

Behringer, Friederike; Kirner, Ellen; Schulz, Erika

Article — Digitized Version

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Behringer, Friederike; Kirner, Ellen; Schulz, Erika (1995) : Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 0340-1707, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 64, Iss. 1, pp. 81-102

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/141083>

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.

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen

Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Modellprogramms des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Wiedereingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben

von Friederike Behringer, Ellen Kirner und Erika Schulz

1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Ziele des Modellprogramms

Die weit überwiegende Zahl der Mütter unterbricht zugunsten der Kindererziehung mindestens einmal die Erwerbstätigkeit für längere Zeit; auch von den jüngeren Frauen mit einem oder mehreren Kindern ist nur ein kleiner Teil kontinuierlich erwerbstätig¹. Oft läßt sich die Betreuung und Erziehung von Kindern nicht mit der Ausübung einer Erwerbstätigkeit vereinbaren, weil einerseits öffentliche Angebote der Kinderbetreuung nicht in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen (ungenügende Zahl der Plätze in solchen Einrichtungen, unzureichende Betreuungszeiten) und andererseits Teilzeitarbeit nicht im gewünschten Ausmaß angeboten wird. Es ist aber nicht die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf allein, die zumeist für die Mütter (und nur sehr selten für die Väter) zu Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit führt. Häufig ist es auch der Wunsch der Frauen, ihre Kinder selbst zu betreuen.

Gesellschaftspolitisch wird der Ausstieg aus der Erwerbstätigkeit gefördert: Das Ehegatten-Splitting bei der Einkommensteuer und die „Mitversicherung“ in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung des Ehemannes begünstigen die Nichterwerbstätigkeit verheirateter Frauen. Die Voraussetzungen für die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes sind in den letzten Jahren durch das Erziehungsgeld und durch die Anrechnung von Erziehungsjahren bei der Rente verbessert worden. Allerdings wollen oder müssen Mütter häufiger als früher nach einer „Familienphase“ wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen². Dies stößt auf erhebliche Schwierigkeiten³. Um dem Ziel der Gleichberechtigung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt näher zu kommen, ist es unabdingbar, nicht nur die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu verbessern, sondern auch die Wiedereingliederung nach einer Familienphase zu fördern.

Das „Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zur Wieder-

eingliederung von Frauen nach der Familienphase in das Erwerbsleben mit Hilfe von Einarbeitungsmaßnahmen und unter Berücksichtigung des ländlichen Raumes“ ist Bestandteil der Politik der Bundesregierung zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen.

Nach Berechnungen des DIW wollten 1989 rund 2 Mill. Frauen in Westdeutschland innerhalb der nächsten fünf Jahre wieder erwerbstätig werden⁴, darunter gut 1,1 Mill. Frauen, die als Grund für die letzte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit Heirat, Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen genannt haben. Diese Frauen sind zwar überwiegend gut ausgebildet, angesichts der hohen Arbeitslosigkeit ist es für sie jedoch schwierig, eine neue Arbeitsstelle zu finden. Infolge der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit haben es Berufsrückkehrerinnen schwerer als andere Arbeitsuchende. Zwar wurden durch ihre Tätigkeiten in der Familienphase bestimmte „Schlüsselqualifikationen“ (z.B. Kooperationsfähigkeit, Organisations-talent) gestärkt, die — wenn auch in verschiedenen Berufen in unterschiedlichem Maße — für die berufliche Tätigkeit von großer Bedeutung sind. Sie müssen sich allerdings verbinden mit beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen. Während bei den Schlüsselqualifikationen für die meisten Berufsrückkehrerinnen ein Qualifikationszuwachs in der Familienphase unterstellt werden kann, tritt in bezug auf die fachlichen Qualifikationen durch die technische Entwicklung, veränderte Tätigkeitsprofile und Arbeitsplatzanforderungen vielfach eine Entwertung ein. Mit zunehmender Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit nimmt daher die Notwendigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen zu.

¹ Kirner, Schulz (1992a), S. 249 ff.

² Kirner, Schulz (1992b), S. 17 ff; Engelbrech (1987), S. 188 ff.; Engelbrech (1993a).

³ Engelbrech (1989), S. 109.

⁴ Auswertung auf der Grundlage des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Vgl. Behringer, Schulz (1992), S. 397 ff.

Allerdings unterstellen Arbeitgeber⁵ mehrheitlich bereits bei über ein Jahr hinausgehenden Unterbrechungszeiten Reintegrationsprobleme, sofern es sich um qualifizierte Tätigkeiten handelt. Dabei gibt es keine nennenswert unterschiedlichen Einschätzungen zwischen Betrieben mit und ohne Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen⁶. Gerade bei Betrieben ohne entsprechende Erfahrungen liegt der Verdacht nahe, daß die Vorbehalte gegenüber diesen Frauen und die unterstellten Qualifikationsdefizite vor allem Vorurteile widerspiegeln; aber auch bei Betrieben, die bereits Erfahrungen mit der Reintegration von Berufsrückkehrerinnen gemacht haben, können Vorurteile im Sinne „statistischer Diskriminierung“ das Bild prägen. Allein die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit — auch im Rahmen des dreijährigen Erziehungsurlaubs — führt aus Sicht vieler Arbeitgeber zu Dequalifizierung; Unterbrechungszeiten sind damit ein Kriterium bei der Personalselektion.

Um trotz dieser — aus Arbeitgebersicht erwarteten — Nachteile Berufsrückkehrerinnen wieder in das Erwerbsleben zu integrieren und die Einarbeitung der Berufsrückkehrerinnen qualitativ und quantitativ zu verbessern, erscheinen flankierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen erforderlich. Zwecks der Erprobung geeigneter Instrumente wird seit 1990 das Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt⁷. Einarbeitungszuschüsse an die Arbeitgeber haben dabei die Funktion, die erwarteten betriebswirtschaftlichen Nachteile der Beschäftigung von Berufsrückkehrerinnen — insbesondere durch die wegen der Berufsunterbrechung länger als üblich dauernde Einarbeitung und Qualifizierung — auszugleichen.

Die Zielgruppe des Modellprogramms waren zunächst Frauen mittleren Alters, die nach einer Zeit ausschließlicher Familientätigkeit wieder in ihren Beruf zurückkehren wollen. Dieses Modellprogramm ist Anfang 1994 in ein Folgemodell überführt worden, das die Situation von Frauen in den neuen Bundesländern besonders berücksichtigt. Über das Folgemodell wird gesondert berichtet; hier werden die Ergebnisse des ursprünglichen Programms vorgestellt. Die durch das Modellprogramm geförderten Frauen sollen nach der Einarbeitung qualifizierte Tätigkeiten ausüben und nicht unterhalb des früheren Niveaus beschäftigt werden. Eine Mindestdauer der Familienphase war nicht vorgeschrieben; infolge der bevorzugten Förderung von Frauen mittleren Alters und der eingangs beschriebenen Rahmenbedingungen der Erwerbsbeteiligung von Frauen waren jedoch längere Unterbrechungszeiten zu erwarten. Insgesamt erfordert diese Zielsetzung Qualifizierungsmaßnahmen, die in ihrem zeitlichen Umfang über das hinausgehen, was bei der Einarbeitung von neu eingestelltem, einschlägig qualifiziertem Personal ohne Berufsunterbrechung üblich ist. Die Richtlinien schlossen jedoch die Einarbeitung von Berufsrückkehrerinnen ohne berufliche Qualifikation oder einen Berufswechsel der Wiedereinsteigerinnen nicht aus. In diesen Fällen ist der Qualifizierungs-

bedarf nochmals höher, soll das Ziel des Modellprogramms — Einarbeitung für qualifizierte Tätigkeiten mit langfristig guten Beschäftigungschancen — erreicht werden.

Das Modellprogramm des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend weist gegenüber anderen Fördermaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen einige Besonderheiten auf:

- Die Einarbeitung und Qualifizierung der Frauen ist an eine unbefristete, sozialversicherungsrechtlich voll abgesicherte Beschäftigung gekoppelt. Die Arbeitgeber erhalten Einarbeitungszuschüsse, die beteiligten Frauen erhalten von Anfang an Lohn oder Gehalt.
- Die Einarbeitungspläne werden von den Arbeitgebern (ggf. in Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern) erstellt. Dies erhöht die Chance der Vermittlung/Auffrischung von Qualifikationen, die am konkreten Arbeitsplatz tatsächlich benötigt werden (Effizienzkriterium). Bei anderen Programmen mußte dagegen festgestellt werden, daß einige der Beschäftigung vorgelagerte Kurse teilweise an den praktischen Erfordernissen der Arbeitswelt vorbeigingen und den Frauen keine ausreichende Grundlage für den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben vermittelten.
- Die Qualifizierungsmaßnahmen haben einen direkten Bezug zum Arbeitsplatz. Dies dürfte die — auch nach Einschätzung von Arbeitgebern — ohnehin hohe Motivation der Berufsrückkehrerinnen noch fördern.
- Gefördert werden Einarbeitungsmaßnahmen, mit deren Hilfe Berufsrückkehrerinnen in der Regel wieder in ihren früheren Beruf zurückkehren.
- Einarbeitungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, daß sie den Berufsrückkehrerinnen günstige Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten. Die Einarbeitung in Teilzeit ist eine Möglichkeit hierfür.
- Anders als bei der AFG-Förderung sind die Meldung der Frauen beim Arbeitsamt und vorherige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung keine Voraussetzungen für die Förderung. Bekanntermaßen melden sich viele Berufsrückkehrerinnen nicht beim Arbeitsamt.
- Das Modellprogramm ermöglicht die Einarbeitung von Berufsrückkehrerinnen in kleinen und mittleren Betrieben, die alleine zumeist nicht in der Lage sind, eigene Förderprogramme aufzustellen. Gerade in solchen Be-

⁵ Arbeitgeber sind neben Betrieben auch freiberuflich Tätige (z.B. Ärzte), Interessenvertretungen, gemeinnützige Vereine etc. Die Begriffe „Arbeitgeber“ und „Betrieb“ werden im folgenden synonym gebraucht.

⁶ Engelbrech (1993b), S. 21 ff.

⁷ Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1990).

trieben findet die Mehrzahl der Frauen in Westdeutschland Beschäftigung⁸.

