

Diener, Katharina et al.

Research Report

Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung: Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms "Perspektive Wiedereinstieg" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

IAB-Forschungsbericht, No. 7/2015

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Diener, Katharina et al. (2015) : Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung: Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode des ESF-Programms "Perspektive Wiedereinstieg" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, IAB-Forschungsbericht, No. 7/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/126515>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

IAB-Forschungsbericht

7/2015

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung

Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode
des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“
des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Katharina Diener
Susanne Götz
Franziska Schreyer
Gesine Stephan
Julia Lenhart
Natascha Nisic
Julia Stöhr

ISSN 2195-2655

Rückkehr ins Berufsleben nach familienbedingter Unterbrechung

Befunde der Evaluation der zweiten Förderperiode
des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“
des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Katharina Diener (IAB)

Susanne Götz (IAB, Universität Augsburg)

Franziska Schreyer (IAB)

Gesine Stephan (IAB, Universität Erlangen-Nürnberg)

Julia Lenhart (IAB)

Natascha Nisic (Universität Hamburg)

Julia Stöhr (IAB)

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	10
1.1	Das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“	10
1.2	Forschungsstand zu Erwerbsunterbrechung und Wiedereinstieg	12
2	Befunde der quantitativen Evaluation	17
2.1	Daten und Methoden	17
2.1.1	Befragungen	18
2.1.2	Auswahl typischer und ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen	19
2.2	Die potentiellen Wiedereinsteigerinnen	22
2.2.1	Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale	22
2.2.2	Erwerbstätigkeit vor der Erwerbsunterbrechung	24
2.2.3	Gründe für die Erwerbspause	26
2.2.4	Partnermerkmale und Unterstützung durch den Partner	27
2.2.5	Einstellungen zur Mütter-Berufstätigkeit	33
2.2.6	Kinder und Betreuungssituation	33
2.2.7	Arbeitsteilung im Haushalt und Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen	35
2.3	Der Wiedereinstiegsprozess	49
2.3.1	Nutzung von Fördermodulen	50
2.3.2	Nutzung von Hochschulangeboten	51
2.3.3	PWE-Online	51
2.3.4	Abbrüche der Förderung	54
2.3.5	Zufriedenheit mit der Betreuung	55
2.3.6	Motivation zur Arbeitssuche	56
2.3.7	Arbeitssuche und Bewerbungsaktivitäten	57
2.3.8	Registrierung und Leistungsbezug	58
2.3.9	Konzessionsbereitschaft und Arbeitszeitwünsche	59
2.3.10	Selbstständigkeit als Alternative	61
2.4	Der Wiedereinstieg	62
2.4.1	Vermittlung, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitgeber	62
2.4.2	Erwerbsquoten, Arbeitszeit und Fördereffekte	64
2.4.3	Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen	66
2.4.4	Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers	68
2.4.5	Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit	68
2.4.6	Work-Life-Balance und Zufriedenheit mit der Gesundheit	69
3	Befunde der qualitativen Implementationsstudie	71
3.1	Daten und Methoden	71
3.2	Gruppendiskussionen mit Trägern zu vollzeitnahe Wiedereinstieg	72
3.2.1	Frauen mit vollzeitnahe oder -ferne Wiedereinstieg	72
3.2.2	Partner, Kinder und haushaltsnahe Dienstleistungen	74
3.2.3	Regionaler Arbeitsmarkt und Arbeitgeber	76
3.2.4	Finnland und Schweden als Modelle guter Praxis	76
3.2.5	Empfehlungen der Modellträger	78

3.3 Gruppendifkussionen mit Trägern zu haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL)	79
3.3.1 Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen	80
3.3.2 Qualifizierung und Wiedereinstieg in haushaltsnahen Dienstleistungen.....	82
3.3.3 Empfehlungen der Modellträger.....	84
4 Ergebnisse im Überblick	85
4.1 Vorgehen und Ergebnisse der quantitativen Evaluation	85
4.2 Vorgehen und Ergebnisse der qualitativen Implementationsstudie	90
4.3 Abschließende Einschätzung	92

Anmerkungen: Das Autorinnenteam dankt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für die finanzielle Förderung des Forschungsprojektes. Für die vertrauensvolle Zusammenarbeit danken wir insbesondere Dr. Martina Gräfin von Bassewitz, Sabine Christen und Thomas Fischer aus dem BMFSFJ sowie Eva Peters, Heidi Holzhauser und Dagmar Boye von der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA). Weiterhin möchten wir Ulrike Schasse und Christoph Schwamborn von der ESF-Regiestelle für die stets gute Kooperation danken. Bei uzbonn – und dort insbesondere bei Barbara Laubach, Dr. Astrid Mayerböck und Claus Mayerböck – bedanken wir uns für die professionelle Durchführung der Befragungen. Für die professionelle Transkription der Diskussionen in Fokusgruppen danken wir Dr. Susanne Fuß (Fonoskript). Für umfangreiche Unterstützung in verschiedenen Phasen des Projekts bedanken wir uns bei dem Bereich ITM und dem Justitiariat des IAB sowie bei Dr. Gerhard Krug, Sebastian Becker, Dr. Arne Bethmann und Patrick Kreß. Für exzellente Projektassistenz danken wir Julia Cachay, Santa Donhauser, Jan Hiller und Yvonne Wetsch. Für sehr hilfreiche Hinweise danken wir Susanne Wanger und Dr. Cordula Zabel.

Zusammenfassung

Im März 2012 startete bundesweit das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in die zweite Förderperiode. Ziel des Programms war es, potenziellen Berufsrückkehrerinnen den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern und hierdurch mittelfristig den drohenden Fachkräftemangel abzufedern. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei unter anderem den Themen vollzeitnaher beruflicher Wiedereinstieg sowie haushaltsnahe Dienstleistungen.

Ziel der quantitativen Evaluation ist es erstens, die potentiellen Wiedereinsteigerinnen, ihren Wiedereinstiegsprozess und den Wiedereinstieg selbst zu beschreiben. Zweitens soll aufgezeigt werden, wie sich diese Frauen von typischen Wiedereinsteigerinnen unterscheiden, die sich bei der BA als Berufsrückkehrerinnen registrieren. Hierzu erfolgt ein Vergleich mit einer Zufallsstichprobe von Berufsrückkehrerinnen aus denselben Arbeitsmarktregionen, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit als suchend registriert haben (typische Nicht-Teilnehmerinnen). Drittens soll untersucht werden, ob sich die Arbeitsmarktergebnisse der Teilnehmerinnen von denen ähnlicher registrierter Berufsrückkehrerinnen (ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen) unterscheiden, die nicht an dem Programm teilgenommen haben. Zentrale Befunde sind:

- Hohe Zufriedenheit mit dem Programm: Fast 80 Prozent der Teilnehmerinnen des Programms sind mit diesem sehr zufrieden oder zufrieden. Im Vergleich dazu trifft dies nur auf fast 40 Prozent der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen zu, die durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Träger der Grundsicherung unterstützt werden.
- Während der Teilnahme steigt die Motivation: Die Motivation zur Arbeitssuche war bei den Teilnehmerinnen (wie auch bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) vor dem Förderbeginn geringer als bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen. Dies ändert sich jedoch im Laufe der Förderung. Bei der Hälfte der Teilnehmerinnen ist im Laufe des Wiedereinstiegsprozesses die Motivation gestiegen. Dies gilt nur für jede dritte ähnliche Nicht-Teilnehmerin und für jede vierte typische Nicht-Teilnehmerin.
- Vergleichsweise hohe Wiedereinstiegsquoten: Die Erwerbsquoten der Teilnehmerinnen sind zum Befragungszeitpunkt mit 62 Prozent signifikant höher als die der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen (52 Prozent). Der Wiedereinstieg erfolgt dabei hauptsächlich in Teilzeit. Nur jeweils sechs Prozent der Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen arbeiten in Vollzeit.
- Vergleichsweise häufige Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen (HDL): Teilnehmerinnen (14 Prozent) nutzen HDL doppelt so häufig wie ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen (7 Prozent). Hauptgründe dafür, HDL nicht in Anspruch zu nehmen, sind fehlende Bedarfe und fehlende finanzielle Mittel.

Die qualitative Implementationsstudie liefert vertiefte Einblicke in die Schwerpunktthemen vollzeitnaher Wiedereinstieg, haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL) und Pflege von Angehörigen. Zu den ersten beiden Themen wurden insgesamt vier Diskussionen in Fokusgruppen mit Expertinnen und Experten der Modellträger durchgeführt. Zentrale Befunde sind hier:

- *Wiedereinstieg zunächst in Teilzeit kann nachhaltiger sein:* Die Expertise der Modellträger zum Thema vollzeitnaher Wiedereinstieg wurde in zwei Gruppendiskussionen erhoben. Ihren Erfahrungen nach sind hochqualifizierte Frauen mit ehemals hohem Einkommen eher bereit, mit größerem Stundenumfang wieder einzusteigen – nachdem sie die Erfahrung gemacht haben, dass es in ihrem Berufsfeld (etwa im Marketing oder Controlling) oft keine adäquaten Teilzeitstellen gibt. Die familiäre und finanzielle Situation der Projektteilnehmerinnen kann diese aber auch zu vollzeitnaher Erwerbsarbeit zwingen – so etwa Alleinerziehende oder wenn der Partner krank oder arbeitslos ist. Ostdeutsche Frauen sehen es – aus finanziellen Gründen, aber auch aufgrund der kulturellen Prägung – als selbstverständlicher an, vollzeitnah zu arbeiten. Insgesamt betonen die Modellträger, dass beim Ziel des vollzeitnahen Wiedereinstiegs die individuelle Situation der PWE-Teilnehmerin und ihrer Familie nie aus dem Blick geraten darf. Gerade bei langjähriger Erwerbsunterbrechung kann ein vollzeitnaher Wiedereinstieg zunächst überfordern und Teilzeitarbeit zumindest vorübergehend sinnvoll sein. Nachhaltigkeit sollte im Vordergrund stehen und im jeweiligen Einzelfall mit dem Ziel des vollzeitnahen Wiedereinstiegs abgewogen werden.
- *Wiederholte Sensibilisierung für Haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL) sinnvoll:* Als einen Grund für die Nicht-Nutzung von HDL beschreiben die Modellträger in zwei weiteren Gruppendiskussionen tief verankerte traditionelle Geschlechterbilder mancher Frauen, die ihnen eine Delegation an externe Dienstleister kaum erlauben. Partner sind häufig offener für HDL als ihre Frauen. Insgesamt soll den Trägern zufolge der Prozess des Wiedereinstiegs wiederholt für die Sensibilisierung für HDL als Entlastungsmöglichkeit für die Frauen genutzt werden: Mit konkreter werdender Rückkehr ins Erwerbsleben sinken oft die Vorbehalte. Die Träger empfehlen die Nutzung von HDL bereits vor dem eigentlichen Wiedereinstieg, der dann zeitlich wie psychisch entlastet sein könnte.

Abstract

In collaboration with the German Federal Employment Office, the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth has continued the pilot program “Women’s Labour Market Re-entry Perspectives”, which is co-financed by the European Social Fund. The aim of the program is to support the re-entry of women into the labour market after a family-related absence from work of at least three years. The Institute for Employment Research presents an evaluation study of the program that is composed of quantitative and qualitative elements.

A first topic of the quantitative study is the process of returning to the labour market, and its supporting and restraining factors. Second, selection into the program is analysed by comparing participating women with a randomly drawn group of women who are registered at the Federal Employment Agency with the aim to re-enter the labour market (typical non-participants). Third, the effectiveness of the program is analysed by comparing participating women with a comparison group of similar women who are registered as searching for a job at the Federal Employment Agency after a family-related break (similar non-participants). Particular attention is given to a re-entry into (nearly) full-time work and the support women obtain from their partner and household-related services. Main results of the quantitative evaluation are:

- High satisfaction with the program: 80 percent of participants are (very) satisfied with the program. In comparison, only 40 percent of similar non-participants are (very) satisfied with their support.
- Increasing motivation: Before entering the program or registering with the Federal Employment Agency, the motivation to search for a job was lower among unemployed participants than among typical non-participants. This changed during treatment: Search motivation increased for half of the participants, and for only every third woman of the comparison group.
- Comparatively high re-entry rates: Overall employment rates of participants are higher (62 percent) than those of the similar non-participants (52 percent). After their re-entry, most women worked part-time. Only six percent (ten percent of those taking up work) of participants and similar non-participants took up full-time work.
- Household-related services: Participants of the program use household-related services more often (14 percent) than similar non-participants (7 percent). Reasons for denying such services are lack of demand and financial reasons.

Main results of the qualitative implementation study are:

- An initial re-entry in part-time instead of full-time work can be more sustainable: Experts working for program providers stress family reasons and the financial situation of the household as important determinants of working hours. Single mothers or divorced women as well as women whose partners are ill or unem-

ployed more often search for full-time work. Highly qualified women often fail to find an adequate part-time job offer. Thus they might be pushed into re-entering the labour market full-time. Furthermore, experts underline the importance of the individual and family situation of women for the re-entry, which have to be taken into account during mentoring. Especially after very long employment breaks, an initial re-entry into part-time work can foster the sustainability of the return to the labour market.

- Awareness of household-related services should already be encouraged during the process of re-entry: Adherence to traditional gender roles prevents women from using household-related services. As soon as women's labour market re-entry becomes more imminent, however, their open-mindedness towards household-related services increases. As such services can facilitate the re-entry process itself, experts working for program providers recommend to make use of such services already before the re-entry actually occurs.

1 Einführung

Obwohl sich geschlechtsspezifische Rollen und Normen in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben (Grunow/Bauer 2014), sind es weiterhin fast immer Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für die Erziehung von Kindern unterbrechen. Dafür nehmen sie Ungleichheiten im Erwerbs- wie auch im Privatleben in Kauf. So tragen diskontinuierliche Erwerbsbiographien in hohem Maße zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten zuungunsten von Frauen bei (Boll 2010, Beblo/Bender/Wolf 2009) und wirken sich darüber hinaus negativ auf Weiterbildungsbeteiligung und Aufstiegschancen von Frauen aus (Kohaut/Möller 2013, Puhani/Sonderhof 2011). Im Ergebnis schränkt dies die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen erheblich ein. Neben diesen kurz- und mittelfristigen Konsequenzen hat die Erziehung von Kindern, abhängig von Dauer und Anzahl der Erwerbspausen, auch langfristige Folgen für die Alterssicherung. So sind lange Erwerbsunterbrechungen ein treibender Faktor hinter den im Vergleich zu Männern geringen Alterseinkommen und Rentenansprüchen von Frauen. Dieser „gender pension gap“ (BMFSFJ 2011, Frommert/Strauss 2013) resultiert aus langen Erwerbsunterbrechungen sowie einem Wiedereinstieg in geringfügiger oder Teilzeitbeschäftigung anstelle von Vollzeitbeschäftigung und ist insbesondere in den alten Bundesländern ausgeprägt (Frommert/Heien/Loose 2013). Zwar nimmt die Anzahl sogenannter „Langzeiterzieherinnen“ ab, allerdings sank in den letzten Jahren auch die Anzahl der Wiedereinstiege in Vollzeitbeschäftigung zugunsten von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung (ebd.). Nach der Erwerbsphase im Alter kumulieren sich die Folgen dieser Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen in Form von geringeren Rentenansprüchen und einem höheren Armutsrisiko für Frauen (Strauß 2010). So lag der „gender pension gap“ im Jahr 2007 bei rund 60 Prozent (BMFSFJ 2011). Es bedarf daher zur Vermeidung von Altersarmut eines frühen Wiedereinstiegs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder existenzsichernde Selbstständigkeit. Eine stärkere Erwerbsintegration von Müttern und/oder pflegenden Frauen dürfte darüber hinaus den mittelfristig zu erwartenden Fachkräftemangel abfedern (Fuchs/Zika 2010).

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern können Beratungs- und Unterstützungsangebote sein, die den Wiedereinstieg in das Berufsleben nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung erleichtern.

Im Folgenden werden nach einer kurzen Darstellung der „Perspektive Wiedereinstieg“ und des Forschungsstandes in Kapitel 2 die Befunde der quantitativen Evaluation und in Kapitel 3 die Ergebnisse der qualitativen Implementationsstudie des IAB vorgestellt.

1.1 Das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“

Ein wichtiges Politikmodul zur Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs ist vor diesem Hintergrund das ESF-Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE).

Im März 2009 startete – unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) und gefördert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) – in verschiedenen bundesdeutschen Regionen die erste Phase des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE I). Ziel war es, den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer mindestens dreijährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu unterstützen. Diese erste Programmphase wurde durch das IAB im Auftrag des BMFSFJ evaluiert (Diener/Götz/Schreyer/Stephan 2013a, 2013b).

Vom 01.03.2012 bis 31.12.2014 folgte eine zweite Programmphase (PWE II). Die Schwerpunkte von PWE II wurden gegenüber PWE I modifiziert und ausgeweitet. Angestrebt war eine verstärkte Einbindung des (Ehe-)Partners, eine Sensibilisierung für haushaltsnahe Dienstleistungen, Kooperationen mit Hochschulen zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Qualifizierungen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen und die Nutzung von Online-Weiterbildungsangeboten. Übergeordnetes Ziel war, dass die Wiedereinsteigerinnen eine ausbildungsadäquate und mindestens eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung, besser aber eine Vollzeitbeschäftigung, aufnehmen. Die Förderung der zweiten Programmphase richtete sich nicht mehr ausschließlich auf qualifizierte und hochqualifizierte Frauen und Männer. Sie stand als Ausnahme auch gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen offen, die sich für eine Qualifizierung bzw. Beschäftigung im Bereich haushaltsnahe Dienstleistungen interessieren. Die Förderung umfasste nicht nur die Betreuung durch die Träger, sondern gegebenenfalls auch damit verzahnte Aktivitäten von Agenturen für Arbeit und Jobcentern.

Umgesetzt wird das Programm von Projektträgern (z.B. Beratungsstellen für Frauen oder Berufsbildungsträgern) in verschiedenen bundesdeutschen Regionen. Bis zum 31.12.2013 waren diese 18 Träger an zehn, bis zum 31.12.2014 acht Träger an sieben Standorten überwiegend in Westdeutschland. In Bezug auf potenzielle Wiedereinsteigerinnen unterscheidet das Modellprogramm zwischen sogenannten Informationskundinnen (ein bis zwei Termine beim Träger), Beratungskundinnen (drei bis fünf Termine) und Unterstützungskundinnen (mehr als fünf Termine). Maßgeblich für diese Unterteilung sind Beratungsintensität und Unterstützungsart. Das sogenannte Case Management von Unterstützungskundinnen zeichnet sich durch eine einzelfallbezogene Begleitung und Förderung aus. Es handelt sich um einen vergleichsweise intensiven Unterstützungsprozess, bestehend aus Beratung, Planung und Hilfestellung beim Wiedereinstieg, den die Programmteilnehmerinnen durchlaufen.

Wie aus der Begleitforschung zur ersten Programmphase bekannt ist (Diener et al. 2013a, 2013b), erfahren Frauen auf unterschiedlichsten Wegen von dem Programm. Häufig geschieht dies über Medienberichte, Informationsmaterialien, die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in den Agenturen für Arbeit, aber auch über Freunde und Bekannte. Sie können (müssen aber nicht) in den Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit als Berufsrückkehrerinnen registriert sein.

Dieser Bericht präsentiert die Endergebnisse der Evaluation der zweiten Förderperiode von PWE. Das Forschungsvorhaben umfasst zwei Hauptmodule: Die quantitative Wirkungsforschung sowie eine qualitative Implementationsstudie. Angewendet wird also ein Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden. Zur quantitativen Evaluation wurden Teilnehmerinnen am Programm sowie bei der BA und SGB-II-Trägern gemeldete Berufsrückkehrerinnen telefonisch interviewt. Im Rahmen der qualitativen Implementationsstudie wurden insbesondere Gruppendiskussionen mit den Trägern und umfangreiche Literatur- und Dokumentenanalysen durchgeführt. Für Beratungsunterlagen für das BMFSFJ und die BA wurden während der ersten Förderphase erhobenes Material (u.a. biographische Interviews mit Teilnehmerinnen) vertieft ausgewertet und Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) analysiert.

Die quantitative Wirkungsforschung erhebt dabei Informationen zu allen Schwerpunkten von PWE II und ermittelt zentrale Indikatoren zur Arbeitsmarktintegration von Teilnehmerinnen. Sie untersucht insbesondere, ob sich die Erwerbsquoten und Merkmale der wieder aufgenommenen Erwerbsarbeit der im Modellversuch unterstützten Frauen von denen typischer Berufsrückkehrerinnen sowie von denen „statistischer Zwillinge“ unterscheiden, die als Berufsrückkehrerinnen ausschließlich durch die BA oder die Jobcenter unterstützt werden. Die qualitative Analyse bezieht sich zum einen auf die Vereinbarkeit von häuslich geleisteter Pflege und Erwerbstätigkeit in Deutschland. Zum anderen untersucht sie, wie die Träger die Schwerpunkte vollzeitnaher Einstieg und haushaltsnahe Dienstleistungen umsetzen und welche Erfahrungen sie hiermit machen.

Die Ergebnisse der Begleitforschung sollen der Politik Information und Entscheidungshilfen beim Aufbau eines längerfristigen und flächendeckenden Unterstützungsangebots bieten. Evaluationsergebnisse aus PWE I gingen bereits in die Entwicklung eines flächendeckenden Angebots von Unterstützungsleistungen durch die Bundesagentur für Arbeit ein.

1.2 Forschungsstand zu Erwerbsunterbrechung und Wiedereinstieg

Die Entscheidung für eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Allmendinger (2010) hebt drei Bereiche hervor, die sich auf die *Entscheidung für eine und die Dauer der Erwerbsunterbrechung* auswirken: Individuelle Faktoren, kulturelle Faktoren und politische Rahmenbedingungen. Auf individueller Ebene spielen unter anderem das Alter der Frauen, ihr Familienstand, ihre Qualifikation, das Alter ihrer Kinder sowie die Erwerbstätigkeit des Partners wie auch das Haushaltseinkommen eine Rolle. Auf kultureller Ebene ist vor allem entscheidend, wie die hegemonialen Vorstellungen eines Landes von einer „guten Mutter“ und einer „guten Erziehung“ aussehen (Allmendinger 2010: 31). (Familien-)Politische Maßnahmen sind ebenfalls von Bedeutung: Regelungen von Kindererziehungszeiten und Lohnersatzleistungen, regionale Betreuungsmöglichkei-

ten oder auch das Steuerrecht wirken sich auf die Entscheidung, die Erwerbsarbeit zugunsten der Kindererziehung zu unterbrechen, aus.

Auch die Dauer einer Erwerbsunterbrechung kann von diesen Faktoren beeinflusst werden. Wippermann/Wippermann (2010) stellen in ihrer Untersuchung fest, dass Frauen mit einem Kind zwar dazu tendieren, eher kürzer zu unterbrechen, als Frauen mit mehreren Kindern. Dennoch gibt es viele Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit bis zu über zehn Jahre unterbrechen, um teilweise ganz bewusst das traditionelle männliche Ernährermodell zu leben. Die Dauer der Erwerbsunterbrechung ist u.a. auch vom zuletzt ausgeübten Beruf abhängig (Allmendinger/Hennig/Stuth 2009). Ausschlaggebend sind dabei z.B. die Arbeitsbedingungen oder die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa bei Wochenend- und Feiertagsarbeit. Dauerhaft lange Arbeitszeiten mit 40 Wochenstunden und mehr begünstigen beispielsweise eine längere Unterbrechung. Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten dagegen sind einer schnellen Rückkehr förderlich (Allmendinger et al. 2009). Berufsprestige, hohes Bildungsniveau und Einkommen bewirken, dass Frauen ihre berufliche Tätigkeit seltener und kürzer unterbrechen (Feider 2006: 44).

Wippermann (2011) ermittelte in einer Befragung von Müttern, dass 59 Prozent spätestens nach drei Jahren wieder auf den Arbeitsmarkt oder zu ihrem angestammten Arbeitsplatz zurückkehren. Bei immerhin 41 Prozent der Mütter handelt es sich jedoch um Frauen, die erst nach längerer, d.h. mehr als dreijähriger Erwerbsunterbrechung, wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen. Wiedereinsteigerinnen mit mehr als dreijähriger Erwerbsunterbrechung unterscheiden sich hinsichtlich des Wiedereinstiegs stark von Müttern mit einer Erwerbsunterbrechung von weniger als drei Jahren. Erstere „haben eine andere Grundhaltung und eine andere Lebensverlaufs- und Wiedereinstiegsperspektive als Mütter mit kurzer Erwerbsunterbrechung“ (ebd.: 16). Bei vielen dieser Frauen ist es fester Bestandteil des Lebensentwurfes, über mehrere Jahre hinweg für ihre Kinder Sorge zu tragen und ihrem Partner familiäre Verpflichtungen weitestgehend abzunehmen, so dass sich dieser auf seine Erwerbstätigkeit konzentrieren kann. Für andere wiederum hat sich die lange Erwerbsunterbrechung erst im Laufe der Jahre und durch die Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaft mehr oder weniger spontan ergeben.

Frauen haben sich in Bildung und Erwerbstätigkeit stärker den Männern angenähert als dies umgekehrt der Fall ist – im Hinblick auf Familien- und Hausarbeit etwa. Der Großteil der familialen Fürsorge und Hausarbeit wird weiterhin von Frauen geleistet (Lauterbach 1994; Keller/Haustein 2013). Einhergehend damit haben Frauen weiterhin mit entsprechenden Doppelbelastungen zu kämpfen und müssen für sich und die Familie eine gute Work-Life-Balance finden und/oder nicht selten eine Schlechterstellung am Arbeitsmarkt in Kauf nehmen.

Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie, insbesondere bei längerer Dauer, bleiben meist nicht ohne negative *Auswirkungen*. Frauen haben deswegen geringere Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten (Puhani/Sonderhof 2011). Vor allem

Weiterbildungen können Chancen im Hinblick auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung eröffnen. Sie tragen zum Humankapital bei und können durch Höherqualifizierung berufliche Aufstiege ermöglichen, denn mit der Dauer von Erwerbsunterbrechungen verringert sich das Humankapital. Bereits eine einjährige Erwerbspause reduziert das durch Bildungsabschluss und Berufserfahrung erworbene Wissen erheblich (Beblo/Wolf 2002: 83). Berufliches Wissen der Wiedereinsteigerinnen ist bei langer Erwerbsunterbrechung veraltet, auch wenn Berufsrückkehrerinnen von der Erweiterung wichtiger Kompetenzen während der Nicht-Erwerbsphase berichten.¹

Lange Erwerbsunterbrechungen gehen immer auch mit Lohnausfällen einher. Zum einen honorieren Arbeitgeber durchgängige Berufserfahrung grundsätzlich höher als Erwerbserfahrungen, die von Pausen und Unterbrechungen gekennzeichnet sind (Beblo/Wolf 2003). Zum anderen sind langfristige finanzielle Einbußen, etwa in Bezug auf den späteren Rentenanspruch, zu beachten. Erwerbsbiographien und das damit einhergehende Einkommen bestimmen zum Großteil das spätere Rentenniveau. Längere Zeiten der Erwerbsunterbrechung verhindern jedoch beständige und konstante Erwerbsbiographien. Dies steigert das Risiko von Armut im Alter drastisch. Aufgrund der Erwerbszentriertheit führt das deutsche Rentensystem zu großen geschlechtsspezifischen Unterschieden in der durchschnittlichen Rentenhöhe: Die für Frauen typischen Erwerbsverläufe (mit Unterbrechungen, Teilzeitarbeit sowie geringerer Entlohnung) machen sich schließlich in niedrigeren Altersrenten bemerkbar (Dressel/Wanger 2008: 487; Strauß 2010: 96). Abweichungen von einer durchgehenden Erwerbsbiographie wirken sich also nachteilig auf die Rentenhöhe aus. Resümierend lässt sich festhalten, dass Unterbrechungen in der Erwerbsbiographie zu einem verminderten Einkommen führen, welches sich wiederum auf die spätere Alterssicherung auswirkt.

Der *Wiedereinstieg* als solcher ist ein sensibler *Prozess*, der von zahlreichen Unwägbarkeiten begleitet wird und Ängste wecken kann. „Der Wiedereinstieg ins Berufsleben erfolgt [daher] oft auf Raten und mit Umwegen“ (Feider 2006: 44; vgl. dazu auch Diener et al. 2013a). Nichtsdestotrotz bedeutet der Wiedereinstieg in das Erwerbsleben einen wichtigen Schritt für Frauen, sich nach längerer Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Politische und ökonomische Gelegenheitsstrukturen, (berufliche) Sozialisation und kulturelle Normen schlagen sich in individuellen Präferenzen und Handlungen nieder – und damit auch in der Entscheidung, wieder in das Erwerbsleben einzusteigen (Allmendinger et al. 2009: 6).

¹ So berichten Berufsrückkehrerinnen von ihrem Berufsausstieg als Phase der Kompetenzerweiterung: „Sie beschreiben sich selbst als organisierter, sie können leichter Wichtiges von Unwichtigem trennen und mit Stresssituationen besser umgehen als früher“ (Buschner/Haag 2013: 196).

Zahlreiche Faktoren und Hürden erschweren einen Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mitunter erheblich. „Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen/respektive Müttern bewegt sich im Spannungsfeld von ökonomischen Zwängen und institutionellen Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Arbeitsmarktsituation und Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber auch kulturellen Leitbildern“ (Besenthal/Lang 2004: 29). Ebenso wie Grund und Dauer der Erwerbsunterbrechung von diesen Rahmenbedingungen beeinflusst werden, wird auch der Wiedereinstieg von diversen Faktoren bestimmt.

