen Sample ist ein Einzelfall ‚überwertig‘ tätig (Fall 7). Die gelernte Einzelhandelskauffrau schildert, dass die neue Stelle nicht ihrer Ausbildung entspricht, weil sie das, was sie tut (Buchhaltung), nicht gelernt hat und sich daher erst alles neu erarbeiten müsse. Die Stelle entspricht deshalb auch nicht ihren Vorstellungen, da der Termindruck groß ist, sie aufgrund eigener Mandanten eine hohe Verantwortung tragen muss und keine Vertretung bei Urlaub oder Krankheit hat. Insgesamt überfordert sie die Situation, weshalb sie parallel nach einer weniger anspruchsvollen Tätigkeit sucht.

Schwieriger Arbeitsmarkt und finanzielle Notwendigkeit

Ferner kann ein schwieriger Arbeitsmarkt gepaart mit der Notwendigkeit des Geldverdienens dazu führen, dass Frauen schließlich jedweden Job annehmen (müssen). „Und ich hätte echt fast alles genommen.“ (F28: 29) – so eine Alleinerziehende nach einem Jahr intensiver Stellensuche. Sie mündet schließlich in einen qualifizierten kaufmännischen Beruf ein, wenn auch nur in Zeitarbeit. Eine andere Interviewpartnerin mit betriebswirtschaftlichem Studium, früherer anspruchsvoller Tätigkeit in einem Großunternehmen und zahlreichen Ehrenämtern während der 17 Jahre dauernden Erwerbsunterbrechung sucht zum Zeitpunkt des Interviews noch. Nach einem Jahr erfolgloser Bewerbungen bewirbt sie sich nun auf Stellen als Sekretärin und Sachbearbeiterin auch bei Zeitarbeitsfirmen und ist zumindest vorläufig bereit, sowohl qualifikatorische als auch finanzielle Abstriche in Kauf zu nehmen. In ihrem Fall ist dies durch die Absicherung des Ehemanns möglich:

„Das ist natürlich eine komfortable Situation. Dass auch bisher das Gehalt meines Mannes gereicht hat für die Familie. [...] Dass ich mich jetzt nicht unter Druck setzen muss: Ich muss in einem Monat oder in zwei Monaten was haben, weil irgendwie Arbeitslosengeld ausläuft. Das bekomme ich ja gar nicht. Ich würde also daher finanzielle Abstriche erst mal in Kauf nehmen.“ (F14: 187-203).

Berufliche Neuorientierung

Prinzipiell ist die Einschätzung, ob eine Tätigkeit ausbildungsadäquat ist oder nicht, schwierig (vgl. auch Kapitel 2.4.5). Eine berufliche Neuorientierung macht diese Einschätzung nicht einfacher, im Interviewmaterial ist hier aber meist eine berufliche Abwärtsmobilität erkennbar: Zum Beispiel arbeitet eine ausgebildete Bademeisterin in einer geringfügigen Helfertätigkeit im Hotelgewerbe und führt ihren erlernten Beruf im Ehrenamt weiter. Eine berufliche Neuorientierung ist im qualitativen Sample relativ häufig zu beobachten: Von den 15 wieder erwerbstätigen Frauen arbeiten fünf Frauen (Fälle 9, 22, 23, 25, 26) in einem anderen als ihrem erlernten Beruf. Drei weitere Frauen (Fälle 3, 11, 29) befinden sich in einer Umschulung oder Ausbildung.

Diese Ergebnisse zeigen auch, warum gerade die Orientierungsphase bei der Beratung durch den Modellträger so wichtig ist. Auch manche Flyer, Werbe- und Informationsmaterialien der Träger, die in der Implementationsstudie analysiert wurden (Kapitel 3.1.4), gehen auf die Frage ein, ob man wieder in den alten Beruf zurückkehren oder sich neu orientieren möchte. Sie setzen sich mit Fragen auseinander wie „Soll ich in meinem alten Beruf arbeiten oder ganz neue Wege gehen?“, „Brauche ich eine Weiterbildung?“ oder „Was kann ich und was möchte ich?“.

Veränderte Prioritäten durch die Familienphase

Der Wunsch nach einer beruflichen Veränderung ist zum einen damit verbunden, dass sich in der Familienphase Prioritäten verschoben haben bzw. neue Potenziale entdeckt wurden:

„Durch die persönliche Entwicklung stelle ich fest, dass meine Schwerpunkte und Fähigkeiten in ganz anderen Bereichen liegen, wie ich immer gedacht hab. Es ist nicht Verwaltung und Controlling und Zahlen, sondern es sind wirklich Menschen. Beraten, Kontakt herzustellen. Denen irgendwie Alternativen aufzuzeigen. Und sie da zu begleiten, das ist eher meins.“ (F22: 211)

Erlerner Beruf nicht Wunschberuf

Zum anderen erfolgt die berufliche Umorientierung in unserem Sample meist dann, wenn die ursprünglichen Wunschberufe aus unterschiedlichen Gründen nicht erlernt werden konnten. Meist wurden die Frauen von ihren Eltern in einen bestimmten Beruf gedrängt, wie uns eine gelernte Bankkauffrau berichtet:

„Man hat nicht gefragt, was ich lernen will, sondern man hat gesagt: ‚Bank ist super. Da bist du gut aufgehoben. Und das ist eine Lehrstelle. Und da gehst du hin.‘“ (F23: 40)

Ähnlich eine gelernte Industriekauffrau:

„Ich wollte Biologie, irgendwie so was wollte ich machen. Das hat mich damals fasziniert, Biologie. Mein Vater hat aber gesagt: ‚Vergiss es. Das ist brotlose Kunst. Da musst du schon studieren.‘ Wollte mich eigentlich dann auch ein Stück weit in das Studium drücken. Aber halt immer ins Kaufmännische. Weil er ein Kaufmann war. Und das als solide angesehen hat.“ (F15: 47)

Auch schulische Träume konnten nicht immer realisiert werden:

„Ich hätte gerne Abitur gemacht. Aber hatte nicht die Möglichkeit, weil ich ein Pflegekind war. Und meine Pflegeeltern mich da nicht so unterstützt haben. Für die war 's wichtig, dass ich eine Ausbildung mache. Mein eigenes Geld verdiene.“ (F03: 29)

Prägende Ereignisse in der Jugend, wie bspw. der frühe Tod eines Elternteils, führten in einem Fall dazu, dass die Schule abgebrochen (Fall 11) bzw. die erstbeste Ausbildungsstelle angenommen wurde (Fall 26):

„Mein Vater lag im Sterben oder war schwer krank zu der Zeit schon. [...] Ich hätte lieber Arzthelferin oder so was in der Branche gemacht, aber durch die Umstände halt bin ich Verkäuferin geworden.“ (F26: 16)

Im weiteren Lebensverlauf kann auch der Partner eine einengende Rolle spielen; so war der Ehemann einer Befragten (Fall 30) nicht mit dem geplanten Medizinstudium einverstanden.

Dass die Frauen nicht ihren Wunschberuf erlernen konnten, kann mit erklären, warum sie so lange ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben.

Frauen jüngerer Generationen unterliegen den geschilderten Zwängen weniger, abgesehen etwa von Einschränkungen durch den Ausbildungsmarkt, die Zahl an Studienplätzen oder fehlende Qualifikationen. Bei ihnen dürften es eher Ausnahmen sein, wenn der Wunschberuf nicht erlernt werden kann. Das kann dazu führen, dass inadäquate Beschäftigung infolge von beruflicher Neuorientierung künftig seltener bzw. die Erwerbsunterbrechungen kürzer werden.