2. Evaluation des Modellprogramms

Das DIW hat die wissenschaftliche Begleitung sowohl für das ursprüngliche Modellprogramm (dort arbeitsteilig mit dem Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung)⁹ als auch (allein) für das Folgeprogramm übernommen. Der hier vorgelegte Bericht bilanziert den Erfolg des Teils des bisherigen Modellprogramms, der vom DIW wissenschaftlich begleitet wurde¹⁰. Insgesamt wurden im Rahmen dieses Teils des Modellprogramms Einarbeitungsmaßnahmen für 192 Frauen in 157 Betrieben gefördert¹¹. Zwei Themenkreise stehen im Mittelpunkt der Evaluation:

- Schwierigkeiten und Erfolge bei der Implementation und Durchführung der Maßnahmen
- Wirkungen des Modellprogramms.

2.1 Implementation und Durchführung des Modellprogramms

Grundlage jeder Evaluation ist die Erfassung und systematische Beschreibung der Maßnahmen, der daran beteiligten Personen und Institutionen, der zu beobachtenden Schwierigkeiten und Erfolge bei der Implementation und Durchführung der Maßnahmen. Die grundlegenden Fragen im vorliegenden Fall sind:

- Welche Frauen wurden bei welchen Arbeitgebern mit welchen Einarbeitungsmaßnahmen eingearbeitet? Entsprechen die Teilnehmerstrukturen der Zielgruppe; in welchem Ausmaß wurde die Zielgruppe erreicht?
- Wie ist die Akzeptanz der Maßnahmen und des Programms bei den verschiedenen Beteiligten der jeweiligen Modellversuche?
- Hat eine Einarbeitung im Sinne der Richtlinien stattgefunden?
- Konnten die bei der Konzeption des Modellprogramms beabsichtigten Schwerpunkte realisiert werden; welche Veränderungen der Konzeption wurden durch Schwierigkeiten bei der Implementation oder durch Zwischenergebnisse der Begleitforschung nahegelegt?

2.1.1 Zielgruppe des Modellprogramms

Die Zielgruppe des Modellprogramms ist in den Richtlinien des Ministeriums in dreifacher Weise bestimmt:

- einzuarbeitende Frauen
- beteiligte Betriebe und Modellträger
- Modellversuchsregionen.

Die Ausschreibung des Modellprogramms im Bundesanzeiger vom 19. August 1989 und die Richtlinien in der

Fassung vom 1.11.1990 legten fest, daß es sich bei den einzuarbeitenden *Frauen* um mittlere Altersgruppen handeln soll; das Durchschnittsalter der geförderten Frauen liegt bei rund 40 Jahren, nur etwa ein Fünftel ist jünger als 35 Jahre. Im Vergleich zu der Gesamtheit der Frauen mit einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und dem Wunsch nach Rückkehr in die Erwerbstätigkeit sind die geförderten Frauen damit deutlich älter; diese Selektivität entspricht den Intentionen des Modellprogramms. Gefordert war darüber hinaus eine Unterbrechung der Berufstätigkeit wegen der Betreuung der Kinder oder aus anderen familiären Gründen. Die geförderten Frauen hatten unmittelbar vor der Fördermaßnahme Familienphasen von durchschnittlich gut 10 Jahren; da Frauen zum Teil mehr als einmal die Erwerbstätigkeit unterbrechen, kann die Dauer der gesamten, überwiegend der Familie gewidmeten Zeit durchaus länger sein.

Bei 13 geförderten Frauen (das sind 7 vH) sprechen die Angaben in den Lebensläufen und/oder in den Fragebogen dafür, daß es sich nicht um Berufsrückkehrerinnen im Sinne des Modellprogramms handelt; zumeist waren dies Frauen, die drei bis sechs Monate vor Beginn der Einarbeitungsmaßnahme noch sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren (wenn auch teilweise mit befristeten Verträgen). Bei weiteren 21 geförderten Frauen (11 vH) erscheint es zweifelhaft, ob es sich hierbei um Berufsrückkehrerinnen im Sinne der Richtlinien handelt; hierunter sind viele Frauen, die vorher ohne sozialversicherungsrechtliche Absicherung (auch im Familienbetrieb) tätig waren. Nicht dem Wortlaut der Richtlinien, wohl aber den Intentionen des Modellprogramms widerspricht es, wenn Arbeitgeber (vor allem freiberuflich Tätige und andere kleine Selbständige) mit Hilfe des Modellprogramms ihre eigene Ehefrau, Lebensgefährtin oder Schwiegertochter einarbeiten, da zu vermuten ist, daß diese Frauen auch ohne die Förderung durch das Modellprogramm den Arbeitsplatz im Betrieb erhalten hätten. Insgesamt 25 Frauen (das ist ein Achtel der geförderten Frauen) gehören somit nicht zur Zielgruppe des Modellprogramms, für eine etwas kleinere Zahl ist dies fraglich¹².

⁸ Nach den Ergebnissen der Arbeitsstättenzählung 1987 arbeiteten knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland in Betrieben mit höchstens 100 Beschäftigten.

⁹ Die Aufteilung erfolgte nach Berufsbereichen: Das Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung begleitete Modellversuche im Bereich der sozial- und gesundheitspflegerischen Berufe, das DIW in allen anderen Berufsbereichen. Vgl. hierzu Abschnitt 3.

¹⁰ Die Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung ist im Anhang dokumentiert.

¹¹ Zur Beteiligung am Modellprogramm und zur Datengrundlage dieses Berichts vgl. Abschnitt 2 im Anhang.

¹² Im Folgemoell wurden die Richtlinien deshalb verändert; Förderungsvoraussetzung ist nunmehr, daß in den letzten 2 Jahren vor Beginn der Maßnahme kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bestanden hat und keine Ehe oder enge verwandtschaftliche Beziehung zum Arbeitgeber besteht.

Mit Hilfe des Modellprogramms sollten Frauen in der Regel in ihren erlernten Beruf zurückkehren; Frauen ohne berufliche Ausbildung gehören daher nur im Ausnahmefall zur Zielgruppe des Programms. Fast 90 vH der geförderten Frauen verfügen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. Im Vergleich zu den Frauen insgesamt, die familienbedingt die Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten und wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen, verfügen die geförderten Berufsrückkehrerinnen über einen deutlichen Qualifikationsvorsprung.

Die ursprüngliche Konzeption des Modellprogramms zielte auf größere *Unternehmen*, die — möglichst über die gesamte Laufzeit des Modellprogramms — jährlich Gruppen von mindestens 8 Berufsrückkehrerinnen einarbeiten sollten. In Zeiten relativ hoher Arbeitslosigkeit, in denen zudem, wie gegenwärtig, die Fluktuation gering ist, sind Gruppeneinleitungsmaßnahmen nur in denjenigen Betrieben möglich, die traditionell einen hohen Frauenanteil aufweisen (und bei denen die Fluktuation höher als im Unternehmensdurchschnitt ist), oder in Großbetrieben. In Großbetrieben sind jedoch zunehmend Betriebsvereinbarungen getroffen worden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer Phase der Kindererziehung die Rückkehr in den Betrieb in einem bestimmten zeitlichen Rahmen garantieren. Frauen mit solchen Rückkehr Optionen fallen nicht unter die Förderbedingungen des Modellprogramms. Wie unsere gezielten Nachfragen ergeben haben, sind *Unternehmen* mit eigenen Fördermaßnahmen für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Familienphase verständlicherweise auch nicht an „betriebsfremden“ Berufsrückkehrerinnen interessiert. Aufgrund von Ausnahmeregelungen (und im Folgeprogramm durch konzeptionelle Änderungen) wurde die Förderung von Einzelmaßnahmen (in Betrieben, die jeweils nur eine Berufsrückkehrerin einarbeiten) ermöglicht.

Die im Verlauf des Modellprogramms gemachten Erfahrungen bestätigen, daß die Beschäftigungschancen von Frauen — und insbesondere von Berufsrückkehrerinnen — in kleinen und mittleren Betrieben höher sind als in großen Betrieben. Das Modellprogramm hat vor allem diejenigen Betriebe angesprochen, bei denen Frauen traditionell eher Beschäftigung finden und die aufgrund ihrer Betriebsgröße allein nicht in der Lage wären, eigene Frauenförderprogramme aufzustellen. In kleineren Betrieben gibt es überdurchschnittlich viele Teilzeitarbeitsplätze; die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung erleichtert die Vereinbarung von Familie und Beruf, somit also die Rückkehr von Frauen in die Erwerbstätigkeit. Zudem kann vermutet werden, daß gerade in Kleinbetrieben immer noch ungenutzte Beschäftigungspotentiale, vor allem für Frauen, bestehen.

Etwa die Hälfte der am Modellprogramm beteiligten Betriebe hatte weniger als 10, zwei Fünftel hatten 10 bis 100 Beschäftigte. Im Vergleich zur Arbeitsstättenzählung 1987 sind die sehr kleinen Betriebe (mit weniger als 10 Beschäftigten) im Modellprogramm trotz ihres hohen Anteils sogar noch unterrepräsentiert.

Die ursprüngliche Konzeption des Modellprogramms zielte auf eine starke Beteiligung von Modellträgern, die Angebot und Nachfrage koordinieren, Arbeitgeber und Berufsrückkehrerinnen beraten und ggf. eigene Qualifizierungsmaßnahmen durchführen sollten. Dieser Teil der Konzeption hat sich nicht bewährt¹³. Der den Modellträgern gewährte Verwaltungskostenzuschuß war in seiner Höhe unabhängig davon, ob ausschließlich Koordinierungs- oder auch Qualifizierungsaufgaben übernommen worden waren. Aus dem Verwaltungskostenzuschuß war nach den Aussagen der beteiligten Modellträger die Qualifizierung nicht zu finanzieren; dies hat in einigen Fällen Modellversuche verhindert. Ungünstig hat sich darüber hinaus ausgewirkt, daß der Verwaltungskostenzuschuß in voller Höhe als Erfolgsprämie (abhängig von der Zahl der „vermittelten“ geförderten Frauen) gewährt wurde und in seiner Höhe nach der wöchentlichen Arbeitszeit gestaffelt war. Die Kosten für die „Vermittlung“ von Berufsrückkehrerinnen und für die Koordinierung von Einarbeitungsmaßnahmen sind bei angestrebter Teilzeitbeschäftigung jedoch tendenziell höher als bei Vollzeitbeschäftigung.