Auf der Makroebene sind dies politische und institutionelle Rahmenbedingungen sowie die in einer Gesellschaft vorherrschenden Werte und Normen. Das Ehegattensplitting beispielsweise begünstigt das männliche Ernährermodell und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, welche meist nicht ohne die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Partner möglich sind (Haag 2013). Doch selbst wenn Frauen in Vollzeit in den Beruf zurückkehren wollen, stellt sich die Frage, ob entsprechende Kapazitäten auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Institutionelle Rahmenbedingungen wirken sich ebenso auf den Wiedereinstieg aus. Auch heute gibt es nach wie vor Defizite im Betreuungssystem (Haag 2013: 24f.). Dabei scheinen sich Wunsch und Anreize von Politik und Arbeitsmarkt nach schneller Re-Integration in den Beruf mit eben diesen Defiziten in der Kinderbetreuung zu widersprechen. Frauen, die jahrelang selbst für die Betreuung ihrer Kinder verantwortlich waren, müssen mit dem Wiedereinstieg Betreuungs- und Hausarbeit neu organisieren und benötigen daher je nach Alter des Kindes/der Kinder geeignete Strukturen. Viele Wiedereinsteigerinnen beklagen, dass die Betreuungszeiten in Kinderkrippen, Kindergärten und Schulen häufig auf eine Teilzeittätigkeit oder geringfügige Beschäftigung der Frauen ausgerichtet sind (Wippermann/Wippermann 2010: 11; Wrohlich 2006). Gesellschaftliche Werte und Normen spielen eine ebenso zentrale Rolle. Sie können sich sowohl negativ wie positiv auf den Wiedereinstieg auswirken. Auch Einflüsse auf der Mesoebene wirken auf das Wiedereinstiegsverhalten von Frauen, dazu zählen beispielsweise die teilweise (noch) ungünstigen Rahmenbedingungen und Arbeitgeberangebote im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Haag 2013: 28).

Auf der Mikroebene bestimmen individuelle Einflüsse das Arbeitsmarktverhalten bzw. den Wiedereinstieg. Frauen, die stark in ihrer Rolle als Mutter und Hausfrau aufgehen, finden häufig nur unter Mühen und dementsprechend zögerlich, zurück auf den Arbeitsmarkt (vgl. dazu Diener et al. 2013a). Die lange Erwerbsunterbrechung, das meist fortgeschrittene Alter, ein veraltetes berufliches Wissen oder auch ein geringes berufliches Selbstbewusstsein zeichnet viele der Wiedereinsteigerinnen aus (Diener et al. 2013a: 74f; Feider 2006).

Entschließen sich Frauen für den Wiedereinstieg, warten auf sie weitere Barrieren, die es zu überwinden gilt, und Entscheidungen, die sie treffen müssen (bzgl. Tätigkeitsbereich, Arbeitsstunden etc.). Bezogen auf Tätigkeit und Erwerbsumfang ist festzuhalten: Bei Wiedereinsteigerinnen steht einer „großen inhaltlichen Flexibilität

[...] eine begrenzte zeitliche Flexibilität gegenüber“ (Ebach/Franzke 2013: 63). Diener et al. (2013a: 51) zeigen in ihrer Studie zum Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung, dass sich fast jede zweite befragte Frau Arbeitszeiten von 20 bis 29 Stunden pro Woche wünscht. Qualifizierungsmaßnahmen sind aufgrund der langen Erwerbsunterbrechung oft erforderlich. Dies können z.B. Kurse zur beruflichen Orientierung oder Unterstützung bei der Stellensuche oder berufsfachliche Qualifizierungen sein. Erschwerend prallen oft unterschiedliche Erwartungen von potenziellen Arbeitgebern und Wiedereinsteigerinnen aufeinander, beispielsweise beim Thema flexible Arbeitszeiten (Wippermann 2011: 6, Diener et al. 2013a). Bereits im Jahr 1989 stellte Engelbrech fest, dass die Frauen „bei der Rückkehr ins Berufsleben häufig eine veränderte berufliche Situation“ (Engelbrech 1989: 110) vorfinden. Die Unterstützung durch die Familie ist in dieser Zeit von großer Bedeutung, nicht immer aber selbstverständlich. Der Wiedereinstieg von Frauen „führt oft zu einer erheblichen einseitigen Mehrbelastung der Frau und einer primär ideellen Solidarität und nur selektiven Unterstützungsleistung des Partners“ (Wippermann/Wippermann 2010: 37; Diener et al. 2013a). Die Bereitschaft des Partners, die Frau beim Wiedereinstieg zu unterstützen, beispielsweise durch Reduzierung der Arbeitsstunden oder aktiver Mithilfe im Haushalt, schlägt in der Praxis eher selten in eine konkrete Handlung um (Diener et al. 2013a, Haag 2013: 45).

Allen Hemmnissen zum Trotz stehen hinter einem Wiedereinstieg oft viele Motive und nicht selten eine hohe Motivation. Der Wunsch nach einer Rückkehr in das Erwerbsleben entsteht meist dann, wenn die Kinder eine bestimmte Lebensphase erreichen, z.B. die Schulreife oder den Beginn einer Berufsausbildung (Diener et al. 2013a), also, wenn Belastungen durch Familie und Haushalt sinken und es für viele Frauen nicht mehr ausreichend oder erfüllend ist, sich um die Familie zu kümmern. „Meist sind die Gründe für einen Wiedereinstieg eine Mischung aus Nicht-Ausgelastet-Sein und Wünschen nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung, sozialen Kontakten, Abwechslung und Selbstverwirklichung“ (Diener et al. 2013a: 72). Auch finanzielle Gründe können einen Wiedereinstieg fördern oder erzwingen, so etwa bei Alleinerziehenden.

2 Befunde der quantitativen Evaluation

Dieses Kapitel beginnt in Abschnitt 2.1 mit einer kurzen Einführung in Daten und Methoden. Im Anschluss werden in Abschnitt 2.2 die befragten Teilnehmerinnen an der „Perspektive Wiedereinstieg“ wie auch die befragten Nicht-Teilnehmerinnen (die „nur“ durch die Agenturen für Arbeit oder Grundsicherungsträger beraten werden) zunächst beschrieben. Abschnitt 2.3 untersucht den Wiedereinstiegsprozess im Detail. Abschnitt 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. In Abschnitt 2.5 werden Befunde der standardisierten Träger-Befragung präsentiert.

2.1 Daten und Methoden

Im Mittelpunkt des Interesses der quantitativen Evaluation stehen aus Sicht des BMFSFJ die sogenannten Unterstützungskundinnen, die längerfristig durch einen Projektträger der „Perspektive Wiedereinstieg“ gefördert wurden. Grundsätzlich unterscheiden die Träger zwischen Informationskundinnen (bis zu zwei Termine beim Träger), Beratungskundinnen (drei bis fünf Termine) und Unterstützungskundinnen (ab fünf Terminen). Maßgeblich für die Unterteilung ist jedoch auch die Intensität der Beratung und die Art der Unterstützung – Unterstützungskundinnen werden im Rahmen eines Case Managements ganzheitlich gefördert. Die erwartete Teilnahmedauer für diese Kundinnen beträgt sechs Monate, kann im Einzelfall aber auch länger andauern. Das IAB erhielt Informationen über teilnehmende Unterstützungskundinnen über die Träger von PWE.

Die Unterstützungskundinnen (Teilnehmerinnen) werden im Folgenden mit Nicht-Teilnehmerinnen verglichen, die im untersuchten Zugangszeitraum bei den Agenturen 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 un beobachtbare Unterschiede hinweisen: Es ist nicht auszuschließen, dass Frauen, die sich in einer Region bei einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit als Berufsrückkehrerin melden, anstelle 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 hinge-

gen auch Frauen mit weniger stark ausgeprägtem Rückkehrwunsch (mangels Alternative) bei den Agenturen für Arbeit registrieren lassen. Im Folgenden wird der Aufbau der Befragung skizziert und kurz auf die verwendeten Methoden der quantitativen Analysen eingegangen.

2.1.1 Befragung

Da sowohl Qualifizierungspässe als auch prozessproduzierte Daten nur sehr begrenzt Informationen zum Wiedereinstiegsprozess von Frauen bereitstellen, war die Befragung von Unterstützungskundinnen und Nicht-Teilnehmerinnen am ESF-Programm notwendig. Diese wurden zunächst angeschrieben und um eine Beteiligung an der Befragung gebeten.

Kontaktinformationen der Teilnehmerinnen erhielt das IAB aus der PWE-Online-Datenbank, in der alle Teilnehmerinnen durch die Träger erfasst wurden. Voraussetzung für den Export eines Auszugs aus der Datenbank an das IAB war eine schriftliche Einverständniserklärung der Teilnehmerinnen zur Nutzung ihrer Daten durch die Begleitforschung. Die endgültige Datenlieferung der meisten Träger erfolgte im Juni 2013. Ein Träger lieferte die Daten der entsprechenden Teilnehmerinnen Anfang August 2013 nach, ein Träger stellte keine Daten bereit.

Kontaktinformationen von Nicht-Teilnehmerinnen stellte der Bereich ITM des IAB bereit. Bei diesen handelt es sich um Frauen, die von Januar 2012 bis Oktober 2012 als Berufsrückkehrerinnen bei der Bundesagentur für Arbeit registriert waren und im oben genannten Zeitraum arbeitssuchend gemeldet waren. Weitere Informationen zur Auswahl der angeschriebenen Nicht-Teilnehmerinnen finden sich in Abschnitt 2.1.2.

Tabelle 2.1.1.1
Stichprobenausschöpfung (Anzahl) bei den Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN)

	TN	NTN	Alle
Insgesamt	1517	3000	4517
Summe der neutralen Ausfälle [#]	110	811	921
Korrigiertes Sample	1407	2189	3596
I Interview vollständig	964	790	1754
II Erreicht, aber kein (vollständiges) Interview			
a) Interview abgebrochen	25	66	91
b) Interview verweigert	73	717	790
III Nicht erreicht	345	616	961
Ausschöpfungsquote = $I/(I+II+III)$	0,69	0,36	0,49
Kooperationsrate = $I/(I+II)$	0,91	0,50	0,67
Verweigerungsrate = $IIb/(I+II+III)$	0,05	0,33	0,22

Datenbasis: CATI-Befragung

[#] kein Anschluss, kein Freizeichen, Verständigung nicht möglich

Als Befragungsmodus wurde eine telefonische Befragung (CATI) gewählt. Mit der Durchführung wurde uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und

Evaluation beauftragt. Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen wurden einmalig im Zeitraum vom 19.11.2013 bis 31.01.2014 befragt.

Insgesamt wurden 4517 Frauen angeschrieben: 1517 Teilnehmerinnen aus der Datenbank der Träger und 3000 aus den Prozessdaten identifizierte Nicht-Teilnehmerinnen. Dabei wurden alle dem IAB gemeldeten Teilnehmerinnen kontaktiert, es wurde also keine gesonderte Stichprobe gezogen. Tabelle 2.1.1.1 stellt die Stichprobenausschöpfung im Detail dar. Geführt wurden 1754 Interviews, 964 mit Teilnehmerinnen von PWE und 790 mit Nicht-Teilnehmerinnen. Die Kooperationsrate war insbesondere bei den Teilnehmerinnen sehr hoch – von den erreichten Frauen diese Gruppe nahmen über 90 Prozent an der Befragung teil. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass diese Gruppe – wie oben erwähnt – der Teilnahme an der Begleitforschung schon vorab zugestimmt hatte.

2.1.2 Auswahl typischer und ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen

Im Folgenden wird dargestellt, aus welchen Regionen die befragten Nicht-Teilnehmerinnen stammen und wie die Gruppen typischer und ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen gebildet wurden.

Ermittlung der Vergleichsregionen

Die befragten Nicht-Teilnehmerinnen sollen grundsätzlich aus ähnlichen Regionen stammen, die nicht am ESF-Programm teilnehmen. Diese Vergleichsregionen wurden auf Basis eines Regionen-Matchings („statistische Zwillinge auf Regionalebene“) ermittelt.

Das Regionen-Matching erfolgte auf der Kreisebene. Zudem wurden Basiskriterien zur Ermittlung der Vergleichsregionen (z.B. ESF Zielregionen, Distanzen der deutschen Kreise) festgelegt und Überlegungen zu weiteren Kriterien angestellt. Die letztlich verwendeten Kennziffern, die sich alle auf das Jahr 2012 beziehen, wurden aus unterschiedlichen Quellen zusammengestellt. Im Einzelnen handelt es sich dabei zum einen um weibliche Arbeitslose, gemeldete arbeitslose Berufsrückkehrerinnen, gemeldete Stellen und gemeldete und geförderte Stellen aus dem Data Warehouse (DWH) der BA. Vom Statistischen Bundesamt wurden zudem die Einwohner pro km², die (Ganztags)Kinderbetreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren sowie von 3 bis 6 Jahren bereitgestellt. Die Arbeitslosenquote abhängig ziviler Erwerbspersonen stammt aus dem Statistik-Datenzentrum der Bundesagentur für Arbeit. Schließlich wurden einige Kennzahlen auf Grundlage von Daten des Data Warehouse (DWH) der BA und des Statistischen Bundesamtes berechnet (Anteil geringfügig Beschäftigter an Gesamtbeschäftigten, Frauenanteil in geringfügiger Beschäftigung, Frauenanteil in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, Anteil der Berufsrückkehrerinnen an weiblichen Arbeitslosen, Tertiärisierungsgrad, gemeldete Stellen im Tertiärsektor, Anteil Pendler an Bevölkerung).

Alle genannten Variablen wurden zu einem Datensatz zusammengespielt, auf dessen Basis die Identifikation von Vergleichsregionen erfolgte.

Ermittlung der Vergleichsgruppen

Erstens sollte die Selektivität der Zugänge in PWE im Vergleich zu Frauen, die bei den Agenturen für Arbeit als Berufsrückkehrerinnen gemeldet sind untersucht werden. Denn es ist z.B. zu vermuten, dass Teilnehmerinnen besser qualifiziert sind und ihre Erwerbstätigkeit bereits länger unterbrochen hatten. Die Hälfte der zu befragenden Nicht-Teilnehmerinnen wurde daher nach einem einfachen Zufallsverfahren aus der jeweils bestgeeigneten Vergleichsregion gezogen. Diese Frauen werden im Folgenden als *typische Nicht-Teilnehmerinnen* bezeichnet. Teilnehmerinnen und typische Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich also hinsichtlich ihrer Teilnahme am PWE-Programm und ihrer Personenmerkmale, aber sie leben in Regionen mit einer ähnlichen und vergleichbaren Arbeitsmarktsituation.

Ein wesentliches Anliegen des BMFSFJ ist es zweitens, die kausalen Effekte der Förderung durch das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ auf die Arbeitsmarktchancen und die Motivation der Unterstützungskundinnen abzuschätzen. Allein auf Basis der Anteile erfolgreich auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrter Unterstützungskundinnen wären noch keine Aussagen über den kausalen Effekt des Programms möglich – es fehlt der Vergleichsmaßstab, wie sich die Arbeitsmarktchancen ohne Förderung entwickelt hätten. Die kontrafaktische Situation – wie hätten sich die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmerinnen ohne das Programm entwickelt – kann nur auf Basis einer Gruppe ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen geschätzt werden. Die ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen sollten sich hinsichtlich wichtiger Eigenschaften unmittelbar vor dem Teilnahmezeitpunkt nicht von den zukünftigen Unterstützungskundinnen unterscheiden.

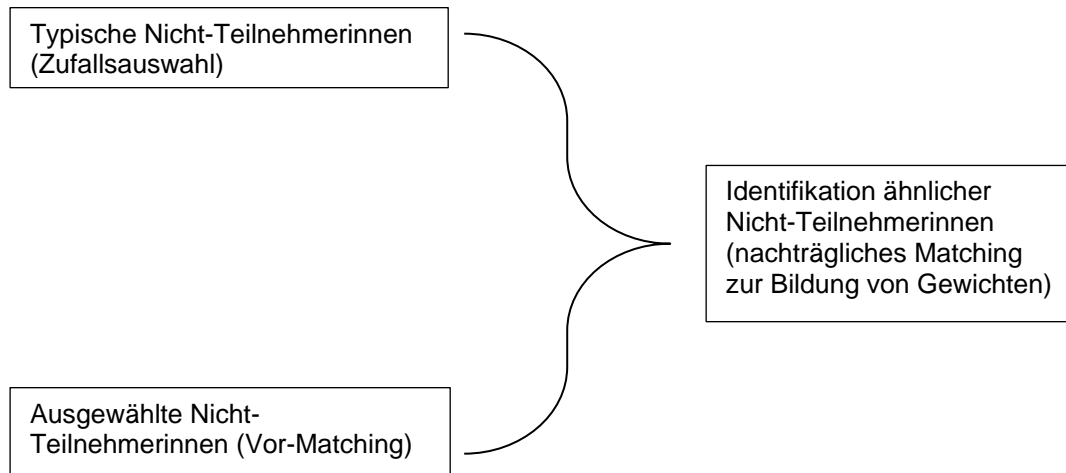
Um eine Gruppe *ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen* zu identifizieren, wurde mehrstufig vorgegangen (Abbildung 1): Zunächst wurden Berufsrückkehrerinnen aus allen Vergleichsregionen ausgewählt, die als Match für eine Trägerregion in Frage kamen. Aus dieser Gruppe wurde dann die zweite Hälfte der zu befragenden Nicht-Teilnehmerinnen ausgewählt, die den Teilnehmerinnen in Bezug auf die Merkmale „Geburtskohorte“, „Staatsangehörigkeit“ (deutsch/nicht-deutsch), „Schulbildung“, „berufliche Bildung“, „Anzahl eigener Kinder“, „Bezug von ALG I“ und „Bezug von ALG II“ ähnelten. Hierbei wird bereits ein statistisches Matching-Verfahren angewendet; es handelt sich allerdings nur um ein Vor-Matching, da in diesem Schritt noch nicht die endgültige Vergleichsgruppe bestimmt wurde.

Nachdem alle Befragungsdaten vorlagen, wurden – wieder mit Hilfe statistischer Matching-Verfahren – nachträglich sogenannte „statistische Zwillinge“ zu den Teilnehmerinnen ermittelt.² Praktisch erfolgte die Auswahl nicht über eine direkte Paar-

² 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

bildung, sondern die Vergleichspersonen wurden mithilfe eines sogenannten Radius-Matching derart ausgewählt, dass sich die Mittelwerte der Merkmale von Teilnehmerinnen und Vergleichsgruppe entsprechen. Um alle vorhandenen Informationen zu nutzen, wurden hierbei alle befragten Nicht-Teilnehmerinnen (die typischen sowie die im Rahmen des Vorab-Matching ausgewählten Berufsrückkehrerinnen) berücksichtigt. Für acht Teilnehmerinnen ließen sich keine Vergleichspersonen ermitteln, sie werden daher in den folgenden Auswertungen nicht mit berücksichtigt.

Abbildung 2.1.2.1 Auswahl ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen



Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Auswahl der „statistischen Zwillinge“ wurden folgende ausgewählte Merkmale berücksichtigt: Alter, Familienstand, Anzahl Kinder, Haushaltseinkommen, Schulbildung, Berufsausbildung, Region, Dauer Erwerbsunterbrechung, Motivation vor Beginn der Förderung bzw. der Registrierung, Erwerbstätigkeit vor der Erwerbsunterbrechung, Einstellung zur Müttererwerbstätigkeit und Aufteilung Erwerbs- und Familienarbeit, Erwerbstätigkeit des Partners und die Träger. Die Einstellung zur Müttererwerbstätigkeit sowie die retrospektiv erhobene Information zur Motivation sollen dabei ansonsten unbeobachtbare Unterschiede zwischen den Frauen auffangen, die den Vergleich verzerren könnten. Hierfür ist allerdings zu unterstellen, dass sich die Einstellung im Zeitverlauf nicht verändert hat, und dass die Motivation auch rückwirkend korrekt erinnert wird. Auf Basis der vorliegenden Daten lassen sich diese Annahmen nicht überprüfen.

Im Rahmen des Matchings wurde jeder befragten Nicht-Teilnehmerin ein Gewichtungsfaktor zugeordnet, mit dem sie in die im Folgenden präsentierten Auswertungen eingeht: Nicht-Teilnehmerinnen, die den Teilnehmerinnen relativ ähnlich sind, erhalten ein hohes Gewicht, andere, die ihnen sehr unähnlich sind, ein niedriges Gewicht.

das (potenzielle) Ergebnis ohne Förderung bei geförderten Frauen und das Ergebnis ihrer ausgewählten „statistischen Zwillinge“.

Die so gebildete gewichtete Gruppe wird im Folgenden als Gruppe ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen bezeichnet. Die Schätzung der Fördereffekte basiert dann auf der Netto-Differenz des Mittelwerts der Erfolgsvariablen der Teilnehmerinnen und des Mittelwerts der Erfolgsvariablen (gewichteter) ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen. Bei den Fallzahlen wird im Folgenden durchgehend, also auch bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen, deren ungewichtete Zahl ausgewiesen, um einen Eindruck über die zugrundeliegende Zahl befragter Frauen zu vermitteln (die gewichtete Zahl entspräche exakt der Zahl der Teilnehmerinnen).

Die Güte der Zwillingsbildung wird durch den sogenannten „mittleren quadratischen Bias“ (MSB) gemessen. Je geringer der MSB ist, desto besser ist die Qualität der Vergleichsgruppenbildung.³ Die Befunde weisen auf eine gute Qualität des Matchings hin (MSB = 3,8). Dennoch ist es natürlich möglich, dass in den Daten unbeobachtbare Unterschiede (z.B. in der Stärke des Rückkehrwunsches) zwischen der Gruppe der Teilnehmerinnen und der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen verbleiben.

In den folgenden Auswertungen wird zum Teil ausgewiesen, ob sich Teilnehmerinnen und ähnliche bzw. typische Nicht-Teilnehmerinnen signifikant unterscheiden. Diese Zusatzinformation beschränkt sich allerdings auf diejenigen Auswertungen, bei denen die Signifikanz der Unterschiede aus unserer Sicht von besonderem Interesse ist.

2.2 Die potentiellen Wiedereinsteigerinnen

Im Folgenden werden die befragten Teilnehmerinnen sowie die befragten ähnlichen und typischen 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, die Gründe für die Erwerbsunterbrechung, ihre Einstellungen zur Mütter-Erwerbstätigkeit, die Unterstützung durch den Partner sowie die Nutzung von haushaltsnahen Dienstleistungen.

Teilnehmerinnen und typische Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich dabei – wie oben erläutert – hinsichtlich ihrer Teilnahme am PWE-Programm und ihrer Personenmerkmalen, aber sie leben in Regionen mit einer ähnlichen und vergleichbaren Arbeitsmarktsituation. Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen hingegen sind „statistische Zwillinge“, die den Teilnehmerinnen in Bezug auf Personenmerkmale sowie auf die Arbeitsmarktsituation sehr ähnlich sind. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich somit hauptsächlich hinsichtlich ihrer Teilnahme am PWE-Programm.

2.2.1 Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale

Tabelle 2.2.1.1 beschreibt wichtige persönliche und haushaltsbezogene Merkmale der befragten Frauen. Teilnehmerinnen und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen sind – aufgrund der Auswahl mit Hilfe statistischer Matching-Verfahren – in allen genannten Merkmalen nahezu identisch.

³ Allgemein gelten Werte unter fünf als akzeptabel (Caliendo/Hujer 2006).

Tabelle 2.2.1.1
Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale der befragten PWE-
Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent#

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
<i>Alter in Jahren</i>			
Bis 30	3	4	13
31 bis 35	8	9	21
36 bis 40	18	18	21
41 bis 45	33	31	20
46 und älter	37	39	24
<i>Familienstand</i>			
Ohne Partner	13	13	42
Mit Partner	87	87	58
Mit Partner, verheiratet	82	81	46
<i>Schulbildung</i>			
Ohne Abschluss	0	0	5
Hauptschule/POS 8. Klasse	5	4	28
Realschule/POS 10. Klasse	25	22	33
Fachhochschulreife	8	8	12
Abitur	62	65	20
Andere Schule	0	0	2
Keine Angabe	0	0	2
<i>Berufsausbildung</i>			
Berufsausbildung (schul./berufl.)	35	33	57
Fachschule	12	12	6
Fachhochschule	11	11	4
Hochschulabschluss	39	40	10
Keine Ausbildung	2	3	22
Anderer Abschluss	1	1	1
<i>Region Wohnort</i>			
Westdeutschland	93	93	94
Ostdeutschland	7	7	6
<i>Anzahl der Kinder im Haushalt</i>			
Keine Kinder	9	10	12
Ein Kind	26	26	38
Zwei Kinder	48	49	39
Drei Kinder	14	12	8
Mehr als drei Kinder	2	2	2
<i>Netto-Haushaltseinkommen</i>			
Unter 2.000 Euro	13	14	59
2.000 Euro bis unter 4.000 Euro	37	37	27
4.000 Euro und mehr	39	37	9
Keine Angabe	11	11	5
<i>Erwerbsunterbrechung</i>			
0 bis 5 Jahre	23	24	35
6 bis 10 Jahre	28	31	21
11 Jahre und mehr	49	45	44
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Erwähnenswert ist insbesondere: Die meisten Frauen waren zum Zeitpunkt der Befragung älter als 40 Jahre. Typische Nicht-Teilnehmerinnen waren tendenziell etwas jünger als Teilnehmerinnen (und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen). Ein höherer Anteil der Teilnehmerinnen (und ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen) lebt mit einem Partner zusammen; sie haben im Vergleich zu typischen Nicht-Teilnehmerinnen etwas häufiger mehr als ein Kind. Teilnehmerinnen (sowie ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen) verfügen im Mittel über eine bessere schulische sowie berufliche Ausbildung, dies entspricht der Ausrichtung des Programms. Über 90 Prozent der befragten Frauen leben in Westdeutschland. Das Netto-Haushaltseinkommen ist bei den Teilnehmerinnen (sowie ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) tendenziell höher als bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen. Die Erwerbsunterbrechung dauerte bei den Teilnehmerinnen (sowie ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) im Schnitt bereits länger an.

2.2.2 Erwerbstätigkeit vor der Erwerbsunterbrechung

Was machten die befragten Frauen unmittelbar vor ihrer familienbedingten Pause? Über 80 Prozent der Frauen waren erwerbstätig, Teilnehmerinnen geringfügig häufiger als Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 2.2.2.1).

Tabelle 2.2.2.1
Erwerbstätigkeit von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) unmittelbar vor der familienbedingten Pause, Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Erwerbstätig	85	83	81
Nicht erwerbstätig	15	17	19
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Die meisten Frauen waren hierbei im Bereich „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ tätig (Tabelle 2.2.2.2), gefolgt von den Bereichen „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ sowie „kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus“. Nur sehr wenige Frauen arbeiteten in Tätigkeitsgebieten wie „Rohstoffgewinnung“ oder „Produktion und Fertigung“ – typische Nicht-Teilnehmerinnen allerdings häufiger als Teilnehmerinnen (und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen).

Meist gingen die Frauen vor der Erwerbsunterbrechung einer Vollzeittätigkeit nach (Tabelle 2.2.2.3). Nur etwa jede sechste Frau arbeitete in Teilzeit. Geringfügig oder gelegentlich beschäftigt war kaum eine Befragte. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten war bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen dabei um sechs Prozentpunkte höher als bei den Teilnehmerinnen.

Tabelle 2.2.2.2**Tätigkeitsgebiet vor Erwerbspause bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	2	1	1
Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	6	6	12
Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	1	1	0
Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	5	3	1
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	2	3	9
Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	10	10	18
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	28	34	22
Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	13	12	14
Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	11	10	3
Keine Angabe	24	20	20
Anzahl	808	657	278

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die vor Erwerbsunterbrechung erwerbstätig waren

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.2.2.3**Erwerbsquoten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) vor der Erwerbspause, Spaltenprozent[#]**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Vollzeit, d.h. 35 Stunden pro Woche und mehr	77	83	74
Teilzeit, d.h. weniger als 35 Stunden pro Woche	18	15	19
Geringfügig erwerbstätig (Mini-Job bzw. 450 € Basis)	3	1	5
Gelegentlich oder unregelmäßig beschäftigt	2	0	1
Anzahl	808	657	278

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die vor Erwerbspause erwerbstätig waren

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.2.2.4**Monatliches Nettoeinkommen der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) vor der Erwerbspause, Spaltenprozent[#]**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Unter 500 Euro	14	13	27
500 bis unter 1.000 Euro	25	22	22
1.000 bis unter 1.500 Euro	16	21	26
1.500 bis unter 2.000 Euro	14	15	12
2.000 bis unter 2.500 Euro	9	9	3
2.500 bis unter 3.000 Euro	5	4	1
3.000 Euro und mehr	9	10	4
Keine Angabe	9	6	5
Anzahl	808	657	278

Datenbasis: CATI-Befragung; Befragte die vor Erwerbspause erwerbstätig waren

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Wie hoch war das Arbeitseinkommen der Frauen vor der Erwerbspause? 27 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen verdienten netto bis zu 500 Euro im Monat (Tabelle 2.2.2.4). Bei den Teilnehmerinnen lag der Anteil solcher Geringverdienerinnen hingegen nur bei 14 Prozent. Im Vergleich zu den Teilnehmerinnen waren typische Teilnehmerinnen auch weniger häufig in den Einkommenskategorien ab 1.500 Euro vertreten. Persönliche Merkmale, wie schulische und berufliche Ausbildung, dürften für die Verdienstunterschiede zwischen den zwei Gruppen verantwortlich sein.

2.2.3 Gründe für die Erwerbspause

Der wichtigste Grund für die Erwerbspause war – bei fast drei Viertel der Teilnehmerinnen – die Betreuung eigener Kinder (Tabelle 2.2.3.1). Bei den Nicht-Teilnehmerinnen war dies ebenfalls der Hauptgrund für die Erwerbsunterbrechung, allerdings etwas seltener als bei den Teilnehmerinnen. Am zweithäufigsten wurde von den befragten Frauen Arbeitslosigkeit als Grund für die Pause genannt, von den Nicht-Teilnehmerinnen dabei häufiger als von den Teilnehmerinnen. Weitere sieben Prozent der Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, um Angehörige oder Freunde zu pflegen. Genauso viele Frauen nannten auch ihre Ehe als Grund für ihre Erwerbspause. Weitere Gründe für die Erwerbsunterbrechung, die in der offenen Antwortkategorie erfasst wurden, waren noch Krankheit, Umzug und Todesfall.