Mangelndes (berufliches) Selbstbewusstsein

Geringes Selbstbewusstsein von Frauen mit langer Erwerbsunterbrechung kann nicht ausbildungsadäquaten Wiedereinstieg mit begründen. Frauen bewerben sich so auf einschlägige Stellenangebote gar nicht erst:

„Es ist schon so, dass ich oft von viel zu hohen Erwartungen von außen ausgehe und mich davon abschrecken lasse. Wo ich manchmal ganz überrascht bin, wie harmlos die Arbeitskontexte sind, in denen auch hochqualifizierte Leute arbeiten. Wo ich mir da immer sonst was vorstelle, was ich da zu leisten in der Lage sein muss.“ (F18: 37)

Ohne die Beratung der Träger hätten sich etliche Interviewte nur auf Aushilfsstellen beworben (z. B. Fall 16). Intensive Beratungsgespräche und der Austausch mit anderen Müttern stärkt Selbstbewusstsein und Mut, sich auf adäquate Stellen zu bewerben:

„Dieses zu sehen, dass andere Frauen die gleichen Probleme haben, das hat mich damals wahn-sinnig aufgebaut. Dieser Austausch untereinander, das ist mit das Wichtigste.“ (F26: 26)

„Ich hab zwar die Stellenanzeigen immer so mitverfolgt, aber es baut sich eine immense Hürde einfach auf, ja? Ich lese die Stellenausschreibung, denk mir, oh Gott, was da alles gefordert wird.“

Und ich bin jetzt fast 20 Jahre aus dem Beruf draußen, das schaff ich ja nie. Das kann ich nicht. Da von anderer Seite einfach so einen Anstoß zu kriegen, dann auch mit Frauen zusammenzukommen, die in einer ähnlichen Situation sind, also das war, wo ich gesagt hab, okay, das möchte ich dann versuchen.“ (F25: 61)

Gescheiterte Wiedereinstiegsversuche und Konzessionsbereitschaft

Wenn der Wiedereinstieg nicht auf Anhieb gelingt, leidet das Selbstbewusstsein erneut. Ansprüche werden dann teils weiter reduziert oder die Wiedereinstiegspläne wieder verworfen.

Hilfreich nach Absagen wären Gruppenangebote, die auffangen könnten – so eine Empfehlung einer Bankkauffrau mit 20 Jahren Erwerbsunterbrechung.

„Es ist einfach erst mal Frustration da, es ist erst mal so eine persönliche Niederlage. [...] In dieser Phase hätte ich es ganz gut gefunden, noch mal eine Gruppe zu haben, in der man sich austauschen kann.“ (F25: 69)

Ausbildungsadäquanz und Arbeitszeit

Gelingt der Wiedereinstieg nicht, überdenken Interviewte ihre Wünsche bezüglich Arbeitsstelle und -zeit. Schließlich haben auch die Arbeitszeitwünsche Einfluss darauf, ob eine ausbildungsadäquate Beschäftigung aufgenommen werden kann oder nicht. So entscheidet sich eine Juristin nach langer erfolgloser Suche nach einer qualifizierten Teilzeit- nun doch für eine Vollzeitstelle:

„Ich habe versucht, eine Teilzeitbeschäftigung in dem Bereich zu finden, als Juristin. Das hat 15 Monate gedauert, bis ich dann festgestellt hab, das ist unrealistisch. In Teilzeit gibt es keinen qualifizierten Job.“ (F22: 23)

Neben der Ausbildungsadäquanz spielt auch die Arbeitszeit eine bedeutende Rolle, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu reduzieren. Viele Wiedereinsteigerinnen arbeiten aber nur in Teilzeit bzw. geringfügig (vgl. Kapitel 2.4.1). Mögliche Gründe hierfür werden im folgenden Kapitel näher beleuchtet.

3.4.5 Gründe für vollzeitferne Arbeitszeiten

Ähnlich wie die telefonisch befragten sind auch die persönlich interviewten Frauen meist in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt: Fünfzehn der 30 Befragten sind zum Zeitpunkt des Interviews wieder erwerbstätig. Nur drei Frauen arbeiten in Vollzeit, vier sind geringfügig und acht Frauen teilzeitbeschäftigt. Eine der vollzeiterwerbstätigen Frauen ist selbstständig, die anderen beiden arbeiten im öffentlichen Dienst; eine würde gerne ihre Arbeitszeit auf 35 Stunden reduzieren, die andere hatte ursprünglich eine Teilzeitstelle gesucht, aber keine qualifizierte gefunden (vgl. oben, Fall 22).¹⁹

¹⁹ Im qualitativen Sample zeichnen sich bei der Arbeitszeit und den Arbeitszeitwünschen keine eindeutigen Ost-/Westunterschiede ab. Bei Trennung vom Partner ist z. B. eine westdeutsche Frau gezwungen, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. Andererseits wünschen sich auch ostdeutsche Interviewte eine Teilzeitstelle, um viel Zeit für die Familie zu haben.

Im Folgenden werden auf Basis des qualitativen Interviewmaterials Gründe für die häufige Teilzeit und Geringfügigkeit skizziert.

Teilzeit oder Minijob als Einstieg und Übergang

Ähnlich wie bei der Ausbildungsadäquanz sehen Befragte eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung als ersten Schritt im Wiedereinstiegsprozess an, um überhaupt wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. So werden Minijobs teils als Vorstufe zu einer Teilzeitstelle gewählt. Daneben wird eine Beschäftigung mit geringer Stundenzahl auch dazu genutzt, sich selbst und die Familie allmählich wieder an eine Erwerbstätigkeit zu gewöhnen.

„Wenigstens erst mal für 20 Stunden. Vollzeit, glaub ich nicht, dass ich es packe. [...] Weil man macht halt jetzt doch einen auf ruhig. Zu Hause. [...] Dann wär es eigentlich günstiger, erst mal so langsam rein.“ (F06: 89)

Auch die Familie kann sich so langsam darauf einstellen, dass eine ständige Verfügbarkeit der Mutter und Partnerin nicht mehr gegeben ist.

Umbrüche in der Familie können mit ein Grund für vollzeitferne Erwerbsarbeit sein. Eine Teilnehmerin in Trennung begründet ihre geringfügige Beschäftigung mit den Umständen, die mit der Trennung einhergehen:

„Ich möchte jetzt momentan keine Festanstellung, weil ich noch einen Umzug zu managen hab. Ich weiß ganz genau, wenn ich jetzt einen festen Halbtagsjob annehme, will ich auch voll da sein und mich da einbringen. Wenn ich dann in meiner neuen Wohnung sitze, fang ich an, mich auf einen festen Job zu konzentrieren. Langfristig brauch ich einen Job, mit einer Sozialversicherung. So ist meine Planung.“ (F27: 156-158)

Die Befragten sind sich der Bedeutung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für die eigene (Alters-) Sicherung bewusst. Zum Teil würden die Frauen mit Minijob gerne in Teilzeit arbeiten, entsprechende Stellen würden aber kaum angeboten. Manche Interviewte stellen zumindest Überlegungen an, ob und inwieweit eine Vollzeittätigkeit in der Zukunft hypothetisch möglich wäre:

„Mein Ziel wäre schon, das auch wieder aufzustocken. Natürlich. Ja. Also gerne wieder eine Vollzeitstelle in ein paar Jahren.“ (F14: 257)

„Ich krieg jetzt von einer Freundin mit, da ziehen die Kinder gerade aus. Die sind jetzt 18. Jetzt hab ich mir berechnet, das wäre so in zehn Jahren ungefähr. Und dann kann ich ja mit 50, bin ich dann, in zehn Jahren, da kann ich dann 40 Stunden arbeiten.“ (F01:144)

Familie hat höchste Priorität

Der Hauptgrund für eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit oder Minijob ist der Wunsch, weiterhin für die Familie und die Kinder da zu sein. Das Argument „Kinder“ wird aber auch von Frauen genannt, deren Kinder bereits älter und selbstständiger sind. Träger stoßen hier Denkprozesse an:

„Die Mitarbeiterin der Beratungsstelle sagte mir dann: 'Wie lang wollen Sie Ihre Kinder eigentlich noch betüteln?' [...] Ich hab es dann geschluckt. Und für mich gesagt, okay eigentlich hat sie recht. Hab mir überlegt, was sie denn noch brauchen an Begleitung. Auch an Zeit und Umfang. Und kam dann zu dem Schluss, ich kann Vollzeit arbeiten.“ (F22: 104)

Aber selbst bei Teilzeit haben die Frauen ein schlechtes Gewissen der Familie gegenüber:

„Ich laufe eigentlich immer mit einem schlechten Gewissen rum. Dass ich meinen Kindern nicht so ganz wirklich gerecht werde.“ (F28: 87)

Bei Pflege kommt Vollzeit nicht infrage, sondern nur Geringfügigkeit oder allenfalls Teilzeit:

„Dass ich halt jetzt nur auf 400 Euro gehe, dass ich halt noch ein bisschen Zeit für mich habe und für meinen Vater. Weil wenn ich jetzt mehr machen würde oder Vollzeit sowieso nicht, aber ich möchte einfach für ihn trotzdem auch da sein, solange er noch lebt. Und ja, und von dem her kann ich das ganz gut miteinander verbinden.“ (F24: 145)

Ehrenamt

Ein weiterer Grund für vollzeitfernen Wiedereinstieg ist ehrenamtliches Engagement. Dieses wird mitunter sehr intensiv betrieben und gerne gemacht. Die Frauen engagieren sich bspw. im Hospiz, im Sportverein, im Elternbeirat, in der Pfarrei, im sozialen Kaufhaus, als Schöffin oder sie unterstützen Projekte in Schule und Kindergarten ihrer eigenen Kinder.

Die Ehrenämter beanspruchen teils viel Zeit. Manche Frauen begründen dies damit, dass sie sich einen Ersatz für fehlende Erwerbstätigkeit gesucht haben. Meist möchten sie ihr ehrenamtliches Engagement nicht zugunsten eines höheren Arbeitsvolumens aufgeben oder reduzieren.

Partner ist gegen Vollzeitbeschäftigung

In wenigen Fällen spricht sich der Partner gegen eine Vollzeitbeschäftigung bzw. gegen eine Erhöhung des Arbeitsvolumens in Teilzeit aus. Der Ehemann einer Betriebswirtin möchte bspw. nicht, dass diese mehr als 20 Stunden pro Woche erwerbstätig ist, weil „das Kind vorgeht“ (F06: 89). Dass der Sohn wegen des geplanten Wiedereinstiegs der Mutter länger in der Kindertagesstätte bleiben soll, betrachtet er trotz der positiven Entwicklung des Kindes skeptisch:

„Mein Mann war nicht damit einverstanden. Sag ich jetzt mal so, wie es ist. Er hätte es lieber gesehen, das wär immer noch auf vier Stunden. Nur ich hab mitgekriegt, der Kleene ist jetzt viel, viel ruhiger geworden.“ (F06: 135)

Eine Befragte in Teilzeit hat sich auf eine Vollzeitstelle beworben. Sie ist sich aber nicht sicher, ob sie diese annehmen würde, denn ihr Partner ist skeptisch und unterstützt seine Frau nicht bei ihrem Vorhaben:

„Einerseits würde er sich ja freuen, aber andererseits sagt er: ‚Wie willst du das denn mal machen?‘ Da sag ich immer: ‚Ich weiß das auch nicht.‘ Also wir wissen es noch nicht.“ (F21: 83)

Vielfältiges Leben und Zeit für sich

Sind Frauen finanziell über den Partner abgesichert, sind sie zum Teil auch perspektivisch mit einem Minijob oder einer Teilzeitstelle zufrieden. Denn zeitreduzierte Erwerbsarbeit ermöglicht ihnen ein vielfältiges Leben mit Familie, Freunden, Ehrenamt, Sport und Hobbies:

„Nachdem ich ja immer noch meine Eltern hab, meine Kinder hab, ehrenamtliche Sachen auch noch hab, möchte ich nicht mehr als 20 Stunden.“ (F25:89)

„Ich mach noch so nebenbei noch ganz viele andere Sachen. Ich bin noch im Ehrenamt tätig. In zwei verschiedenen, als Vorsitzende. Und dann geh ich immer mit den Kindern nachmittags auf den Spielplatz. Und natürlich kauf ich ein. Und ich koch dann auch. Und ich mach dann die Wäsche und so was. Ich wüsste gar nicht, wann ich das machen sollte, ehrlich gesagt.“ (F21: 81)

Zudem ist es Befragten wichtig, dass auch bei einer Erwerbstätigkeit noch Zeit für sich selbst bleibt:

Interviewerin: „Achtzehn Stunden arbeiten Sie?“

Befragte: „Ja. Aber das ist dann das Maximum mit dem Ganzen hier außen rum. Weil sonst hab ich jetzt für mich dann überhaupt keine Zeit mehr. Also das ist ja auch schön, wenn man mal einen Vormittag oder so für sich hat. Das ist eigentlich auch ganz angenehm.“ (F02: 88-89)

Hohe Belastung bei Vollzeit vor der Erwerbsunterbrechung

Einige Befragte erzählen, dass sie vor der Erwerbsunterbrechung stark ins Berufsleben eingebunden waren und mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiteten. Die Erinnerungen an diese Zeit sind größtenteils negativ und stärken den Wunsch, im fortgeschrittenen Lebensalter mehr Freiraum zu haben.

„Ich hab ja schon die Erfahrung gehabt, wie das ist mit zwei Kindern zu arbeiten. Und ich weiß noch ganz gut, wie das damals war. Nämlich dass ich also ganz oft wie zerrissen war, ja? Also in der Firma haste ständig im Hinterkopf gehabt, geht da alles gut? So rein organisatorisch, ja? Und was muss noch alles gemacht werden zu Hause. Ich war ja auch alleinerziehend. Also musste ich alles alleine machen. Und dann dieses pünktlich auch wegkommen aus der Firma, wo ich einen Job hatte. Wenn's gefordert war, musste ich länger da bleiben. Also es war Stress. Ich konnte mich in der Firma nicht voll auf die Firma konzentrieren und zu Hause hatte ich dann das im Kopf, was ich dann schnell am nächsten Morgen dann gleich machen muss.“ (F27:134)

Ferner können negative Erfahrungen aus der Kindheit zur Skepsis gegenüber Vollzeit beitragen. So lehnt eine Frau mit Hochschulabschluss eine Vollzeitbeschäftigung ab, weil sie gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchte als ihre eigene Mutter. Diese war alleinerziehend und hatte wegen einer wissenschaftlichen Karriere nur wenig Zeit für die Kinder:

„Meine Mutter war extrem doppelt belastet. Wir haben das sehr zu spüren gekriegt als Kinder. Für mich bewusst war nur, dass ich diesen Stress nicht wiederholen wollte. Wenn ich Kinder in die Welt setze. Also dieses Karriere und Kinder unter einen Hut zu bringen wurde mir aus Kinderperspektive gesehen sehr negativ vorgeführt. Meine Mutter wurde sehr bewundert für das,

was sie geschafft hat. Alleinerziehend mit einer Forscher-Karriere. Ich hab auch gesehen, dass sie in ihrem Job sehr aufgeht. Aber ich hab eben gesehen, dass sie für uns zu wenig Energie übrig hatte.“ (F18: 37)

Vorgaben durch den Arbeitsmarkt

Eine schwierige regionale Arbeitsmarktlage macht teilweise das Pendeln in Nachbarregionen mit einem besseren Arbeitsmarkt erforderlich. Der höhere Zeitaufwand, der durch zusätzliche Pendelzeiten entsteht, steht ebenfalls einer Vollzeitbeschäftigung entgegen.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass vor allem in kleineren Betrieben und in der Dienstleistungsbranche (insbesondere im Einzelhandel und in der Gastronomie) Minijobs besonders häufig zu finden sind (Hohendanner/Stegmaier 2012). 2010 waren in Deutschland 80 Prozent aller geringfügig Beschäftigten weiblich (Böckler Impuls 2012: 4f.).