Ursprünglich war vorgesehen, das Modellprogramm in 27 ausgewählten Arbeitsamtsbezirken in allen Bundesländern durchzuführen. Es sollten sowohl städtische, ländliche als auch strukturschwache Gebiete berücksichtigt werden. Die Beschränkung auf ausgewählte *Regionen* wurde rasch aufgegeben, der ländliche Raum sollte aber besonders berücksichtigt werden. Die Förderung von Einzelmaßnahmen begünstigt die Wiedereingliederung von Frauen in den ländlichen Gebieten, weil es dort vor allem Klein- und Mittelbetriebe gibt, für die Gruppenmaßnahmen nicht in Frage kommen. 14 vH der beteiligten Betriebe sind in ländlich geprägten *Regionen* angesiedelt, weitere 12 vH haben ihren Standort in ländlichen Kreisen verdichteter *Regionen*. Ein Drittel der geförderten Betriebe befindet sich in Kernstädten mit hoher Bevölkerungsdichte.

2.1.2 Struktur der Einarbeitungsmaßnahmen

Voraussetzung für die Förderung war u.a., daß den Berufsrückkehrerinnen in über die übliche Einweisung hinausgehenden Maßnahmen berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden. Um diese qualifizierende Einarbeitung für den Arbeitgeber finanziell zu erleichtern, wurden Einarbeitungszuschüsse für 3 bis 12 Monate gewährt; in drei Vierteln der Fälle wurden Bewilligungen für eine Förderdauer von 6 Monaten ausgesprochen. Für ein Fünftel der Berufsrückkehrerinnen waren nach den Angaben in den Antragsunterlagen Einarbeitungsmaßnahmen vorgesehen, die länger als der Förderzeitraum dauern sollten. Insgesamt lag die durchschnittliche Förderdauer der

¹³ Im Folgeprogramm sind Modellträger nicht mehr vorgesehen.

Einarbeitungsmaßnahmen bei 7,0 Monaten, die geplante Dauer der Einarbeitungsmaßnahmen bei 8,6 Monaten¹⁴.

Zur Dauer der Einarbeitung liegen von den geförderten Frauen etwa einen Monat nach Ende der vorgesehenen Einarbeitungsmaßnahmen hiervon deutlich abweichende Angaben vor. Die Hälfte der geförderten Frauen nannte Einarbeitungszeiten, die — z.T. sehr erheblich — unter den von ihren Arbeitgebern genannten jeweiligen Einarbeitungszeiten liegen. Ein Fünftel der Frauen gab an, daß eine Einarbeitung so gut wie nicht stattgefunden oder höchstens eine Woche gedauert habe. Dieser Widerspruch zwischen den Angaben der Arbeitgeber zu Beginn der Maßnahmen und den Antworten der Frauen nach dem vorgesehenen Ende der Einarbeitungszeit kann verschiedene Ursachen haben:

- Er kann erstens daher rühren, daß die betroffenen Frauen sich selbst und ihre Lernfortschritte bei der Einarbeitung überschätzen (und folglich die Dauer der Einarbeitung unterschätzen);
- er kann zweitens dadurch verursacht sein, daß die erforderliche Einarbeitungsdauer bei der Antragstellung von den Betrieben länger eingeschätzt wurde, als sie später tatsächlich war;
- drittens kann die beschriebene Diskrepanz auftreten, wenn der in den Antragsunterlagen vorgesehene Einarbeitungsplan nicht realisiert wurde.

Zu dem ersten hier angesprochenen Punkt sind auf der Grundlage der Befragungen keine weiteren Aussagen zu treffen. Zumindest bei dem Fünftel der Frauen, nach deren Angaben die Einarbeitungsmaßnahme höchstens eine Woche gedauert oder praktisch nicht stattgefunden hat, ist es jedoch unwahrscheinlich, daß eine Selbstüberschätzung die Hauptursache für die Diskrepanz zu den Angaben der Arbeitgeber bezüglich der geplanten Einarbeitungsdauer war.

Zum zweiten Punkt gibt es aus den Befragungen der Arbeitgeber Hinweise darauf, daß die Einarbeitungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen bei mehr als einem Fünftel der Fälle schneller abgeschlossen werden konnten als ursprünglich erwartet¹⁵. Im Vergleich zu der sonst betriebsüblichen Einarbeitung erforderte die Einarbeitung der Berufsrückkehrerinnen in einem Drittel der Fälle weniger Zeit als bei sonstigen Einstellungen, bei knapp einem Sechstel gab es keine Unterschiede. Inwieweit dies auch als Hinweis auf Mitnahmeeffekte zu interpretieren ist, wird in Abschnitt 2.3 diskutiert.

Befragt danach, ob die Einarbeitung wie geplant durchgeführt wurde oder ob es Änderungen gab, antwortete die Mehrzahl der beteiligten Arbeitgeber, daß es keine Änderungen gab; bei rund einem Sechstel der Einarbeitungsmaßnahmen wurden jedoch ursprünglich vorgesehene außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen nicht durchgeführt¹⁶.

Zum dritten Punkt gibt es auch aus der Befragung der Frauen Hinweise darauf, daß die Berufsrückkehrerinnen

nach der Einarbeitung nicht für die Tätigkeiten eingesetzt wurden, die nach den Antragsunterlagen vorgesehen waren. Ziel des Modellprogramms war es, Berufsrückkehrerinnen so einzuarbeiten, daß sie nach der Einarbeitung (wieder) qualifizierte Tätigkeiten ausüben können. Nach den Angaben in den Antragsunterlagen der Arbeitgeber waren für 60 vH der Berufsrückkehrerinnen nach der Einarbeitung Tätigkeiten vorgesehen, deren Anforderungen für Fachkräfte mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung typisch sind. Knapp ein Fünftel der Frauen sollte berufliche Tätigkeiten ausüben, die nur geringe fachliche Anforderungen stellen; bei diesen Frauen war nach den Angaben in den Antragsunterlagen die fachliche Qualifizierung zumeist auf ein Vertrautwerden mit der Handhabung von technischen Geräten beschränkt. Für 11 vH der geförderten Frauen waren Tätigkeiten mit hohem fachlichen Niveau, zumeist verbunden mit der Übernahme von Führungspositionen, vorgesehen¹⁷.

Für die geförderten Frauen, die ca. 1 Monat nach Ende der geplanten Einarbeitungszeit noch im Einarbeitungsbetrieb beschäftigt sind, lassen sich die Angaben aus den Antragsunterlagen mit den Angaben der Frauen vergleichen. Bei drei Vierteln der Berufsrückkehrerinnen stimmen die Angaben in den Antragsunterlagen mit den Tätigkeitsbeschreibungen der Frauen überein. In den Fällen mit abweichenden Einstufungen war in den Antragsunterlagen zumeist ein anspruchsvolleres Niveau angegeben, als es nach den Angaben der Frauen später realisiert wurde¹⁸. Auffallend ist, daß die Maßnahmen, die auf Tätigkeiten mit hohem fachlichen Niveau und die Übernahme leitender Positionen vorbereiten sollten, nur selten zur Übernahme solcher Positionen im Einarbeitungsbetrieb führten. Die intensiven Gespräche mit den betroffenen Frauen und (so weit möglich) den Arbeitgebern deuten darauf hin, daß hierfür einerseits organisatorische Schwächen (ungenügende zeitliche Vereinbarkeit von externer Qualifizierung und innerbetrieblicher Einarbeitung) eine bedeutende Rolle spielten, andererseits aber auch die den Berufsrückkehrerinnen in Aussicht gestellten leitenden Positionen gar nicht verfügbar waren. Zudem standen die (männlichen) Vorgesetzten dem Modellprogramm und der Aussicht,

¹⁴ Ergebnis der telefonischen Erstinterviews der Arbeitgeber; die Angabe zur geplanten Dauer der Einarbeitungsmaßnahmen erfolgte mithin in Kenntnis der Förderdauer.

¹⁵ Vergleich der Erwartungen der Arbeitgeber zu Beginn der Einarbeitung und der Beurteilung der abgeschlossenen Einarbeitung ca. 1 Monat nach ihrem Ende.

¹⁶ Die geänderten Richtlinien sehen vor, daß auf außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen nur in Ausnahmefällen verzichtet werden kann; die Durchführung ist nunmehr nachzuweisen.

¹⁷ Für weitere rund 11 vH der beantragten Einarbeitungsmaßnahmen reichen die Angaben in den Antragsunterlagen für eine Einstufung nicht aus.

¹⁸ Die Einschätzung des Niveaus der Tätigkeit wurde nicht von den Frauen selbst vorgenommen; die Beschreibungen der Tätigkeiten in den Fragebögen und Antragsunterlagen waren Grundlage der Einstufung durch das DIW.

künftig durch eine Berufsrückkehrerin vertreten zu werden, zumeist sehr skeptisch gegenüber. Mangelnde Eignung von Berufsrückkehrerinnen für die Übernahme von leitenden Positionen läßt sich aus den Ergebnissen *nicht* ableiten.

Während nach den Angaben der Frauen in einem Viertel der Fälle die nach der Einarbeitung ausgeübten Tätigkeiten nicht mit dem übereinstimmen, was nach den Antragsunterlagen angestrebt war, geben die Arbeitgeber wesentlich seltener (6 vH) an, daß die Berufsrückkehrerin nicht mit den Tätigkeiten betraut sei, für die sie eingestellt und eingearbeitet werden sollte; zumeist wird dabei darauf hingewiesen, daß die Mitarbeiterin nunmehr anspruchsvollere Aufgaben übernommen hat. Dieser Widerspruch läßt sich nicht vollständig aufklären, könnte aber durch eine positiv gefärbte Beschreibung in den Antragsunterlagen verursacht sein.

Zielsetzung des Modellprogramms war es auch, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglichst günstig zu gestalten. Für viele Frauen ist Teilzeitbeschäftigung eine Möglichkeit, familiäre Verpflichtungen und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Die Möglichkeit der Förderung von Einarbeitungsmaßnahmen in Teilzeitform wurde rege genutzt: 70 vH der geförderten Berufsrückkehrerinnen wurden in Teilzeitbeschäftigung eingearbeitet, 45 vH der geförderten Berufsrückkehrerinnen hatten zu Beginn der Einarbeitungszeit nach den Angaben der Arbeitgeber eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 17, höchstens 20 Wochenstunden (= halbe Stelle), 26 vH eine von 21 bis unter 35 Stunden. Die verbleibenden 30 vH sollten wöchentlich 37 bis 47 Stunden arbeiten¹⁹.

Zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen haben sich für die Einarbeitungsmaßnahme entschieden, weil sie in Teilzeitform angeboten wurde. Für die meisten teilzeitbeschäftigten Frauen war die Einarbeitung in Teilzeit eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine gelungene Einarbeitungsmaßnahme.

Keiner der beteiligten Arbeitgeber hat Kinderbetreuungsmöglichkeiten in einem Betriebskindergarten oder durch Belegungsrechte in anderen Kindergärten angeboten. Klar lassen die Antworten der am Modellprogramm beteiligten Arbeitgeber erkennen, daß aus ihrer Sicht die Organisation der Kinderbetreuung Aufgabe der Mütter ist.

Allerdings erschweren bereits die Kriterien für die Personaleinstellung, die ein Teil der Arbeitgeber anlegt, die Rückkehr von Frauen mit kleinen Kindern in das Berufsleben; auch deshalb hat nur ein Achtel der geförderten Berufsrückkehrerinnen Kinder im Vorschulalter²⁰. Gut jeder vierte Arbeitgeber, der einer oder mehreren Frauen im Rahmen des Modellprogramms die Rückkehr in den Beruf ermöglicht, vertritt sogar die Norm, Mütter kleiner Kinder sollten keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Dies macht das Dilemma von Müttern in unserer Gesellschaft deutlich: Einerseits wird von ihnen eine Unterbrechung der Erwerbs-

tätigkeit erwartet, bis die Kinder größer sind, andererseits erschweren gerade lange Unterbrechungszeiten die Rückkehr in den Beruf.

2.1.3 Akzeptanz des Modellprogramms

Die Inanspruchnahme des Modellprogramms lag von Beginn des Förderzeitraums an deutlich unter den Erwartungen des Initiators. Diese Zurückhaltung der Arbeitgeber ist zum Teil darauf zurückzuführen, daß das Modellprogramm in der Öffentlichkeit zunächst zu wenig bekannt wurde. So ist mit der Öffentlichkeitsarbeit des Ministeriums die Zielgruppe der Arbeitgeber und potentiellen Modellträger insbesondere zu Beginn des Förderzeitraums nur unzulänglich erreicht worden. Die Änderung der Fördermodalitäten im Zuge der Neufassung der Richtlinien (durch die u.a. Einzelmaßnahmen möglich wurden und regionale Begrenzungen wegfielen) ist zunächst kaum bekannt geworden. Nach einer medienwirksamen Vorstellung der Zwischenergebnisse des Modellprogramms auf einer Tagung des BMFSFJ im Herbst 1992 hat es einen Beteiligungsschub gegeben, wegen der Einstellung des Modellprogramms zum 31.3.1993 und einer Bewilligungspause bis zum Inkrafttreten der Richtlinien für das Folgeprogramm (1.1.1994) war der Effekt dieser Tagung hinsichtlich einer Verstärkung der Inanspruchnahme allerdings begrenzt.

Aber auch die Ausgestaltung des Modellprogramms begründete diese Zurückhaltung. Das DIW hat in einer Informations- und Akquisitionsaktion Gespräche mit etwa 100 Arbeitgebern und Bildungsträgern geführt, die sich im Grundsatz für das Modellprogramm interessiert hatten oder nach unserer Einschätzung für eine Beteiligung in Frage kamen. Die Mehrheit der angesprochenen Unternehmen/Bildungsträger zeigte nicht nur Interesse, sondern ließ sich Merkblätter und Richtlinien zusenden. Aber nur bei 10 Unternehmen hatten die beteiligten DIW-Mitarbeiterinnen den Eindruck gewonnen, daß eine Beteiligung am Modellprogramm mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit zu erwarten war (und sich später auch teilweise realisierte).

Die häufigsten Argumente gegen eine Beteiligung waren:

- Die *finanzielle Ausstattung* sei zu gering, insbesondere für Berufsrückkehrerinnen mit langer Unterbrechungsdauer und hohem Qualifizierungsbedarf sei eine längere Einarbeitungsmaßnahme erforderlich; die Zuschüsse seien vor allem bei Teilzeitbeschäftigung zu gering;

¹⁹ In einigen Branchen und Berufen (z.B. für Speditionskaufleute) sind über 40 Stunden hinausgehende Wochenarbeitszeiten üblich. Für zwei Berufsrückkehrerinnen überstieg daher die Wochenarbeitszeit 40 Stunden.

²⁰ Auch die Festlegung der Zielgruppe des Modellprogramms (Frauen im mittleren Alter) ist ein Grund dafür, daß die Kinder der geförderten Berufsrückkehrerinnen bei Beginn der Einarbeitungsmaßnahmen zumeist schon älter als 10 Jahre sind.

- AFG-Förderung sei für das Unternehmen *vorteilhafter*;
- *betriebliche Vereinbarungen* (z.B. zum Elternurlaub) stünden einer Beteiligung entgegen;
- der Betrieb würde gern am Modellprogramm teilnehmen, es seien jedoch *keine Berufsrückkehrerinnen* zu finden;
- der Betrieb sei prinzipiell an einer Teilnahme interessiert, es bestehe jedoch derzeit *kein Personalbedarf*;
- potentielle Modellträger blieben in ihrem Bemühen, Betriebe zu finden, erfolglos; hierbei wurde insbesondere der geforderte *unbefristete Arbeitsvertrag* bereits zu Beginn der Maßnahme als Schwierigkeit angeführt. Übliches Verfahren vieler Betriebe sei der Abschluß befristeter Verträge, die später — bei Bewährung — in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt würden;
- der *bürokratische Aufwand* sei zu groß und die Bearbeitungsdauer im Ministerium bis zur Bewilligung der Maßnahmen zu lang. Hierzu gehören auch Fälle, bei denen — nach Aussagen der Betriebe — die Einstellung der vorgesehenen Berufsrückkehrerinnen im Zeitraum zwischen Antragstellung und Bewilligung erfolgte, was die Beteiligung am Modellprogramm letztlich verhinderte.

Ein Teil dieser Argumente betrifft zentrale Elemente des Modellprogramms, wie etwa der Abschluß unbefristeter Arbeitsverträge zu Beginn der Maßnahmen oder der Ausschluß der Förderung der Wiedereingliederung von Frauen mit einer Rückkehroption in den Betrieb. Anlässlich der Änderung der Richtlinien für das Folgeprogramm wurde auch die Möglichkeit genutzt, Teilzeitmaßnahmen noch besser zu fördern. Zwar liegen keine Informationen zur Bearbeitungsdauer vor, doch läßt sich vermuten, daß der Bearbeitungsaufwand im Ministerium wegen der unerwartet großen Zahl von Einzelmaßnahmen (anstelle der ursprünglich geplanten Gruppenmaßnahmen) wesentlich höher als geplant war; zeitliche Verzögerungen bis zur Erteilung des Bewilligungsbescheides erscheinen daher plausibel. Zu bedenken ist aber auch, daß die angesprochenen Arbeitgeber und Bildungsträger möglicherweise nach Argumenten suchten, die eigene Nichtbeteiligung zu „erklären“.

Die beteiligten Arbeitgeber wurden gefragt, ob sie das Modellprogramm zur Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen für erforderlich halten. Fast 90 vH der Betriebe bejahten dies. Als Gründe wurden am häufigsten „Finanzielle Anreize“ und „Chance für Frauen“ genannt. Dennoch hätte sich fast jeder zweite Arbeitgeber auch ohne das Modellprogramm für die Einstellung dieser Berufsrückkehrerin entschieden. Die Teilnahme am Modellprogramm brachte für die Betriebe neben dem finanziellen Vorteil des Einarbeitungszuschusses in gewisser Weise auch Unbequemlichkeiten mit sich, wie die Formalitäten mit dem BMFSFJ und die Befragungen im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung. Insgesamt waren die Arbeitgeber zwar recht zufrieden mit dem Modellpro-

gramm: Jeder vierte war „voll und ganz“ zufrieden, weitere 45 vH der Arbeitgeber „im großen und ganzen“. Dennoch wurde der bürokratische Aufwand beklagt, und einige fanden die wissenschaftliche Begleitung lästig. Die Hälfte der Betriebe gab an, sich nicht ein weiteres Mal am Modellprogramm beteiligen zu wollen. Über 40 vH dieser Arbeitgeber empfanden den bürokratischen Aufwand als zu hoch, gut 10 vH empfanden dies auch in bezug auf die wissenschaftliche Begleitung. Häufigster Grund war jedoch, daß kein weiterer Personalbedarf bestand.

Die geförderten Frauen sind diejenigen, die von dem Modellprogramm unmittelbar profitieren sollten. Ein Teil der Frauen hat von sich aus in Briefen und schriftlichen Kommentaren darauf hingewiesen, wie wichtig aus ihrer Sicht diese Förderung für ihren beruflichen Wiedereinstieg war. Vier Wochen nach Ende der Einarbeitungsmaßnahme wurden die Frauen danach befragt, was für sie persönlich die wichtigsten Voraussetzungen für eine gelungene Wiedereinarbeitung sind. Auch aus Sicht der Frauen sind einige der zentralen Elemente des Modellprogramms besonders wichtig: Jeweils drei Viertel nannten

- Einarbeitung am Arbeitsplatz,
- gute fachliche Einarbeitung,
- Einarbeitung in Teilzeit oder familienfreundliche Arbeitszeiten.

Rund 60 vH haben die Bedeutung von Lohn- bzw. Gehaltszahlungen schon während der Einarbeitungszeit hervorgehoben. Erstaunlicherweise wiesen nur gut 40 vH auf die Bedeutung eines unbefristeten Arbeitsvertrages von Anfang an hin. Aus Sicht der geförderten Frauen weniger wichtig waren dagegen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die Einarbeitung in einer Gruppe von Frauen, Frauen als Unterrichtskräfte oder persönliche Betreuung während der Einarbeitung.

Die Akzeptanz des Modellprogramms bei den Berufsrückkehrerinnen ist ausgesprochen gut; dies zeigt sich auch daran,

- daß ein Achtel der Arbeitgeber durch die Berufsrückkehrerinnen auf das Modellprogramm aufmerksam gemacht wurde,
- daß die meisten Frauen sich an den Befragungen im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung beteiligt haben, obwohl sie auf die Freiwilligkeit ihrer Antwort hingewiesen wurden. Auch in der dritten Befragung sechs Monate nach Ende der Einarbeitung lag die Rücklaufquote mit 95 vH außergewöhnlich hoch.