Tabelle 2.2.3.1
Gründe für die Erwerbspause von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

	TN	Ähnl. NTN	Δ		Typ. NTN	Δ	
Betreuung eigener Kinder	74	66	8	**	63	11	***
Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	7	8	-1		6	1	
Ehe	8	7	1		6	2	
Arbeitslosigkeit	11	19	-8	***	24	-13	***
Mitarbeit in Familienbetrieb	2	1	1		1	1	
Nebenerwerbstätigkeit	5	3	2	**	4	1	
Teilnahme an Qualifizierung (Ausbildung, Umschulung)	4	6	-2		5	-1	
Andere	14	11	3		13	1	
Anzahl	956	790			345		

Datenbasis: CATI-Befragung

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

Da auch Mehrfachnennungen möglich waren, geht Tabelle 2.2.3.2 gesondert der Frage nach, wie oft die Gründe „Kinder“ und „Pflege“ gemeinsam genannt wurden. Tatsächlich galt für insgesamt sechs Prozent der Teilnehmerinnen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit aus beiden Gründen unterbrochen hatten.

Tabelle 2.2.3.2
Gründe für die Familienpause von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Kinderbetreuung und Pflege	6	10	5
Nur Kinderbetreuung	91	88	91
Nur Pflege	3	3	4
Anzahl	729	523	227

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die Kinder oder Pflege als Unterbrechungsgrund genannt hatten

Insgesamt geben 12 Prozent der Teilnehmerinnen an, privat regelmäßig Angehörige oder nahestehende Personen im eigenen Haushalt oder außer Haus zu pflegen (Tabelle 2.2.3.3). Bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen liegt der Anteil der Frauen, die pflegen, mit 22 Prozent am höchsten, gefolgt von den typischen Nicht-Teilnehmerinnen mit 13 Prozent. Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen verrichten ihre Pfllegetätigkeit außerdem häufiger außer Haus als Teilnehmerinnen und typische Nicht-Teilnehmerinnen.

Tabelle 2.2.3.3
Private regelmäßige Pfllegetätigkeit von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Im eigenen Haushalt	5	6	6
Außer Haus	7	16	7
Nein	88	77	86
Anzahl	731	525	227

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die Kinder oder Pflege als Unterbrechungsgrund genannt hatten

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

2.2.4 Partnermerkmale und Unterstützung durch den Partner

Von den Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen mit Partner leben fast alle mit diesem zusammen (Tabelle 2.2.4.1). Hingegen ist dies nur bei knapp neun von zehn typischen Nicht-Teilnehmerinnen der Fall.

Tabelle 2.2.4.1
Anteil der Paare, welche zusammen leben, bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Ja	97	99	89
Nein	3	1	12
Anzahl	829	535	200

Datenbasis: CATI-Befragung

Die schulische Bildung des Partners unterscheidet sich zwischen Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) sowie typischen Nicht-Teilnehmerinnen deutlich (Tabelle 2.2.4.2): Die Partner der letzteren haben häufiger einen Volks-/Hauptschulabschluss und deutlich seltener das Abitur abgeschlossen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der beruflichen Qualifikation der Partner (Tabelle 2.2.4.3). Auch hier weisen die Partner von Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) eine deutlich höhere berufliche Qualifikation auf.

Tabelle 2.2.4.2
Schulbildung des Partners von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Schule beendet ohne Abschluss	0	1	3
Volks-/Hauptschulabschluss	6	7	24
Mittlere Reife, Realschulabschluss	17	15	28
Fachhochschulreife	9	9	9
Abitur, Erweiterte Oberschule, Berufsausbildung mit Abitur	68	68	36
Anzahl	818	525	194

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.2.4.3
Berufliche Ausbildung des Partners von Teilnehmerinnen(TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Teilfacharbeiter	0	0	1
Betriebliche oder schulische Berufsausbildung	19	20	45
Fachschule, Meister oder Techniker, Berufs- oder Fachakademie	10	11	12
Fachhochschulabschluss	13	17	6
Hochschulabschluss	46	38	21
Promotion	10	9	2
Keinen Ausbildungsabschluss	1	3	12
Sonstiges	1	2	2
Anzahl	815	529	198

Datenbasis: CATI-Befragung

Die Partner typischer Nicht-Teilnehmerinnen sind zudem seltener vollzeitig erwerbstätig und häufiger nicht erwerbstätig (Tabellen 2.2.4.4 und 2.2.4.5) als die Partner der Teilnehmerinnen (bzw. der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen).

Tabelle 2.2.4.4
Erwerbsstatus des Partners von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Vollzeit erwerbstätig	87	86	76
Teilzeit erwerbstätig	2	1	4
Selbstständig	8	7	5
Sonstiges (geringfügig oder nicht erwerbstätig)	3	5	16
Anzahl	828	533	200

Datenbasis: CATI-Befragung

Wie familienfreundlich sind die Arbeitgeber der Partner? Allgemein scheinen die Arbeitgeber der Partner von Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) relativ familienfreundlich zu sein (Tabelle 2.2.4.5): Mehr als 40 Prozent zeigen Verständnis bei familiären Verpflichtungen, knapp 40 Prozent bieten flexible Arbeitszeiten. Die Arbeitgeber von Partnern typischer Nicht-Teilnehmerinnen sind hingegen deutlich weniger familienfreundlich.

Tabelle 2.2.4.5
Familienfreundliche Angebote des Arbeitgeber des Partners von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Verständnis bei Krankheit, familiären Notfällen und Verpflichtungen	46	42	36
Zeitlich flexible Arbeitszeiten	38	38	29
Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten	17	16	9
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

Bestehen Absprachen über die Aufteilung der Hausarbeit, falls die (zum Befragungszeitpunkt noch nicht wieder erwerbstätige) Teilnehmerin wieder erwerbstätig wird? Diese Frage bejaht ein hoher Anteil der Frauen (Tabelle 2.2.4.6): Bei rund 80 Prozent sollte der Partner mehr bei der Hausarbeit mithelfen, bei rund 60 Prozent mehr Zeit für die Betreuung der Kinder aufbringen, und etwa ein Viertel der Partner sollte ihre eigene Arbeitszeit reduzieren.

Tabelle 2.2.4.6
Absprachen über die Aufteilung der Hausarbeit, falls Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) wieder erwerbstätig werden sollten, Mehrfachnennungen möglich, Prozent bzw. Spaltenprozent

<i>Noch nicht wieder eingestiegen</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Absprachen über Familien- und Hausarbeit (Prozent)	63	66	58
Anzahl	325	234	98
<i>Wenn Absprachen vorliegen (Spaltenprozent):</i>			
Mehr Hausarbeit	81	79	79
Mehr Betreuungszeit der Kinder	59	66	65
Arbeitszeit reduzieren	21	26	24
Anzahl mit Absprache	201	133	54

Anmerkung: Für die Kategorie „Unterstützung zur Pflege von Angehörigen“ sind die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen zu gering waren.

Datenbasis: CATI-Befragung

Gleichzeitig wurden auch bereits wieder erwerbstätige Frauen gefragt, inwieweit sich die Aufteilung der Hausarbeit bei ihnen geändert hat. Zwischen Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen gab es dabei kaum Unterschiede (Tabelle 2.2.4.7). Bei ungefähr der Hälfte der Befragten arbeitet der Partner nun mehr bei der Hausarbeit und bei der Betreuung der Kinder mit. Entweder sind also die Partner noch

nicht wieder erwerbstätiger Frauen sehr viel häufiger bereit, diese beim Wiedereinstieg zu unterstützen, oder aber vorab getroffene Absprachen werden bei einem tatsächlichen Wiedereinstieg nur zum Teil umgesetzt.

Tabelle 2.2.4.7

Realisierte Veränderungen, nachdem Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) wieder erwerbstätig wurden, Spaltenprozent, nur Zustimmung

<i>Wieder eingestiegen</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Mehr Hausarbeit	52	52	56
Mehr Betreuungszeit der Kinder	44	50	51
Arbeitszeit reduzieren	5	5	7
Anzahl	490	291	98

Anmerkung: Für die Kategorie „Unterstützung zur Pflege von Angehörigen“ sind die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen zu gering waren.

Datenbasis: CATI-Befragung

Eine weitergehende Analyse unterscheidet danach, ob die Berufsabschlüsse beider Partner eines Paares miteinander vergleichbar sind. Berufsabschlüsse wurden hierfür in drei Gruppen eingeordnet: 1) Kein Berufsabschluss oder Teilfacharbeiter/in, 2) betriebliche Ausbildung oder Fachschulabschluss, 3) Hochschulabschluss. Bei homogamen Paaren besitzen beide Partner eine ähnliche Berufsqualifikation, bei hypergamen Paaren ist der Mann qualifizierter als die Frau, und bei hypogamen Paaren die Frau qualifizierter als der Mann. Im Folgenden werden zunächst hyper- und hypogame Paare – also jene Partnerschaften in denen ein Ungleichgewicht bei den beruflichen Qualifikationen vorliegt – zur Gruppe heterogamer Paare zusammengefasst.

Tabelle 2.2.4.8

Homogame Paare: Absprachen über die Aufteilung der Hausarbeit, falls Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) wieder erwerbstätig werden sollten, Mehrfachnennungen möglich, Prozent bzw. Spaltenprozent

<i>Noch nicht wiedereingestiegen</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Absprache über Familien- u. Hausarbeit (Prozent)	67	61	58
Anzahl	210	147	60
<i>Wenn Absprachen vorliegen (Spaltenprozent)</i>			
Mehr Hausarbeit	74	81	86
Mehr Betreuungszeit der Kinder	55	72	67
Arbeitszeit reduzieren	16	23	17
Anzahl mit Absprache	136	79	33

Anmerkung: Für die Kategorie „Unterstützung zur Pflege von Angehörigen“ sind die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen zu gering waren.

Datenbasis: CATI-Befragung

Die Mehrzahl der befragten Frauen lebt in homogamen Partnerschaften. Noch nicht wieder eingestiegene Teilnehmerinnen treffen in diesen im Vorfeld häufiger Absprachen über eine Veränderung der Familien- und Hausarbeit als in heterogamen Beziehungen (Tabellen 2.2.4.8 und 2.2.4.9). Allerdings sind im Fall von Absprachen

die Partner in heterogamen Beziehungen häufiger bereit, Haushaltstätigkeiten zu übernehmen, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen oder die Arbeitszeit zu reduzieren. Bei den Nicht-Teilnehmerinnen lässt sich eher ein umgekehrtes Bild feststellen.

Tabelle 2.2.4.9

Hypergame und hypogame Paare: Absprachen über die Aufteilung der Hausarbeit, falls Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) wieder erwerbstätig werden sollten, Mehrfachnennungen möglich, Prozent bzw. Spaltenprozent

<i>Noch nicht wiedereingestiegen</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Absprache über Familien- u. Hausarbeit (Prozent)	56	68	58
Anzahl	104	79	36
<i>Wenn Absprachen vorliegen (Spaltenprozent)</i>			
Mehr Hausarbeit	95	66	65
Mehr Betreuungszeit der Kinder	69	50	65
Arbeitszeit reduzieren	32	16	39
Anzahl mit Absprache	56	48	18

Anmerkung: Für die Kategorie „Unterstützung zur Pflege von Angehörigen“ sind die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen zu gering waren.

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.2.4.10

Homogame Paare: Veränderungen, seit Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) wieder erwerbstätig wurden, Spaltenprozent, nur Zustimmung

<i>Wieder eingestiegen</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Mehr Hausarbeit	56	56	58
Mehr Betreuungszeit der Kinder	48	50	56
Arbeitszeit reduzieren	72	73	100
Anzahl	313	183	57

Anmerkung: Für die Kategorie „Unterstützung zur Pflege von Angehörigen“ sind die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen zu gering waren.

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.2.4.11

Hypergame und hypogame Paare: Veränderungen, seit Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) wieder erwerbstätig wurden, Spaltenprozent, nur Zustimmung

<i>Wieder eingestiegen</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Mehr Hausarbeit	47	45	53
Mehr Betreuungszeit der Kinder	39	53	43
Arbeitszeit reduzieren	5	4	11
Anzahl	163	99	36

Anmerkung: Bei der Pflege von Angehörigen sind die Ergebnisse nicht ausgewiesen, da die Fallzahlen zu gering waren.

Datenbasis: CATI-Befragung

Bei bereits wieder eingestiegenen Frauen realisierten sich Unterstützungen durch den Partner eher, wenn es sich um homogame Partnerschaften handelte (Tabellen 2.2.4.10 und 2.2.4.11).

Wird bei den heterogamen Beziehungen genauer zwischen hypergamen und hypogamen Paaren unterschieden, so zeigt sich in der Tendenz: Männer weiten ihre Aktivitäten im Haushalt seltener aus, wenn sie eine höhere Ausbildung als ihre Frau haben. In diesem Fall sind sie auch seltener bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren bzw. reduzieren diese bei einem Wiedereinstieg seltener (ohne Tabelle). Insgesamt weisen die Befunde darauf hin, dass die Bildungsgleichheit bzw. Ungleichheit der Partner bei Absprachen über die Arbeitsteilung im Haushalt und bei der Umsetzung eine entscheidende Rolle spielen.

Tabelle 2.2.4.12
Schlechteste Möglichkeit zur Aufteilung der Erwerbstätigkeit in Familien
nach Ansicht der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN),
Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Die Mutter bleibt zu Hause und der Vater arbeitet Vollzeit	14	13	9
Die Mutter bleibt zu Hause und der Vater arbeitet Teilzeit	2	3	2
Die Mutter arbeitet Teilzeit und der Vater arbeitet Vollzeit	3	3	6
Die Mutter arbeitet Teilzeit und der Vater bleibt zu Hause	3	4	3
Mutter und Vater arbeiten Vollzeit	48	43	44
Mutter und Vater arbeiten Teilzeit	2	2	2
Die Mutter arbeitet Vollzeit und der Vater arbeitet Teilzeit	1	2	3
Die Mutter arbeitet Vollzeit und der Vater bleibt zu Hause	3	4	5
Eine Person arbeitet Vollzeit, die andere Person arbeitet Teilzeit	0	1	1
Eine Person arbeitet Vollzeit, die andere Person bleibt zu Hause	4	3	3
Eine Person arbeitet Teilzeit, die andere Person bleibt zu Hause	0	0	1
Sonstiges	7	9	10
Keine Angabe	13	13	12
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

In der Befragung wurde auch die persönliche Meinung über die schlechteste Möglichkeit bei der Aufteilung von Erwerbstätigkeit innerhalb einer Familie erhoben (Tabelle 2.2.4.12). Fast die Hälfte der Frauen aller Gruppen empfand es als am schlechtesten, wenn Vater und Mutter vollzeitbeschäftigt sind. Rund ein Zehntel der

befragten Frauen fand es am schlechtesten, wenn die Mutter zu Hause bleibt und der Vater in Vollzeit arbeitet.

2.2.5 Einstellungen zur Mütter-Berufstätigkeit

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. Diese Einstellungen werden im Folgenden untersucht.

Sowohl Teilnehmerinnen als auch Nicht-Teilnehmerinnen stimmen mehrheitlich der Aussage zu, dass eine berufstätige Mutter ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern haben kann wie eine nicht erwerbstätige Mutter (Tabelle 2.2.5.1). Der Aussage, dass ein Kleinkind darunter leidet, wenn die Mutter berufstätig ist, stimmen Nicht-Teilnehmerinnen häufiger zu als Teilnehmerinnen. Eine traditionelle Rollenteilung – die Frau bleibt zu Hause – wird hingegen von der Mehrheit abgelehnt. Teilnehmerinnen lehnen diese Aussage signifikant häufiger ab als Nicht-Teilnehmerinnen. Die Befragten sind zudem fast überwiegend der Meinung, dass die Berufstätigkeit der Mutter gut für ein Kind ist. Insgesamt sind Frauen, die am PWE-Programm teilgenommen haben, gegenüber Müttererwerbstätigkeit etwas positiver eingestellt als Nicht-Teilnehmerinnen.

Tabelle 2.2.5.1
Zustimmung zu Statements zur Müttererwerbstätigkeit durch Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ	
Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.	75	76	-1	67	8	***
Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.	39	44	-5	52	-13	***
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.	11	16	-5 *	25	-14	***
Es ist für ein Kind sogar gut, wenn seine Mutter berufstätig ist und sich nicht nur auf den Haushalt konzentriert.	49	52	-3	52	-3	
Anzahl	929	775		336		

Datenbasis: CATI-Befragung

Zustimmung: Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme eher zu“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 stimme voll und ganz zu, 2 stimme eher zu, 3 neutral, 4 stimme eher nicht zu, 5 stimme überhaupt nicht zu

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

2.2.6 Kinder und Betreuungssituation

Frauen, deren jüngstes Kind noch unter 16 Jahre ist, wurden gefragt, wie ihr jüngstes Kind tagsüber während der Woche überwiegend betreut wird. Bei 39 Prozent der Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen bzw. bei 32 der Prozent der

typischen Teilnehmerinnen wird das jüngste Kind während der Woche vorwiegend in der Schule betreut (Tabelle 2.2.6.1). Am zweithäufigsten werden die Kinder im Kindergarten betreut. Ein Fünftel der Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) sowie ein Viertel der typischen Nicht-Teilnehmerinnen betreuen ihr jüngstes Kind überwiegend selbst. Die Art der Kinderbetreuung hängt also vor allem vom Alter des Kindes ab.

Tabelle 2.2.6.1
Art der Kinderbetreuung bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
In der Kinderkrippe	4	4	3
Im Kindergarten	27	30	31
Im Hort	4	1	4
In der Schule	39	39	32
Von einer Tagesmutter	0	2	1
Durch private Betreuung (Freunde/Nachbarn)	1	0	2
Von den Großeltern o. anderen Verwandten	0	0	1
Vom Vater des Kindes bzw. meinem Partners	1	0	2
Von Ihnen selbst	21	21	24
Keine Betreuung notwendig	1	0	0
Andere	0	2	0
Keine Angabe	1	1	1
Anzahl	809	658	276

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen mit Kindern unter 16 Jahre

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Bei etwa der Hälfte der Befragten, die externe Kinderbetreuung nutzen, werden die Kinder in den jeweiligen Einrichtungen 30 bis 40 Stunden pro Woche betreut (Tabelle 2.2.6.2).

Tabelle 2.2.6.2
Externe Kinderbetreuung in Stunden pro Woche bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
<10h	3	4	3
10 bis <20h	5	2	3
20 bis <30h	26	20	24
30 bis <40h	54	54	45
40 bis <50h	11	18	23
50h und mehr	0	1	2
Keine Angabe	1	2	1
Anzahl	605	492	194

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, deren Kinder extern betreut werden

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Die externen Betreuungskosten pro Monat hängen vor allem von der Art der Kinderbetreuung ab (Tabelle 2.2.6.3). Keine bis sehr niedrige monatliche Kosten (<50 Euro) sind typisch für Schulen. Kosten für die Betreuung im Kindergarten sind wiederum abhängig vom Träger des Kindergartens (privat oder öffentlich). Insgesamt unterscheiden sich die monatlichen Betreuungskosten bei Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen nur geringfügig.

Tabelle 2.2.6.3
Externe Betreuungskosten pro Monat bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Keine Kosten	14	16	13
1 bis <50 Euro	7	9	17
50 bis <100 Euro	11	8	14
100 bis <200 Euro	16	17	13
200 bis <300 Euro	14	13	14
300 bis <400 Euro	10	9	12
400 bis <500 Euro	6	9	4
500 bis <1.000 Euro	12	9	6
1.000 Euro und mehr	3	2	1
Keine Angabe	6	7	6
Anzahl	605	492	194

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, deren Kinder extern betreut werden

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

2.2.7 Arbeitsteilung im Haushalt und Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen

Familiäre und haushaltsbezogene Verpflichtungen erschweren den beruflichen Wiedereinstieg erheblich. Neben Kinderbetreuung fallen Tätigkeiten an, die die Alltagsorganisation und Pflege des Haushalts betreffen – wie etwa Reinigungsarbeiten, die Zubereitung von Mahlzeiten sowie Einkäufe und Besorgungen. Trotz einer zunehmenden Angleichung der Geschlechterrollen wird eine solche familiäre Sorgearbeit nach wie vor hauptverantwortlich von Frauen übernommen.

Oftmals gehen mit diesen Aufgaben erhebliche Einschränkungen in der zeitlichen Verfügbarkeit und Flexibilität einher, so dass sie mit der Ausübung einer regelmäßigen Erwerbsarbeit nur schwer vereinbar sind. Dies gilt insbesondere für vollzeitnahe Beschäftigungen. Das PWE-Programm sah daher vor, den Wiedereinstiegsprozess der Teilnehmerinnen durch gezielte Entlastung von haushaltsbezogenen Tätigkeiten zu unterstützen. Obwohl der stärkere Einbezug des Partners und anderer Haushalts- und Familienmitglieder für viele Frauen Erleichterungen mit sich bringen kann, steht diese Option nicht allen Frauen gleichermaßen zur Verfügung – etwa Alleinerziehenden oder, wenn Personen aus dem sozialen Umfeld zeitlich und räumlich nicht verfügbar sind. Insbesondere die Inanspruchnahme entgeltlicher haushaltsnaher Dienstleistungen kann in dieser Situation notwendige Freiräume für eine berufli-

che Tätigkeit schaffen. Daher wurden die Teilnehmerinnen des Programms unter anderem dahingehend beraten, haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen.

Zu den haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL) lassen sich alle Tätigkeiten zählen, die im Rahmen erwerbsförmig geleisteter Dienste im und für den Haushalt erbracht werden, und die einen gegenständlichen Bezug zum Haushalt haben (vgl. z.B. Geissler 2002). Dabei muss der räumliche Bezug zur Wohnung nicht unbedingt gegeben sein, etwa wenn Frauen einen Waschservice nutzen. Zu den Dienstleister / Dienstleisterinnen, die Leistungen für Haushalte erbringen, gehören Haushaltshilfen, Reinigungskräfte, Babysitter, Kinderfrauen sowie häusliche Pflegedienste, aber auch Gärtner, Hol- und Bringdienste sowie Dienstleistungen, die zur Instandhaltung des Haushalts in Anspruch genommen werden (z.B. Reparaturen, Montagen).

Obwohl die Beschäftigung im haushaltsbezogenen Dienstleistungssektor in den letzten Jahren zugenommen hat (Cancedda 2001), kann davon ausgegangen werden, dass für viele Haushalte und Familien die Anstellung von Dienstleistern im und für den Haushalt mit zahlreichen Hürden verbunden ist. Diese umfassen zunächst sicherlich finanzielle Beschränkungen, da sich die Beschäftigung Dritter für die zuvor unentgeltlich durch die Frauen und Haushaltsmitglieder selbst durchgeführten Tätigkeiten erst ab einem gewissen Einkommen lohnt. Darüber hinaus spielen aber auch zahlreiche weitergehende Hemmnisse eine nicht unwesentliche Rolle. So handelt es sich bei den im Haushalt verrichteten Tätigkeiten um Leistungen, die nicht zuletzt einem besonderen Gut, nämlich dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Haushaltsmitglieder dienen. Vielfach scheuen Haushalte daher den angenommenen Aufwand, den sie für die Suche nach einem geeigneten und vertrauenswürdigen Anbieter aufbringen müssten. Auch wird häufig das Eindringen in die Privatsphäre der eigenen Wohnung bei Dienstleistungen, die im Haushalt selbst verrichtet werden, als unangenehm empfunden (vgl. Geissler 2002). Ziel der Maßnahmen war es daher, den Such- und Einstellungsprozess durch die Einholung von Angeboten verschiedener Anbieter von Haushaltsdienstleistungen zu erleichtern.

Im Folgenden werden zunächst die im Haushalt anfallenden Belastungen sowie ihre Verteilung zwischen den Haushaltsmitgliedern, insbesondere den Partnern, aufgezeigt. In einem zweiten Schritt werden dann Einflüsse auf die Bereitschaft zur Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen dargestellt.

Zeitverwendung und Arbeitsteilung im Haushalt

Für die Erhebung der im Haushalt anfallenden Tätigkeiten wurde die Zeitverwendung jeweils getrennt für Besorgungen und für die Hausarbeit (d.h. Kochen, Waschen, Putzen) abgefragt. Vergleicht man den zeitlichen Aufwand, den alleinerziehende Frauen⁴ und Frauen in Partnerschaften für Besorgungen aufbringen, so zeigt

⁴ Als Alleinerziehende gelten Haushalte, bei denen kein Partner vorhanden ist oder dieser nicht im Haushalt wohnt. Da es sich bei der großen Mehrheit um Haushalte mit Kindern handelt, bezeichnen wir diese als Alleinerziehende und nicht als Alleinstehende.

sich zunächst, dass Alleinerziehende deutlich mehr Zeit dafür aufwenden müssen (Tabelle 2.2.7.1). Etwa ein Viertel der Paarhaushalte verbringt täglich mehr als zwei Stunden mit Besorgungen; bei den Alleinerziehenden sind es rund 40 Prozent. Die Haushalte von Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich dabei nur wenig. Typische Nicht-Teilnehmerinnen scheinen hingegen mehr Zeit für Besorgungen aufzuwenden.

Tabelle 2.2.7.1

Zeitaufwand für *Besorgungen* in den Haushalten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) in Alleinerziehenden- und Paarhaushalten^{##}, Spaltenprozent[#]

Pro Tag	Alleinerziehende			Paarhaushalte		
	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
< 30min	11	4	4	8	5	5
30min < 1h	26	23	12	22	20	14
1h < 2h	38	33	30	45	46	35
2h < 3h	17	24	29	15	12	21
3h und mehr	6	14	21	7	13	20
Keine Angabe	2	3	4	3	5	5
Anzahl	114	251	145	702	509	194

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

##) Aus der Analyse ausgeschlossen sind Frauen, die bereits HDL nutzen

Tabelle 2.2.7.2

Zeitaufwand für *Hausarbeit* in den Haushalten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) in Alleinerziehenden- und Paarhaushalten^{##}, Spaltenprozent[#]

Pro Tag	Alleinerziehende			Paarhaushalte		
	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
< 30min	2	1	1	1	0	1
30min < 1h	8	3	1	4	2	1
1h < 2h	34	30	19	23	23	19
2h < 3h	33	38	37	30	24	25
3h < 4h	15	16	21	22	22	22
4h und mehr	8	13	21	17	26	32
Keine Angabe	1	1	0	3	3	2
Anzahl	114	251	145	702	509	194

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

##) Aus der Analyse ausgeschlossen sind Frauen, die bereits HDL nutzen

Hausarbeit nimmt im Alltag aller Haushalte einen größeren Anteil ein. Fast alle benötigen mehr als eine Stunde pro Tag dafür (Tabelle 2.2.7.2). Etwa zwei Drittel der Alleinerziehenden und fast zwei Drittel der Paarhaushalte verbringen täglich mehr als zwei Stunden mit Haushaltstätigkeiten. Die Haushalte typischer Nicht-

Teilnehmerinnen benötigen dabei tendenziell etwas länger für die Hausarbeit als die Haushalte von Teilnehmerinnen.

Arbeitsteilung zwischen den Partnern

Wurden Paarhaushalte nach der Aufteilung der täglichen Besorgungen zwischen den Partnern befragt, gaben die Frauen an, dass die Hälfte bis zwei Drittel der Partner weniger als 30 Minuten für Besorgungen aufwenden (Tabelle 2.2.7.3). Typische Nicht-Teilnehmerinnen und deren Partner benötigen tendenziell etwas länger für Besorgungen als Teilnehmerinnen.

Tabelle 2.2.7.3
Aktuelle Arbeitsteilung im Haushalt bei *Besorgungen* bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

am Tag	Befragte Frauen: Stunden pro Tag Besorgungen			Einschätzung für Partner: Stunden pro Tag Besorgungen		
	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
< 30min	8	5	5	65	59	46
30min < 1h	22	20	14	17	19	15
1h < 2h	45	46	35	11	15	20
2h < 3h	15	12	21	3	2	10
3h und mehr	7	13	20	1	2	5
Keine Angabe	3	5	5	4	4	5
Anzahl	702	509	194	702	509	194

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.2.7.4
Aktuelle Arbeitsteilung im Haushalt bei *Hausarbeit* bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN)^{##}, Spaltenprozent[#]

Pro Tag	Befragte Frauen: Stunden pro Tag Besorgungen			Einschätzung für Partner: Stunden pro Tag Besorgungen		
	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
< 30min	1	0	1	51	47	39
30min < 1h	4	2	1	23	20	19
1h < 2h	23	23	19	18	20	24
2h < 3h	30	24	25	4	3	10
3h < 4h	22	22	22	1	5	4
4h und mehr	17	26	32	0	3	3
Keine Angabe	3	3	2	3	3	2
Anzahl	702	509	194	702	509	194

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

##) Ausgenommen sind Frauen, die bereits HDL nutzen

Ein Großteil der Frauen arbeitet täglich ein bis vier Stunden im Haushalt, wohingegen rund die Hälfte der Partner weniger als 30 Minuten mithelfen (Tabelle 2.2.7.4). Wiederum scheinen die typischen Nicht-Teilnehmerinnen und deren Partner im Vergleich zu den Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) etwas mehr

Zeit mit Haushaltsarbeit zu verbringen. Dies stützt die Vermutung, dass Bestrebungen zur Wiederaufnahme einer Tätigkeit – und damit auch die Teilnahme am Programm – mit der Verfügbarkeit zeitlicher Ressourcen im Haushalt zusammenhängt, die nicht bereits durch familiäre Verpflichtungen gebunden sind: Frauen mit geringeren häuslichen Verpflichtungen scheinen eher am Programm teilzunehmen.

Unterstützungsnetzwerke

Neben dem Partner spielen auch familiäre Unterstützungsnetzwerke für die Bewältigung alltäglicher Verpflichtungen in der familiären Sorgearbeit eine große Rolle. Hierbei zeigt sich deutlich, dass Verwandte von Teilnehmerinnen sehr viel seltener im Wohnumkreis leben (Tabelle 2.2.7.5). Bei über einem Viertel sind Familienmitglieder sogar über 500 km weit entfernt.