Höhere Arbeitszeit lohnt sich finanziell nicht

Bei Überlegungen zum Wiedereinstieg und zur Arbeitszeit werden in den Interviews immer auch finanzielle Aspekte thematisiert. So muss sich der Sprung von geringfügiger Beschäftigung auf eine Teilzeitstelle oder eine Erhöhung der Arbeitszeit bei Teilzeit finanziell lohnen – besonders dann, wenn die Kosten für Kinderbetreuung gegengerechnet werden:

„Wenn ich jetzt arbeiten gehe, würde ich genauso viel verdienen wie mich die Kinderbetreuung eigentlich kostet. Da bleibt unterm Strich auch nix mehr übrig. Und da ist schon immer die große Frage, warum macht man das?“ (F01:168)

„Wenn ich dann für [...] zwei Kinder eine Betreuung zahlen muss, wie ein Hort oder eben ein Ganztagskindergarten, das rentiert sich einfach nicht. [...] Da verdiene ich vielleicht 600 und zahl 500 für die Kinderbetreuung. Und habe sie fremd betreut. Also das braucht's dann auch nicht.“ (F02:19)

Eine Ausweitung der Stundenzahl bei Teilzeit ist schließlich oft aufgrund des Ehegattensplittings unattraktiv. Die Steuerklasse V, der die meisten Interviewten angehören, ist ohnehin nicht motivierend für einen Wiedereinstieg:

„Nach so langer Zeit halt mal wieder Gehalt zu kriegen. Man kriegt zwar die Tränen in die Augen, wenn man dann sieht, was abgezogen wird, bei Lohnsteuerklasse V.“ (F6: 162)

IV.

Gesamteinschätzung und Ausblick

Eine wichtige Frage für die Bewertung von Förderprogrammen allgemein ist in der Regel nicht nur, ob die Förderung Wirkung gezeigt hat, sondern auch, ob sie wirtschaftlich war. Um eine fiskalische Kosten-Nutzen-Analyse durchzuführen, wäre auf der Personenebene dann abzuschätzen, inwieweit die Kosten der Förderung durch verringerte Zeiten eines Leistungsbezugs sowie zusätzliche Einnahmen aufgewogen werden. Bei den Kosten sind auf individueller Ebene die durchschnittliche Höhe der Programmkosten je Unterstützungskundin und eventuell weiterer mit der Gewährung der Förderung verbundener Verwaltungsaufwand zu berücksichtigen. Mögliche Einsparungen basieren auf den Ergebnissen der Wirkungsanalyse zur Aufnahme einer Beschäftigung und den retrospektiv erfragten Beschäftigungsdauern im Anschluss an eine Förderung. Kann ein längerer Verbleib in Beschäftigung kausal der Förderung zugeschrieben werden, so ergeben sich erstens zum Teil Einsparungen an Unterstützungsleistungen (Arbeitslosengeld I und II) und zweitens zusätzliche Einnahmen an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Potenzielle indirekte Effekte (Mitnahme, Substitution, Verdrängung) können in einer solchen Analyse aber nicht berücksichtigt werden.

Bei Modellprojekten sieht es etwas anders aus: Bei einem Modellprojekt ist in der Regel mit höheren Kosten zu rechnen als bei einem späteren Flächeneinsatz. Auf Basis begleitender Monitoring- und Evaluationsdaten wird im Laufe von Modellversuchen oft in bestimmten Dimensionen nachgesteuert. Häufig werden nur bestimmte Elemente des Modells später in die Fläche übertragen. Bei PWE kommen folgende Besonderheiten dazu: Es war nicht das explizite Ziel des Projektes, kurzfristig im Sinn einer Kosten-Nutzen-Analyse „Geld einzusparen“. Vielmehr ging es darum, ein Unterstützungsangebot für potenzielle Wiedereinsteigerinnen aufzubauen, die durch die Bundesagentur für Arbeit in der Regel nicht erreicht werden. Die (Wieder-) Heranführung dieser Personengruppe an den Arbeitsmarkt sollte auch einen Beitrag zur Befriedigung der Fachkräftenachfrage leisten.

Daher beschränken sich die folgenden Überlegungen auf eine allgemeine Einschätzung der Verhältnismäßigkeit der Mittel. Wünschenswert wäre an sich ein Vergleich mit ähnlichen Programmen gewesen; angeboten hätte sich dabei insbesondere das Modellprojekt „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Eine Evaluierung war allerdings dort im Rahmen der Programmbegleitung nicht vorgesehen. Zentrale Aufgabe der Programmbegleitung waren die Identifizierung guter Ansätze und die Unterstützung des Transfers guter Ansätze zwischen den Projekten und über den Ideenwettbewerb hinaus (Bundestagsdrucksache 17/10425). Daher wird im Folgenden ausschließlich auf die Zielgruppenerreichung, die adäquate Ausgestaltung und die Beschäftigungserfolge von PWE fokussiert.

Wie die Auswertungen zeigen, wurde erstens die Zielgruppe des Programmes erreicht. Die befragten Teilnehmerinnen waren besser qualifiziert und hatten ihre Erwerbstätigkeit länger unterbrochen als die bei der BA gemeldeten befragten Berufsrückkehrerinnen aus ähnlichen Regionen. Zweitens spricht einiges dafür, dass das Programm für die Zielgruppe adäquat ausgestaltet war: Etwa 60 Prozent der befragten Unterstützungskundinnen verblieben bis zum regulären Ende in der Förderung, deutlich mehr als die Hälfte der Abbrecherinnen beendeten ihre Teilnahme aufgrund der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Rund 80 Prozent der Teilnehmerinnen war mit den Unterstützungsangeboten zufrieden bzw. sehr zufrieden. Bei mehr als der Hälfte der befragten Unterstützungskundinnen ist die Motivation zur Arbeitssuche durch das Programm gestiegen. Auch in den persönlichen Interviews bewerten die Teilnehmerinnen das Modellprogramm im Allgemeinen und die Angebote der jeweiligen Träger im Besonderen sehr positiv. Vor allem das individuelle Zuschneiden der Unterstützungsangebote, wie etwa das Coaching und die Qualifizierungen, auf die jeweiligen Bedarfe der Frauen als ein wichtiger Baustein des Modellprogramms wurde immer wieder lobend hervorgehoben.

Schwieriger gestaltet sich eine Bewertung der Beschäftigungserfolge des Projektes. Die Befunde weisen jedoch drittens darauf hin, dass sich Programmterfolge nicht kurzfristig zeigen, sondern sich erst in der längeren Frist realisieren lassen. Der Anteil der Unterstützungskundinnen, die eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen haben, übersteigt in allen Befragungswellen die 10-Prozent-Marke nicht und unterscheidet sich nicht signifikant von dem Anteil ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen. Längerfristig arbeitet aber die Hälfte der Teilnehmerinnen in Vollzeit oder Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden (dritte Befragungswelle der ersten Kohorte). Darüber hinaus liegt ihr Anteil leicht über dem ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen. Die Gründe, warum viele Teilnehmerinnen beim Wiedereinstieg erst einmal in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, sind vielfältig. Die qualitative Studie zeigt, dass Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung gerade nach langen Jahren der Nichterwerbstätigkeit als Einstieg genutzt wird, um überhaupt wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich und die Familie schrittweise an eine mögliche spätere, über Teilzeit hinausgehende Erwerbstätigkeit zu „gewöhnen“. Manchen Frauen reicht aber eine Teilzeitstelle oder ein Minijob, weil für sie die Familie einen wesentlich höheren Stellenwert als die Erwerbstätigkeit hat. In manchen (ost-deutschen) Regionen, Berufen und Branchen (z. B. Einzelhandel oder Gastronomie) werden zudem vollzeitnahe Stellen eher selten angeboten. Die wieder erwerbstätigen Frauen äußern sich sehr positiv: Sie haben Freude an der täglichen Arbeit und am selbst verdienten Geld und vor allem ist ihr Selbstvertrauen wieder gestiegen.