2.2 Wirkungen der Modellversuche

Ziel des Modellprogramms ist es, die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen zu verbessern. Das Hauptkriterium für den Erfolg der Einarbeitungsmaßnahmen ist daher die stabile Wiedereingliederung von Frauen in qualifizierte Beschäftigung. Die verschiedenen an den einzelnen Einarbeitungsmaßnahmen beteiligten Akteure

Kriterien für eine erfolgreiche Wiedereingliederung/Einarbeitung

Ziel des Modellprogramms ist die erfolgreiche Wiedereingliederung von Frauen in qualifizierte Beschäftigung. Aus diesem Grunde hat die Beurteilung des Erfolgs der Maßnahme aus Sicht der Frauen Priorität.

Aus Sicht der Frauen:

Für eine Berufsrückkehrerin ist die Wiedereingliederung gelungen, wenn sie

- die Einarbeitung nicht abbricht (es sei denn, dies erfolgt angesichts anderweitiger besserer beruflicher Perspektiven),
- am Arbeitsplatz ihrer Qualifikation und Einarbeitung entsprechend eingesetzt wird,
- (voll) mit ihrer beruflichen Situation zufrieden ist,
- Familien- und Erwerbstätigkeit gut miteinander vereinbaren kann.

Aus Sicht der Arbeitgeber:

Für Arbeitgeber ist die Einarbeitungsmaßnahme erfolgreich, wenn die Berufsrückkehrerin

- die Einarbeitungszeit nicht abbricht,
- voll am Arbeitsplatz eingesetzt werden kann,
- sich gut in den Betrieb integriert,
- voraussichtlich dem Betrieb länger erhalten bleibt.

(Berufsrückkehrerinnen, Arbeitgeber und teilweise Modellträger) legen unterschiedliche Erfolgskriterien an und gelangen möglicherweise zu unterschiedlichen Einschätzungen des Erfolgs. In solchen Fällen unterschiedlicher Einschätzungen kann gerade wegen der Zielsetzung des Modellprogramms eine Einarbeitungsmaßnahme nur dann als erfolgreich angesehen werden, wenn zumindest aus Sicht der Berufsrückkehrerin die Wiedereingliederung gelungen ist. Die Beurteilung des Erfolgs der Einarbeitungsmaßnahmen aus Sicht der Berufsrückkehrerinnen und der Einarbeitungsbetriebe wird sich vermutlich nicht nur dann unterscheiden, wenn die Berufsrückkehrerin aus dem Einarbeitungsbetrieb ausgeschieden ist; auch wenn die eingearbeitete Berufsrückkehrerin noch im Einarbeitungsbetrieb beschäftigt ist, ist durchaus vorstellbar, daß zwar der Arbeitgeber zufrieden ist, die Berufsrückkehrerin jedoch wegen Unzufriedenheit mit ihrer Stelle einen Arbeitgeberwechsel anstrebt. Die Erfolgskriterien im einzelnen können der Übersicht 1 entnommen werden.

2.2.1 Wirkungen der Modellversuche aus Sicht der Frauen

Knapp ein Drittel der geförderten Frauen ist sechs Monate nach Ende der geförderten Einarbeitung nicht mehr beim ursprünglichen Arbeitgeber beschäftigt. Obwohl der Weggang aus dem Einarbeitungsbetrieb für sich allein genommen noch keinen Hinweis auf Erfolg oder Mißerfolg der Wiedereingliederung von Frauen darstellt, hat der hohe Anteil überrascht. Basis für die Aussagen über den Weggang vom ursprünglichen Arbeitgeber sind dabei einer-

seits die Angaben der Frauen, andererseits die Angaben der Arbeitgeber in schriftlichen und telefonischen Befragungen. Nur zwei Drittel der betroffenen Frauen berichteten selbst über ihren Weggang aus dem Einarbeitungsbetrieb, so daß über die Gründe des Weggangs und den derzeitigen Erwerbsstatus nur teilweise Angaben vorliegen. Unter Berücksichtigung aller verfügbaren Informationen muß für 10 bis 15 vH aller geförderten Berufsrückkehrerinnen das Scheitern des Wiedereinstiegs angenommen werden, weil sie am Ende des Beobachtungszeitraums arbeitslos gemeldet waren oder — ohne beim Arbeitsamt gemeldet zu sein — die Erwerbstätigkeit zumindest vorübergehend wieder aufgegeben haben²¹. Diese Abbruchquote ist in ihrer Größenordnung mit den Erfahrungen aus anderen Wiedereingliederungsprojekten vergleichbar²².

Die Situation dieser Frauen im Vergleich zu ihrer Situation vor Beginn der Einarbeitungsphase hat sich insoweit verbessert, als sie durch die Einarbeitungsmaßnahme fachliche Qualifikationen erwerben oder auffrischen konnten; auf Grund der durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von mehr als 10 Monaten könnten einige der Abbrecherinnen auch (erneut) die Bedingungen für Leistungen des Arbeitsamtes erfüllen. Dem steht gegenüber die Verschlechterung der persönlichen Situation durch das Erlebnis des Scheiterns, der Überforderung durch die Aufgaben in Familie und Erwerbstätigkeit.

Rund 80 vH aller geförderten Frauen sind 6 Monate nach Ende der Einarbeitungsmaßnahme erwerbstätig; die folgenden Analysen basieren auf den Angaben der 144 erwerbstätigen Frauen, die den zu diesem Zeitpunkt verschickten Fragebogen beantwortet haben.

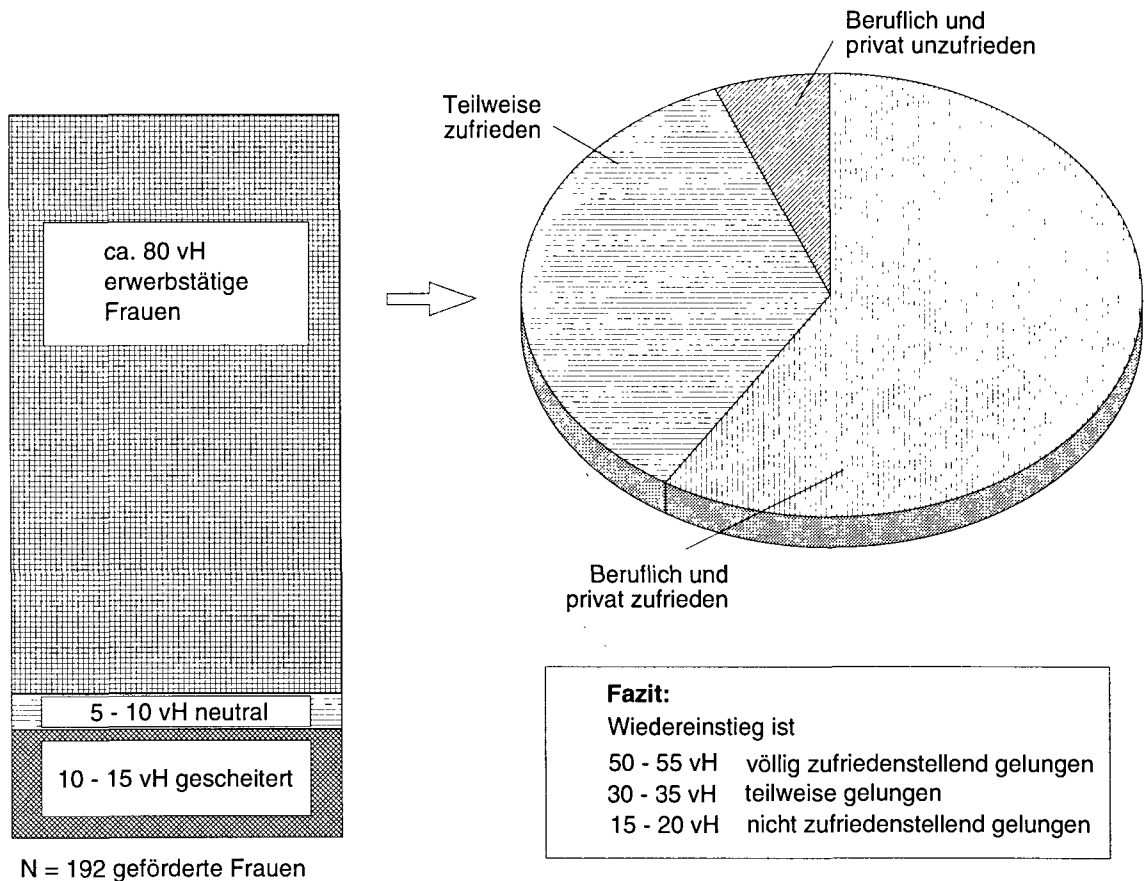
Fast alle befragten Frauen sind zu diesem Zeitpunkt mit ihrer Lebenssituation als wieder berufstätige Frauen voll und ganz oder im großen und ganzen zufrieden; nur 13 Frauen äußern sich hier negativer. Mehrheitlich gelingt es ihnen ihren Angaben zufolge gut, die Berufstätigkeit zeitlich mit dem Privatleben in Einklang zu bringen; bei einer recht großen Gruppe (45 vH) geht dies allerdings auf Kosten der Freizeit, und 3 Frauen vermelden ernste Probleme, Familien- und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren. Dies liegt auch daran, daß die Arbeitsteilung in der Familie aus Sicht der Frauen häufiger nicht angemessen ist; 37 vH der Frauen sind hier nur teilweise oder gar nicht zufrieden²³. Diese Unzufriedenheit mit der Aufgabenteilung in der Familie beeinflusst aber nur bei einigen

²¹ Frauen, die erneut in Erziehungsurlaub oder wegen beruflicher Veränderung des Ehemanns in eine andere Stadt gezogen sind, werden nicht zu den Frauen mit gescheitertem Wiedereinstieg gerechnet. Sie werden hinsichtlich des Erfolgs des Wiedereinstiegs als neutrale Gruppe betrachtet.

²² Kutzner u.a. (1994), S. 47f.