Tabelle 2.2.7.5
Entfernung zu Eltern bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
0<10 km	17	31	36
10<20 km	7	7	6
20<50 km	8	9	6
50<100 km	4	5	4
100<200 km	7	7	8
200<500 km	18	11	9
500 km und mehr	27	16	15
keine Angabe	12	14	18
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.2.7.6
Entfernung zu Eltern des Partners bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
0<10 km	15	15	26
10<20 km	6	8	11
20<50 km	9	11	11
50<100 km	5	7	5
100<200 km	7	8	7
200<500 km	16	20	8
500 km und mehr	24	14	16
keine Angabe	18	17	19
Anzahl	829	535	200

Datenbasis: CATI-Befragung

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Auch die Familien der Partner sind regional weiter verstreut (Tabelle 2.2.7.6). Bei den Nicht-Teilnehmerinnen leben Verwandte dagegen sehr viel häufiger im direkten räumlichen Umfeld von unter 10 km, das gilt insbesondere für typische Nicht-Teilnehmerinnen. Die in räumlicher Hinsicht geringere soziale Einbettung von Teilnehmerinnen deutet dabei darauf hin, dass die Motivation zur Teilnahme am Programm teilweise auch durch fehlende alternative Unterstützungsmöglichkeiten aus dem familiären Umfeld angeregt worden sein kann.

Inanspruchnahme von HDL

Gerade für Frauen, die zur Unterstützung nicht auf ihr soziales Umfeld zurückgreifen können, könnte die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen (HDL) eine wichtige alternative Möglichkeit der Entlastung von häuslichen Aufgaben bieten, die den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erleichtert. Es zeigt sich jedoch, dass entsprechende Angebote lediglich von einer Minderheit der Frauen in Anspruch genommen werden. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Gruppen: Unter den Teilnehmerinnen nutzen 14 Prozent HDL, unter den typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind es hingegen lediglich 2 Prozent (Tabelle 2.2.7.7). Dass Teilnehmerinnen auch häufiger als ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch genommen haben, verweist auf mögliche Effekte des Programms. So haben die Träger die Teilnehmerinnen bei der Suche nach geeigneten Dienstleistern und der bürokratischen Abwicklung aktiv unterstützt.

Tabelle 2.2.7.7
Aktuelle Nutzung von HDL bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmer-innen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Ja	14	7	2
Nein	86	93	98
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

Erwerbstätige Teilnehmerinnen nehmen haushaltsnahe Dienstleistungen etwas häufiger in Anspruch als nicht erwerbstätige Teilnehmerinnen (Tab 2.2.7.8). Hingegen bestehen zwischen ähnlichen und typischen Nicht-Teilnehmerinnen zwischen Haushalten erwerbstätiger und nicht erwerbstätiger Frauen kaum Unterschiede.

Auch unabhängig vom Erwerbsumfang greifen Teilnehmerinnen sehr viel häufiger auf haushaltsnahe Dienstleistungen zurück als Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 2.2.7.9). Am häufigsten nutzen teilzeitbeschäftigte Teilnehmerinnen diese Möglichkeit. Typische Nicht-Teilnehmerinnen nehmen haushaltsnahe Dienstleistungen unabhängig vom Erwerbsumfang kaum in Anspruch. Bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen fragen teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Frauen etwas häufiger entsprechende Angebote nach. Die Befunde legen nahe, dass PWE insbesondere Haushalte mit teilzeitbeschäftigten Frauen dazu angeregt hat, haushaltsbezogene Tätigkeiten auszulagern. Die Kombination von Teilzeiterwerbstätigkeit mit zusätzli-

chen Entlastungsangeboten könnte insbesondere dann attraktiv erscheinen, wenn sich im Zuge einer langen Erwerbspause eine hochgradig arbeitsteilige und zeitintensive Haushaltsorganisation etabliert hat, die trotz Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen viele zeitliche Ressourcen bindet.

Tabelle 2.2.7.8

Aktuelle Nutzung von HDL bei Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen nach der Art der Erwerbstätigkeit, Prozent der Gruppe

Zurzeit Nutzung	Erwerbstätig	Nicht Erwerbstätig
<i>Prozent der Gruppe</i>		
Teilnehmerinnen	16	11
Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen	6	8
Typische Nicht-Teilnehmerinnen	2	2
<i>Anzahl</i>		
Teilnehmerinnen	570	386
Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen	403	387
Typische Nicht-Teilnehmerinnen	155	190

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.2.7.9: Aktuelle Nutzung von HDL bei Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen nach dem Umfang der Erwerbstätigkeit, Prozent[#]

Zurzeit Nutzung	Vollzeit	Teilzeit	Geringfügig/ gelegentlich
<i>Prozent der Gruppe</i>			
Teilnehmerinnen	11	20	11
Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen	8	9	2
Typische Nicht-Teilnehmerinnen	9	3	0
<i>Anzahl</i>			
Teilnehmerinnen	55	330	185
Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen	53	198	151
Typische Nicht-Teilnehmerinnen	11	75	69

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

In der Regel werden HDL erst ab einer Haushaltsgröße von drei Personen genutzt (Tab 2.2.7.10). Bei den Teilnehmerinnen sind mehr als die Hälfte der Haushalte, die Dienstleistungen im Haushaltsbereich nachfragen, Vier-Personenhaushalte. Bei den typischen Teilnehmerinnen machen hingegen Fünf-Personenhaushalte die Hälfte der Nutzerhaushalte aus.

Die Ergebnisse zur Haushaltsgröße lassen vermuten, dass insbesondere die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder einen erheblichen Einfluss darauf hat, wie stark zeitliche Ressourcen gebunden sind und inwieweit entsprechende Freiräume für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit neu geschaffen werden müssen. Dies gilt insbesondere für Haushalte mit kleinen Kindern, deren Betreuung besonders zeitintensiv ist.

Tabelle 2.2.7.11 wertet die Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen daher getrennt nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt aus. Dabei zeigt sich, dass Teilnehmerinnen mit Kindern unter drei Jahren stärker auf Angebote für haushaltsnahe Dienstleistungen zurückgreifen, auch im Vergleich zu ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen. Für typische Nicht-Teilnehmerinnen scheint hingegen die Auslagerung von Haushaltstätigkeiten unabhängig vom Alter der Kinder keine Option zu sein. Insgesamt scheinen Teilnehmerinnen besonders daran interessiert zu sein, sich Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erleichtern. Dies dürfte zwar zum Teil Selektivitäten des Programmzugangs widerspiegeln, teils aber auch Ergebnis der Programmteilnahme selbst sein.

Tabelle 2.2.7.10
Haushaltsgröße der Nutzerinnen von HDL bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Prozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Eine Person	1	0	0
Zwei Personen	2	0	0
Drei Personen	17	19	17
Vier Personen	53	39	33
Fünf Personen	23	29	50
Sechs Personen	4	13	0
Anzahl	137	29	6

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell HDL in Anspruch nehmen

Tabelle 2.2.7.11
Aktuelle Nutzung von HDL bei Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen
nach dem Alter des jüngsten Kindes, Prozent[#]

Zurzeit Nutzung	0 – 3 Jahre	3 – 6 Jahre	älter als 6 Jahre
<i>Prozent der Gruppe</i>			
Teilnehmerinnen	27	16	14
Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen	8	11	6
Typische Nicht-Teilnehmerinnen	6	3	1
<i>Anzahl</i>			
Teilnehmerinnen	34	238	593
Ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen	95	244	371
Typische Nicht-Teilnehmerinnen	35	99	168

Datenbasis: CATI-Befragung

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Unterschiede in der Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen zwischen Paarhaushalten und Haushalten von Alleinerziehenden bildet Tabelle 2.2.7.12 ab. Obwohl anzunehmen ist, dass Alleinerziehende insgesamt durch familiäre und haushaltsbezogene Verpflichtungen stärker belastet sind, nehmen Paare etwa doppelt so häufig entsprechende Angebote in Anspruch. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Paarhaushalten in der Regel ein höheres Haushaltseinkommen zur Verfügung steht. Allerdings fallen in Paarhaushalten auch mehr Haushaltsaufgaben an.

Tabelle 2.2.7.12**Nutzung HDL nach Haushaltstyp *Alleinerziehend* bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Prozent**

Zurzeit Nutzung	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
<i>Prozent der Gruppe</i>			
Alleinerziehend	8	3	0
In Partnerschaft	15	8	3
<i>Anzahl</i>			
Alleinerziehend	127	255	145
In Partnerschaft	829	535	200

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.2.7.13**Aktuelle Nutzung von HDL bei Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen nach dem Einkommen des Haushaltes, Prozent[#]**

Zurzeit Nutzung	Bis 1.000 €	1.000 – 2.000 €	2.000 – 3.000 €	3.000 – 4.000 €	4.000 € und mehr	Keine Angabe
<i>Prozent der Gruppe</i>						
Teilnehmerinnen	0	3	7	5	27	13
Ähnliche Nicht- Teilnehmerinnen	0	1	2	5	14	4
Typische Nicht- Teilnehmerinnen	0	1	2	0	10	6
<i>Anzahl</i>						
Teilnehmerinnen	38	88	174	184	371	101
Ähnliche Nicht- Teilnehmerinnen	106	237	161	124	103	59
Typische Nicht- Teilnehmerinnen	73	132	55	37	31	17

Datenbasis: CATI-Befragung

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Eine wesentliche Voraussetzung, haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen, sind die finanziellen Ressourcen des Haushalts. So fragen in allen drei Vergleichsgruppen vor allem Haushalte mit einem monatlichen Haushaltseinkommen von über 4.000 Euro externe Dienstleistungen nach (Tabelle 2.2.7.13). In einkommensstarken Haushalten von Teilnehmerinnen sind es sogar ein gutes Viertel, die haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen – ein deutlich höherer Anteil als bei Haushalten von ähnlichen oder typischen Teilnehmerinnen.

In Paarhaushalten stellt sich zudem die Frage, wer für die Kosten der haushaltsnahe Dienstleistungen aufkommt. Etwa die Hälfte der Paare teilt sich die Kosten. Bei ebenfalls knapp der Hälfte übernimmt der Partner die Kosten. Jedoch sind Teilnehmerinnen mit 15 Prozent deutlich häufiger als Nicht-Teilnehmerinnen bereit, die Dienstleistungen selbst zu bezahlen (Tabelle 2.2.7.14).

Tabelle 2.2.7.14**Kostenübernahme von HDL bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Ich	15	4	0
Mein Partner	39	45	50
Wir teilen uns die Kosten	46	51	50
Anzahl	137	29	6

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell HDL in Anspruch nehmen

In welchen Bereichen werden haushaltsnahe Dienstleistungen genutzt? Fast alle Nutzerhaushalte fragen Reinigungsleistungen nach (Tabelle 2.2.7.15). Viele nutzen HDL auch für Handwerken, Renovierung und Kleinreparaturen. Auffällig ist, dass besonders viele Teilnehmerinnen auch Gartenarbeiten und Winterdienst in Anspruch nehmen. Haushalte ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen fragen diese fast gar nicht nach. Ergebnisse für typische Nicht-Teilnehmerinnen lassen sich auf Grund der geringen Fallzahl nicht interpretieren.

Tabelle 2.2.7.15**Bereich, in welchem HDL genutzt wird, bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Haus- und Wohnungsreinigung, Putzen, Wäsche, Bügeln, Kleiderpflege	98	100	83
Gartenarbeit, Winterdienst	14	3	0
Handwerken, Renovierung, Kleinreparaturen	36	30	50
Anzahl	137	29	6

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell HDL in Anspruch nehmen

In welchem Umfang fragen Haushalte HDL nach? Dies wird im Folgenden vor allem für Teilnehmerinnen untersucht (Tabelle 2.2.7.16), da aufgrund der geringen Fallzahlen eine sinnvolle Interpretation für die Gruppe der Nicht-Teilnehmerinnen nicht möglich ist. Nehmen Haushalte von Teilnehmerinnen externe Haushaltsdienstleistungen in Anspruch, nutzen sie diese mehrheitlich in einem regelmäßigen wöchentlichen Rhythmus und im Umfang von drei bis vier Stunden. Ein Viertel der Teilnehmerinnen greift im Abstand von zwei Wochen auf haushaltsnahe Dienstleistungen zurück. Die Kosten pro Stunde bewegen sich im Rahmen von 12 bis 14 Euro; lediglich bei täglicher Nutzung liegen die Preise niedriger. Bricht man bei der unregelmäßigen Nutzung die jährlichen Ausgaben auf den Stundenlohn herunter, liegt der Stundenlohn mit 47 Euro deutlich höher. Dies lässt vermuten, dass es sich hierbei um Arbeitsleistungen handelt, die gänzlich anders entlohnt werden. Gartenarbeiten- und Winterdienste werden von den Teilnehmerinnen entweder wöchentlich oder unregelmäßig genutzt. Auch bei diesen Arbeiten liegen die Kosten pro Stunde im Durchschnitt deutlich höher als für Haushalts- und Reinigungsdienste. Am teuersten sind Handwerks- und Reparaturleistungen, die jedoch meist nur selten und bei Bedarf genutzt werden.

Tabelle 2.2.7.16**Häufigkeit der Nutzung von HDL bei den Teilnehmerinnen, Spaltenprozent, durchschnittliche Nutzungsstunden und -kosten**

	Teilnehmerinnen								
	A: Haus- und Wohnungsreinigung, Putzen, Wäsche, Bügeln, Kleiderpflege			B: Gartenarbeit, Winterdienst			C: Handwerken, Renovierung, Kleinreparaturen		
	Spalten%	Ø Stunden	Ø Kosten	Spalten%	Ø Stunden	Ø Kosten	Spalten%	Ø Stunden	Ø Kosten
Täglich	4	3	10	4	0	0	4	0	0
Wöchentlich	63	4	13	16	2	--	2	3	12
Alle zwei Wochen	23	4	12	0	0	0	0	0	0
Monatlich	3	3	14	0	0	0	4	2	45
Unregelmäßig*	7	17	814	84	7	396	94	3	1063
Anzahl	134			19			48		

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell HDL in Anspruch nehmen

Mit A: Haus- und Wohnungsreinigung, Putzen, Wäsche, Bügeln, Kleiderpflege; mit B: Gartenarbeit, Winterdienst; mit C: Handwerken, Renovierung, Kleinreparaturen

*) Ø jährl. Beauftragungen & Ø jährl. Kosten

Warum nutzen Haushalte HDL nicht? Bei fast der Hälfte der Teilnehmerinnen ist ihren Angaben nach der Bedarf nicht gegeben (Tabelle 2.2.7.17). Bei den ähnlichen und typischen Nicht-Teilnehmern ist dieser Anteil etwas geringer. Ein weiterer wichtiger Grund sind finanzielle Restriktionen. Dies trifft bei gut 41 Prozent der Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) sowie bei fast 60 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen zu. Dies korrespondiert mit dem Befund, dass das Haushaltseinkommen bei der Entscheidung für HDL eine wichtige Rolle spielt.

Tabelle 2.2.7.17**Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme von HDL bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Mehrfachantworten, Spaltenprozent[#]**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Bedarf nicht gegeben	48	46	39
Unzufrieden mit der Leistung	1	1	0
Finanziell nicht möglich	41	42	56
Andere	9	9	5
Keine Angabe	1	2	0
Anzahl	819	761	339

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell kein HDL in Anspruch nehmen

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Bei Befragten, die bislang keine haushaltsnahen Dienstleistungen nutzen, wurde zudem erhoben, ob sie sich grundsätzlich vorstellen könnten, HDL in Anspruch zu nehmen (Tabelle 2.2.7.18). Unter den Teilnehmerinnen konnten sich dies nur 19 Prozent vorstellen. Bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen waren es nur geringfügig mehr. Diese beiden Gruppen unterscheiden sich deutlich von den typischen Nicht-Teilnehmerinnen, bei denen 45 Prozent angaben, sich vorstellen zu können,

haushaltsnahe Dienstleistungen zu nutzen. Bei den Teilnehmerinnen und den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen sind ungefähr 70 Prozent noch am Überlegen. Offensichtlich stehen also Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen), die HDL noch nicht nutzen, diesen weniger offen gegenüber. Dies kann auch darauf zurückzuführen sein, dass das Potenzial zur Nutzung von HDL in der Gruppe der Teilnehmerinnen bereits weitgehend ausgeschöpft ist.

Tabelle 2.2.7.18

Vorstellung, unter bestimmten Umständen HDL in Anspruch zu nehmen, bei noch nicht nutzenden Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Kann ich mir vorstellen	19	21	45
Bin noch am Überlegen	69	72	47
Kann ich mir grundsätzlich nicht vorstellen	11	7	7
Keine Angabe	0	0	1
Anzahl	711	719	324

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell kein HDL in Anspruch nehmen und keine HDL-Nutzung planen

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

In den Bereichen in denen HDL in Anspruch genommen werden würden, unterscheiden sich die drei Gruppen nur geringfügig. 90 Prozent würden HDL für Reinigungsaufgaben einsetzen, 34 Prozent für Gartenarbeiten und Winterdienst und 57 Prozent für Handwerken und kleine Reparaturen (Tabelle 2.2.7.19).

Tabelle 2.2.7.19

Bereiche, in welchen noch nicht-nutzende, aber nicht grundsätzlich ablehnende Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) HDL in Anspruch nehmen würden, Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Haus- und Wohnungsreinigung, Putzen, Wäsche, Bügeln, Kleiderpflege	92	90	81
Gartenarbeit, Winterdienst	32	36	34
Handwerken, Renovierung, Kleinreparaturen	56	58	51
Anzahl	680	479	191

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die HDL Nutzung planen, sich vorstellen können HDL zu nutzen und die noch überlegen

Abschließend wurde die generelle Einstellung zu HDL von allen Befragten erhoben (Tabelle 2.2.7.20). Hierbei konnten die Befragten einzelnen Aussagen zustimmen oder diese ablehnen. Dem Statement „Es wäre mir unangenehm, jemand Fremdes bei mir zu Hause zu haben“ stimmen 27 Prozent der Teilnehmerinnen, 31 Prozent der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen und 43 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen zu. 17 Prozent der Teilnehmerinnen sehen ein Problem in der zu geringen Qualität der Haushaltsnahen Dienstleistungen, bei den ähnlichen Nicht-

Teilnehmerinnen beträgt die Zustimmung 14 Prozent. Von den typischen Nicht-Teilnehmerinnen stimmen 22 Prozent dieser Aussage zu. Ein sehr großer Anteil von Frauen in allen Vergleichsgruppen ist zudem der Überzeugung, dass es schwierig ist, eine geeignete Haushaltshilfe zu finden. Diese Einschätzung scheint insbesondere für Teilnehmerinnen deutlich wichtiger zu sein als der finanzielle Aspekt. Bei Teilnehmerinnen zeichnet sich zudem der Wunsch nach einer möglichst flexiblen Nutzung ab. 46 Prozent stimmten daher der Aussage zu: "Könnte man ganz spontan eine Haushaltshilfe buchen, auch nur für wenige Stunde, würde ich dies tun bzw. verstärkt tun." Insbesondere die Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen deuten auf Einflüsse des Programms hin. So tritt der Kostenaspekt und persönliche Bedenken, die die Privatsphäre betreffen, gegenüber der Suche nach einer geeigneten und flexiblen Haushaltshilfe in den Hintergrund.

Tabelle 2.2.7.20
Zustimmung zu Statements über HDL bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ	
Es wäre mir unangenehm jemand Fremdes bei mir zu Hause zu haben.	27	31	-4	43	-16	
Ein Problem von HDL ist die zu geringe Qualität.	17	14	3	22	-5	
Es ist sehr schwierig eine geeignete Haushaltshilfe zu finden.	54	50	4	48	6	***
Könnte man ganz spontan eine Haushaltshilfe buchen, auch nur für wenige Stunden, würde ich dies tun bzw. verstärkt tun.	46	38	8	32	14	***
Der bürokratische Aufwand eine Haushaltshilfe anzumelden schreckt mich ab.	35	39	-4	37	-2	***
Die Anstellung einer Haushaltshilfe erscheint mir grundsätzlich zu teuer.	37	46	-9	53	-16	***
Anzahl	864	676		290		

Datenbasis: CATI-Befragung

Zustimmung: Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme eher zu“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 stimme voll und ganz zu, 2 stimme eher zu, 3 neutral, 4 stimme eher nicht zu, 5 stimme überhaupt nicht zu

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

Inanspruchnahme von Pflegedienstleistungen

Neben der Hausarbeit und der Kinderbetreuung erschwert vor allem die Pflege Hilfsbedürftiger den beruflichen Wiedereinstieg. In Kapitel 2.2.3 wurde bereits aufgezeigt, dass etwa 12 Prozent der Teilnehmerinnen, 22 Prozent der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen sowie 13 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen die Pflege Angehöriger übernehmen (im eigenen Haushalt oder außer Haus). Im Folgenden wird daher aufgezeigt, inwieweit Haushalte Angebote für Pflegedienstleistungen nutzen.

Unter den Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) nutzt ein Drittel bereits Pflegedienstleistungen (Tabelle 2.2.7.21). Unter den typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind es deutlich weniger. Dies bestätigt nochmals, dass sich Teilnehmerinnen systematisch von Berufsrückkehrerinnen, die nicht am Programm teilnehmen, unterscheiden.

Tabelle 2.2.7.21
Nutzung von HDL bei Pflegeleistungen bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Ja	32	32	18
Nein	65	67	80
Keine Angabe	3	1	2
Anzahl	111	111	44

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell Pflegeleistungen ausführen

Teilnehmerinnen nehmen dabei deutlich häufiger umfangreichere Dienstleistungen in Anspruch (Tabelle 2.2.7.22). 28 Prozent nutzen Angebote von 20 Stunden und mehr; unter den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen sind es zwei Prozent, bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen 13 Prozent. Die Ergebnisse legen nahe, dass es bei den Teilnehmerinnen im Zuge des Programms teilweise zu einer Verlagerung der Hauptlast der Pflege von eigenen Leistungen an einen externen Pflegedienst kam.

Tabelle 2.2.7.22
Pflegezeit und Nutzung von HDL zur Pflege bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
<5h	39	77	50
5h bis <10h	6	12	13
10h bis <15h	6	6	13
15h bis <20h	8	0	0
20h und mehr	28	2	13
Keine Angabe	14	3	13
Anzahl	36	27	8

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell Pflegeleistungen ausführen und HDL nutzen

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.2.7.23
Erwerbstatus und Nutzung von HDL zur Pflege bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
<i>Nicht erwerbstätig</i>	39	66	38
<i>Erwerbstätig</i>	61	34	63
Vollzeit	27	1	20
Teilzeit	32	69	40
Geringfügig	41	30	40
Anzahl	36	27	8

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die aktuell Pflegeleistungen ausführen und HDL nutzen

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Fast zwei Drittel der Teilnehmerinnen, die Pflegedienstleistungen nutzen, sind erwerbstätig; die meisten von ihnen sind geringfügig beschäftigt (Tabelle 2.2.7.23). Bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen ist hingegen nur ein Drittel der entsprechenden Nutzerinnen erwerbstätig.

Tabelle 2.2.7.24
Gründe für Nicht-Inanspruchnahme von HDL bei Pflege Tätigkeit bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Zu teuer	31	52	69
Keine Betreuungseinrichtung in der Nähe	27	37	29
Keine vertrauenswürdige Einrichtung in der Nähe	35	22	32
Betreuung durch fremde Personen nicht wünschenswert	55	52	74
Schlechtes Gewissen	30	17	34
Mein Partner ist dagegen	5	11	30
Ich nehme mir die Zeit, bin zu Hause und kann diese Aufgabe übernehmen	79	87	97
Andere	32	39	26
Anzahl	57	57	20

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die kein HDL für Pflege Tätigkeit in Anspruch nehmen

Diejenigen Befragten, die selbst Pflege Tätigkeiten übernehmen, jedoch keine Pflegedienste nutzen, wurden nach ihren Gründen gefragt (Tabelle 2.2.7.24). Finanzielle Aspekte scheinen bei Teilnehmerinnen im Vergleich zu den Nicht-Teilnehmerinnen ein geringeres Gewicht zu haben. Eine deutlich größere Rolle spielt hingegen die Ablehnung von fremden Personen bei der Übernahme dieser Tätigkeiten. Bei Teilnehmerinnen führen zudem ein schlechtes Gewissen (bei 30 Prozent) und die mangelnde räumliche Verfügbarkeit vertrauenswürdiger Betreuungseinrichtungen (bei 35 Prozent) dazu, dass keine Pflegedienste in Anspruch genommen werden. Dies verdeutlicht, dass es sich bei der Pflege Angehöriger um ein sensibles Gebiet handelt, das mit besonderen Vertrauensproblematiken und Wünschen im Umgang mit Pflegebedürftigen verbunden ist. Ein wichtiger Aspekt scheint bei allen befragten Frauen die bisherige Erwerbssituation und die daraus resultierende eigene zeitliche Verfügbarkeit zu sein. Fast 50 Prozent der Teilnehmerinnen stimmt der Aussage zu „Ich nehme mir die Zeit, bin zu Hause und kann diese Aufgabe übernehmen“. Bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind es sogar 97 Prozent, bei den ähnlichen 87 Prozent. Das bestätigt bisherige Ergebnisse, die darauf hinweisen, dass längere Zeiträume der Nichterwerbstätigkeit zu einer Ausweitung der familiären Sorgearbeit führen, die dann die Wiederaufnahme einer Beschäftigung erheblich erschweren.

2.3 Der Wiedereinstiegsprozess

In diesem Abschnitt geht es um den Wiedereinstiegsprozess von Teilnehmerinnen und registrierten Berufsrückkehrerinnen: Zunächst wird für die Teilnehmerinnen am ESF-Programm analysiert, welche Fördermodule sie genutzt haben, wie oft und aus welchen Gründen die Teilnahme abgebrochen wurde, und ob sie die Kooperationsmöglichkeiten mit Hochschulen genutzt haben. Im Anschluss wird 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 Nutzung von Fördermodulen

Die Teilnehmerinnen konnten verschiedene Förderelemente in Anspruch nehmen, die hier zu folgenden Modulen zusammengefasst wurden:

- 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 der Familie (z.B. Paarberatung), Erfahrungsaustausch

Tabelle 2.3.1.1
Nutzung von Förderangeboten, Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

<i>Teilnehmerinnen an diesem Fördermodul ...</i>						
<i>... haben auch an diesem Fördermodul teilgenommen</i>	Orientierung	Stellensuche	Selbstständigkeit	Bewerbung	Qualifizierung	Familie
Orientierung	100	90	89	87	86	86
Stellensuche	56	100	48	62	56	64
Selbstständigkeit	17	15	100	11	18	22
Bewerbung	72	83	50	100	79	82
Qualifizierung	65	68	74	72	100	72
Familie	25	30	34	28	27	100
Anzahl [#]	658	407	124	548	499	188
Anteil in Prozent	82	51	16	69	63	24

Datenbasis: CATI-Befragung; alle Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case-Management.

Anteil von Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case-Management (798), die an diesem Modul teilgenommen haben

Wie Tabelle 2.3.1.1 zeigt, wurden Fördermodule für die Orientierung von den Teilnehmerinnen am häufigsten genutzt, gefolgt von den Fördermodulen Bewerbung und Qualifizierung. Die meisten Teilnehmerinnen nahmen nicht nur an einem Modul teil. Die meist genutzten Module wurden ebenfalls miteinander kombiniert: 72 Prozent der Teilnehmerinnen am Fördermodul Orientierung haben ebenfalls das Modul Bewerbung besucht und 65 Prozent nutzten auch noch zusätzlich das Modul Qualifizierung.

2.3.2 Nutzung von Hochschulangeboten

Im Laufe des Modellprogramms boten (nach Auskunft der ESF-Regiestelle) sechs Modellträger Kooperationen mit Hochschulen an. Durch diese erhielten Teilnehmerinnen die Möglichkeit, z.B. als Gasthörerinnen an Vorlesungen und Angeboten der Universität teilzunehmen oder Schnuppertage und Schnupperseminare zu besuchen.

Von den 190 befragten Teilnehmerinnen der sechs Träger kannten 138 Teilnehmerinnen das Angebot von Hochschulkursen nicht (73 Prozent), 52 Teilnehmerinnen (27 Prozent) hatten hingegen von dem Kooperationsprogramm mit den Hochschulen gehört (Tabelle 2.3.2.1).

Tabelle 2.3.2.1
Bekanntheitsgrad der Kooperationen mit Hochschulen, nur Teilnehmerinnen, Anzahl und Spaltenprozent

	TN
Angebot bekannt	27
Angebot nicht bekannt	73
Anzahl	190

Datenbasis: CATI-Befragung

Von den informierten 52 befragten Teilnehmerinnen nutzten insgesamt neun dieses Angebot (ohne Tabelle). Von diesen nahmen vier zum Befragungszeitpunkt noch aktiv an Angeboten der Hochschulen teil; fünf hatten die Teilnahme bereits beendet. Aufgrund der niedrigen Fallzahlen werden die Teilnahmen hier nicht weiter ausgewertet. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass vermutlich nicht alle Frauen, die die Hochschulangebote genutzt haben, auch an der Befragung teilgenommen haben.

2.3.3 PWE-Online

Während der zweiten Förderperiode von PWE wurde ein Online-Kursangebot etwa zu aktueller Software, Social Media, Projektmanagement oder Bewerbungsthemen aufgebaut. Im Zuge des Programmes gab es während des Befragungszeitraums für Teilnehmerinnen von fünf Trägern die Möglichkeit online an Kursen teilzunehmen. Insgesamt hatten laut den Ergebnissen des ESF-Monitorings seit Beginn der Online-Kurse im Juni 2013 208 PWE-Teilnehmerinnen an den tutoriell begleiteten Kursen bis zum 31. Dezember 2014 teilgenommen. In diesem Zeitraum haben ca. 90 Kurse mit insgesamt 604 Teilnahmen in den folgenden thematischen Clustern stattgefunden: Office-Programme, Bewerbung, Zeit für Wiedereinstieg (z.B. Zeitmanagement, Rollenklärung) und Einzelthemen (z.B. BWL, Social Media, Projektmanagement).

Von den 313 befragten Teilnehmerinnen der fünf Träger kannten 197 Teilnehmerinnen (63 Prozent) PWE-Online noch nicht, 116 Teilnehmerinnen (37 Prozent) war PWE-Online bekannt (Tabelle 2.3.3.1). Von diesen nutzen 24 Teilnehmerinnen (21

Prozent) das Angebot. Neun Teilnehmerinnen waren zum Befragungszeitpunkt noch aktiv mit der Nutzung von PWE-Online beschäftigt, neun Teilnehmerinnen hatten das Programm zum Befragungszeitpunkt wie geplant abgeschlossen. Ein Großteil der Nutzerinnen, 20 der 24 Teilnehmerinnen (83 Prozent), würde an vergleichbaren Angeboten wieder teilnehmen.