Alles in allem lässt diese qualitative Abschätzung die Schlussfolgerung zu, dass der mit dem Programm realisierte materielle und immaterielle Nutzen die aufgewendeten Kosten rechtfertigt: Unterstützungsangebote wie das Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ helfen jedenfalls, Wege zurück in den Beruf zu ebnen. Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dieser Unterstützung ist hoch. Hoch war in der ersten Förderperiode aber auch der Anteil der Frauen, die, wie skizziert, nur in Teilzeit bzw. geringfügig wieder einsteigen. Auch der Anteil an ‚unterwertiger‘ Beschäftigung ist hoch, was den Fokus auf die vielen Barrieren lenkt, die selbst gut ausgebildete Frauen nach sehr langen Erwerbsunterbrechungen überwinden müssen.

Ein zentrales Ziel sollte es in der längeren Frist also sein, dass Frauen und Männer mit Familienaufgaben ihre Erwerbsarbeit nur für kürzere Zeiträume unterbrechen. Wie in den Leitlinien

(2011: 3f.) zur zweiten Förderperiode des Modellprogramms festgehalten, sollte aber auch der Wiedereinstieg der Frauen, die ihre Erwerbsarbeit noch für lange Zeiträume unterbrochen haben, über geringfügige Beschäftigung und Teilzeit mit relativ wenigen Stunden hinaus gehen. Nur dann können Frauen ihren Lebensunterhalt eigenständig und langfristig sichern. Die derzeit laufende Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ wird zeigen, inwieweit das Ziel eines vollzeitnäheren und ausbildungsadäquateren Wiedereinstiegs erreicht werden kann.

Anhang: Der Befragungsdatensatz

Datenlieferungen der Träger

Informationen über die individuellen Teilnehmerinnen liegen nur bei den Trägern vor. Diese stellten dem IAB für ausgewählte Quartale elektronische Kopien von Teilen der gemeinsam mit Unterstützungskundinnen ausgefüllten „Qualifizierungspässen“ zur Verfügung. Voraussetzung für die Lieferung durch die Träger war eine explizite, schriftliche Einverständniserklärung der Teilnehmerinnen, dass diese Daten zur Begleitforschung genutzt werden dürfen. Die Datenlieferungen der Träger erfolgten dabei jeweils im Anschluss an ein abgeschlossenes Quartal. Die Qualifizierungspässe wurden dabei mittels des Programms „Gpg4Win“ durch die Träger verschlüsselt und an das IAB geliefert. Dort wurden die Daten entschlüsselt und mittels des Programmes „Adobe Acrobat X Professional“ eingelesen.

Die einzelnen Träger haben für fünf Zugangsquartale in der Summe zwischen 11 und 202 Qualifizierungspässe zugeliefert. Für die Zugangskohorte 1 wurden insgesamt 559 Qualifizierungspässe übermittelt, für die Zugangskohorte 2 insgesamt 746 Qualifizierungspässe.

Auswahl der zu befragenden Nicht-Teilnehmerinnen

Potenzielle Vergleichspersonen sind nach Absprache mit der Auftraggeberin solche Frauen, die als Berufsrückkehrerinnen ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit betreut werden. Für die Ermittlung solcher Frauen wurden in einem ersten Schritt auf regionaler Ebene Kreise bestimmt, die den „Trägerkreisen“ in wesentlichen Eigenschaften ähneln. In einem zweiten Schritt wurden in diesen Vergleichskreisen aus Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit Berufsrückkehrerinnen ausgewählt, die den PWE-Teilnehmerinnen in wesentlichen Merkmalen gleich sind. Die Vergleichsregionen und potenziellen Vergleichspersonen wurden dabei mit Hilfe statistischer Matching-Verfahren ermittelt. Dies wird im Folgenden im Detail beschrieben.²⁰

Um Regionen zu ermitteln, die den Regionen mit Trägern ähneln, wurden insbesondere die regionale Arbeitsmarktlage und die regionale Kinderbetreuungssituation berücksichtigt. Das Datenmaterial stammt aus dem Data Warehouse (DWH) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und vom Statistischen Bundesamt (Destatis). Das Regionen-Matching erfolgte dabei auf Kreisebene, da die Daten des Statistischen Bundesamtes nicht auf Arbeitsagenturebene, die Daten der Bundesagentur aber sowohl auf Kreis- als auch auf Agenturebene erhältlich sind. Kreise

²⁰ Das Verfahren wurde von Dr. Katrin Drasch während der Zeit ihrer Mitarbeit im Projekt entwickelt.

stellen somit die kleinstmögliche räumliche Einheit dar. Als Stichtag für die Kreisdaten wurde der 31.12.2008 ausgewählt (unmittelbar vor Beginn des Programmes Anfang 2009). Aus den Daten wurden für das anschließende Matching häufig Anteilswerte berechnet, da diese nicht in Bezug zur Größe eines Kreises und der damit verbundenen Einwohnerzahl stehen.

In einem ersten Schritt wurde auf Basis von inhaltlichen Überlegungen eine Reihe von Faktoren für die Ermittlung der Vergleichsregionen in Betracht gezogen. Bei den statistischen Matching-Analysen zur Ermittlung der Vergleichsregionen wurde dann folgendermaßen vorgegangen: In einem ersten Schritt wurden t-Tests auf gleiche Mittelwerte durchgeführt. Alle Variablen, die ausreichend zwischen den Kreisen variierten (im vorliegenden Fall ein Signifikanzniveau kleiner als 0.3 aufwiesen), sowie inhaltlich zentrale Variablen (wie z. B. die Berufsrückkehrerinnen-Quote) wurden im nächsten Schritt für das Matching herangezogen. Dies sind im Einzelnen:

- Anteil gemeldeter Stellen im Tertiärsektor an allen gemeldeten Stellen
- Anteil geringfügig Beschäftigter an allen Beschäftigten
- Anteil geringfügig beschäftigter Frauen an allen beschäftigten Frauen
- Frauenanteil in geringfügiger Beschäftigung
- Frauenanteil in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung
- Kinderbetreuungsquote unter 3 Jahren
- Kinderbetreuungsquote 3–6 Jahre
- Ganztagskinderbetreuungsquote unter 3 Jahre
- Ganztagskinderbetreuungsquote 3–6 Jahre
- Tertiärisierungsgrad
- Einwohner pro Quadratkilometer
- Arbeitslosenquote
- Frauenarbeitslosenquote
- Anteil der Berufsrückkehrerinnen an den weiblichen Arbeitslosen 2009
- Anteil der Berufsrückkehrerinnen an den weiblichen Arbeitsuchenden 2009

Die Zahl an Kreisen in Deutschland ließ es nicht zu, die Nachbarlandkreise aller Kreise vollständig als mögliche Matching-Partner auszuschließen. Daher wurde die Distanzmatrix des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2009) herangezogen, um zu nahe an einem Kreis mit ESF-Trägern liegende Kreise als mögliche Vergleichskreise auszuschließen. Hierbei wurden die Distanzen der jeweiligen Kreismittelpunkte verwendet. Somit konnten mögliche „Spillover-Effekte“ des ESF-Programms in einem Kreis auf dessen Nachbarkreis (z. B. könnten PWE-geförderte Frauen Arbeitsplätze im Nachbarkreis aufnehmen, die dann den dortigen potenziellen Berufsrückkehrerinnen nicht mehr zur Verfügung stünden) ausgeschlossen werden. Zusätzlich ließ sich vermeiden, dass Frauen, die bei einem PWE-Träger in einem Kreis teilnehmen, aber im Nachbarkreis wohnen, sowohl als Vergleichsperson als auch als Zielperson in die Stichprobe gelangen. Mit Hilfe der Distanzmatrix wurden alle Kreise als Vergleichskreis ausgeschlossen, die – bezogen auf die Kreismittelpunkte – nicht mindestens 50 km vom Vergleichskreis entfernt sind.