²³ Dieser Wert liegt deutlich höher als die Ergebnisse einer Befragung im Herbst 1991 bei rund 800 Frauen im Alter von 16 bis 69 Jahren in Westdeutschland, bei der sich nur 12 vH nicht zufrieden mit der Aufgabenteilung im Haushalt äußerten (vgl. Institut für praxisorientierte Sozialforschung (IPOS) (1992, S. 29)).

Erfolg der Wiedereingliederung aus Sicht der Frauen (sechs Monate nach Ende der Einarbeitung)



DiW/94

Frauen die allgemeine Lebenszufriedenheit in negativer Richtung. Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, daß die traditionelle Arbeitsteilung gerade im mittleren Lebensalter besonders häufig für selbstverständlich gehalten wird²⁴.

Auch mit der derzeitigen Tätigkeit zeigt sich die Mehrzahl der Berufsrückkehrerinnen zufrieden: Fast die Hälfte ist voll und ganz zufrieden, und insgesamt 85 vH sind den Antworten auf die direkte Frage zufolge zumindest im großen und ganzen zufrieden.

Bei indirekten Fragen nach der Zufriedenheit ist das Bild nicht ganz so positiv: Unter den mit ihrer Arbeit zufriedenen Berufsrückkehrerinnen gibt es Frauen, deren derzeitige Tätigkeiten nicht oder nur teilweise den beruflichen Zielen entsprechen, oder die es für wahrscheinlich halten, daß sie in den nächsten 2 Jahren entlassen werden. Unter Berücksichtigung dieser zusätzlichen Indikatoren sind es immer noch fast zwei Drittel der erwerbstätigen Berufsrückkehrerinnen,

die sich zufrieden mit ihrer beruflichen Situation äußern. Kombiniert man die Aussagen zur Zufriedenheit in den verschiedenen Lebensbereichen, so zeigt sich (vgl. Schaubild 1):

- Rund 60 vH der Berufsrückkehrerinnen, die 6 Monate nach Ende der Einarbeitungszeit erwerbstätig sind, äußern sich zufrieden über ihre berufliche Situation und ihre gesamte Lebenssituation;
- rund 35 vH sind nur teilweise zufrieden;
- nur 6 vH sind in beiden Bereichen unzufrieden.

Bei Einbeziehung der Frauen, deren Wiedereinstieg als gescheitert betrachtet werden muß, weil sie am Ende des Beobachtungszeitraums arbeitslos gemeldet oder in die „Stille Reserve“ zurückgekehrt sind, läßt sich folgendes *Fazit* über den Erfolg der Wiedereingliederung aus Sicht der Frauen ziehen:

²⁴ Vgl. Krüger (1984), S. 176 ff.

- 50–55 vH der geförderten Berufsrückkehrerinnen ist der berufliche Wiedereinstieg gelungen, sie sind mit ihrer beruflichen Situation und ihrer gesamten Lebenssituation als wieder erwerbstätige Frau (voll) zufrieden.
- 30–35 vH ist der berufliche Wiedereinstieg gelungen, sie sind aber mit ihrer Situation (Berufstätigkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf) nur teilweise zufrieden.
- Für 15–20 vH war der Wiedereinstieg ein Fehlstart: Sie haben den Arbeitsplatz wieder verloren oder selbst gekündigt, oder sie sind erwerbstätig, aber mit der beruflichen Situation unzufrieden, haben ernsthafte Probleme, die Berufstätigkeit mit den Aufgaben in der Familie in Einklang zu bringen, und sie sind mit ihrer gesamten Lebenssituation unzufrieden.

Unabhängig von der Zufriedenheit der Berufsrückkehrerinnen stellt sich die Frage, ob sie am Arbeitsplatz ihrer Qualifikation und Einarbeitung entsprechend eingesetzt werden. Dazu wurden die von den Frauen angegebenen Tätigkeiten nach ihrem fachlichen Anforderungsniveau eingestuft; gut ein Fünftel der erwerbstätigen Frauen übte dieser Einstufung folgend Tätigkeiten mit nur geringem fachlichen Anforderungsniveau aus. Die Mehrzahl dieser Frauen verfügt über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung und wird damit nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechend eingesetzt. Mehr als die Hälfte der Frauen in Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau ist mit ihrer beruflichen Situation nicht oder nur eingeschränkt zufrieden.

Weniger als die Hälfte der wieder erwerbstätigen Frauen berichtet, daß sich der (Ehe-)Partner oder die Kinder mehr an der Hausarbeit beteiligen. Um beiden Aufgabenbereichen gerecht werden zu können, haben viele Frauen positive Bewältigungsstrategien entwickelt; sie beschrieben dies als größere Gelassenheit, bessere Zeiteinteilung und die Schaffung von Freiräumen (jeweils rund 60 vH der Frauen). Die Hausarbeit wird in kürzerer Zeit erledigt, der eigene Perfektionsanspruch in diesem Bereich reduziert. Bei einem kleineren Teil der Frauen (ca. ein Drittel) zieht die Belastung das Gefühl nach sich, den Anforderungen nicht gerecht zu werden; sie geben an, daß sie sich nicht mehr ausreichend um Freunde/Bekannte kümmern können, ihre Verpflichtungen gegenüber anderen Menschen nur noch unzureichend erfüllen oder daß der Haushalt darunter leidet. Nur wenige Frauen meinen, daß ihre Kinder zu kurz kommen; hier ist daran zu erinnern, daß die meisten Kinder der geförderten Berufsrückkehrerinnen schon etwas älter sind. Frauen, denen der Wiedereinstieg völlig zufriedenstellend gelungen ist, geben deutlich häufiger positive Bewältigungsstrategien an und sind etwas seltener der Ansicht, Verpflichtungen zu vernachlässigen.

Auf weitere indirekte Wirkungen der Einarbeitung zielt die Frage nach dem Selbstbild der Frauen und seiner Veränderung im Laufe des Beobachtungszeitraums. Drei Viertel der Frauen meinen, daß sie selbstbewußter geworden sind, 40 vH können sich nach eigener Einschätzung bes-

ser durchsetzen und besser mit Konflikten umgehen. Ein Drittel registriert einen Zuwachs an Kontaktfreudigkeit und Initiative. Selbstbewußtsein und Durchsetzungsvermögen wurde nach eigener Einschätzung bei den Frauen besonders häufig gestärkt, denen der Wiedereinstieg völlig zufriedenstellend gelungen ist; bei der Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen und bei der Entwicklung von Initiative sind die Unterschiede weniger deutlich. Erwartungsgemäß sind es vor allem die Frauen, denen der Wiedereinstieg nicht zufriedenstellend gelungen ist, die sich überfordert fühlen oder weniger ausgeglichen sind.

Der Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit war für die Berufsrückkehrerinnen mit Hoffnungen, aber auch mit Befürchtungen verbunden. Für fast 40 vH der erwerbstätigen Frauen haben sich die Hoffnungen erfüllt, und die Hälfte urteilt, daß es besser ging als befürchtet. Frauen, denen der Wiedereinstieg völlig zufriedenstellend gelungen ist, haben beides etwa gleich häufig angegeben; gut ein Fünftel der Frauen, denen der Wiedereinstieg nur teilweise gelungen ist, resümiert, daß sich ihre Hoffnungen erfüllt haben, zwei Drittel urteilen, daß es besser als befürchtet ging. Nur 12 der erwerbstätigen Frauen (8 vH) geben an, daß sie insgesamt enttäuscht sind oder daß sich ihre Befürchtungen bestätigt hätten.

2.2.2 Wirkungen der Modellversuche aus Sicht der Arbeitgeber

Es gibt nur sehr wenige Betriebe, die sich am Modellprogramm beteiligen, ohne einen konkreten Personalbedarf zu haben, die also "über den Bedarf hinaus" Frauen einstellen, um ihnen die Chance eines Wiedereinstiegs zu ermöglichen. Deshalb ist es ein wesentliches Kriterium für die Betriebe, daß ihre neue Mitarbeiterin nicht nur während der Einarbeitung, sondern — möglichst als vollwertige Arbeitskraft — länger im Betrieb beschäftigt bleibt: Zumeist sind die Arbeitgeber an einer langfristigen Mitarbeit interessiert.

Daß etwa ein Drittel der Frauen sechs Monate nach Ende der Einarbeitung den Einarbeitsbetrieb wieder verlassen haben, könnte auf den ersten Blick aus Arbeitgebersicht negativ beurteilt werden. Bei einer differenzierteren Betrachtung und unter Auswertung aller zur Verfügung stehenden Informationen ergibt sich folgendes:

- Rund 10 vH dieser Frauen stehen dem Betrieb im Prinzip als Arbeitskraft zur Verfügung, entweder nach einer Unterbrechungsphase (Mutterschutz, Krankheit) oder in einer anderen Position (zeitlich, inhaltlich). Dies wird von den Arbeitgebern nicht als negativ angesehen.
- 10 vH dieser Frauen wird vom Arbeitgeber eine erfolgreiche Einarbeitung bescheinigt und sie hätten die Frauen auch gern behalten, die Frauen haben von sich aus jedoch den Betrieb verlassen. Die Betriebe haben dies bedauert.
- Bei jeder dritten dieser Frauen gab es bereits während der Einarbeitung Schwierigkeiten und teilweise auch

Konflikte mit den Kolleginnen und Kollegen sowie den Vorgesetzten. In diesen Fällen wurde das Arbeitsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen gelöst oder es wurde den Frauen gekündigt.

- In einigen Fällen mußte der Betrieb der Frau aufgrund finanzieller Schwierigkeiten kündigen. Da dies in keinem Zusammenhang mit dem Modellprogramm steht, wird dies als „neutraler Ausfall“ angesehen.
- Jede sechste Frau hat den Einarbeitungsbetrieb erst am Ende des Beobachtungszeitraumes verlassen, so daß die Betriebe zumindest für eine Zeitlang Nutzen aus der Einstellung der Frau gezogen haben. Für diese Frauen liegen Angaben der Betriebe aus allen Befragungswellen vor. Diese Frauen sind in die folgenden Analysen mit einbezogen.
- Für die restlichen Frauen liegen keine weiteren Informationen über die Gründe des Weggangs vor. Es ist zu vermuten, daß in diesen Fällen Schwierigkeiten und Konflikte aufgetreten sind, die Integration in den Betrieb also nicht gelungen ist.