Tabelle 2.3.3.1
Überblick über die Kenntnis und Nutzung von PWE-Online, nur Teilnehmerinnen, Anzahl

	Ja	Gesamt
Kenntnis von PWE-Online	116	313
<i>Wenn Kenntnis:</i>		
Nutzung von PWE-Online	24	116
Darunter: Aktive Nutzung von PWE-Online zum Befragungszeitpunkt	9	24
Darunter: Zukünftige Teilnahme an vergleichbaren Angeboten	20	24

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.3.3.2
Gründe für die Nutzung von PWE-Online, Mehrfachnennungen möglich, nur Teilnehmerinnen, Anzahl

	TN
Örtliche und zeitliche Flexibilität	14
Inhalt der Angebote	11
Erwerb von Medienkompetenz	10
Betreutes Online-Learning	8
Sonstiges	5
Gesamt	48

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.3.3.3
Gründe für die Nicht-Nutzung von PWE-Online, Mehrfachnennungen möglich, nur Teilnehmerinnen, Anzahl

	Anzahl
Kein PC vorhanden	2
Fehlende PC-Kenntnisse	5
Keine oder zu langsame Internetverbindung*	6
Terminliche Gründe	31
Vorbehalte gegenüber der Lernform	13
Kein störungsfreies Lernumfeld	3
Konnte nicht mit familiären Pflichten vereinbart werden	7
Sonstiges	44
Gesamt	111

*Nur möglich wenn fehlende PC-Kenntnisse bisher kein Grund war
 Datenbasis: CATI-Befragung

Örtliche und zeitliche Flexibilität stellten die wichtigsten Gründe für die Nutzung von PWE-Online dar (Tabelle 2.3.3.2). Ähnlich wichtig waren auch der Inhalt der Angebote und der Erwerb von Medienkompetenz.

Zeitlich-terminliche Gründe waren am häufigsten dafür entscheidend, dass Frauen, die das Programm kannten, dieses nicht nutzten (Tabelle 2.3.3.3.). Auch hatten relativ viele Frauen Vorbehalte gegenüber der Lernform.

Unter den befragten Teilnehmerinnen an PWE-Online bewertete über die Hälfte die Teilnahme als sehr hilfreich oder hilfreich (Tabelle 2.3.3.4).

Tabelle 2.3.3.4
Bewertung der Teilnahme an PWE-Online, nur Teilnehmerinnen, Anzahl

	Anzahl
(Sehr) hilfreich	14
Mittelmäßig hilfreich	8
(Eher) nicht hilfreich	2
Gesamt	24

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.3.3.5
Einschätzung der Angebote, nur Teilnehmerinnen, Anzahl

	(Sehr) hilfreich	Mittelmäßig hilfreich	(Eher) nicht hilfreich	Gesamt
Austausch mit anderen	9	7	7	23
Sitzungen im virtuellen Klassenzimmer	15	2	4	21
Lernplattform	17	3	1	21
Persönliche Betreuung	16	5	2	23
Betreute Lerninhalte	14	6	0	20
Selbstlernprogramm der LERNBÖRSE	11	5	2	18

Datenbasis: CATI-Befragung

Tabelle 2.3.3.6
Verbesserungsvorschläge für PWE-Online, Mehrfachnennungen möglich; nur Teilnehmerinnen; Anzahl

	Anzahl
Vielfältigeres Kursangebot	7
Mehr Stunden im virtuellen Raum	4
Mehr begleitete Arbeitsgruppen	8
Sonstiges	6
Summe	25

Datenbasis: CATI-Befragung

Als besonders hilfreich wurden Lernplattformen, eine persönliche Betreuung, Sitzungen im virtuellen Klassenzimmer sowie betreute Lerninhalte wahrgenommen.

Als weniger hilfreich wurden das Selbstlernprogramm der LERNBÖRSE und der Austausch mit anderen Teilnehmerinnen eingestuft (Tabelle 2.3.3.5). Gefragt nach möglichen Verbesserungen von PWE-Online, wünschten sich acht Teilnehmerinnen mehr begleitete Arbeitsgruppen und sieben Teilnehmerinnen ein vielfältigeres Kursangebot (Tabelle 2.3.3.6). Besonders positiv wurde von den Befragten die örtliche und zeitliche Flexibilität bewertet, gefolgt von dem betreuten Online-Learning und dem Erwerb von Medienkompetenz.

2.3.4 Abbrüche der Förderung

Wie viele Frauen beendeten die Förderung durch PWE regulär, wie viele brachen ab und aus welchen Gründen? Tabelle 2.3.4.1 zeigt, dass rund 60 Prozent der Teilnehmerinnen die Teilnahme zum Befragungszeitpunkt regulär beendet hatte. Ein Fünftel der Teilnehmerinnen hatte das Programm vorzeitig abgebrochen. Im Vergleich hierzu hatten bei PWE I ebenfalls rund 60 Prozent der Teilnehmerinnen die Teilnahme regulär beendet, allerdings hatten mehr Teilnehmerinnen (ein Drittel) das Programm vorzeitig abgebrochen (Diener et al. 2013a: 40).

Der Hauptgrund für die Abbrüche war die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit: Über 60 Prozent der Abbrecherinnen wechselten in Erwerbstätigkeit oder erhöhten die bisherige Arbeitszeit. Für 17 Prozent der Abbrecherinnen waren die Angebote, Kurse und Veranstaltungen zeitlich nicht mit den Betreuungszeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige vereinbar.

Tabelle 2.3.4.1
Teilnahmestatus und Programmabbrüche
(Mehrfachnennungen möglich), Spaltenprozent[#]

<i>Art der Beendigung</i>	
Reguläres Ende	60
Programm abgebrochen	20
Pause	3
Keine Angabe	18
Anzahl	956
<i>Abbruchgründe</i>	
Erwerbstätigkeit	62
Zeitliche Probleme	17
Inhalte nicht gepasst	17
Krankheit	9
Familiäre Probleme	10
Wiedereinstieg noch nicht möglich	15
Andere	27
Anzahl	188

Datenbasis: CATI-Befragung; Teilnehmerinnen

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

2.3.5 Zufriedenheit mit der Betreuung

Wie zufrieden waren die Teilnehmerinnen mit der Betreuung durch die Projektträger? Wie zufrieden waren die Berufsrückkehrerinnen mit ihrer Betreuung durch die Agentur für Arbeit oder den Grundsicherungsträger? Fast 80 Prozent der Teilnehmerinnen war mit der Unterstützung durch das ESF-Modellprogramm sehr zufrieden oder zufrieden (Tabelle 2.3.5.1). Dies spricht dafür, dass es den Modellträgern ganz überwiegend gelungen ist, die spezifischen Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen zu identifizieren und sie im Wiedereinstiegsprozess gut zu unterstützen. Bei den befragten ähnlichen und typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind hingegen nur etwa 40 Prozent mit der Betreuung durch die Agentur für Arbeit bzw. den Grundsicherungsträger sehr zufrieden oder zufrieden.

Die Zufriedenheit mit der Betreuung spiegelt sich auch in der Bewertung von PWE wieder (Tabelle 2.3.5.2). Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen beurteilte die Teilnahme an dem Programm als hilfreich bis sehr hilfreich. Fast drei Viertel der befragten Frauen stimmten der Aussage zu, dass die Beratung voll oder eher dazu beigetragen hat, dass sie daran glauben, den Wiedereinstieg zu schaffen (Tabelle 2.3.5.3).

Tabelle 2.3.5.1
Zufriedenheit mit Förderung von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Sehr zufrieden	40	18	19
Zufrieden	39	20	19
Neutral	15	26	26
Nicht zufrieden	4	18	20
Überhaupt nicht zufrieden	1	17	16
Keine Angabe	1	1	1
Anzahl	956	380	199

Datenbasis: CATI-Befragung; ; Teilnehmerinnen sowie Nicht-Teilnehmerinnen, die bei der BA oder dem Grundsicherungsträger arbeitssuchend bzw. arbeitslos gemeldet sind

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.3.5.2
Bewertung von PWE im Nachhinein, Spaltenprozent[#]

<i>Wie hilfreich war die Teilnahme am Programm für Sie beim Wiedereinstieg/bei Wiedereinstiegsbemühungen...</i>	TN
Sehr hilfreich	38
Hilfreich	33
Neutral	17
Nicht hilfreich	7
Überhaupt nicht hilfreich	3
Keine Angabe	1
Anzahl	798

Datenbasis: CATI-Befragung; Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case-Management

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.3.5.3
Beitrag von PWE zum Glauben an erfolgreichen Wiedereinstieg,
Spaltenprozent

<i>Die Beratung hat dazu beigetragen, dass ich daran glaube, den Wiedereinstieg zu schaffen...</i>	TN
Stimme voll und ganz zu	45
Stimme eher zu	28
Neutral	18
Stimme eher nicht zu	5
Stimme überhaupt nicht zu	3
keine Angabe	1
Anzahl	798

Datenbasis: CATI-Befragung; Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case-Management

2.3.6 Motivation zur Arbeitssuche

Tabelle 2.3.6.1 stellt dar, wie die Teilnehmerinnen rückwirkend ihre Motivation zur Arbeitssuche – vor Beginn der Förderung durch das Modellprojekt bzw. Nicht-Teilnehmerinnen vor der Meldung bei der Agentur für Arbeit oder dem Grundsicherungsträger – beschreiben würden. Insbesondere die typischen Nicht-Teilnehmerinnen waren ursprünglich deutlich motivierter als die Teilnehmerinnen. Dies spricht dafür, dass das Programm seine Zielgruppe – Frauen, die dem Arbeitsmarkt sonst länger fern geblieben wären – erreicht hat.

Tabelle 2.3.6.1
Motivation vor Förderbeginn bzw. Registrierung bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Stark motiviert/motiviert	59	62	70
Neutral	22	21	19
Nicht motiviert/Gar nicht motiviert	18	13	9
Keine Angabe	1	5	2
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.3.6.2 zeigt, wie sich die Motivation der Befragten nach eigener Angabe seit dem Eintritt in die Förderung bzw. seit der Registrierung bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Grundsicherungsträger verändert hat. Bei der Hälfte der Teilnehmerinnen ist die Motivation gestiegen, wohingegen dies nur bei jeder dritten ähnlichen Nicht-Teilnehmerin und bei jeder vierten typischen Nicht-Teilnehmerin der Fall ist. Der Unterschied ist signifikant, ebenso wie der geringere Anteil von Frauen unter den Teilnehmerinnen, deren Motivation gesunken ist. Für eine Bewertung ist allerdings zum einen zu berücksichtigen, dass die Teilnehmerinnen ursprünglich mit einer im Mittel geringeren Motivation in den Wiedereinstiegsprozess eingestiegen waren. Zum anderen wurde die Telefonbefragung von November 2013 bis Januar 2014 durchgeführt, also zu einem Zeitpunkt, zu dem die BA noch keine spezialisier-

ten Fachkräfte eingesetzt hatte, die beim beruflichen Wiedereinstieg beraten und vermitteln (deren Einsatz startete Mitte des Jahres 2014).

Tabelle 2.3.6.2
Änderung der Motivation bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Δ		Typ. NTN	Δ
Motivation steigt	50	38	12	**	25	25 ***
Motivation bleibt gleich	33	31	2		40	-7
Motivation sinkt	18	31	-13	***	36	-18 ***
Anzahl	453	373			162	

Datenbasis: CATI-Befragung

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

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Tabelle 2.3.6.3
Eingeschätzte Wahrscheinlichkeit, innerhalb von zwei Jahren eine Tätigkeit aufzunehmen, bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Wahrscheinlich	47	34	30
Neutral	13	15	14
Unwahrscheinlich	7	20	25
Keine Angabe	33	31	31
Anzahl	548	529	259

Datenbasis: CATI-Befragung; Nicht-Erwerbstätige

Obwohl die Nicht-Teilnehmerinnen zu Beginn der Förderung/Registrierung bei der Arbeitssuche motivierter waren, schätzen sie die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer Tätigkeit innerhalb der nächsten zwei Jahre als deutlich geringer ein als Teilnehmerinnen (Tabelle 2.2.6.3).

2.3.7 Arbeitssuche und Bewerbungsaktivitäten

Wie viele der befragten Frauen suchten aktiv nach einem Job? Von den befragten Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen), die zum Befragungszeitpunkt geringfügig, gelegentlich oder in einem Ein-Euro-Job tätig oder aber gar nicht erwerbstätig waren, suchten etwa 60 Prozent eine Beschäftigung. Bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen war es etwa die Hälfte (Tabelle 2.3.7.1).

Tabelle 2.3.7.1
Suche nach Erwerbstätigkeit der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Ja	59	60	51
Nein	38	37	48
Keine Angabe	4	3	1
Anzahl	571	538	259

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen mit geringfügiger Beschäftigung, gelegentlich Beschäftigte, Frauen mit Ein-Euro-Job und Nicht-Erwerbstätige

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Wie häufig bewerben sich diejenigen Frauen aus der oben genannten Gruppe, die aktiv nach einer Arbeit suchen? Typische Nicht-Teilnehmerinnen sind zwar im Vergleich zu den Teilnehmerinnen weniger häufig aktiv auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Aber sie bewerben sich im Mittel häufiger als Teilnehmerinnen (Tabelle 2.3.7.2). Und nur 15 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen, aber 23 Prozent der Teilnehmerinnen haben sich in den letzten drei Monaten auf keine Stelle beworben. Die Anzahl der Bewerbungen von Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich hingegen kaum.

Tabelle 2.3.7.2
Bewerbungshäufigkeit in den letzten drei Monaten bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen, Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Keine Bewerbung	23	26	15
1 bis 5 Bewerbungen	41	33	28
6 bis 10 Bewerbungen	15	12	17
11 bis 20 Bewerbungen	12	18	19
21 bis 30 Bewerbungen	5	6	10
31 bis 50 Bewerbungen	2	2	5
51 und mehr Bewerbungen	0	1	5
Keine Angabe	2	2	1
Anzahl	479	397	167

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen mit geringfügiger Beschäftigung, gelegentlich Beschäftigte, Frauen mit Ein-Euro-Job und Nicht-Erwerbstätige, die aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen

2.3.8 Registrierung und Leistungsbezug

Typische Nicht-Teilnehmerinnen (58 Prozent) waren im Vergleich zu den Teilnehmerinnen (23 Prozent) deutlich häufiger bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet (Tabelle 2.3.8.1). Auch unter den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen waren mehr Frauen (der Unterschied beträgt 12 Prozentpunkte) arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet. Dies verwundert nicht, da die befragten Nicht-Teilnehmerinnen ja ursprünglich alle bei der BA registrierte Berufsrückkehrerinnen waren.

Tabelle 2.3.8.1
Teilnehmerinnen (TN und typische Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), die arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet sind, Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet	23	35	58
Nicht Arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet	77	64	41
Keine Angabe	1	1	1
Anzahl	956	790	345

Datenbasis: CATI-Befragung

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen möglich

Nur ein Viertel der Teilnehmerinnen, aber 50 Prozent der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen und fast 85 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen gaben an, Arbeitslosengeld II bzw. Arbeitslosengeld I zu beziehen (Tabelle 2.3.8.2).

Tabelle 2.3.8.2**Anteil von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), mit und ohne Bezug von Lohnersatzleistungen, Spaltenprozent[#]**

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Arbeitslosengeld II	19	32	75
Arbeitslosengeld I	6	18	9
Keine finanziellen Leistungen zum Lebensunterhalt (Agentur für Arbeit oder Jobcenter)	75	50	15
Keine Angabe	0	1	1
Anzahl	217	380	199

Datenbasis: CATI-Befragung; Frauen, die arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet sind

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

2.3.9 Konzessionsbereitschaft und Arbeitszeitwünsche

Der Wiedereinstieg nach langen Erwerbsunterbrechungen ist mit vielen Herausforderungen verbunden. Welche Schwierigkeiten würden arbeitssuchende Frauen dabei in Kauf nehmen?

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass potenzielle Wiedereinsteigerinnen bei einem Jobangebot deutliche Zugeständnisse machen würden (Tabelle 2.3.9.1). Die überwiegende Mehrheit der Frauen würde eine Arbeit annehmen, die nicht ihrem Können entspricht (Teilnehmerinnen signifikant häufiger als ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen) oder auch einen Arbeitsweg von einer halben Stunde und mehr auf sich nehmen. Etwa die Hälfte der befragten Frauen wäre bereit, einer Beschäftigung mit unflexiblen Arbeitszeiten nachzugehen. Teilnehmerinnen und typische Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich signifikant, wenn eine Tätigkeit Belastungen wie Lärm, Schmutz und körperliche Anstrengung sowie einen Wohnortwechsel mit sich bringen würde: typische Nicht-Teilnehmerinnen sind eher gewillt, Tätigkeiten mit solchen Belastungen nachzugehen und sie lehnen einen Wohnortwechsel seltener ab.

Tabelle 2.3.9.1**Konzessionsbereitschaft von arbeitssuchenden Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich**

	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ
Arbeitsweg von einer halben Stunde und mehr	74	68	6	74	0
Unflexible Arbeitszeiten	51	55	-4	44	7
Arbeit, die nicht dem Können entspricht	78	69	9 *	73	5
Belastung (Lärm, Schmutz, körperl. Anstrengung)	37	44	-7	54	-17 ***
Wohnortwechsel	7	5	2	13	-6 **
Anzahl	470	386		161	

Datenbasis: CATI-Befragung; Nichterwerbstätige, 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

Wie sehen die Arbeitszeitwünsche von Frauen aus, die aktiv auf Arbeitssuche und noch nicht erwerbstätig sind? Etwa die Hälfte der Teilnehmerinnen und ähnlichen

Nicht-Teilnehmerinnen würde gerne 20 bis 29 Stunden in der Woche arbeiten, also eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen (Tabelle 2.3.9.2). Typische Nicht-Teilnehmerinnen hingegen geben am häufigsten an, mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten zu wollen. Dies könnte mit ihrem im Schnitt niedrigerem Qualifikationsniveau und dem damit niedrigeren zu erwartenden Einkommen zusammenhängen.

Tabelle 2.3.9.2
Arbeitszeitwünsche von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), die aktiv auf Arbeitssuche sind, Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Bis 9 Stunden	1	0	4
10 bis 19 Stunden	15	9	6
20 bis 29 Stunden	54	49	32
30 bis 39 Stunden	25	31	39
40 Stunden und mehr	5	10	18
Keine Angabe	0	1	3
Anzahl	408	338	143

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

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Wie hoch müsste der Nettolohn sein, damit die arbeitssuchenden Frauen eine Stelle annehmen würden? Die angegebenen Nettoverdienste wurden hier zur besseren Vergleichbarkeit auf eine 40 Stunden-Woche standardisiert (Tabelle 2.3.9.3). Die Bereitschaft, zu relativ niedrigen Löhnen wieder einzusteigen, ist bei typischen Nicht-Teilnehmerinnen deutlich höher als bei den Teilnehmerinnen – wiederum dürfte dies mit dem durchschnittlichen Qualifikationsniveau der Gruppen zusammenhängen.

Tabelle 2.3.9.3
Reservationslohn (netto, bei 40h/ Woche) von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), die aktiv auf Arbeitssuche sind, Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Bis unter 1.000 Euro	2	5	8
1.000 bis unter 1.500 Euro	17	25	40
1.500 bis unter 2.000 Euro	21	22	23
2.000 bis unter 2.500 Euro	24	20	13
2.500 bis unter 3.000 Euro	5	7	3
3.000 Euro und mehr	12	4	5
Keine Angabe	20	18	9
Anzahl	479	397	167

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

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Der durchschnittliche Reservationslohn – also der Nettolohn, der pro Stunde gezahlt werden müsste, damit die Frauen eine Arbeit aufnehmen, ist bei typischen Nicht-

Teilnehmerinnen mit durchschnittlich neun Euro am geringsten, mit durchschnittlich 12 Euro bei Teilnehmerinnen am höchsten (Tabelle 2.3.9.4).

Tabelle 2.3.9.4
Durchschnittlicher Reservationslohn (netto) von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), die aktiv auf Arbeitssuche sind

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Reservationslohn Euro/Monat	1265	1197	1125
Stunden/Woche	25	26	29
Stundenlohn Euro	12	10	9

Datenbasis: CATI-Befragung;

Frauen, die aktiv auf Arbeitssuche sind, Selbstständigkeit suchen, trotz Erwerbstätigkeit einen anderen Arbeitsplatz suchen, oder Frauen, die eine Arbeitszusage haben, aber noch auf den Beginn der Tätigkeit warten

Der durchschnittliche Reservationslohn pro Stunde (Tabelle 2.3.9.5) sinkt nur bei Nicht-Teilnehmerinnen mit steigender Dauer der Erwerbsunterbrechung.

Tabelle 2.3.9.5
Durchschnittlicher Reservationslohn (netto) nach Erwerbsunterbrechung von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), die aktiv auf Arbeitssuche sind

	TN			Ähnl. NTN			Typ. NTN		
	bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 Jahre und mehr	bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 Jahre und mehr	bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 Jahre und mehr
Reservationslohn Euro/Monat	1268	1297	1246	1543	1175	1091	1272	1018	1100
Stunden/Woche	26	24	25	30	24	28	29	28	30
Stundenlohn Euro	11	12	12	12	11	9	10	8	8

Datenbasis: CATI-Befragung;

Frauen, die aktiv auf Arbeitssuche sind, Selbstständigkeit suchen, trotz Erwerbstätigkeit einen anderen Arbeitsplatz suchen, oder Frauen, die eine Arbeitszusage haben, aber noch auf den Beginn der Tätigkeit warten

2.3.10 Selbstständigkeit als Alternative

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

Tabelle 2.3.10.1
Anstreben einer beruflichen Selbstständigkeit von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Ja	14	9	4
Nein	83	88	95
Keine Angabe	4	4	1
Anzahl	571	538	259

Datenbasis: CATI-Befragung; Nicht-Erwerbstätige, geringfügig, gelegentlich oder in Ein-Euro-Jobs beschäftigte Befragte, die noch keine Erwerbstätigkeit gefunden haben

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Alle Nicht-Erwerbstätigen, geringfügig, gelegentlich oder in Ein-Euro-Jobs beschäftigten Frauen, die noch keine reguläre Erwerbstätigkeit gefunden haben, wurden gefragt, ob sie eine berufliche Selbstständigkeit anstreben würden. Der Anteil der bejahenden Antworten liegt bei den Teilnehmerinnen bei 14 Prozent und damit deutlich höher als bei beiden Gruppen von Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 2.3.10.1).

2.4 Der Wiedereinstieg

Dieser Abschnitt geht der Frage nach, ob die befragten Frauen erfolgreich in den Arbeitsmarkt wiedereingestiegen sind. Im ersten Schritt wird zunächst gezeigt, wie die Frauen ihre neue Stelle gefunden haben, ob es sich bei ihrer Tätigkeit um eine befristete oder unbefristete Beschäftigung handelt, wie groß der Betrieb ist und in welcher Branche die neue Tätigkeit angesiedelt ist. Im Anschluss wird detailliert untersucht, wie hoch die Erwerbsquoten der potenziellen Wiedereinsteigerinnen zum Befragungszeitpunkt 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 450 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. Abschließend geht der Bericht einigen Aspekten nach, die sich auf die neue Tätigkeit nach erfolgtem Wiedereinstieg beziehen. Dies sind erstens die Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen, zweitens die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers und drittens die Ausbildungsadäquanz der neuen Tätigkeit. Schließlich wird die Gruppe der Frauen, die eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen hat, ausführlicher untersucht.

2.4.1 Vermittlung, Beschäftigungsverhältnis und Arbeitgeber

Tabelle 2.4.1.1
Vermittlung der Arbeitsstelle bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Über die Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter	7	14	22
Über eine private Stellenvermittlung	1	1	1
Über eine Stellenanzeige in der Zeitung	10	15	11
Über das Internet	19	20	14
Über Bekannte, Freunde, Angehörige	27	24	33
Über die „Perspektive Wiedereinstieg“	7	0	0
Durch eine Initiativbewerbung	7	11	9
Rückkehr zum früheren Arbeitgeber	2	0	1
Andere	6	5	6
Keine Angabe	16	10	3
Anzahl	548	390	148

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Tabelle 2.4.1.2
Beschäftigungsverhältnis und Arbeitgebermerkmale bei Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
<i>Berufliche Stellung</i>			
Angestellte	81	83	78
Arbeiterin	2	6	16
Auszubildende	1	0	0
Mithelfende Familienangehörige	1	0	1
Selbstständige in einem freien Beruf	9	8	2
Selbstständige in Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	5	1	1
Andere	1	1	2
Keine Angabe	0	0	1
<i>Branche</i>			
Handel	11	9	18
Gesundheitswesen	15	22	16
Sonstige Dienstleistungen	31	26	31
Öffentlicher Dienst	13	19	10
Industrie	5	7	2
Handwerk	3	3	6
Landwirtschaft	1	0	1
Privathaushalt	2	2	3
Anderer Bereich	18	12	14
Keine Angabe	1	1	1
<i>Betriebsgröße</i>			
Selbständig ohne Angestellte	11	7	2
1 bis 4 Beschäftigte	14	12	19
5 bis 9 Beschäftigte	15	19	22
10 bis 19 Beschäftigte	14	15	13
20 bis 99 Beschäftigte	23	21	20
100 bis 199 Beschäftigte	6	7	5
200 bis 1.999 Beschäftigte	11	12	10
2.000 und mehr Beschäftigte	5	4	2
Keine Angabe	2	5	7
Anzahl	548	390	148
<i>Befristung (o. Selbstständige)</i>			
Unbefristeter Arbeitsvertrag	65	56	57
Befristeter Arbeitsvertrag	34	42	42
Keine Angabe	1	2	1
Anzahl	470	368	143

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

[#]) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Wie haben die Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen von ihrer Arbeitsstelle erfahren? Die Vermittlung der Stelle erfolgte bei einem Viertel der Teilnehmerinnen (sowie ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) und einem Drittel der typischen Nicht-Teilnehmerinnen über Bekannte, Freunde und Angehörige (Tabelle 2.4.1.1). Fast

jede sechste Frau wurde über das Internet auf ihre Arbeitsstelle aufmerksam. Stellenanzeigen in der Zeitung werden nach dem Internet am dritthäufigsten genannt. Die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter hat zwar vielen typischen Nicht-Teilnehmerinnen (22 Prozent) eine Stelle vermittelt, war aber beim Finden einer Arbeitsstelle für Teilnehmerinnen deren Angaben nach nur selten (sieben Prozent) beteiligt.

Rund 60 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten in Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung sind unbefristet angestellt, Teilnehmerinnen geringfügig häufiger als Nicht-Teilnehmerinnen (Tabelle 2.4.1.2). Die überwiegende Mehrheit arbeitet in kleinen bis mittelständischen Betrieben. 14 Prozent der erwerbstätigen Teilnehmerinnen an PWE II machten sich selbstständig (in einem Freien Beruf oder in Handel, Gewerbe, Industrie oder Dienstleistung); bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen waren es neun Prozent. Teilnehmerinnen sowie ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen münden vor allem in Dienstleistungen wie etwa IT-Services oder Finanz- und Versicherungsberatung, in das Gesundheitswesen, den Öffentlichen Dienst oder den Handel ein.

2.4.2 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 Agentur für Arbeit oder den Grundsicherungsträger beraten wurden. 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. Zudem könnten gerade Frauen, die bereits einen Job gefunden haben, das Case-Management abschließen. Damit wären die Frauen mit abgeschlossenem Case-Management eine selektive Gruppe. Weitere Befragungen, die erst stattfinden, wenn alle Frauen das Case-Management bereits abgeschlossen haben, sind derzeit jedoch nicht geplant.

Unterschiedliche Ergebnisse von Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen sollten – da die letzteren „statistische Zwillinge“ der Teilnehmerinnen sind – vor allem auf das PWE-Programm zurückzuführen sein. Zum Befragungszeitpunkt arbeiteten sechs Prozent der Teilnehmerinnen in Vollzeit, 24 Prozent in Vollzeit oder Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden, 40 Prozent in Voll- oder Teilzeit, und 57 Prozent in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig (Tabelle 2.4.2.1). Die Vollzeitquote unterscheidet sich nicht von der ähnlicher Nicht-Teilnehmerinnen – allerdings war unter diesen der Anteil der Beschäftigten bei jeder erweiterten Abgrenzung von Beschäftigung geringer.

Beschränkt sich die Analyse der Teilnehmerinnen auf Frauen mit abgeschlossenem Case-Management, so ist unter diesen zwar nicht der Anteil in Vollzeit, aber in allen

anderen Erwerbskategorien etwas höher. Insgesamt waren 62 Prozent der Teilnehmerinnen, aber nur 52 Prozent der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen, zum Befragungszeitpunkt wieder berufstätig. Der Unterschied ergibt sich dadurch, dass weniger Nicht-Teilnehmerinnen eine Teilzeittätigkeit aufgenommen haben. Unterschiede zwischen Teilnehmerinnen und typischen Nicht-Teilnehmerinnen spiegeln hingegen, neben Programmeffekten auch die Selektionsprozesse in das PWE-Programm wider. Teilnehmerinnen sind, abhängig von der betrachteten Erwerbsquote, häufiger beschäftigt als die typischen Nicht-Teilnehmerinnen. Die Unterschiede zwischen beiden Gruppen fallen höher aus als beim Vergleich mit ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen und sind hoch signifikant.

Tabelle 2.4.2.2 stellt die Ergebnisse ergänzend nicht kumuliert, sondern getrennt nach Arbeitszeiten dar. Hier zeigt sich noch deutlicher: Frauen aller drei Gruppen gehen mit Abstand am häufigsten einer Teilzeitbeschäftigung nach. Teilnehmerinnen sind dabei häufiger in den beiden Teilzeitkategorien beschäftigt als ähnliche und typische Nicht-Teilnehmerinnen. Bezieht man die in der Tabelle ausgewiesenen Erwerbsquoten für die Teilnehmerinnen nicht auf alle Frauen, sondern auf die 62 Prozent der erwerbstätigen Frauen (ohne Tabelle), so arbeitete rund jede zehnte (0,06/0,62) wiedereingestiegene Teilnehmerin in Vollzeit. 65 Prozent (0,40/0,62) waren in Teilzeit tätig; gut ein Viertel (0,16/0,62) war geringfügig beschäftigt.