Auf Basis der vom IT- und Informationsmanagement (ITM) des IAB bereitgestellten Daten zu gemeldeten Berufsrückkehrerinnen auf Kreisebene wurde abgeschätzt, wie viele Vergleichskreise pro Trägerkreis auszuwählen waren. Die Zuordnung der Teilnehmerzahl auf die Trägerkreise erfolgte dabei manuell, da der Name der Kreise nicht unbedingt dem Trägerstandort entspricht, in einigen Kreisen zwei Träger arbeiten, und ein in zwei Kreisen tätiger Träger für diese gemeinsam Daten geliefert hat. In einem iterativen Verfahren wurde ermittelt, dass maximal zehn Vergleichsregionen pro Trägerkreis erforderlich waren, um die erforderliche Zahl von Vergleichspersonen in allen Trägerkreisen zu sichern. Insgesamt erfolgte ein dreißigfaches Oversampling der potenziellen Vergleichspersonen.

Durch das Matching-Verfahren wurden die jeweils „nächsten Nachbarn“ der Trägerkreise ermittelt; dabei sollten die Zugehörigkeit zur ESF-Zielregion „Konvergenz“ und „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ exakt übereinstimmen. Als Distanzmaß wurde die Mahalanobis-Distanz gewählt. Zusätzlich durfte ein Kreis nicht als Matching-Partner für mehr als einen Kreis fungieren. Abhängig vom Trägerkreis wurden die Vergleichspersonen letztlich aus mindestens einem und maximal acht Vergleichskreisen gezogen.

Aus den Vergleichsregionen wurden im zweiten Schritt hinreichend viele zu befragende Vergleichspersonen bestimmt. Diese wurden für die 1. Befragungskohorte aus Frauen ausgewählt, die im 4. Quartal 2009 bzw. 1. Quartal 2010 bei einer Agentur für Arbeit oder einem Grundsicherungsträger mit dem Status „Berufsrückkehrerin“ gemeldet waren. Für die 2. Befragungskohorte mussten sie im 4. Quartal 2010 bzw. 1. Quartal 2011 entsprechend registriert sein.

Die Auswahl der zu befragenden Vergleichspersonen erfolgte wiederum mit Hilfe statistischer Matching-Verfahren, diesmal auf Individualebene. Auf Basis der verfügbaren Informationen wurden für die Unterstützungskundinnen sowie für die potenziellen Vergleichspersonen (bei der Arbeitsagentur bzw. dem Grundsicherungsträger als arbeitssuchend oder arbeitslos registrierte Berufsrückkehrerinnen) die Teilnahmewahrscheinlichkeiten am Programm geschätzt. Hierbei wurden folgende Informationen, die sowohl in den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit als auch in den Daten der Träger in ausreichender Qualität vorhanden waren, herangezogen:

- Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht-deutsch)
- Geburtskohorte der Frau: 1945/1959, 1960/1964, 1965/1969, 1970/1974, 1975/1979, 1980/1984, 1985/1989
- Zahl der Kinder (1 Kind (in seltensten Fällen kein Kind)/ mehr als 1 Kind)
- Schulabschluss: kein Hauptschulabschluss; Hauptschulabschluss; Mittlere Reife; (Fach-) Abitur; keine Informationen vorhanden
- Ausbildungsniveau: keine abgeschlossene Berufsausbildung; Ausbildung; Meister; Hochschule; Promotion; keine Information vorhanden
- Bezug von Arbeitslosengeld 1 zum Vergleichszeitpunkt
- Bezug von Arbeitslosengeld 2 zum Vergleichszeitpunkt

Zudem mussten die potenziellen Vergleichspersonen aus den vorher zugeordneten Vergleichskreisen des jeweiligen Kreises stammen, in dem der Träger angesiedelt ist. Jeder Teilnehmerin wurden zehn Nicht-Teilnehmerinnen der zugehörigen Vergleichskreise mit einer etwa ebenso hohen (hypothetischen) Teilnahmewahrscheinlichkeit am PWE-Programm zugeordnet.

Die Zuordnung der Teilnehmerinnen erfolgte in zehn separaten Schritten, so dass im ersten Schritt die erstbeste potenzielle Vergleichsperson, im zweiten Schritt die zweitbeste potenzielle Vergleichsperson usw. zugeordnet wurde. Die ersten fünf potenziellen Vergleichspersonen waren dabei mindestens sechs Monate vor dem Vergleichszeitraum nicht bei der Bundesagentur für Arbeit als Berufsrückkehrerin gemeldet. Aufgrund von Datenproblemen am rechten Rand bei der Stichprobenziehung im August 2010 war es notwendig, im November 2010 eine erneute Stichprobenziehung durchzuführen.

Verlauf der Befragung und Ausfallprozesse

Die Befragungen selbst erfolgten telefonisch. Laut Angebot des Befragungsinstituts wurde eine Telefonnummer mindestens achtmal zu verschiedenen Tagen und über mehrere Tage verteilt angerufen, wenn sich nur ein Anrufbeantworter meldet oder niemand abnimmt. Mindestens ein Kontaktversuch erfolgte an einem Samstag.

Tabelle 51: Ausfallprozesse bei den Teilnehmerinnen, Zugangskohorte 1

	Zugangskohorte 1		
	Befragung 1	Befragung 2	Befragung 3
Qualifizierungspässe	559		
Bereitschaft zur 2. Befragung	-	315	
Bereitschaft zur 3. Befragung	-	-	217
realisierte Interviews	329 (A)	226	182
davon: CM abgeschlossen	214 (65% von A)	204	178
Ausfälle bei Interviews	40 Qualitätsmängel-Pässe	38 neutrale Ausfälle	9 neutrale Ausfälle
	70 neutrale Ausfälle	25 nicht erreicht	19 nicht erreicht
	66 nicht erreicht	22 Verweigerungen	6 Verweigerungen
	41 Verweigerungen	3 Interviews abgebrochen	1 Interview abgebrochen
	13 Interviews abgebrochen		

Zu beachten ist, dass die *befragten* Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen trotz der oben beschriebenen Auswahlprozedur keine „statistischen Zwillinge“ sind. Dies liegt vor allem daran, dass nicht alle ausgewählten Frauen tatsächlich an der Befragung teilnahmen. Darüber hinaus stehen auf Basis der Befragungsdaten Informationen (z. B. über das Haushaltseinkommen) zur Verfügung, die bei der Auswahl der Vergleichsgruppe wichtig sein könnten, in den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit aber nicht erfasst sind.

Insgesamt wurden für beide Zugangskohorten damit 3.479 Interviews realisiert, davon 1.577 mit PWE-Teilnehmerinnen und 1.902 mit Nicht-Teilnehmerinnen, die ausschließlich durch die Bundesagentur für Arbeit betreut wurden. Dabei wurden in der ersten Zugangskohorte 1.808 Interviews geführt, 736 davon mit Teilnehmerinnen und 1.072 mit Nicht-Teilnehmerinnen. In der zweiten Kohorte erfolgten insgesamt 1.671 Interviews, davon 841 Interviews mit

PWE-Teilnehmerinnen und 830 Interviews mit Nicht-Teilnehmerinnen. 775 Frauen (95 Prozent) in der ersten Befragung der ersten Kohorte hatten sich bereiterklärt, auch für die zweite Befragung etwa sechs Monate später zur Verfügung zu stehen. Mit 574 dieser Frauen (226 Teilnehmerinnen und 348 Nicht-Teilnehmerinnen) konnten in der zweiten Befragung tatsächlich Interviews durchgeführt und abgeschlossen werden. In der dritten Befragung der ersten Kohorte wurden 421 Frauen befragt; 182 Teilnehmerinnen und 280 Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 51). In der zweiten Kohorte erklärten sich insgesamt 900 Frauen (96 Prozent) bereit, an einer zweiten Befragung teilzunehmen. In der ersten Befragung wurden 940 Interviews realisiert, 466 mit Teilnehmerinnen und 474 mit Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 52). 447 Teilnehmerinnen zeigten in der ersten Befragung Interesse an einer Folgebefragung. Tatsächlich konnten dann 375 Interviews mit Teilnehmerinnen und 356 Interviews mit Nicht-Teilnehmerinnen realisiert werden. Insgesamt nahmen 731 Frauen an der zweiten Befragung teil (Tabelle 3). Insgesamt erwies sich die Panelbereitschaft der Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen als sehr hoch.