Sicherlich ist es für den Arbeitgeber bedauerlich, feststellen zu müssen, daß es mit neu eingestellten Mitarbeiterinnen Schwierigkeiten und Konflikte gibt. Handelt es sich lediglich um fachliche Defizite, werden zumeist die Einarbeitungszeiten verlängert, kommen jedoch Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten hinzu, ist eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses oftmals unumgänglich. Dies gilt jedoch für jede Neueinstellung und ist nicht auf die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen beschränkt. Angaben für vergleichbar abgegrenzte Gruppen liegen nicht vor; die hohe (möglicherweise überdurchschnittliche) „Kündigungsquote“ der geförderten Berufsrückkehrerinnen beruht auch darauf, daß einem Teil der Berufsrückkehrerinnen die Möglichkeit eines beruflichen Aufstiegs oder einer beruflichen Stellung suggeriert wurde, für die es im Prinzip kaum eine Realisierungschance gab. Die Enttäuschung dieser Frauen über nicht eingehaltene Zusagen, aber auch die negative Einstellung ihrer Vorgesetzten zu diesem Modellversuch führte zu Konflikten, und die Frauen haben oftmals von sich aus den Betrieb verlassen.

Nach den Angaben der Arbeitgeber waren rund 6 Monate nach dem Ende der Einarbeitung noch 75 vH der geförderten Berufsrückkehrerinnen bei ihnen beschäftigt. Diese Angaben unterscheiden sich in 10 Fällen von jenen der Frauen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, daß die Beantwortung des Fragebogens durch Arbeitgeber und Berufsrückkehrerin nicht zeitgleich erfolgte und die Berufsrückkehrerin nach der Rücksendung des Fragebogens durch den Arbeitgeber den Betrieb verlassen hat. Für 143 Frauen können auf der Grundlage der Angaben der Arbeitgeber weitere Indikatoren der beruflichen Wiedereingliederung analysiert werden.

Fast allen diesen Frauen wird vom Arbeitgeber eine erfolgreiche Wiedereingliederung bestätigt:

- 95 vH der Arbeitgeber sind mit der Arbeitsleistung ihrer neuen Mitarbeiterin „voll und ganz“ oder „im großen und ganzen“ zufrieden,
- 97 vH der Frauen ist nach Aussagen der Arbeitgeber die Integration in den Arbeitsablauf gut gelungen,
- 47 vH der Frauen wird bestätigt, daß sich durch sie das Betriebsklima verbessert hat,
- 71 vH der Arbeitgeber würden sich bei einer anstehenden Stellenbesetzung wieder für eine Berufsrückkehrerin entscheiden, weitere 20 vH unter bestimmten Voraussetzungen (Qualifikation, Förderung),
- 90 vH der Arbeitgeber würden Betrieben in einer ähnlichen Situation die Einstellung von Berufsrückkehrerinnen empfehlen.

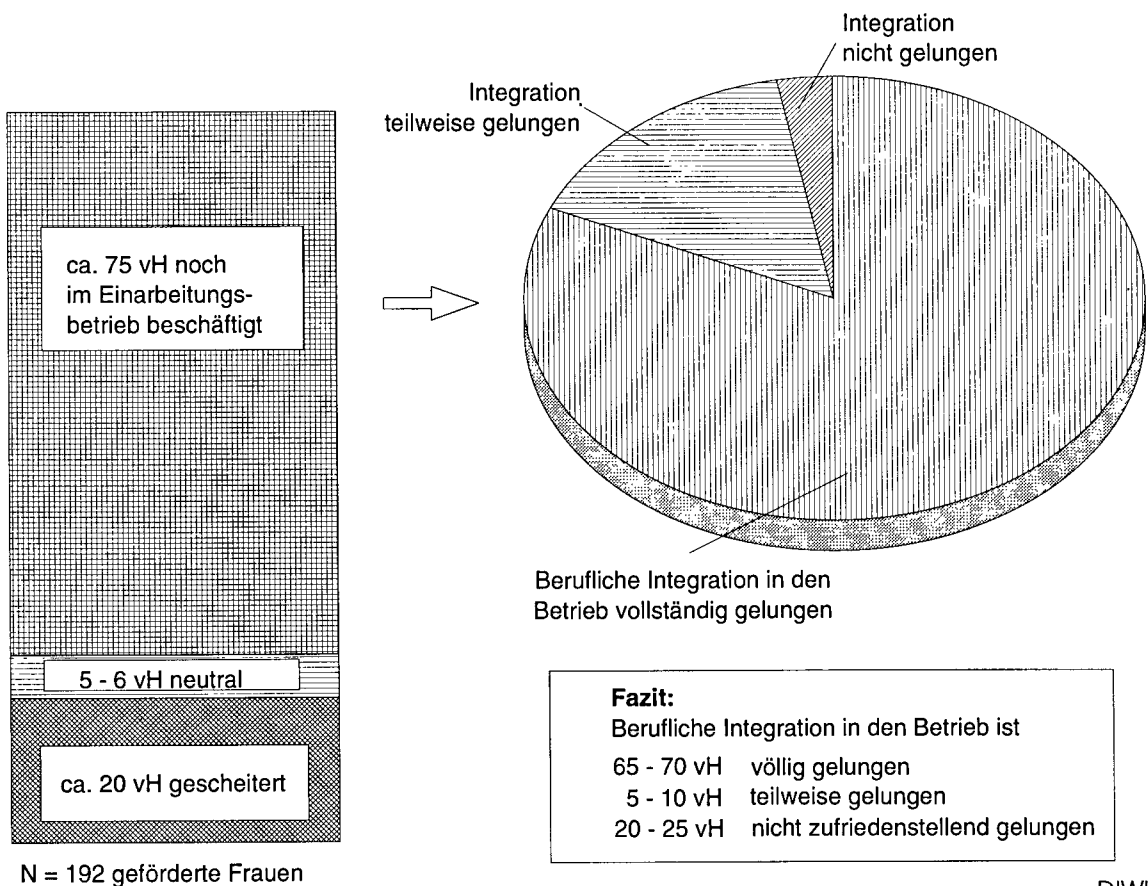
Da die Arbeitgeber in der Regel an einer langfristigen Mitarbeit im Betrieb interessiert sind, ist es auch wichtig, wie sie die künftige Entwicklung einschätzen. Mit Blick auf die nächsten zwei Jahre wird für nur wenige Frauen erwartet, daß sie kündigen oder entlassen werden müssen²⁵. Für rund ein Drittel der Frauen wird ein beruflicher Aufstieg erwartet. Bereits während des Beobachtungszeitraums hatte sich nach Angaben der Arbeitgeber die berufliche Position für gut 10 vH der Berufsrückkehrerinnen geändert, bis auf eine Ausnahme hin zu einer höheren Position mit zumeist anspruchsvolleren Tätigkeiten.

Faßt man diese Aussagen zu einem Indikator „Berufliche Integration“ zusammen, so haben sich von denjenigen Frauen, die sechs Monate nach Ende der Einarbeitung noch beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind, 85 vH beruflich voll und ganz integriert (vgl. Kreis in Schaubild 2). Dies bedeutet, daß die Arbeitgeber mit der Arbeitsleistung dieser Frauen zumindest „im großen und ganzen“ zufrieden sind, ihnen die Integration in den Arbeitsablauf gut gelungen ist und erwartet wird, daß sie in den nächsten zwei Jahren nicht kündigen oder entlassen werden müssen. Bei weiteren 12 vH dieser Berufsrückkehrerinnen ist der Arbeitgeber zwar mit der Arbeitsleistung zumindest „im großen und ganzen“ zufrieden, dennoch gab es einige aus der Sicht der Arbeitgeber negativ zu wertende Punkte: entweder wurde erwartet, daß die Berufsrückkehrerin bald den Betrieb verläßt, oder die Integration in den Arbeitsablauf war nicht gut gelungen, oder sie paßte nicht gut ins Team. Bei lediglich 3 vH der Berufsrückkehrerinnen war der Arbeitgeber recht unzufrieden mit der Arbeitsleistung, und auch sonst gab es Schwierigkeiten.

Erweitert man den Betrachtungshorizont und bezieht in die Beurteilung der Wiedereingliederung aus Sicht der Arbeitgeber auch diejenigen Frauen mit ein, die am Ende des Beobachtungszeitraumes nicht im Betrieb erwerbstätig waren, läßt sich folgendes *Fazit* über den Erfolg des Modellprogramms aus Sicht der Arbeitgeber ziehen:

²⁵ Darin sind die bereits oben angeführten Frauen enthalten, die nach Abschluß der Betriebsbefragung nach eigenen Angaben den Betrieb verlassen haben.

Erfolg der Wiedereingliederung aus Sicht der Arbeitgeber (sechs Monate nach Ende der Einarbeitung)



DIW'94

- Rund zwei Dritteln der Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg im Einarbeitungsbetrieb voll gelungen und
- rund 10 vH der Frauen ist er teilweise gelungen.
- Für gut jede fünfte Frau muß aus Sicht des Einarbeitungsbetriebes eine negative Beurteilung erfolgen, weil die Frau den Betrieb verlassen hat. Zumeist gab es bereits vorher Schwierigkeiten, so daß auch kaum „Erträge“ aus der Einstellung und Einarbeitung erzielt werden konnten.

Neben diesen direkten Wirkungen gehen von den Modellversuchen auch indirekte Wirkungen aus. Hierzu gehört die Haltung der Betriebe zur Gruppe der Berufsrückkehrerinnen und ihre Veränderung durch die Beteiligung am Modellprogramm. Insgesamt hatten die beteiligten Arbeitgeber bereits vor ihrer Teilnahme eine positive Einstellung zu Berufsrückkehrerinnen. Besonders hervorgehoben wurde die hohe Motivation dieser Frauen, ihre Zielstrebigkeit, ihr Beitrag zum guten Betriebsklima und ihre

Zuverlässigkeit. Durch die konkreten Erfahrungen mit der Einarbeitung von Berufsrückkehrerinnen hat sich bei jedem siebenten Arbeitgeber die Einstellung zu dieser Erwerbstätigengruppe geändert, und zwar bis auf wenige Ausnahmen in positiver Richtung.