Tabelle 2.4.2.1
Kumulierte Erwerbsquoten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) zum Befragungszeitpunkt in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten

		TN	Ähnl. NTN	Δ		TN	Typ. NTN	Δ	
Alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	6	6	0		6	3	3	**
	Voll- u. Teilzeit über 20h	24	21	3		24	16	8	***
	Voll- und Teilzeit	40	36	4		40	25	15	***
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	57	52	5		57	43	14	***
Anzahl		956	790			345			
Teilnehmerinnen mit abgeschlosse- nem Case- Management	Vollzeit	6	6	0		6	3	3	**
	Voll- u. Teilzeit über 20h	27	21	6	**	27	16	11	***
	Voll- und Teilzeit	46	36	10	***	46	25	21	***
	Vollzeit, Teilzeit, Mini	62	52	10	***	62	43	19	***
Anzahl		798	790			345			

Datenbasis: CATI-Befragung

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

Tabelle 2.4.2.2

Erwerbsquoten von Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN) zum Befragungszeitpunkt in Prozent und Differenz (Δ) in Prozentpunkten

		TN	Ähnl. NTN	Δ	TN	Typ. NTN	Δ
Alle Teilnehmerinnen	Vollzeit	6	6	0	6	3	3 **
	Teilzeit	35	30	5	35	22	13 ***
	Teilzeit über 20h	18	14	4	18	13	5 **
	Teilzeit bis 20h	17	15	2	17	9	8 ***
	Mini	17	17	0	17	18	-1
Anzahl		956	790		345		
Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case- Management	Vollzeit	6	6	0	6	3	3 **
	Teilzeit	40	30	10 ***	40	22	18 ***
	Teilzeit über 20h	21	14	7 **	21	13	8 ***
	Teilzeit bis 20h	19	15	4	19	9	10 ***
	Mini	16	16	0	16	18	-2
Anzahl		798	790		345		

Datenbasis: CATI-Befragung

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

2.4.3 Arbeitszeitwünsche erwerbstätiger Frauen

In der Befragung wurden erwerbstätige Frauen nach ihrer tatsächlichen Arbeitszeit und ihrer gewünschten Arbeitszeit gefragt (Tabellen 2.4.3.1 bis 2.4.3.3). Vor allem geringfügig Beschäftigte wünschen zu einem überwiegenden Teil längere Wochenarbeitszeiten. Bei den Vollzeitbeschäftigten möchte dagegen mehr als 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 2012a).

Tabelle 2.4.3.1

Arbeitszeitwünsche der vollzeiterwerbstätigen Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	Vollzeit				
	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ
<i>Wöchentlich länger arbeiten</i>					
Bis zu 5 Stunden länger	0	6	-6	0	0 ***
Mehr als 5 Stunden länger	7	6	1	0	7 **
<i>Wöchentlich kürzer arbeiten</i>					
Bis zu 5 Stunden weniger	11	9	2 *	9	2
Mehr als 5 Stunden weniger	56	55	1	73	-17
Zufrieden mit der Arbeitszeit	24	25	-1	18	6
Keine Angabe zur Arbeitszeit	2	0	2	0	2
Anzahl	55	53		11	

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

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

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Über drei Viertel der voll- und teilzeitbeschäftigten Teilnehmerinnen wie auch der ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen sind mit ihrem Beruf zufrieden (Tabelle 2.4.3.4). In diesen Gruppen fällt die Zufriedenheit mit dem Beruf bei geringfügig Beschäftigten

deutlich niedriger aus. Bei typischen Nicht-Teilnehmerinnen liegt der Anteil der Frauen, die mit dem Beruf zufrieden sind, bei einer Vollzeitbeschäftigung nur bei zwei Drittel und fällt bei geringfügig Beschäftigten sogar höher aus.

Tabelle 2.4.3.2
Arbeitszeitwünsche der *teilzeiterwerbstätigen* Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	<i>Teilzeit</i>				
	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ
<i>Wöchentlich länger arbeiten</i>					
Bis zu 5 Stunden länger	12	13	-1	12	0
Mehr als 5 Stunden länger	18	18	0	21	-3
<i>Wöchentlich kürzer arbeiten</i>					
Bis zu 5 Stunden weniger	9	4	5	5	4
Mehr als 5 Stunden weniger	16	20	-4	24	-8
Zufrieden mit der Arbeitszeit	44	45	-1	37	7
Keine Angabe zur Arbeitszeit	2	0	2 **	0	2 **
Anzahl	330	198		75	

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

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

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Tabelle 2.4.3.3
Arbeitszeitwünsche der *geringfügig erwerbstätigen* Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	<i>Mini-Job</i>				
	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ
<i>Wöchentlich länger arbeiten</i>					
Bis zu 5 Stunden länger	15	14	1	10	5
Mehr als 5 Stunden länger	68	67	1	68	0
<i>Wöchentlich kürzer arbeiten</i>					
Bis zu 5 Stunden weniger	1	3	-2	0	1
Mehr als 5 Stunden weniger	1	1	0	2	-1
Zufrieden mit der Arbeitszeit	11	12	-1	15	-4
Keine Angabe zur Arbeitszeit	3	3	0	6	-3
Anzahl	163	139		62	

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

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

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

Tabelle 2.4.3.4
Zufriedenheit mit Beruf nach Erwerbsvolumen bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

<i>Zufriedenheit mit Beruf bei...</i>	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Vollzeitbeschäftigung	76	78	64
Anzahl	55	53	11
Teilzeitbeschäftigung	76	82	77
Anzahl	330	198	75
geringfügige Beschäftigung	56	66	76
Anzahl	163	139	62

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte, und geringfügig Beschäftigte

Zufriedenheit: Anteil der Antworten „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 sehr zufrieden, 2 zufrieden, 3 neutral, 4 nicht zufrieden, 5 überhaupt nicht zufrieden

2.4.4 Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers

Wie familienfreundlich ist der aktuelle Arbeitgeber? Bei etwa 90 Prozent der befragten Frauen, die wieder im Erwerbsleben sind, zeigt der Arbeitgeber Verständnis bei Krankheit sowie familiären Notfällen und nimmt Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen (Tabelle 2.4.4.1). Zeitlich flexible Arbeitszeiten bieten rund 70 Prozent der Arbeitgeber. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten ist nur bei einem geringeren Teil (ca. 30 Prozent) der Arbeitgeber vorhanden.

Tabelle 2.4.4.1

Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich

Arbeitgeber bietet...	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Zeitlich flexible Arbeitszeiten	72	75	68
Möglichkeit zum mobilen Arbeiten	31	33	22
Verständnis bei Krankheit, familiären Notfällen und Rücksichtnahme bei Terminplanungen aus familiären Verpflichtungen	90	92	89
Anzahl	484	362	140

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte, ohne Selbstständige

2.4.5 Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit

Tabelle 2.4.5.1

Berufliche Stellung der Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent[#]

	TN	Ähnl. NTN	Typ. NTN
Angestellte	81	83	78
Arbeiterin	2	6	16
Auszubildende	1	0	0
Mithelfende Familienangehörige	1	0	1
Selbstständige in einem freien Beruf	9	8	2
Selbstständige in Handel, Gewerbe, Industrie, Dienstleistung	5	1	1
Andere	1	1	2
Keine Angabe	0	0	1
Anzahl	548	390	148

Datenbasis: CATI-Befragung; Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte

#) Abweichungen von 100% durch Runden der Zahlen

In Deutschland lag der Anteil selbstständiger Frauen im Verhältnis zu allen weiblichen Erwerbstätigen 2009 bei etwa sieben Prozent (vgl. DIW, 2012: 7).⁵ In der vorliegenden Stichprobe waren elf Prozent der erwerbstätigen Frauen (Vollzeit, Teilzeit oder geringfügig) in einem freien Beruf oder in Handel, Gewerbe, Industrie oder Dienstleistung selbstständig tätig, überwiegend in Teilzeit (Tabelle 2.4.5.1). Insgesamt

⁵ Zur Selbstständigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern s. auch Pressemitteilung des BMI 2012 unter: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2012/mitMarginalspalte/10/nue_laender.html

samt scheinen Selbstständige leicht überrepräsentiert zu sein. Dabei waren jeweils verhältnismäßig mehr Teilnehmerinnen und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen als typische Nicht-Teilnehmerinnen selbstständig beschäftigt.

2.4.6 Work-Life-Balance und Zufriedenheit mit der Gesundheit

Ein neues Thema der Evaluation von PWE II war die Work-Life-Balance bzw. „Work-Family-Conflict“ der Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen.⁶ Eine ausgewogene Work-Life-Balance bedeutet, dass berufliche und private Verpflichtungen zufriedenstellend vereinbart werden können. Dabei ist zu beachten, dass sich die Bedürfnisse nach einer harmonischen Work-Life-Balance individuell und im Lebensverlauf verändern können.

Die Mehrheit der befragten Frauen war mit ihrem Gesundheitszustand, ihrem Familienleben, ihrer allgemeinen Lebenssituation und ihrem Beruf sehr zufrieden oder zufrieden. Zufriedenheit in diesen vier Bereichen deutet darauf hin, dass die Work-Life-Balance der Befragten mehrheitlich ausgewogen zu sein scheint. Dieses Ergebnis schließt an die Ergebnisse von Kümmerling (2013) an, die ebenfalls auf Basis des European Working Conditions Survey eine hohe Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für abhängig Beschäftigte in Deutschland sowie der EU-27 feststellt.

Teilnehmerinnen und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen unterscheiden sich nur bezüglich der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand signifikant (Tabelle 2.4.6.1). Teilnehmerinnen und typischen Nicht-Teilnehmerinnen hingegen weisen signifikante Unterschiede bei der Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand, dem Familienleben und der allgemeinen Lebenssituation auf – Teilnehmerinnen sind in diesen Bereichen zufriedener als typische Nicht-Teilnehmerinnen.

Tabelle 2.4.6.1
Work-Life-Balance bei Teilnehmerinnen (TN) und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

Zufriedenheit mit...	TN	Ähnl. NTN	Δ		Typ. NTN	Δ	
Gesundheitszustand	69	59	10	***	46	23	***
Familienleben	75	74	1		66	9	***
Allg. Lebenssituation	80	74	6	*	64	16	***
Anzahl	956	790			345		
Beruf [#]	70	76	-6		75	-5	
Anzahl	570	397			151		

Datenbasis: CATI-Befragung

Zufriedenheit: Anteil der Antworten „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 sehr zufrieden, 2 zufrieden, 3 neutral, 4 nicht zufrieden, 5 überhaupt nicht zufrieden

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

#) Vollzeit-, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig und gelegentlich Beschäftigte

⁶ Vgl. auch: Pausch/Reiman/Abendroth/Diewald/Jacobebbinghaus 2014.

Stress kann die Work-Life-Balance beeinträchtigen. Um das Stressniveau der befragten Frauen zu ermitteln, wurden sie gebeten, der folgenden Aussage „es gibt zu Hause so viel zu tun, dass mir die Zeit oft nicht reicht, alles zu erledigen“ zuzustimmen oder sie abzulehnen (1: stimme voll und ganz zu, 5: stimme überhaupt nicht zu). Es zeigt sich, dass Teilnehmerinnen (signifikant) öfter als typische Nicht-Teilnehmerinnen das Gefühl haben, gestresst zu sein (Tabelle 2.4.6.2).

Tabelle 2.4.6.2
Zustimmung zu Statement über Stress im Haushalt von Teilnehmerinnen (TN)
und Nicht-Teilnehmerinnen (NTN), Spaltenprozent

	TN	Ähnl. NTN	Δ	Typ. NTN	Δ
... es gibt zu Hause so viel zu tun, dass mir die Zeit oft nicht reicht, alles zu erledigen	58	57	1	48	10 ***
Anzahl	956	790		345	

Datenbasis: CATI-Befragung

Zustimmung: Anteil der Antworten „stimme sehr zu“ oder „stimme eher zu“ an allen gültigen Antworten, Skala von 1 stimme voll und ganz zu, 2 stimme eher zu, 3 neutral, 4 stimme eher nicht zu, 5 stimme überhaupt nicht zu

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

3 Befunde der qualitativen Implementationsstudie

Ergänzend zur quantitativen Evaluation liefert die qualitative Implementationsstudie vertiefte Einblicke in ausgewählte Schwerpunktthemen von PWE II: Vollzeitnahe Wiedereinstieg, haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL) und Pflege von Angehörigen. Diese Themen prägen auch die dritte Förderperiode von PWE. Bevor Befunde zu vollzeitnahe Wiedereinstieg und HDL sowie daraus resultierende Empfehlungen präsentiert werden, werden die Datenquellen und das methodische Vorgehen kurz skizziert.⁷

3.1 Daten und Methoden

Insgesamt wurden vier Diskussionen in Fokusgruppen (Bogner/Leuthold 2005) mit ausgewählten Expertinnen und Experten der Projektträger zu den Schwerpunkten des Modellprogramms vollzeitnahe Wiedereinstieg und haushaltsnahe Dienstleistungen durchgeführt. In jeder der vier Fokusgruppen waren rund sieben Expertinnen und Experten⁸ vertreten.

Bei der Auswahl der Expertinnen wurde vorab darauf geachtet, dass es sich idealerweise um Personen handelt, die unmittelbare Arbeitserfahrung in den Themenbereichen und ebenso selbst Erfahrung in der Beratung von Wiedereinsteigerinnen haben. Zur Vorbereitung der Gruppendiskussionen zu haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL) wurden Dokumentenanalysen der Homepages und Materialien der Öffentlichkeitsarbeit der Träger (Lamnek 2010; Flick 2010) erstellt, um einen Überblick über die Angebote der Träger in Bezug auf HDL zu erhalten. Nicht alle Träger haben bspw. Angebote zu Qualifizierungen in HDL im Programm – dies wurde bei der Zusammensetzung berücksichtigt und die Gruppen jeweils heterogen gemischt mit Vertreterinnen von Trägern mit und ohne einschlägige Expertise. Auch deshalb eignen sich hier Gruppengespräche eher als Einzelinterviews, da sich die Expertinnen im Gruppengespräch gegenseitig inhaltlich ‚befruchten‘ und dadurch besondere Reflexionsprozesse in Gang gesetzt werden können (vgl. Lamnek 2005). Zusätzlich zum wissenschaftlichen Nutzen wurden nach Aussagen der Expertinnen der wechselseitige Erfahrungs- und Gedankenaustausch und der Einblick in die Arbeit Anderer als für die Praxisarbeit der Träger nützlich und bereichernd erlebt.

Die Audioaufzeichnungen der Gruppendiskussionen wurden transkribiert. Die Auswertung erfolgte themenzentriert und orientiert an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010).

⁷ Zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsarbeit wurden dem BMFSFJ bzw. der BA im Dezember 2013 und Februar 2014 zwei umfangreiche Beratungsunterlagen zur Verfügung gestellt.

⁸ Da es sich überwiegend um Expertinnen handelte, wird im Folgenden verkürzt nur noch die weibliche Sprachform verwendet.

3.2 Gruppendiskussionen mit Trägern zu vollzeitnahem Wiedereinstieg

Die Telefonbefragung (Kap. 2.4.2) zeigt: Zum Befragungszeitpunkt waren 21 Prozent der PWE-Teilnehmerinnen mit abgeschlossenem Case-Management in Teilzeit mit über 20 und 19 Prozent in Teilzeit mit bis zu 20 Wochenarbeitsstunden beschäftigt. 16 Prozent arbeiten in einem Mini-Job. Nur sechs Prozent arbeiten in Vollzeit (hier definiert als 35 Stunden und mehr).

Um die Erfahrungen und Einschätzungen der Träger zu Arbeitszeiten zu erfassen, wurden zwei Gruppendiskussionen im Rahmen einer Trägerkonferenz am 10.02.2014 in Kiel durchgeführt.⁹ Warum erfolgt der Wiedereinstieg nur selten in Vollzeit? Was zeichnet die wenigen Frauen aus, die nach Programmteilnahme in Vollzeit oder vollzeitnah arbeiten? Welche Ansatzpunkte sehen die Modellträger, um den vollzeitnahen Wiedereinstieg zu fördern? Diese Fragen standen im Mittelpunkt dieser beiden Gruppendiskussionen. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt.

3.2.1 Frauen mit vollzeitnahem oder -fernem Wiedereinstieg

In den Gruppendiskussionen wurden die Unterschiede zwischen den Frauen, die vollzeitnah und den Frauen, die nur in Teilzeit in den Beruf zurückkehren möchten, herausgearbeitet.

Familiäre und finanzielle Situation

Die Träger berichten, dass insbesondere die Familiensituation der Projektteilnehmerinnen hohen Einfluss auf die Entscheidung für oder gegen einen vollzeitnahen Wiedereinstieg hat. Bei einem Teil der Teilnehmerinnen sind die Kinder bereits älter und es ist kaum Betreuung mehr nötig. Frauen in dieser Familiensituation sind eher geneigt, eine Vollzeittätigkeit aufzunehmen. Auch die Bereitschaft des Partners, eigene Erwerbsarbeitszeit zu reduzieren, kann eine vollzeitnahe Erwerbsarbeit der Partnerin fördern, kommt aber, wie unten erläutert wird, selten vor (vgl. auch Kap. 2.2.4).

Teils hängt die Familiensituation unmittelbar mit der finanziellen Situation zusammen – alleinerziehende Frauen oder Frauen in Trennung oder nach Scheidung streben häufiger eine vollzeitnahe Beschäftigung an. Durch das fehlende Einkommen eines Partners sehen sich diese Frauen finanziell dazu gezwungen. Aber auch bei einer intakten Partnerschaft gibt es Frauen, die aus finanziellen Gründen eine vollzeitnahe Beschäftigung suchen – wenn der Partner krank, von Arbeitslosigkeit bedroht oder bereits arbeitslos ist. In diesen Fällen versuchen die Frauen, die Rolle der Familienernährerin zu übernehmen. Ferner sind Frauen, die vor ihrer Unterbre-

⁹ Die Teilnehmerinnen an den Gruppendiskussionen sind meist als Case-Managerinnen tätig und haben so direkten Kontakt zu PWE-Teilnehmerinnen. Zwei Teilnehmerinnen arbeiten in der Öffentlichkeitsarbeit und betreuen Wiedereinsteigerinnen nicht unmittelbar, sehen sich aber aufgrund ihrer Tätigkeit sehr gut über sie und PWE informiert.

chung in schlecht bezahlten Berufsbereichen beschäftigt waren, eher bereit bzw. gezwungen, für ihre Existenzsicherung und die ihrer Familie vollzeitnah wiedereinzusteigen.

Qualifikation und Einkommen

Hochqualifizierte Frauen, die vor der Erwerbspause bspw. im IT-Projektmanagement, Marketing oder Controlling tätig waren, sind ebenfalls eher bereit, vollzeitnah wiedereinzusteigen. Denn in diesen Bereichen gibt es oft keine Teilzeitstellen und Nicht-Erwerbstätigkeit ist für diese qualifizierten Frauen keine langfristige Alternative. „*Ich habe doch nicht studiert, um jetzt zu Hause zu sitzen*“ (GD_2: 252 f.)¹⁰ – so skizziert eine Beraterin diese Haltung. Für typische Teilzeitstellen sind Akademikerinnen häufig überqualifiziert; ein Träger fasst dies so zusammen: „*Marketingleiterin, eine ehemalige, die dann plötzlich im Empfang stehen will? Ist [...] nicht prickelnd*“ (GD_1: 505 f.). Ein Träger betont, dass er die Entscheidung zu einem vollzeitnahen Wiedereinstieg als eine sehr individuelle wahrnimmt und es kaum verallgemeinerbare Merkmale dieser Frauen gibt. Er beschreibt den Wiedereinstieg als einen Prozess mit steten Veränderungen, zum Beispiel bezüglich Abstimmungen oder Aushandlungen mit dem Partner, Motivation und Erfahrungen der Wiedereinsteigerin mit dem Arbeitsmarkt – so etwa der Einsicht, dass es hochqualifizierte Arbeit in Teilzeit oft nicht gibt.

Kalkulation von Belastungen

Die Modellträger erörtern ferner Gründe, warum Frauen eine Teilzeit- einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen. Viele Frauen entscheiden nach Ansicht der Träger sehr rational. Sie berechnen die *Kosten* für Kinderbetreuung, die Steuerbelastung und das Stressaufkommen „*und dann kommen die ganz schnell zu dem Punkt, dass sie sagen: na ja, mit 450 Euro auf die Hand lauf ich besser und hab weniger Stress*“ (GD_2: 232 f.). Vor allem die Kinderbetreuung spielt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für Teilzeit. Je kleiner die Kinder, desto stärker lehnen Frauen eine vollzeitnahe Beschäftigung ab. Insbesondere externe Kinderbetreuung, die bei einer Vollzeittätigkeit benötigt wird, kommt für einige Frauen nicht in Betracht. „*Ich hab ja meine Kinder nicht gekriegt, um sie [...] von anderen betreuen zu lassen*“ (GD_1: 619 f.) – solchen und ähnlichen Äußerungen der Frauen begegnen Beraterinnen nach eigener Aussage häufig.

Selbstbewusstsein und Lebenseinstellung

Mangelndes Selbstvertrauen aufgrund einer längeren Erwerbspause hemmt Teilnehmerinnen ebenfalls – sie denken, sie seien einer Vollzeitbeschäftigung nicht mehr gewachsen und favorisieren deshalb zumindest zum Einstieg Teilzeit. Diese wird ferner von Frauen bevorzugt, die als negativ attribuierte Einschnitte in ihrer

¹⁰ Angegeben sind hier die Fallnummer der Gruppendiskussion (GD_x) mit den jeweiligen Zeilennummern aus dem Transkript (xx); Auslassungen werden mit [...] gekennzeichnet. Zitate wurden anonymisiert und teils der Schriftsprache angeglichen.

Lebensqualität meiden möchten; ein Träger berichtet von einer Teilnehmerin, die ihren Wunsch nach Teilzeit folgendermaßen begründet:

„Keine Qualität in meinem Leben leidet. Weder der Haushalt, noch die Kinder, noch die Beziehung, noch mein Ehrenamt“ (GD_1: 777 f.).

Ost- und Westdeutschland

In den Fokusgruppen waren auch Modellträger aus Ostdeutschland vertreten. Ihre Beiträge verweisen auf nach wie vor bestehende Unterschiede in der Berufstätigkeit von Frauen zwischen West- und Ostdeutschland. Vor allem aus finanziellen Gründen wollen Frauen in Ostdeutschland nach einer Erwerbsunterbrechung wieder vollzeitnah einsteigen, denn das für Westdeutschland typische Familienmodell mit dem Vater als Alleinverdiener und Familienernährer ist dort selten gegeben. Um sich einen gewissen Lebensstandard zu ermöglichen, müssen und wollen Frauen mit verdienen. Die Träger berichten, dass weniger als 30 Arbeitsstunden in der Woche für diese Teilnehmerinnen nur Notlösungen sind, um überhaupt wieder ins Berufsleben einsteigen zu können. Ein Träger verweist auf kulturelle Traditionen:

„Das ist ja auch Tradition im Osten, wir waren immer Vollzeit arbeiten“ (GD_2: 283 ff.).¹¹

3.2.2 Partner, Kinder und haushaltsnahe Dienstleistungen

Unterstützung durch Familie

Nach Erfahrung der Modellträger begünstigt die Unterstützung des Partners einen vollzeitnahen Wiedereinstieg. Allerdings berichten die Beraterinnen, dass insbesondere eine Reduzierung der eigenen Arbeitszeit durch den Partner eher selten ist (vgl. Kap. 2.2.4). Nur ein Modellträger weiß von mehreren Fällen, in denen der Partner seine Arbeitszeit verkürzt und/oder Urlaub oder Überstunden genutzt hat, um den Wiedereinstieg der Partnerin zu erleichtern. Meist wird aber von Einzelfällen berichtet, zum Beispiel:

„Bei der einen Frau war die Situation die, dass der Mann einfach auch mal eine Auszeit wollte. Und ihm das sehr entgegenkam, dass die Frau gesagt hat, ich steige jetzt ein und bin dann auch in der Rolle über eine bestimmte Zeit.“ (GD_2: 481 ff.)

Die Übernahme von mehr Familienarbeit im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ist ebenfalls eher die Ausnahme, besonders, wenn der Partner die Rolle des Familienernährers innehat. Frauen fordern vom Partner oft wenig ein, was ein Träger wie folgt begründet:

¹¹ Das Thema Selbstständigkeit wurde in den Gruppendiskussion von den Trägern nur wenig thematisiert. Ein Träger berichtet von einer Teilnehmerin, die in die Selbstständigkeit wechselte und sich dabei ihre Arbeitszeit sehr flexibel einteilen konnte, so dass eine Unterstützung des Partners nicht notwendig war, um Beruf und Familie zu vereinbaren.

„Sie verdienen ja vielleicht wenig oder es ist gar nicht gesichert, ob sie überhaupt in ein Arbeitsverhältnis kommen. Und so lange das nicht akut ist, wollen die auch den Partner nicht belasten mit Haushaltsaufgaben oder Kindererziehung.“ (GD_2: 439 ff.)

Ein vollzeitnaher Wiedereinstieg wird nach Erfahrung der Modellträger dann stärker vom Partner unterstützt, wenn dessen berufliches Kompetenzprofil das seiner Frau nicht übersteigt und das Einkommen der Frau vor ihrer Erwerbspause ähnlich hoch oder höher war als das ihres Partners. Die Höhe der Qualifikation und des Einkommens scheint also nicht nur die Arbeitszeitwünsche der Frauen, sondern auch die Unterstützung durch ihre Partner zu beeinflussen.

Doch auch die Unterstützung der übrigen Familie ist wichtig für einen erfolgreichen Wiedereinstieg, vor allem die der Kinder. Die Modellträger berichten von Schwierigkeiten, wenn die Kinder im pubertären Alter und eine Rundumversorgung durch die Mutter über lange Zeit gewohnt sind. Sie erwarten dann weiterhin, dass das Essen pünktlich auf dem Tisch und die Mutter ihnen jederzeit zur Verfügung stehen. So ist eine Umstrukturierung erforderlich, damit die Kinder selbstständiger werden. In der Gruppendiskussion berichten die Träger allerdings auch von Familien, in denen die Kinder ihre Mütter beim Schritt in die Erwerbstätigkeit stark unterstützen, z.B.:

„Der Mann darf nach wie vor sein Ego leben. [...] Aber sie hat festgestellt, sie braucht ihn auch nicht. Weil sie die Kinder mit ins Boot geholt hat.“ (GD_1: 386 ff.)

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Inwieweit können haushaltsnahe Dienstleistungen vollzeitnahen Wiedereinstieg fördern? In einer der beiden Fokusgruppen mit den Modellträgern wurde dieses Thema erst ganz zum Schluss angesprochen. Daraus, dass es während der ganzen Diskussion zuvor keine Rolle gespielt hat, schlussfolgert eine der Beraterinnen, dass HDL zwar von Programmverantwortlichen *„als Hebel gesehen wird. Und dass es anscheinend in unserer Praxis nicht der entsprechende Hebel ist“* (GD_1: 1094 f.). Die Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen scheint bislang nur teilweise ein Instrument zu sein, um vollzeitnahen Wiedereinstieg zu begünstigen. Ein Grund hierfür ist, dass viele Frauen keine fremde Hilfe und vor allem keine fremde Person in ihrem Haushalt möchten. Das spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Telefonbefragung zur Frage nach der generellen Einstellung zu HDL wider: 27 Prozent der Teilnehmerinnen stimmen dem Statement *„Es wäre mir unangenehm, jemand Fremdes bei mir zu Hause zu haben“* zu (vgl. Kap. 2.2.7). Eine Beraterin erzählt von PWE-Teilnehmerinnen, die keine Unterstützung bei der Hausarbeit möchten, weil sie es als ihre Pflicht ansehen, diese allein zu erledigen. Ein großer Teil der Teilnehmerinnen kann oder will sich finanziell keine Haushaltshilfe leisten.

3.2.3 Regionaler Arbeitsmarkt und Arbeitgeber

Arbeitsmarkt und Qualifikation

Der regionale Arbeitsmarkt hat in Verbindung mit der Qualifikation der Teilnehmerinnen einen Einfluss darauf, ob es für sie adäquate Stellen mit der gewünschten Wochenarbeitszeit gibt. Je schlechter der regionale Arbeitsmarkt, desto schwieriger ist es für Frauen eine Vollzeitbeschäftigung zu finden und je höher ihre Qualifikation, desto schlechter ist die Aussicht auf eine Teilzeitstelle mit adäquatem Qualifikationsniveau. Mit dem Umstand, dass der regionale Arbeitsmarkt oftmals keine Teilzeitstellen für Hochqualifizierte anbietet, sehen sich die Modellträger häufig konfrontiert. Doch die Träger berichten, dass etliche Frauen höhere Arbeitszeiten in Kauf nehmen, wenn sie eine adäquate, qualifizierte Stelle angeboten bekommen und diese sie inhaltlich überzeugt.

Arbeitgeber

Die Rolle der potenziellen Arbeitgeber wird von den Trägern aus verschiedenen Blickwinkeln analysiert. Besonders Klein- und Kleinstbetriebe sind teils nicht auf dem neuesten Stand, wenn es um flexible Arbeitszeitmodelle geht. Die Beraterinnen stellen aber fest, dass sich die Bereitschaft der Arbeitgeber zu mehr Flexibilität nach Informationsgesprächen erhöht. Teils erkennen sie betriebliche Vorteile, so zum Beispiel, dass durch das Anbieten von Home-Offices Büroausstattung eingespart werden kann. Die Träger weisen in den Fokusgruppen auf die Bedeutung flexibler Arbeitszeitmodelle auch für Männer hin. Wenn Männer wüssten, dass sie ohne großen Aufwand ihre Arbeitszeit flexibler gestalten können, würden sie dies vielleicht öfter tun und so eventuell einen vollzeitnahen Wiedereinstieg ihrer Partnerin unterstützen.

Jedoch sollen nicht nur die Arbeitgeber mehr Flexibilität beweisen, sondern auch die Frauen selbst. Ein Träger beschreibt, wie er schon im ersten Gespräch PWE-Teilnehmerinnen darauf aufmerksam macht:

„Können Sie ein bisschen flexibler, gehen vielleicht auch 25 Stunden, überlegen Sie mal. Je mehr Stunden Sie anbieten können, wenn Sie mal einen Nachmittag reingehen können, desto attraktiver für den Arbeitgeber werden Sie“ (GD_2: 371 ff.).