Ausfälle kamen in den letzten Befragungswellen der beiden Kohorten vor allem dadurch zustande, dass Frauen keinen Telefonanschluss hatten (neutrale Ausfälle) bzw. nicht erreicht werden konnten (Tabelle 51 und Tabelle 52). Für beide Kohorten ist der Ausschöpfungsgrad gut.

Tabelle 52: Ausfallprozesse bei den Teilnehmerinnen Zugangskohorte 2

	Zugangskohorte 2	
	Befragung 1	Befragung 2
Qualifizierungspässe	746	
Bereitschaft zur 2. Befragung	-	447
realisierte Interviews	466 (A)	373
davon: CM abgeschlossen	281 (60% von A)	352
Ausfälle bei Interviews	55 neutrale Ausfälle	18 neutrale Ausfälle
	127 nicht erreicht	35 nicht erreicht
	34 Verweigerungen	17 Verweigerungen
	1 Interview abgebrochen	1 Interview abgebrochen

Tabelle 53 und Tabelle 54 beschreiben den Teilnahmestatus der Teilnehmerinnen der beiden Zugangskohorten zu den einzelnen Befragungszeitpunkten.

Während der ersten Befragung der ersten Kohorte – 6 bis 15 Monate nach Förderbeginn – hatten etwa zwei Drittel (214 von 329) der befragten Teilnehmerinnen das Case Management bereits abgeschlossen. Von den 226 Teilnehmerinnen der zweiten Befragung befanden sich – 12 bis 21 Monate nach Förderbeginn – nur noch 22 im Case Management. Die dritte Befragung wurde mit 182 Teilnehmerinnen realisiert, 16 von ihnen hatten inzwischen das Case Management abgeschlossen, 2 Teilnehmerinnen befinden sich zum Befragungszeitpunkt noch im Case Management.

Tabelle 53: Teilnahmestatus zum Befragungszeitpunkt, Zugangskohorte 1

	Befragung 1	Befragung 2	Befragung 3
realisierte Interviews	329	226	181
CM in Befragung 1 abgeschlossen	214	137	114
CM in Befragung 2 abgeschlossen	-	67	48
CM in Befragung 3 abgeschlossen	-	-	16
CM noch nicht abgeschlossen	115	21	2

In der zweiten Kohorte hatten etwa 60 Prozent (281 von 466) der befragten Teilnehmerinnen 3 bis 15 Monate nach Förderbeginn das Case Management abgeschlossen. In der zweiten Befragung befanden sich von den 375 Teilnehmerinnen nur noch 21 Teilnehmerinnen im Case Management, nach 9 bis 21 Monaten.

Tabelle 54: Teilnahmestatus zum Befragungszeitpunkt, Zugangskohorte 2

	Befragung 1	Befragung 2
realisierte Interviews	464	373
CM in Befragung 1 abgeschlossen	281	224
CM in Befragung 2 abgeschlossen	-	128
CM noch nicht abgeschlossen	178	20

Insgesamt konnten damit durch den zeitlichen Verlauf der Befragungen die ganz überwiegende Mehrzahl der Frauen nach Abschluss des Case Managements befragt werden.

Quellen

Aisenbrey, Silke/Evertsson, Marie/Grunow, Daniela 2009: Is there a Career Penalty for Mother's Time Out? A Comparison between the United States, Germany and Sweden. In: Social Forces 88 (2), S. 573–606.

Allmendinger, Jutta 2010: Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Frankfurt am Main.

Beblo, Miriam/Bender, Stefan/Wolf, Elke 2009: Establishment-level wage effects of entering motherhood. In: Oxford Economic Papers 61 (S1), S. i11–i34.

Böckler Impuls 2012: Atypische Beschäftigung. Zwei Jahrzehnte Flexibilisierung: Ein Drittel arbeitet atypisch (17), S. 4–5.

Böhm, Kathrin/Drasch, Katrin/Götz, Susanne/Pausch, Stephanie 2011: Frauen zwischen Beruf und Familie. Potenziale für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht Nr. 23.

Boll, Christina 2010: Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. In: Wirtschaftsdienst Heft 90 (10), S. 700–702.

Büchel, Felix 1998: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland, Bielefeld.

Bundesministerium des Innern (BMI) 2012: Immer mehr Frauen in den Neuen Ländern machen sich selbstständig. Pressemitteilung vom 1.11.12. http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/10/neue_laender.html

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2011a: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2011b: Freiwilliges Engagement. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/freiwilliges-engagement,did=172518.html>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2010a: Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. 4. Auflage, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2010b: Perspektive Wiedereinstieg – Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2008: ESF-Bundesprogramm Perspektive Wiedereinstieg – Leitlinien.

Bundesministerium für Gesundheit 2012: Pflegestufen. <http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegebeduerftigkeit/pflegestufen.html>

Bundestagsdrucksache 17/10425 (2012): Schriftliche Fragen mit den in der Woche vom 30. Juli 2012 eingegangenen Antworten der Bundesregierung, 3.8.2012.

Caliendo, Marco/Hujer, Reinhard 2006: The microeconomic estimation of treatment effects – An overview”. In: Allgemeines Statistisches Archiv 90, S. 197–212.

Dallinger, Ursula 1998: Der Konflikt zwischen familiärer Pflege und Beruf als handlungstheoretisches Problem. In: Zeitschrift für Soziologie 27 (2), S. 94–112.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) 2012: Selbstständigkeit in Deutschland: der Trend zeigt seit langem nach oben, DIW Wochenbericht Nr. 4.

Drasch, Katrin 2013: The re-entry of mothers in Germany into employment after family-related interruptions. Empirical evidence and methodological aspects from a life course perspective. IAB-Bibliothek, 343, Bielefeld.

Drasch, Katrin 2012: Between familial imprinting and institutional regulation. Family related employment interruptions of women in Germany before and after the German reunification. IAB Discussion Paper, 9. Nürnberg.

Elsas, Susanne/Wölfel, Oliver/Heineck, Guido 2013: Familienpolitik und Erwerbsrückkehr von Müttern – Eine Analyse mit Daten des SOEP. In: Mühling, Tanja/Rost, Harald/Rupp, Marina (Hg.): Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes. Opladen, S. 103–137.

ESF-Regiestelle/Serviceestelle „Perspektive Wiedereinstieg“ 2012a: Kurzbericht zur inhaltlichen Programmumsetzung 9/2012. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.

ESF-Regiestelle/Serviceestelle „Perspektive Wiedereinstieg“ 2012b: ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Monitoring-Ergebnisse der 1. Programmphase (1. März 2009 – 29. Februar 2012). Unveröffentlichtes Arbeitspapier.

ESF-Regiestelle/Serviceestelle „Perspektive Wiedereinstieg“ 2011: Quantitative Ergebnisse aus dem Monitoring der ESF-Regiestelle. Präsentation bei der 5. Trägerkonferenz am 9./10.5.2011 in Augsburg. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.

Ejrnæs, Mette/Kunze, Astrid 2012: Work and wage dynamics around childbirth. CESifo working papers Public finance 3710.