3.2.4 Finnland und Schweden als Modelle guter Praxis

In den Gruppendiskussionen wurde durch die Moderatorinnen auch ein Blick über die nationalen Grenzen hinaus geworfen und die Expertinnen um Einschätzung der Rahmenbedingungen in anderen Ländern gebeten. Skandinavische Länder wie etwa Finnland und Schweden gelten als Vorreiter, wenn es um eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Zunächst wurden Frauenerwerbstätigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Finnland und danach Eckpunkte zu Frauenerwerbstätigkeit und Organisation von Pflege in Schweden skizziert und diskutiert.

Kinder und Frauenerwerbstätigkeit in Finnland

Im Jahr 2010 sind 72 Prozent der finnischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Die Frauenerwerbsquote in Deutschland liegt mit 70 Prozent nur knapp darunter. Auffällig ist jedoch: Finnische Frauen sind seltener in Teilzeit beschäftigt als deutsche. Konkret arbeiten in Finnland nur 17 Prozent der erwerbstätigen Frauen, in Deutschland dagegen fast jede zweite Frau in Teilzeit (Statistisches Bundesamt 2012). In Finnland unterbrechen Mütter vergleichsweise kurz und sind danach wieder Vollzeit erwerbstätig. Kinder machen kaum einen Unterschied beim Ausmaß der Erwerbstätigkeit – die wöchentliche Arbeitszeit zwischen Frauen mit und ohne Kinder unterscheidet sich kaum.

Die Dauer der Erwerbsunterbrechung variiert stark: Im Jahr 2005 dauert sie in Finnland im Mittel ca. 3,5 Jahre, in Deutschland dagegen unterbrechen Frauen mehr als doppelt so lange (Allmendinger 2010: 30). Unterstützt wird die hohe Erwerbstätigkeit der finnischen Frauen durch ein gut ausgebautes Netz an öffentlicher Kinderbetreuung. Kinder zwischen zehn Monaten und sechs Jahren haben in Finnland einen Anspruch auf einen von der Kommune finanzierten Betreuungsplatz und jede zweite Frau mit einem Kind unter drei Jahren nutzt die öffentlichen Betreuungsangebote (Allmendinger 2010: 37 ff.).

Das finnische Modell scheint bei den Trägern grundsätzlich positiv eingeschätzt zu werden. Punktuell haben sie auch finnisch-stämmige Frauen beraten und deren Einstellung gegenüber Vollzeiterwerbstätigkeit kennengelernt. *„Natürlich fang ich um sieben an, damit ich um drei meine Kinder aus der Kita holen kann. Ich versteh gar nicht, was man den ganzen Tag daheim machen soll“* (GD_1: 534 f.) – so charakterisiert eine Beraterin die beobachtete Haltung finnischer Frauen.

In der Gruppe wird die ‚finnische Kultur‘ diskutiert, der zufolge Besprechungen im Betrieb nur vor 16 Uhr stattfinden, damit Eltern ihre Kinder von den Betreuungseinrichtungen abholen können. Am Abend, nach der Familienzeit, wird je nach Bedarf noch einmal von zu Hause aus gearbeitet. Die Träger wünschen, dass dieses Modell, gerade auch die Nutzung von Home-Office-Angeboten, stärker in deutsche Unternehmen hineingetragen wird, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und den über Teilzeit hinausgehenden Wiedereinstieg zu fördern.

Pflege und Frauenerwerbstätigkeit in Schweden

Im Jahr 2010 waren 76 Prozent der schwedischen Frauen auf dem Arbeitsmarkt aktiv. 38 Prozent der Schwedinnen arbeiteten in Teilzeit. Auch in Schweden sind die Frauen also stärker in den Arbeitsmarkt integriert als in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2012). Tritt in den Familien Pflegebedürftigkeit auf, wird dies in Schweden tendenziell eher als gesellschaftliche denn private Aufgabe verstanden. Von Angehörigen wird weniger als in Deutschland erwartet, dass sie ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder aufgeben, um zu pflegen. So findet sich in Schweden eine gute Ausstattung mit öffentlichen Pflegediensten (Haber Kern/Szydlik 2008). Wird die Pflege von Angehörigen dennoch privat geleistet, sind es auch in Schweden zu ei-

nem großen Teil Frauen, allerdings selten erwerbstätige. Denn schwedische Frauen übernehmen „die häusliche Pflege [...] meist erst dann, wenn sie aus Altersgründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind“ (Backes/Wolfinger/Stuth 2011: 62). Insgesamt scheint die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Schweden ein geringeres Problem als in Deutschland zu sein, da öffentliche Versorgungsstrukturen dominieren.

Die Modellträger betonen in den Gruppendiskussionen, dass Schweden einem anderen Sozialstaatsmodell folgt und auch aus Fragen der Finanzierbarkeit eine einfache Übertragung des Modells auf Deutschland kaum möglich ist. Eine Beraterin schildert ihre Erfahrung, dass Pflege ein wichtiger „Störfaktor“ bei der Wiederaufnahme einer Berufstätigkeit sein kann, vor allem wenn die Pflege direkt an die Kindererziehung anschließt. Das Problem ist, *„dass es nahtlos von der Kindererziehung in die Pflege übergeht von Eltern und Schwiegereltern. Und [...] dass die sich gar nicht mehr an ihre Erwerbstätigkeit und an ihre Qualifikation richtig erinnern können“* (GD_2: 812 ff.). Frauen mit solch langer Erwerbsunterbrechung sehen sich oft nicht mehr als potenzielle Erwerbspersonen. Sie benötigen ein intensives Unterstützungsmanagement, um sie überhaupt wieder zurück in die Berufswelt zu holen. Ein vollzeitnaher Wiedereinstieg ist hier gerade bei noch aktueller Pflege sehr schwierig.

3.2.5 Empfehlungen der Modellträger

Eine Beratung in Hinblick auf vollzeitnahen Wiedereinstieg ist für die Modellträger zwar Ziel ihrer Tätigkeit, sie betonen in den Gruppendiskussionen aber, dass die individuelle Situation der PWE-Teilnehmerin und ihrer Familie nie aus dem Blick geraten darf.¹² Der Wiedereinstieg ist ein Prozess, in dem Rahmenbedingungen wie Unterstützung vom Partner oder externe Kinderbetreuung erst geschaffen werden müssen und in den die Familie sowie das Umfeld integriert werden muss. Frauen sollten nicht überfordert, sondern ihren Möglichkeiten entsprechend gefördert werden.

Jedenfalls berichten die Träger von Fällen, bei denen ein vollzeitnaher Wiedereinstieg nicht sofort realisierbar oder missglückt ist. Es gibt Teilnehmerinnen, die an sich gerne eine Vollzeittätigkeit aufnehmen würden, aber deren familiäre Situation und/oder Zeitmanagement dies nicht umgehend zulässt. Um ein gänzlichem Scheitern des Wiedereinstiegs zu verhindern, empfehlen Träger eine etwas längere Anlaufphase, d.h. erst nach und nach die Arbeitsstunden zu erhöhen, anstatt direkt in Vollzeit zu beginnen. Nachhaltigkeit sollte bei jeder Beratung im Vordergrund stehen und ist mit dem Ziel des vollzeitnahen Wiedereinstiegs abzuwägen. Dazu eine Expertin:

¹² Neben dem Ziel der vollzeitnahen Beschäftigung steht für die Modellträger auch die Ausbildungsadäquatheit der neuen Stelle im Fokus. Eine Beraterin erläutert: *„Lieber länger warten und dann einen guten Einstieg, als jetzt den schnellen Einstieg über weniger qualifizierte Tätigkeiten“* (GD_2: 173 f.)

„Alle nur in Vollzeit zu drängen, weil sie dann die Rentenpunkte kriegen etc., muss man echt überlegen“ (GD_2: 204 ff.).

Frauen entscheiden sich gegen einen vollzeitnahen Wiedereinstieg, wenn dies nicht mit der familiären Situation vereinbar zu sein scheint. Vor allem muss qualitativ hochwertige öffentliche Betreuung der Kinder gewährleistet sein. Von Vorteil sind Angehörige, Nachbarn oder Freunde im Umfeld, die bei Betreuungsengpässen unterstützen können. Nach Ansicht von Trägern ist der beste Zeitpunkt für einen Wiedereinstieg *„während der relativ gut betreuten Kindergartenzeit [...] Wenn man es da geschafft hat [...] und das einigermaßen funktioniert, dann schafft man es auch über die restliche Schulzeit“ (GD_1: 650 ff.).*

Besonders schwierig ist demgegenüber ein (vollzeitnaher) Wiedereinstieg für Frauen mit langjähriger Erwerbsunterbrechung. Diese Frauen müssen vieles im Alltag neu organisieren und können so zunächst leicht überfordert werden, noch dazu bei einer hohen Erwerbsarbeitszeit beim Wiedereinstieg. Eine Beraterin erklärt:

„Man ist an andere Dinge gewöhnt und da wieder in diese Regelmäßigkeit reinzukommen, in das Arbeitsleben, in diesen festen Rahmen mit diesen Strukturen, das wird immer schwieriger“ (GD_2: 700 ff.).

Ein vollzeitnaher Wiedereinstieg kann nach Meinung der Modellträger durch mehrere Faktoren gefördert werden. Eine flächendeckende Kinderbetreuung, die vor allem auch qualitativ den Ansprüchen der Eltern gerecht wird, sollte allen berufstätigen Eltern zur Verfügung stehen. Das familiäre Umfeld sollte noch mehr in den Prozess miteinbezogen werden; vor allem sollten die Partner die Vollzeittätigkeit ihrer Partnerin unterstützen. Die Träger denken dabei an eine Art Vorbildkampagne, damit *„Männer für bestimmte Phasen auch bereit sind, ihre Vollzeittätigkeit zu reduzieren“ (GD_1: 926 f.).*

Schließlich plädieren die Modellträger für eine weitere Öffnung der Aufnahmekriterien für PWE. Über die bestehenden Ausnahmen z.B. für Pflegende hinausgehend¹³ sollten Frauen bereits vor Ablauf einer dreijährigen Erwerbsunterbrechung in das Programm aufgenommen werden können, denn *„je schneller sie bei uns sind, umso schneller kriegt man sie vollzeitnah in den Beruf rein“ (GD_2: 1035 f.).*

3.3 Gruppendiskussionen mit Trägern zu haushaltsnahen Dienstleistungen (HDL)

Die Telefonbefragungen von Teilnehmerinnen an PWE II zeigen: 14 Prozent nutzen HDL. Auch zur Vorbereitung dieser standardisierten Befragungen widmeten sich zwei Diskussionen mit Modellträgern in Fokusgruppen am 09.04.2013 im Rahmen einer Trägerkonferenz in München diesem Thema. Im Folgenden werden zunächst

¹³ Das Programm setzt hier nur eine Erwerbsunterbrechung von mindestens sechs Monaten voraus.

die geschilderten Erfahrungen der Träger hinsichtlich der Inanspruchnahme von HDL durch Wiedereinsteigerinnen skizziert und anschließend die Erfahrungen in der Beratung von Wiedereinsteigerinnen, die selbst im Bereich von HDL erwerbstätig werden und sich hierfür ggf. qualifizieren wollen – mit Blick auf sie wurde PWE II als Ausnahme auch für Frauen ohne Berufsausbildung geöffnet. Träger boten teils Qualifizierungen in HDL an – mit Modulen etwa in Arbeitsschutz, Hygiene, Ernährung, Haushaltsorganisation und medizinisch-pflegerischen Grundlagen.

3.3.1 Nutzung haushaltsnaher Dienstleistungen

Wiedereinsteigerinnen, die HDL in Anspruch nehmen bzw. eventuell nehmen werden, werden im Folgenden als HDL-Nutzerinnen bezeichnet. In den beiden Fokusgruppen betonen die Modellträger die im Folgenden skizzierten Aspekte.

Sensibilisierung als Schwerpunkt der Trägerarbeit

Die Sensibilisierung der Teilnehmerinnen in Bezug auf Entlastungen (durch Partner, Kinder und/oder HDL) spielt in der Beratung eine größere Rolle als die konkrete Vermittlung von HDL. Ein Träger: *„Wir müssen uns drauf konzentrieren, die Leute [...] für das Thema zu sensibilisieren“* (GD_3: 702 f.).

Meist wird das Thema HDL erst im zweiten Termin mit den Frauen angesprochen. Auch spezielle Veranstaltungen für Teilnehmerinnen und Anbieter von HDL werden von einem Teil der Träger durchgeführt. Eine Beraterin erklärt, dass sie in ihren Gesprächen versucht, den Begriff der haushaltsnahen Dienstleistungen nicht zu verwenden, sondern zu umschreiben (z.B. als ‚Hilfe‘ oder ‚Unterstützung‘); mehrere Träger berichten, dass sie die Teilnehmerinnen nicht fragen, ob sie eine Haushaltshilfe, sondern ob und in welchen Bereichen sie ggf. Unterstützung bräuchten. Eventueller Bedarf liegt im Bereich Haushalt vor allem bei Reinigung und Wäschepflege und im Außenbereich bei Garten- oder Winterdienstarbeiten.

Skepsis gegenüber HDL vor allem im frühen Wiedereinstiegsprozess

Vor dem Wiedereinstieg ist den Teilnehmerinnen häufig noch nicht im Detail bewusst, was es im Alltag bedeutet, wieder erwerbstätig zu sein. Ein Bedarf an HDL scheint zu diesem Zeitpunkt noch nicht vorhanden. Je näher aber ein neuer Arbeitsplatz rückt, desto offener werden die Frauen und umso sinnvoller wird es für die Träger, das Thema zu diesem Zeitpunkt nochmals zu platzieren.

„Je stärker es wirklich dann in Richtung Arbeitsmarkt geht, desto offener werden sie. Deswegen fragen wir auch öfter nach“ (GD_3: 163 ff.).

Häufiges Argument gegen HDL ist laut den Trägern, dass die Teilnehmerinnen nur ungern fremde Personen in ihrer Privatsphäre haben möchten: *„Sie wollen halt keinen zweiten im Haushalt haben“* (GD_3: 97 f.). Nach außen wollen Frauen nicht das Bild vermitteln, dass sie ihren Haushalt nicht alleine schaffen. Frauen hätten auch ein schlechtes Gewissen, wenn sie Hilfe im Haushalt in Anspruch nehmen. Eine wichtige Rolle spielt Vertrauen: So würden Frauen HDL eher nutzen, wenn durch

den Träger oder andere Teilnehmerinnen Empfehlungen für seriöse und zuverlässige Anbieter ausgesprochen werden; vergleichsweise weniger bedeutend scheint die Qualifikation zu sein: *„Wichtig ist eigentlich mehr Verlässlichkeit und Mund-zu-Mund-Propaganda“* (GD_3: 274 f.).

Einstellung des Partners und Rollenbilder

Partner scheinen offener gegenüber HDL zu sein. So berichtet ein Träger, dass Männer *„in der Familie sehr viel schneller bereit sind, externe Dienstleister mit ins Boot zu holen als die Frauen“* (GD_4: 335 f.). Auffällig sei jedoch, dass Frauen ihren Partner in diese Entscheidung häufig gar nicht miteinbeziehen. Viele Teilnehmerinnen suchen eher eine mögliche Entlastung durch Partner und Kinder, weniger durch HDL.

„Die Familie, die Partner [...] einzubinden, die Kinder mehr in die Pflicht zu nehmen, Aufgaben zu übernehmen - das ist ein Ohr, auf dem sie eher hören“ (GD_4: 300 ff.).

Die Träger verweisen zudem auf tief verankerte traditionelle Geschlechterrollenbilder, die in manchen Regionen besonders stark ausgeprägt sind. Ein Träger aus Süddeutschland berichtet: *„Da geht's noch mal um ganz andere Denkstrukturen. Um Familienmuster, Rollen und so weiter. Unsere Frauen beziehen auch ihre Partner nicht wirklich mit ein. Weil sie meinen, das muss ich alles alleine schaffen“* (GD_3: 588 ff.).

Merkmale typischer HDL-Nutzerinnen

Frauen, die HDL typischerweise in Anspruch nehmen, sind vor allem Alleinerziehende – so Modellträger in den Gruppendiskussionen (zu anderslautenden Befunden der Telefonbefragung vgl. Kap. 2.2.7). Auch Frauen, die bereits positive Erfahrungen mit der Nutzung von HDL machen konnten, nehmen diese eher in Anspruch – bereits vor dem eigentlichen Wiedereinstieg, damit dann alle Abläufe schon geregelt sind. Die Träger beurteilen dies positiv: Die Nutzung sollte idealerweise schon vor dem Wiedereinstieg vorhanden sein, damit die Frauen psychisch und zeitmäßig entlastet wieder mit dem Erwerbsleben beginnen können.

Bedarfe und Ausgestaltung von HDL

HDL werden für bestimmte Situationen als nicht hilfreich eingeschätzt – zur Überbrückung beispielsweise von kurzen Betreuungszeiten greifen die Teilnehmerinnen eher auf ein Netzwerk aus Nachbarschaft, Verwandten und Bekannten zurück. So berichtet ein Träger, dass *„diese Überbrückungstätigkeiten eine große Rolle spielen. Mal schnell das Kind abholen von der Schule oder vom Kindergarten und eine Stunde überbrücken oder zwei. Dafür eine externe Dienstleistung ist schwierig. Da ist eher dieses Netzwerk, die Nachbarin, die mal einspringt oder der Partner“* (GD_4: 370 ff.).

Bei Kinderbetreuung würde HDL am ehesten zur Betreuung an regelmäßigen Randzeiten genutzt. Viele Frauen können sich auch eine punktuelle Unterstützung

vorstellen, wie z.B. größere und aufwändigere Hausarbeiten wie den regelmäßigen Fensterputz an eine Dienstleistung zu vergeben.

Finanzierung von HDL und Schwarzarbeit

Viele Frauen sind offen für HDL, letztlich scheitert deren Inanspruchnahme aber an den Kosten. So berichtet ein Träger: *„Bei uns [...] würden die Frauen eigentlich HDL generell fast immer in Anspruch nehmen, wenn sie die entsprechenden Finanzen dazu hätten. Sie können es einfach nicht bezahlen“* (GD_3: 81 ff.) und betont, dass es *„immer ein finanzielles Problem“* (GD_3: 88) ist. Steuerliche Vorteile sind den Teilnehmerinnen zunächst häufig nicht bekannt. Die Träger haben im Kontakt mit den Wiedereinsteigerinnen manchmal den Eindruck, dass HDL bereits in Anspruch genommen werden, allerdings als Schwarzarbeit über soziale Netzwerke.

3.3.2 Qualifizierung und Wiedereinstieg in haushaltsnahen Dienstleistungen

Im zweiten Teil der beiden Diskussionen in Fokusgruppen wurde über Wiedereinsteigerinnen gesprochen, die selbst im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen erwerbstätig werden wollen. Sie werden im Folgenden als HDL-Leisterinnen bzw. als HDL-Kundinnen bezeichnet. HDL-Leisterinnen sind PWE-Teilnehmerinnen, die im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen erwerbstätig werden wollen und HDL-Kundinnen diejenigen, die zusätzlich im Rahmen von PWE eine Qualifizierung für HDL durchlaufen.

Mangelnde Existenzsicherung als zentrales Problem

Bislang ist nach Einschätzung der Träger noch kein Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen vorhanden, der Frauen, die im Bereich der HDL eine Tätigkeit aufnehmen möchten, den Lebensunterhalt sichern könnte. Etwa mit einer Existenzgründung in HDL gingen die Wiedereinsteigerinnen nach Einschätzung der Träger daher ein hohes Risiko ein. Vor allem Alleinerziehende können dieses Risiko kaum auf sich nehmen. Aber auch bei einer abhängigen Beschäftigung ist die schlechte Bezahlung von HDL ein großes Problem. Insgesamt empfinden die Expertinnen vor dem Hintergrund der mangelnden Existenzsicherung durch HDL eine entsprechende Beratung und Qualifizierung als schwierig, denn sie können diesen Weg unter den gegebenen Rahmenbedingungen nur sehr bedingt empfehlen. Eine Beraterin:

„Wir kommen einfach aus dieser Problematik nicht raus, dass wir Frauen aus diesem Handlungsfeld einfach keine wirklich guten Perspektiven anbieten können. Und so lange läuft das bei uns eben etwas gebremst“ (GD_3: 1124 ff.).

Akquise von HDL-Leisterinnen bzw. HDL-Kundinnen

Mangelnde Perspektiven seien das zentrale Problem, das auch die Akquise von HDL-Leisterinnen bzw. HDL-Kundinnen sehr erschwere. Diese erfolgt über die Jobcenter sowie teilweise über Flyer und Anzeigen. Einige Träger berichten, dass Jobcenter wegen der geringen Arbeitsmarktaussichten eine Qualifizierung in HDL oft nicht fördern können.

Eine HDL-Qualifizierung lief zum Zeitpunkt der Gruppendiskussion noch, so dass der Träger noch nicht zum Verbleib der Teilnehmerinnen informieren konnte. Der Träger berichtet von vielen Abbrüchen bei der Qualifizierung. Einige Träger vertreten die Einschätzung, dass die Qualifikation der HDL-Leisterinnen weniger wichtig ist als die „Chemie“ zwischen HDL-Leisterin und HDL-Nutzerin, die stimmen müsse. Auch Verlässlichkeit sowie Empfehlungen durch soziale Netze sind bedeutsam.

Bild von HDL-Tätigkeiten und HDL-Qualifizierungen in der Öffentlichkeit

Ein Problem ist laut Modellträger auch das Image der Tätigkeiten und des Begriffs der haushaltsnahen Dienstleistungen: *„In der Öffentlichkeit müsste der Begriff [HDL] erst mal so ein bisschen angehoben werden“* (GD_3: 924 f.). Ferner sollte das Image von Qualifizierungen in HDL verbessert werden: *„Das ist halt eine geprüfte Putze sozusagen. Also dass das einfach keinen sonderlich hohen Stellenwert hat“* (GD_3: 1013 ff.).

Den Trägern zufolge werden gemeinläufig unter dem Begriff der HDL meist nur Putztätigkeiten im Haushalt gefasst, weniger Kinderbetreuung, Kochen oder Gartenarbeiten. Viele können sich nichts unter dem Begriff HDL vorstellen. Die Vielseitigkeit der teils anspruchsvollen Tätigkeiten in HDL sollte begrifflich betont werden. Neben dem Vorschlag der „Haushaltsmanagerin“ wurde ein Werbeslogan eines Unternehmens positiv erinnert „Ich manage ein kleines Familienunternehmen“ (GD_4: 656 f.).

Qualifizierungsangebote in HDL

Fünf Träger bieten zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen Qualifizierungen in HDL an oder planen dies. Diese umfassen bspw. Arbeitsschutz, Hygiene, Ernährungskunde, Kochen, Haushaltsorganisation und -buchführung, Gartenpflege und -gestaltung. Auch Module zu Spezialernährung bei Kindern, Jugendlichen oder Älteren sowie zu medizinischen und pflegerischen Grundlagen sind im Angebot enthalten. Die Qualifizierungen sind auf ca. vier Monate angelegt, teils mit vier Wochen Praktikum. Am Ende steht bei einem Träger bspw. ein Zertifikat als Servicekraft für Privathaushalte.

An einem anderen Modellstandort wird die Qualifizierung bei einer hauswirtschaftlichen Dienstleistungsgenossenschaft durchgeführt. Nach bestandener Prüfung mit Zertifikat werden die Frauen dort meist übernommen. Die Qualifizierung wird oft auch als persönliche Bereicherung empfunden – viele Teilnehmerinnen sind nach der Qualifizierung auch privat besser organisiert und können den eigenen Alltag besser bewältigen. Selbst wenn die Arbeitsmarktchancen bei HDL schwierig sind: Die Persönlichkeiten der Teilnehmerinnen wachsen mit Qualifizierung und Arbeit oft, so Expertinnen in den Gruppendiskussionen.

3.3.3 Empfehlungen der Modellträger

Der Nutzung von HDL durch Frauen zur Unterstützung ihres Wiedereinstiegs stehen viele Faktoren entgegen: So ist die Finanzierung oft ein Problem, wegen anderer Prioritäten, aber auch wegen fehlender Mittel. Rollenstereotype verlangen von Frauen, die Arbeit im Haushalt eigenständig zu schaffen und niemand Fremdes in die familiäre Privatsphäre zu lassen. Der Prozess des Wiedereinstiegs soll den Trägern zufolge aber wiederholt für die Sensibilisierung für HDL als Entlastungsmöglichkeit genutzt werden: Mit zunehmender Konkretisierung der Rückkehr ins Erwerbsleben schwinden oft auch die Vorbehalte. Aus Sicht von Trägern empfiehlt sich die Nutzung von HDL bereits vor dem eigentlichen Wiedereinstieg, der dann psychisch wie zeitmäßig entlastet sein könnte. Vorsichtige Formulierungen, ggf. auch unter Vermeidung des Begriffs der HDL, seien aber gerade in frühen Phasen des Prozesses des Wiedereinstiegs zu empfehlen. Steuerliche Vorteile bei der Nutzung von HDL sollten bekannter gemacht werden.

Haushaltsnahe Dienstleistungen müssen mit Rahmenbedingungen versehen werden, die die Existenz der Frauen, die diese leisten sollen, sichern und ihnen eine Perspektive bieten – so lässt sich eine Kernbotschaft der Modellträger bei den Diskussionen am 09.04.2013 zusammenfassen. Diese richtet sich in erster Linie an die Politik, etwa in Bezug auf den Abbau von Schwarzarbeit. Im Grunde könne Frauen erst dann guten Gewissens empfohlen werden, in HDL den Wiedereinstieg zu suchen und sich zu qualifizieren. In Bezug auf das Modellprogramm PWE wird etwa angeregt, weiter nach geeigneten Begrifflichkeiten zu suchen, die das Anspruchsvolle und Vielseitige in der Tätigkeit zum Ausdruck bringen und dazu beitragen, das berufliche Image dieser Dienstleistungen zu erhöhen.

4 Ergebnisse im Überblick

Dieser Abschlussbericht präsentiert Ergebnisse der Begleitforschung des ESF-Modellprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ (PWE) durch das IAB. Der Bericht bezieht sich auf die zweite Förderperiode des Programms (PWE II), die den Zeitraum von März 2012 bis Dezember 2014 umfasst, und kombiniert quantitative und qualitative Evaluationsmethoden.

Die Schwerpunkte von PWE II wurden vom federführenden BMFSFJ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) gegenüber der ersten Förderperiode (PWE I) modifiziert und ausgeweitet. Übergeordnetes Ziel ist der vollzeitnahe und ausbildungsadäquate Wiedereinstieg nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung. PWE II umfasst eine verstärkte Einbindung des (Ehe-)Partners, eine Sensibilisierung für haushaltsnahe Dienstleistungen, Kooperationen mit Hochschulen zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Qualifizierungen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen und Online-Weiterbildungsangebote.

4.1 Vorgehen und Ergebnisse der quantitativen Evaluation

Ziel der *quantitativen Evaluation* ist es zunächst, die potentiellen Wiedereinsteigerinnen, ihren Wiedereinstiegsprozess und den Wiedereinstieg selbst zu beschreiben. Darüber hinaus soll zweitens aufgezeigt werden, wie sich diese Frauen von typischen Wiedereinsteigerinnen unterscheiden, die sich bei der BA als Berufsrückkehrerinnen registrieren. Hier geht es also darum, Selektionsprozesse in das Programm abzubilden. Drittens soll untersucht werden, ob sich die Arbeitsmarktergebnisse der Teilnehmerinnen von denen ähnlicher registrierter Berufsrückkehrerinnen unterscheiden, die nicht an dem Programm teilgenommen haben. Letztlich sollen so die kausalen Effekte der Förderung ermittelt werden.

Basis der Auswertungen ist eine telefonische Befragung (CATI). Informationen zu den Teilnehmerinnen wurden über die Träger des Programms erhoben und an das IAB übermittelt. Die zu befragenden Nicht-Teilnehmerinnen, die in Agenturen für Arbeit oder Jobcentern als Berufsrückkehrerinnen registriert waren, ermittelte das IAB aus den Prozessdaten der BA. Die Hälfte der zu befragenden Nicht-Teilnehmerinnen wurde dabei zufällig aus der jeweils besten Vergleichsregion gezogen; bei ihnen handelt es sich um *typische Nicht-Teilnehmerinnen*. Die andere Hälfte der befragten Nicht-Teilnehmerinnen sind Frauen, die bereits vorab so ausgewählt wurden, dass sie den Teilnehmerinnen in Bezug auf bestimmte Merkmale ähneln. Beide befragte Gruppen von Nicht-Teilnehmerinnen bilden dann die Grundlage für die Auswahl „statistischer Zwillinge“ der Teilnehmerinnen: Die *ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen* sind mit den Teilnehmerinnen sowohl in Bezug auf wichtige Personenmerkmale wie auch in Bezug auf die regionale Arbeitsmarktsituation vergleichbar. Der Unterschied zwischen ihren Arbeitsmarktergebnissen und denen der Teilnehmerinnen spiegelt also tendenziell den kausalen Effekt der Teilnahme an PWE wider. Allerdings beschränkt sich die Vergleichbarkeit auf beobachtbare Merkmale.

Was zeichnet die *potenziellen Wiedereinsteigerinnen* aus? Fast alle befragten Frauen weisen eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss auf. Die Teilnehmerinnen (wie auch die ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) haben im Vergleich zu typischen Nicht-Teilnehmerinnen im Mittel häufiger studiert und seltener keine Ausbildung. Dies war aufgrund der Zielgruppenorientierung von PWE auch zu erwarten. Weiterhin verfügen Teilnehmerinnen und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen über höhere Netto-Haushaltseinkommen. Sie leben zudem häufiger mit einem Partner zusammen oder sind verheiratet und haben etwas häufiger als typische Nicht-Teilnehmerinnen mehrere Kinder. In allen drei Gruppen lassen rund zwei Drittel der Frauen ihre Kinder tagsüber in der Krippe, im Kindergarten oder in der Schule betreuen. Von den Teilnehmerinnen (und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) betreuen etwa ein Fünftel ihre (in der Regel noch kleinen) Kinder selbst. Bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen gilt dies für ein Viertel der Mütter. Hinsichtlich ihrer Herkunft unterscheiden sich die drei Gruppen kaum; in allen Gruppen kommen über 90 Prozent aus Westdeutschland.

Im Vergleich zu typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind Teilnehmerinnen (und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen) etwas älter und weisen längere Erwerbsunterbrechungen auf. In mehr als 80 Prozent der Fälle waren die Nicht-Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen vor der Unterbrechung erwerbstätig, wobei Vollzeitbeschäftigung die mit Abstand häufigste Beschäftigungsform war.

Als Grund für die Erwerbsunterbrechung nennen die befragten Teilnehmerinnen und Nicht-Teilnehmerinnen überwiegend – rund zwei Drittel – die Betreuung eigener Kinder. Bei Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen liegt der Wert mit rund drei Viertel etwas höher. Bei typischen Nicht-Teilnehmerinnen ist die Erwerbsunterbrechung häufiger als in den anderen Gruppen durch den Verlust des Arbeitsplatzes begründet. Bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger sind die Werte in allen drei Gruppen auf vergleichbarem Niveau und liegen zwischen sechs und acht Prozent. In Hinsicht auf den Partner zeigen sich Parallelen zu den Personenmerkmalen der potenziellen Wiedereinsteigerinnen: So haben Partner typischer Nicht-Teilnehmerinnen häufiger einen Hauptschulabschluss und seltener ein abgeschlossenes Studium. Außerdem sind sie seltener in Vollzeit erwerbstätig und häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Ein Schwerpunkt von PWE II waren haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL). HDL könnten zur Entlastung der Frauen bei familiären und haushaltsbezogenen Verpflichtungen führen und so den (vollzeitnahen) Wiedereinstieg erleichtern. Die drei Gruppen nehmen solche Leistungen unterschiedlich oft in Anspruch. Während jede siebte Teilnehmerin HDL nutzt, sind es bei typischen Nicht-Teilnehmerinnen lediglich zwei Prozent. Dabei steigt die Nutzung unter den Teilnehmerinnen mit dem Arbeitszeitumfang nicht - die Inanspruchnahme liegt bei Teilzeitbeschäftigten höher als bei Vollzeit- und geringfügig Beschäftigten. Befragt nach dem Zeitaufwand für Haushaltstätigkeiten zeigt sich, dass die Teilnahme an PWE besonders für jene Frauen attraktiv zu sein scheint, die ohnehin weniger stark mit Hausarbeit belastet

sind. Dagegen scheinen typische Nicht-Teilnehmerinnen und ihre Partner am stärksten mit Aufgaben im Haushalt belastet. Obwohl anzunehmen ist, dass Alleinerziehende durch familiäre und haushaltsbezogene Verpflichtungen insgesamt stärker belastet sind, nehmen Paare doppelt so häufig Angebote zu haushaltsnahen Dienstleistungen in Anspruch. Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass Paarhaushalten in der Regel ein größeres Haushaltseinkommen zur Verfügung steht. Eine höhere Nachfrage nach HDL zeigt sich außerdem bei Haushalten mit Kindern unter drei Jahren sowie bei großen Haushalten. Am häufigsten genutzt werden Reinigungsleistungen, gefolgt von HDL in Form von Handwerken, Renovierung und Kleinreparaturen.

Frauen, die keine HDL nutzen, nennen hierfür zwei Hauptgründe: Fast die Hälfte gibt an, dass der Bedarf nicht gegeben sei. Ebenfalls fast die Hälfte gibt an, dass sie sich HDL finanziell nicht leisten könnten. Dies gilt insbesondere für typische Nicht-Teilnehmerinnen. Etwa jede dritte Befragte äußert Vorbehalte, jemand Fremdes in die Wohnung zu lassen. Schließlich gibt die Hälfte aller Befragten an, dass es schwierig sei, eine geeignete Hilfe zu finden.

Wie verlief der *Prozess des Wiedereinstiegs* und wie wurde das Programm PWE bewertet? Die meisten Teilnehmerinnen nutzten Module zur Orientierung, gefolgt von Modulen zur Bewerbung und Qualifizierung. Von den Teilnehmerinnen, die von einem der sechs Träger unterstützt wurden, die Hochschulkooperationen anboten, wusste etwa ein Viertel von dem Kooperationsprogramm. Von den Teilnehmerinnen, die durch einen der fünf Träger unterstützt wurden, die PWE-Onlinemodule zum Befragungszeitpunkt bereits anboten, kannten knapp 40 Prozent diese Möglichkeit. Von diesen nutzt gut ein Fünftel (24 Personen) das Angebot. Diese Personen bewerteten PWE-Online insgesamt als (sehr) hilfreich. Geschätzt wurden an dem Angebot vor allem die zeitliche und örtliche Flexibilität sowie die Inhalte der Kurse. Diejenigen, die PWE-Online kannten, aber nicht nutzten, gaben zumeist zeitliche Gründe sowie Vorbehalte gegenüber der Lernform an.

Rund 60 Prozent der Teilnehmerinnen haben das Förderprogramm regulär beendet, abgebrochen wurde es von rund einem Fünftel der Teilnehmerinnen. Die restlichen Frauen nahmen zum Befragungszeitpunkt noch am Programm teil. Bei den Abbrecherinnen ist mit über 60 Prozent der häufigste Grund die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Unpassende Inhalte und zeitliche Probleme bewegten jeweils weniger als ein Fünftel zum Abbruch.

Insgesamt lag die Zufriedenheit mit dem PWE-Programm auf einem hohen Niveau: 80 Prozent der Teilnehmerinnen waren mit der Betreuung durch die Projektträger zufrieden oder sehr zufrieden. Bei den typischen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen waren hingegen nur ca. 40 Prozent mit ihrer Betreuung durch die Agentur für Arbeit bzw. durch die Träger der Grundsicherung zufrieden. Die Zufriedenheit mit der Betreuung spiegelt sich auch in der Bewertung von PWE wider. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmerinnen beurteilt die Teilnahme an dem Pro-

gramm als hilfreich bis sehr hilfreich. Fast drei Viertel der befragten Frauen stimmen der Aussage zu, dass die Beratung dazu beigetragen hat, dass sie daran glauben, den Wiedereinstieg zu schaffen.

Die Motivation zur Arbeitssuche war dabei bei den Teilnehmerinnen (wie auch bei den ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen) vor dem Förderbeginn bzw. der Registrierung geringer als bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen. Dies ändert sich jedoch im Laufe der Förderung. Bei der Hälfte der Teilnehmerinnen ist im Lauf des Wiedereinstiegsprozesses die Motivation gestiegen. Dies gilt nur für jede dritte ähnliche Nicht-Teilnehmerin und für jede vierte typische Nicht-Teilnehmerin. Entsprechend entwickelt sich auch die Einschätzung der Beschäftigungschancen: Obwohl die Nicht-Teilnehmerinnen zunächst motivierter waren, schätzen sie die Wahrscheinlichkeit, innerhalb der nächsten zwei Jahre eine Tätigkeit aufzunehmen, deutlich geringer ein als Teilnehmerinnen.

Fast 60 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet, darunter beziehen drei Viertel Arbeitslosengeld II (ALG II). Nur 15 Prozent beziehen keine Sozialleistungen. Bei den Teilnehmerinnen ist weniger als ein Viertel arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet. So bezieht nur ca. ein Viertel ALG I oder ALG II, wohingegen drei Viertel keinerlei Leistungen beziehen.

Die potenziellen Wiedereinsteigerinnen sind bei der Suche nach einer Erwerbstätigkeit bereit, deutliche Zugeständnisse zu machen. So würden drei Viertel der Befragten mehr als 30 Minuten zu ihrem Arbeitsplatz pendeln. Ähnlich viele würden eine Tätigkeit ausüben, die nicht dem eigenen Können entspricht. Etwa die Hälfte ist bereit, einen zeitlich unflexiblen Job anzunehmen. Im Vergleich zu den ähnlichen und typischen Nicht-Teilnehmerinnen sind Teilnehmerinnen dabei seltener bereit, eine Tätigkeit mit Belastungen wie Lärm, Schmutz oder körperliche Anstrengungen anzunehmen. Auch bei den gewünschten Arbeitszeiten unterscheiden sich die Gruppen. Teilnehmerinnen (und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen) wünschen sich zu mehr als zwei Dritteln eine Teilzeitbeschäftigung. Hingegen liegt der Fokus bei der Mehrzahl der typischen Nicht-Teilnehmerinnen auf längeren Arbeitszeiten von 30 oder mehr Stunden pro Woche.

40 Prozent der typischen Nicht-Teilnehmerinnen wären bereit, zu einem relativ geringen Nettolohn von 1.000 bis 1.500 Euro eine Vollzeitstelle aufzunehmen. Dies trifft bei den – im Mittel besser ausgebildeten und finanziell besser gestellten – Teilnehmerinnen nicht einmal auf ein Fünftel zu. Die Teilnehmerinnen nennen im Mittel eine Lohnuntergrenze von 12 Euro pro Stunde zur Aufnahme einer Tätigkeit, wohingegen typische Nicht-Teilnehmerinnen im Mittel auch für einen Stundenlohn von 9 Euro bereit wären, einer Tätigkeit nachzugehen. Die unterschiedlichen Lohnvorstellungen korrespondieren mit den Gehältern vor der Erwerbspause, die bei Teilnehmerinnen deutlich höher ausfielen. In Bezug auf die Länge der Erwerbsunterbrechung unterscheiden sich die Reservationslöhne nur unwesentlich. Vor allem bei

den Teilnehmerinnen scheinen die Lohnvorstellungen unabhängig von der Länge der Erwerbsunterbrechung zu sein.

Bei der Art der Tätigkeit herrscht insgesamt Skepsis gegenüber einer beruflichen Selbstständigkeit. Jede siebte Teilnehmerin kann sich den Schritt in die Selbstständigkeit vorstellen. Bei den ähnlichen und typischen Nicht-Teilnehmerinnen gilt dies aber nicht einmal für jede Zehnte bzw. Zwanzigste.

PWE zielt schließlich auf Frauen, die – anders als die Nicht-Teilnehmerinnen – dem Arbeitsmarkt ohne das Programm vermutlich noch länger ferngeblieben wären. Die Vermittlung der meisten Stellen erfolgte über Verwandte, Freunde oder Angehörige, gefolgt von Stellenanzeigen aus dem Internet sowie aus Zeitungen und der Vermittlung durch die Bundesagentur für Arbeit. Die BA hat dabei relativ vielen typischen und ähnlichen Nicht-Teilnehmern eine Stelle vermittelt, aber nur wenigen Teilnehmerinnen von PWE.

Wie entwickelten sich die Erwerbsquoten der Befragten? Frauen aller drei Gruppen arbeiteten überwiegend in Teilzeit oder Minijobs. Eine Vollzeitbeschäftigung nahmen von den Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen nur 6 Prozent der Frauen auf. Bei den typischen Nicht-Teilnehmerinnen lag der Wert noch niedriger. Insgesamt waren zum Befragungszeitpunkt je nach Gruppe zwischen 43 und 57 Prozent beschäftigt (einschließlich Teilzeit und geringfügige Beschäftigung).

Der Vergleich von Teilnehmerinnen und ähnlichen Nicht-Teilnehmerinnen 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), waren die Beschäftigungsquoten der Teilnehmerinnen zum Befragungszeitpunkt höher. Der Unterschied war allerdings statistisch nicht signifikant. Statistisch signifikant höhere Anteile von Teilzeitbeschäftigten finden sich allerdings, wenn sich der Vergleich auf Frauen beschränkt, die das Case Management bereits abgeschlossen haben.

Bei den erwerbstätigen Frauen zeigt sich: Vor allem Vollzeitbeschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Die Zufriedenheit mit dem Beruf fällt bei Frauen mit Voll- und Teilzeittätigkeiten höher aus als bei solchen mit einer geringfügigen Beschäftigung. Teilnehmerinnen (und ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen) sind mit dem Beruf zufriedener als typische Nicht-Teilnehmerinnen. Fast jede zehnte Teilnehmerin hat sich selbstständig gemacht, bei den Nicht-Teilnehmerinnen ist dies seltener der Fall.

Auch in Bezug auf die Work-Life-Balance, die Zufriedenheit mit dem Gesundheitszustand, das Familienleben sowie die allgemeine Lebenssituation stehen Teilnehmerinnen an PWE tendenziell besser da als Nicht-Teilnehmerinnen.

4.2 Vorgehen und Ergebnisse der qualitativen Implementationsstudie

Ergänzend liefert die *qualitative Implementationsstudie* vertiefte Einblicke in die Schwerpunktthemen vollzeitnaher Wiedereinstieg, haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL) und Pflege von Angehörigen.

Zu den ersten beiden Themen wurden insgesamt vier Diskussionen in Fokusgruppen mit Modellträgern durchgeführt – deren Expertise soll so den Programmverantwortlichen stärker nutzbar gemacht werden.

Die Gruppendiskussionen zeigen: Wichtige Einflussfaktoren auf die *Arbeitszeit* beim Wiedereinstieg sind die familiäre und – häufig unmittelbar damit zusammenhängend – finanzielle Situation der Projektteilnehmerinnen. Frauen mit bereits etwas selbstständigeren Kindern sind eher geneigt, eine Vollzeittätigkeit aufzunehmen, vor allem dann, wenn – sehr selten – der Partner die eigene Erwerbsarbeitszeit reduziert. Alleinerziehende Frauen oder Frauen in Trennung oder nach Scheidung suchen aus finanziellen Gründen häufiger eine vollzeitnahe Beschäftigung. Aber auch bei intakter Partnerschaft wollen Frauen manchmal aus finanziellen Gründen vollzeitnah arbeiten – etwa wenn der Partner krank oder arbeitslos ist. Frauen, die vor der Unterbrechung in schlecht bezahlten Berufen tätig waren, sind ebenfalls eher bereit bzw. gezwungen, vollzeitnah wiedereinzusteigen. Nach wie vor gibt es Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland – ostdeutsche Frauen sehen es aus finanziellen Gründen wie Gründen der kulturellen Prägung als selbstverständlich an, vollzeitnah zu arbeiten. Hochqualifizierte Frauen mit ehemals hohem Einkommen sind ebenfalls eher bereit, mit hoher Stundenzahl wiedereinzusteigen – nachdem sie die Erfahrung gemacht haben, dass es etwa im Marketing oder Controlling häufig keine adäquaten Teilzeitstellen gibt.

Bei der Entscheidung für Teilzeit gehen die Frauen nach Erfahrung der Modellträger oft sehr rational vor und kalkulieren z.B. Kosten für Kinderbetreuung, Steuerbelastung und Stressaufkommen. Manche stehen externer Kinderbetreuung recht skeptisch gegenüber. Auch mangelndes Selbstvertrauen nach langer Erwerbsunterbrechung kann Teilnehmerinnen hindern, eine vollzeitnahe Stelle zu suchen. Manche Frauen sehen Vollzeitarbeit auch als Einschränkung ihrer Lebensqualität und möchten etwa für Ehe oder Ehrenamt ausreichend Zeit beibehalten.

Die Höhe der Qualifikation und des Einkommens der Frau kann laut Modellträger nicht nur deren Arbeitszeitwünsche, sondern auch die Unterstützung durch den Partner positiv beeinflussen – etwa in Bezug auf Reduzierung dessen Arbeitszeit. Wichtig ist aber auch die Unterstützung durch ggf. bereits ältere Kinder, die akzeptieren müssen, dass die evtl. Rundumversorgung durch die Mutter ein Ende hat. Haushaltsnahe Dienstleistungen scheinen bislang nur bedingt ein Hebel zu sein, um vollzeitnahen Wiedereinstieg zu fördern. Viele können sie sich nicht leisten und/oder wollen keine Hilfe durch eine familienfremde Person in ihrem Haushalt.

Je schlechter der regionale Arbeitsmarkt, desto schwieriger wird es meist für Frauen, eine Vollzeitbeschäftigung zu finden. Gerade sehr kleine Betriebe wissen zunächst oft nicht ausreichend um flexible Arbeitszeitmodelle und welche (Kosten-) Vorteile z.B. das Anbieten von Home-Office bietet. Eine betriebliche Arbeitszeitkultur wie etwa in Finnland, die vollzeitnahe Erwerbstätigkeit auch für Eltern zulässt, wird von den Trägern für Deutschland befürwortet. Aber nicht nur die Arbeitgeber, sondern auch die potenziellen Wiedereinsteigerinnen sollten mehr Arbeitszeitflexibilität beweisen.

Insgesamt betonen die Modellträger, dass beim Ziel des vollzeitnahen Wiedereinstiegs die individuelle Situation der PWE-Teilnehmerin und ihrer Familie nie aus dem Blick geraten darf. Die Frauen sollten nicht überfordert, sondern gefördert werden. Um die Nachhaltigkeit des Wiedereinstiegs zu sichern, kann es im Einzelfall sinnvoll sein, in Teilzeit zu beginnen und erst nach und nach die Arbeitszeit zu erhöhen – ein vollzeitnaher Wiedereinstieg ist für Frauen mit langjähriger Erwerbsunterbrechung jedenfalls oft schwierig. So plädieren die Modellträger für eine Öffnung der Aufnahmekriterien für PWE: Je früher Frauen in die Betreuung kommen, desto eher können sie bei der vollzeitnahen Rückkehr in den Beruf unterstützt werden.

Haushaltsnahe Dienstleistungen (HDL) werden bislang eher wenig genutzt – das zeigen neben den quantitativen Befunden die beiden Gruppendiskussionen mit den Modellträgern zu diesem Thema. Dies gilt zunächst für die Frauen, die ihren Wiedereinstieg ins Erwerbsleben durch die Inanspruchnahme von HDL entlasten könnten (HDL-Nutzerinnen). Der Großteil der auf HDL bezogenen Arbeit der Träger liegt nicht in der Vermittlung von, sondern in der vorsichtigen Sensibilisierung der Teilnehmerinnen für mögliche Entlastungen durch HDL.

Teils könnten diese nicht finanziert werden, sei es wegen anderer Prioritäten oder fehlender Mittel. Aber auch tradierte Geschlechterbilder können einer Nutzung entgegenstehen – manche Frauen wollen selber die Hausarbeit erledigen und können sich innerlich nicht erlauben, diese an Dienstleister zu delegieren. Vertrauen und Verlässlichkeit wären ohnehin unabdingbar. Partner sind häufig offener für HDL als ihre Frauen. Je konkreter der berufliche Wiedereinstieg wird, desto mehr öffnen sich die Frauen aber für das Thema – was aber nicht heißt, dass sie tatsächlich eine Haushaltshilfe suchen. Teils vermuten die Modellträger aber auch eine Nutzung in Form von Schwarzarbeit. Frauen denken eher an Entlastung durch Partner oder Nachbarschaftsnetze, etwa wenn es um das Überbrücken kurzfristiger Betreuungslücken bei Kindern geht. Statt regelmäßiger können sich manche Frauen allenfalls punktuelle Unterstützung etwa bei größeren Haus- oder Gartenarbeiten vorstellen.

In den beiden Gruppendiskussionen zu HDL wurde auch über Wiedereinsteigerinnen gesprochen, die selbst in HDL erwerbstätig werden (HDL-Leisterinnen) und sich hierfür ggf. qualifizieren wollen (HDL-Kundinnen) – mit Blick auf sie wurde PWE als Ausnahme auch für Frauen ohne Berufsausbildung geöffnet.

Bislang ist nach Erfahrung der Träger aber noch kein Markt für HDL vorhanden, der diesen Frauen den Lebensunterhalt sichern und Perspektiven bieten könnte. Vor diesem Hintergrund erachten die Expertinnen eine entsprechende Beratung und Qualifizierung grundsätzlich als sehr schwierig. Dazu komme das negative Image dieser Arbeit. Die wenigen HDL-Leisterinnen würden gerne als Haushaltshilfe im Privathaushalt tätig sein, gesucht würden aber allenfalls Putzhilfen.

Fünf Träger bieten zum Zeitpunkt der Gruppendiskussionen Qualifizierungen in HDL an oder planen dies – mit Modulen etwa in Arbeitsschutz, Hygiene, Ernährung, Haushaltsorganisation und in medizinischen und pflegerischen Grundlagen. Die Qualifizierungen mit einem Zertifikat sind auf ca. vier Monate angelegt.

Insgesamt soll den Trägern zufolge der Prozess des Wiedereinstiegs wiederholt für die Sensibilisierung für HDL als Entlastungsmöglichkeit für die Frauen genutzt werden: Mit konkreter werdender Rückkehr ins Erwerbsleben sinken oft die Vorbehalte. Die Nutzung von HDL empfiehlt sich aber bereits vor dem eigentlichen Wiedereinstieg, der dann psychisch wie zeitmäßig entlastet sein könnte. Vorsichtige Sensibilisierung sei deshalb gerade in frühen Phasen des Prozesses des Wiedereinstiegs angesichts zahlreicher Vorbehalte zu empfehlen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen müssen mit Rahmenbedingungen versehen werden, die die Existenz der Frauen, die diese leisten, sichern – dies ist die zentrale Botschaft der Modellträger. Solange dies nicht gewährleistet ist, ist es sehr schwierig, Frauen einen (Wieder-)Einstieg in HDL zu empfehlen und sie dafür zu qualifizieren. Begrifflichkeiten sollten zudem das Anspruchsvolle und Vielseitige in der Tätigkeit zum Ausdruck bringen und die vor allem materielle Aufwertung dieser weiblichen Arbeit fördern.

4.3 Abschließende Einschätzung

Wie die Auswertungen zeigen, wurde erstens die Zielgruppe des Programmes erreicht. Die befragten Teilnehmerinnen waren besser qualifiziert, hatten ein höheres Haushaltseinkommen 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. 20 Prozent hatten ihre Teilnahme abgebrochen, deutlich mehr als die Hälfte dieser Gruppe aufgrund der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Rund 80 Prozent der Teilnehmerinnen war mit den Unterstützungsangeboten zufrieden bzw. sehr zufrieden. Bei der Hälfte der befragten Unterstützungskundinnen ist die Motivation zur Arbeitssuche durch das Programm gestiegen.

Insgesamt sind die Programm-Teilnehmerinnen – besonders diejenigen, die das Case-Management bereits abgeschlossen haben – etwas häufiger erwerbstätig als ähnliche Nicht-Teilnehmerinnen. Dabei nimmt der überwiegende Teil der Frauen

allerdings eine Teilzeitbeschäftigung auf. Der Wiedereinstieg in Vollzeit stellt damit auch in der zweiten Förderperiode eher die Ausnahme dar.

Unterstützungsangebote wie das Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ tragen den Ergebnissen nach also dazu bei, Wege zurück in den Beruf zu ebnen. Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dieser Unterstützung ist hoch. Vergleichsweise gering ist allerdings immer noch der Anteil der Frauen, die in Vollzeit oder zumindest vollzeitnaher Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen. Längere Arbeitszeiten von Frauen könnten aber Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern abbauen und der Gefahr von Altersarmut bei Frauen entgegenwirken. Ferner würden sie auch zur Fachkräftesicherung beitragen.

Quellen

Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

Allmendinger, Jutta; Hennig, Marina; Stuth, Stefan (2009): Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Kurzbericht. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Backes, Gertrud M.; Wolfinger, Martina; Amrhein, Ludwig (2011): Geschlechterpolitik zu Pflege/Care. Anregungen aus europäischen Ländern. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO Diskurs.

Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2009): Establishment-level wage effects of entering motherhood, in: Oxford Economic Papers Vol. 61.

Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2003): Erwerbsunterbrechungen sind ein Erklärungsfaktor für Lohnunterschiede. In: ZWE-news, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH.

Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2002): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71, 1, S. 83-94.

Besenthal, Andrea; Lang Cornelia (2004): Erwerbsorientierungen von Frauen und Einstellungen zu Erwerbstätigkeit und Familie. In: Wirtschaft im Wandel 1, S. 23–29.

Bogner, Alexander; Leuthold, Margit (2005): „Was ich dazu noch sagen wollte...“ Die Moderation von Experten-Fokusgruppen. In: Bogner, Alexander; Littig, Beate; Menz, Wolfgang (Hrsg.), Das Experteninterview, 2. Auflage, Wiesbaden.

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

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern: Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT). www.bmfsfj.de (online-Publikation)

Buschner, Andrea; Haag, Christian (2013): Erfahrungen von Frauen bei der Berufsrückkehr nach der Babypause. In: Mühling, Tanja; Rost, Harald; Rupp, Martina (Hrsg.): Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 161-198.

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

Cancedda, Alessandra (2001): "Employment in household services", European Foundation, Dublin.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2012): Selbständigkeit in Deutschland: der Trend zeigt seit langem nach oben, DIW Wochenbericht Jg. 79, Nr. 4., 3-12.

Diener, Katharina; Götz, Susanne; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine (2013a): Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung. Befunde der Evaluation des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. IAB-Forschungsbericht 9/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Diener, Katharina; Götz, Susanne; Schreyer, Franziska; Stephan, Gesine (2013b): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen. Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden. IAB-Kurzbericht Nr. 24. Nürnberg.

Dressel, Kathrin; Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, S. 481-490. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ebach, Mareike; Franzke, Bettina (2013): Nichtleistungsberechtigte Wiedereinsteigerinnen in Westdeutschland und die Arbeitsförderung nach SGB III. Abschlussbericht. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Engelbrech, Gerhard (1989): Erfahrungen von Frauen an der "dritten Schwelle". Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung aus der Sicht der Frauen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22. Jg. / 1989, Nr. 1. Nürnberg: IAB.

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

Flick, Uwe (2010): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 3. Auflage, Reinbek bei Hamburg.

Frommert, Dina; Strauss, Susanne (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – ein Kohortenvergleich für Westdeutschland, in: Journal for Labour Market Research, 46. Jg., Nr. 2, S. 145-166.

Frommert Dina; Heien, Thorsten, Loose, Brigitte L. (2013): Auswirkungen von Kindererziehung auf Erwerbsbiografien und Alterseinkommen von Frauen, In: WSI Mitteilungen 5/2013, S. 338-349.

Fuchs, Johann; Zika, Gerd (2010): Arbeitsmarktbilanz bis 2025: Demografie gibt die Richtung vor, IAB-Kurzbericht Nr. 12.

Geissler, Birgit (2002): Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit. In: Birgit Geissler und Maria S. Rerrich (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt: bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Verl. Westfäl. Dampfboot, S. 30–49.

Grunow, Daniela; Bauer, Nina. (2014): The Association between Norms and Actions – The Case of Men's Participation in Housework, Comparative Population Studies, Vol. 39, 3 (2014), S. 521-558.

- Haag, C. (2013): Rahmenbedingungen zur weiblichen Erwerbstätigkeit in Deutschland und Stand der Forschung zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. In: Mühlhng, Tanja; Rost, Harald; Rupp, Martina (Hrsg.): Berufsrückkehr von Müttern. Lebensgestaltung im Kontext des neuen Elterngeldes. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 11-53.
- Haberkern, Klaus; Szydlik, Marc (2008): Pflege der Eltern – Ein europäischer Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 60, Nr. 1, S. 78-101.
- Keller, Matthias; Haustein, Thomas (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik Nr. 12. Wiesbaden, S. 802-882.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB-Kurzbericht, 23/2013, Nürnberg.
- Kümmerling, Angelika (2013): Arbeiten und Leben in Europa: Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive. Internet-Dokument. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2013-02.
- 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 a. Main.
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken, 11. aktualisierte und überarbeitete Auflage, Weinheim.
- Pausch, Stephanie; Reimann, Mareike; Abendroth, Anja-Kristin; Diewald, Martin; Jacobebbinghaus, Peter (2014): Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Auch Väter haben ein Zeitproblem, IAB-Forum Nr. 2, S. 50-55.
- 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.
- Statistisches Bundesamt (2012): Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Pressemitteilung vom 7. März 2012, Nr. 78.
- Strauß, Susanne (2010): Familienunterbrechungen im Lebensverlauf als Ursache kumulativer Geschlechterungleichheiten, in: Bolder Axel u.a.: Neue Lebenslaufregimes – neue Konzepte der Bildung Erwachsener?, Wiesbaden, S. 89-104.
- Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht Nr. 09.
- Wippermann, Carsten (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Wipperman, Katja; Wippermann, Carsten (2010): Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Wrohlich, Katharina (2006): Labor supply and child care choices in a rationed child care market. IZA Discussion Paper No. 2053.

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
11/2014	van den Berg, G.J. Hofmann, B. Stephan, G. Uhlendorff, A.	Was Vermittlungsfachkräfte von Eingliederungsvereinbarungen halten: Befragungsergebnisse aus einem Modellprojekt	10/14
12/2014	Brussig, M. Stegmann, T. Zink, L.	Aktivierung von älteren ALG-II-Beziehenden mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen: Der Einfluss lokaler Umsetzungsstrategien	11/14
13/2014	Kropp, P. Danek, S. Purz, S. Dietrich, I. Fritzsche, B.	Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau	11/14
14/2014	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Leber, U. Schwengler, B.	Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftenstellen: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013	11/14
15/2014	Grgic, M. Matthes, B. Stüber, H.	Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer	12/14
1/2015	Schwengler, B. Eigenhüller, L. Bellmann, L.	Fachkräftebedarf und betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Metropolregion Nürnberg: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013	2/15
2/2015	Hohmeyer, K. Wolff, J.	Selektivität von Ein-Euro-Job-Ankündigungen	3/15
3/2015	Daumann, V. Dietz, M. Knapp, B. Strien, K.	Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung	4/15
4/2015	Bernhard, S. Grüttner, M.	Der Gründungszuschuss nach der Reform: Eine qualitative Implementationsstudie zur Umsetzung der Reform in den Agenturen	4/15
5/2015	Evers, K. Schleinkofer, M.	Der Gründungszuschuss vor und nach der Reform: Same same, but different: Ein Vergleich der Teilnehmerstrukturen	5/15
6/2015	Fertig, M.	Quantitative Wirkungsanalysen zur Berliner Joboffensive Endbericht zum 5. Mai 2015 vorgelegt von ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Köln	8/15

Stand: 08.09.2015

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2015

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0715.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Katharina Diener
Telefon 0911 179 3288
E-Mail katharina.diener@iab.de

Franziska Schreyer
Telefon 0911 179 3078
E-Mail franziska.schreyer@iab.de

Gesine Stephan
Telefon 0911 179 5850
E-Mail gesine.stephan@iab.de