Feider, Cornelia 2006: Berufsrückkehrerinnen: Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive. Bielefeld.

- Flick, Uwe 2010:** Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 3. Auflage, Reinbek bei Hamburg.
- Fthenakis, Wassilios E./Kalicki, Bernhard/Peitz, Gabriele 2002:** Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie, Opladen.
- Fuchs, Johann/Weber, Brigitte 2010:** Umfang und Struktur der westdeutschen Stillen Reserve. Aktualisierte Schätzungen. IAB-Forschungsbericht Nr. 11, Nürnberg.
- Fuchs, Johann/Zika, Gerd 2010:** Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht Nr. 12.
- Geyer, Johannes/Haan, Peter/Spieß, Katharina C./Wrohlich, Katharina 2012:** Elterngeld führt im zweiten Jahr nach Geburt zu höherer Erwerbsbeteiligung von Müttern. DIW Wochenbericht Nr. 9, Berlin.
- Gottschall, Karin/Bird, Katherine 2003:** Family Leave Policies and Labor Market Segregation in Germany: Reinvention or Reform of the Male Breadwinner Model? In: Review of Policy Research – Special Issue on Gender and Work Place Policies 20 (1), S. 115–134.
- Götz, Susanne/Ruppe, Kathi/Schreyer, Franziska 2012:** Beruflicher Wiedereinstieg nach langer Unterbrechung: Neuanfang mit Hindernissen. In: IAB-Forum, Nr. 1, S. 12–17.
- Grunow, Daniela/Müller, Dana 2012:** Kulturelle und strukturelle Faktoren bei der Rückkehr in den Beruf. Ostdeutsche, westdeutsche und ost-west-mobile Mütter im Vergleich. IAB Discussion Paper, 2, Nürnberg.
- Grunow, Daniela/Aisenbrey, Silke/Evertsson, Marie 2011:** Familienpolitik, Bildung und Berufskarrieren von Müttern in Deutschland, USA und Schweden. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63, S. 395–430.
- Haag, Christian 2013:** Berufsrückkehr im Kontext selbstständiger Erwerbstätigkeit. In: Mühling, Tanja/Rost, Harald/Rupp, Marina (Hg.): Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes, Opladen, S. 279–296.
- Hirschle, Jochen 2011:** Familie, Geschlecht und Klassenmobilität: Der Einfluss der Geburt eines Kindes auf die Berufskarrieren von Frauen und Männern. In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik 20 (2), S. 112–126.
- Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens 2012:** Umstrittene Minijobs. Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht Nr. 24.
- Keck, Wolfgang 2012:** Die Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Beruf. Studien zur Gesundheits- und Pflegewissenschaft, Bern.
- Keck, Wolfgang/Saraceno, Chiara 2009:** Balancing elderly care and employment in Germany. WZB Discussion Paper 401, Berlin.

Kleinert, Corinna 2011: West/Ost-Vergleich: Ostdeutsche Frauen häufiger in Führungspositionen, IAB-Kurzbericht Nr. 3.

Kluve, Jochen/Tamm, Markus 2009: Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit. Studie zu den Auswirkungen des BEEG auf die Erwerbstätigkeit und die Vereinbarkeitsplanung. Endbericht, Essen.

Knittel, Tilmann/Henkel, Melanie/Poschmann, Katharina/Steiner, Michael 2012: Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2010. Dossier. (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.

Kreyenfeld, Michaela/Geisler, Esther 2006: Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung 18 (3), S. 333–360.

Kuhlenkasper, Torben/Kauermann, Göran 2009: Duration of maternity leave in Germany: A case study of nonparametric hazard models and penalized splines. SOEPpapers on Multi-disciplinary Panel Data Research 213, Berlin.

Lamnek, Siegfried 2010: Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch, 5. überarbeitete Auflage, Weinheim/Basel.

Lamnek, Siegfried 2005: Gruppendiskussion. Theorie und Praxis, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage, Weinheim/Basel.

Lauterbach, Wolfgang 1994: Berufsverläufe von Frauen: Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt. Lebensverläufe und gesellschaftlicher Wandel, Frankfurt am Main.

Leitlinien 2011: ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“; Programmphase: 01.03.2012 – 31.12.2013; (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.

Mayring, Philipp 2010: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim.

Nelles, Hans-Georg 2011: Väter und der Wiedereinstieg der Partnerin. Ergebnisse qualitativer Interviews, (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.

Plicht, Hannelore/Schreyer, Franziska 2002: Methodische Probleme der Erfassung von Adäquanz der Akademikerbeschäftigung. In: Kleinhenz, Gerhard (Hg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250), Nürnberg, S. 531–545.

Pohl, Carsten 2010: Der zukünftige Bedarf an Pflegearbeitskräften in Deutschland: Modellrechnungen für die Bundesländer bis zum Jahr 2020. In: Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 35 (2), S. 357–378.

- Puhani, Patrick/Sonderhof, Katja 2011:** The Effects of Parental Leave on Training for Young Women. In: Journal of Population Economics 24 (2), S. 731–760.
- Reinecke, Meike/Gess, Christopher/Stegner, Kristina/Kröber, Robert 2011:** Machbarkeitsstudie „Haushaltsnahe Dienstleistungen für Wiedereinsteigerinnen“, (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.
- Rosenthal, Gabriele 2008:** Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 2. korrigierte Auflage, Weinheim/München.
- Rupp, Marina/Beier, Loreen 2013:** Berufsverläufe von Müttern im Kontext der neuen Elterngeldregelung. In: Mühling, Tanja/Rost, Harald/Rupp, Marina (Hg.): Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes, Opladen, S. 69–102.
- Schneider, Thorsten/Drobnic, Sonja/Blossfeld, Hans-Peter 2001:** Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen. In: Zeitschrift für Soziologie 30 (5), S. 362-383.
- Schulz, Florian/Rost, Harald 2012:** Hausarbeitsteilung und Erwerbsunterbrechung von Müttern unter den Bedingungen des neuen Elterngeldgesetzes. In: Zeitschrift für Familienforschung 24 (1), S. 27–45.
- Statistisches Bundesamt (destatis) 2012:** 3,7 Millionen Erwerbstätige wollen mehr, knapp 1 Million weniger arbeiten, Pressemitteilung Nr. 392 vom 13.11.2012. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/11/PD12_392_132.html;jsessionid=EF17E01B77D32FAB9A5DB931FD9F1800.cae3
- Strauß, Susanne 2010:** Familienunterbrechungen im Lebensverlauf als Ursache kumulativer Geschlechterungleichheiten. In: Bolder Axel et al.: Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?, Wiesbaden, S. 89–104.
- Stuth, Stefan/Hennig, Marina/Allmendinger, Jutta 2009:** Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, WZB Discussion Paper 2009–001, Berlin.
- TNS Infratest Sozialforschung 2011:** Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Vogel, Claudia 2009:** Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 42 (2), S. 170–181.
- Wanger, Susanne 2011:** Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 09.
- Weber, Andrea M. 2004:** Wann kehren junge Mütter auf den Arbeitsmarkt zurück? Eine Verweildaueranalyse für Deutschland. ZEW Discussion Paper Nr. 04–08.

Weinkopf, Claudia/Hieming, Brigitte 2007: Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und haushaltsnahe Dienstleistungen. (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.

Wippermann, Carsten 2011: Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.

Wrohlich, Katharina/Berger, Eva/Geyer, Johannes/Haan, Peter/Sengül, Denise/Spieß, Katharina/Thiemann, Andreas 2012: Elterngeld-Monitor. Kurzfassung. (Hg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Berlin.

Ziefle, Andrea 2009: Familienpolitik als Determinante weiblicher Lebensverläufe? – Die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf Familien- und Erwerbsbiographien in Deutschland, Wiesbaden.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20179130
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
Fax: 030 18555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: September 2013

Gestaltung: www.avitamin.de

- * Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.