Insgesamt können die Modellversuche als recht erfolgreich eingestuft werden, denn auch von denjenigen Arbeitgebern, bei denen die Frauen im Beobachtungszeitraum ausgeschieden sind, liegen aus den Abschlußinterviews für rund 40 vH grundsätzlich positive Einschätzungen des Modellprogramms vor. Zusammen mit den Betrieben, die bei der Drittbefragung angaben, zumindest im großen und ganzen mit dem Modellprogramm zufrieden zu sein, liegen für rund zwei Drittel aller Maßnahmen positive Einschätzungen vor. Auch die von fast allen Arbeitgebern abgegebenen Äußerungen in der Zweitebefragung deuten darauf hin. Denn drei von vier Arbeitgebern gaben an, sich in der gleichen Situation wieder für eine Berufsrückkehrerin entscheiden zu wollen.

2.3 Mitnahmeeffekte

Fast alle am Modellprogramm beteiligten Betriebe hatten zum Zeitpunkt der Antragstellung konkreten Personalbedarf. Durch das Modellprogramm wurden somit — bis auf einige, wenige Ausnahmen — keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen. Dies war auch nicht intendiert und konnte auch nicht erwartet werden. Der Erfolg des Modellprogramms ist vielmehr daran zu messen, daß Berufsrückkehrerinnen bei der Einstellung der Vorzug gegeben wurde.

Gut die Hälfte der Arbeitgeber hätte sich ohne das Modellprogramm nicht für die Einstellung einer Berufsrückkehrerin entschieden, aber lediglich 4 Betriebe hätten ohne Modellprogramm keine neue Mitarbeiterin (bzw. keinen neuen Mitarbeiter) eingestellt. Dies bedeutet aber auch, daß die andere Hälfte der Arbeitgeber die Frau im Prinzip auch ohne finanzielle Förderung eingestellt hätte. Es könnte vermutet werden, daß bei diesen Arbeitgebern Mitnahmeeffekte vorliegen, wenn die Berufsrückkehrerin

- nicht gezielt eingearbeitet wurde,
- in einem engen persönlichen/verwandtschaftlichen Verhältnis zum Arbeitgeber steht,
- nur zur zeitweiligen Personalverstärkung eingestellt wurde.

Bei Frauen, die längere Zeit nicht mehr in ihrem Beruf tätig waren, wird erwartet, daß eine über das übliche Maß hinausgehende Einarbeitung erforderlich ist. Das Modellprogramm unterstützt den Wiedereinstieg deshalb durch einen zumindest teilweisen finanziellen Ausgleich der Mehraufwendungen. Liegen jedoch keine Mehraufwendungen vor, sind die finanziellen Mittel für den Betrieb quasi ein „Zusatzterrag“. Jeder siebente Betrieb hat am Ende der Einarbeitung angegeben, daß es keine Unterschiede zur üblichen Einarbeitung gab. Von den Betrieben, die sich auch ohne Modellprogramm für die Einstellung der Berufsrückkehrerin entschieden hätten, waren es 17 vH. Jede fünfte Frau hat angegeben, daß eine Einarbeitung so gut wie nicht stattgefunden hat oder daß die Einarbeitung lediglich bis zu einer Woche gedauert hat. Jedoch gibt es kaum Fälle, in denen diese Aussagen der Frau mit den Angaben der Betriebe übereinstimmen. Etwas größer war die Übereinstimmung mit der Betriebsangabe „die Einarbeitung ging schneller“. Insgesamt kann aus diesen Aussagen der Anteil der Mitnahmeeffekte jedoch nicht exakt quantifiziert werden.

Analysiert man deshalb zusätzlich die Frage, warum die Arbeitgeber an diesem Modellprogramm teilnehmen, so könnte der Kreis eventuell eingegrenzt werden. Rund 20 vH der Arbeitgeber antworteten auf diese Frage „wegen des finanziellen Zuschusses“. Von diesen Betrieben gab rund jeder vierte an, daß er die Berufsrückkehrerin auch ohne das Modellprogramm eingestellt hätte. Zumindest für diesen Personenkreis könnten Mitnahmeeffekte vermutet werden.

Dies gilt sicherlich auch bei den Frauen, die in einem engen persönlichen oder verwandtschaftlichen Verhältnis zum Arbeitgeber (z.B. Ehefrau, Lebensgefährtin) stehen. Hier kann davon ausgegangen werden, daß diese Frauen auch ohne das Modellprogramm beschäftigt worden wären. In diesen Fällen (6 vH) sind Mitnahmeeffekte zu vermuten.

Daß Personal im Rahmen des Modellprogramms lediglich zur zeitweiligen Personalverstärkung eingestellt wurde, dürfte nur in den Fällen relevant sein, bei denen Frauen nur kurze Zeit beschäftigt wurden und — ohne erkennbare Konflikte oder Einarbeitungsschwierigkeiten — zum Ende der Förderdauer entlassen wurden. Auch in den fünf Fällen, in denen die geförderten Berufsrückkehrerinnen zum Ende der Förderdauer aus dem Betrieb ausgeschieden sind, deuten die Ergebnisse der Befragungen darauf hin, daß es sich mehrheitlich nicht um solche offensichtlichen Mitnahmeeffekte handelte. In drei Fällen wurde diesen Frauen nach Auskunft der Arbeitgeber gekündigt; dabei hat ein Unternehmen Konkurs angemeldet, zwei andere Arbeitgeber haben angegeben, dies sei von vornherein so beabsichtigt gewesen. Die von den Arbeitgebern genannten Kündigungsgründe legen nur in diesen beiden Fällen Mitnahmeeffekte nahe; die beiden Arbeitgeber argumentierten jedoch, daß sie die Chancen der Berufsrückkehrerin verbessern wollten, aus einem Arbeitsverhältnis heraus und mit den in der Einarbeitung erworbenen Qualifikationen bei einem anderen Arbeitgeber eine Stelle zu finden oder sich selbständig zu machen. Folgt man dieser Argumentation, so ist in diesen Fällen eine ähnliche Motivation der Arbeitgeber anzunehmen wie bei der Ausbildung von Lehrlingen, die in vielen Unternehmen über den eigenen Bedarf hinaus erfolgt.

3. Vergleich zentraler Ergebnisse mit dem Teilprojekt „Krankenschwestern“

Die bislang dargestellten Ergebnisse bezogen sich auf den Teil des Modellprogramms, der vom DIW wissenschaftlich begleitet wurde. Das BMFSFJ hatte eine Aufteilung nach Berufsbereichen vorgenommen; die wissenschaftliche Begleitung im Bereich der sozial- und gesundheitspflegerischen Berufe wurde vom Institut für Sozialwissenschaftliche Analysen und Beratung (ISAB) übernommen²⁶. Ein Vergleich der Wirkungen des Modellprogramms in beiden Bereichen stößt schon deshalb auf Schwierigkeiten, weil die berufsbereichsspezifischen Rahmenbedingungen sehr unterschiedlich sind: Krankenschwestern sind gefragte Fachkräfte, die wegen der angespannten Personalsituation im Pflegebereich auch bei langer Dauer der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit „eine überaus günstige Ausgangssituation“,²⁷ vorfinden. Der Wiedereinstieg in den Pflegebereich ist mithin für Berufsrückkehrerinnen auch ohne Modellprogramm leichter als

²⁶ Vgl. Kasmann, Sommer (o.J.).

²⁷ Vgl. Kasmann, Sommer (o.J.), S. 26.

in den anderen Berufen, in denen keine Mangelsituation herrscht. Andererseits bestand und besteht im Pflegebereich auch ohne Modellprogramm die Notwendigkeit, Personal einzustellen; der insgesamt hohe Personalbedarf ist auch bei den beteiligten Krankenhäusern noch nicht gedeckt²⁸.

Auch im Bereich der gesundheits- und sozialpflegerischen Berufe entsprach die Inanspruchnahme des Modellprogramms nicht den ursprünglichen Erwartungen. Das ISAB sieht einen wesentlichen Grund darin, daß die Fördermittel den Verwaltungs- und Kostenaufwand für die Organisation und Durchführung der Einarbeitungsmaßnahme nicht deckten²⁹. Für Modellträger (die bei den Modellversuchen im Pflegebereich eine große Rolle spielten, in den übrigen Berufsbereichen von geringer Bedeutung waren) war der gewährte Verwaltungskostenzuschuß auch nach den Befragungen des DIW unzureichend. Für die beteiligten Arbeitgeber haben die Einarbeitungszuschüsse die Funktion, den erforderlichen Mehraufwand der Wiedereinarbeitung von Berufsrückkehrerinnen (im Vergleich zur Einarbeitung anderer Stellenbewerber) auszugleichen. In einem Mangelberuf, in dem die Einstellung einschlägig qualifizierten Personals ohne Berufsunterbrechung nur selten möglich ist, dürfte dieser Mehraufwand jedoch nur dann entstehen, wenn üblicherweise keine oder eine deutlich weniger aufwendige Einarbeitung durchgeführt wird³⁰. Ein weiterer Grund wird darin gesehen, daß es den Krankenhäusern nicht in befriedigendem Umfang gelungen ist, das Potential ausgebildeter, nicht mehr erwerbstätiger Krankenschwestern zu erschließen³¹.

Obwohl das Modellprogramm im Bereich der gesundheits- und sozialpflegerischen Berufe eine Einarbeitung für das gesamte entsprechende Berufsspektrum ermöglicht hätte, war es fast ausschließlich ein „Krankenschwestern-Projekt“; dies überrascht insofern, als es auch in anderen Berufen dieses Berufsbereichs (z.B. Altenpfleger) Personalmangel gibt. Die beteiligten Einrichtungen waren überwiegend große Einrichtungen, auch im Vergleich zu der Größenstruktur der Krankenhäuser in der Bundesrepublik³². Diese Einrichtungen verfügen häufig über eigene Schulen, die für die Erstausbildung von Krankenschwestern sowie für deren Weiterbildung zuständig sind. Die im Teilprojekt des DIW beteiligten Arbeitgeber waren überwiegend kleine und mittlere Betriebe, die schon wegen ihrer Größe zumeist nicht über innerbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen verfügen; die Wiedereingliederung erfolgte in ein breites Spektrum von Berufen.

Die geförderten Frauen in beiden Teilprojekten waren überwiegend im mittleren Alter: das Durchschnittsalter im Teilprojekt Krankenschwestern lag mit 42 Jahren sogar noch etwas höher als im Teilprojekt des DIW (40 Jahre). Mit Hilfe des Modellprogramms sollten Frauen in der Regel in ihren erlernten Beruf zurückkehren; im Teilprojekt des DIW wurde auch Frauen ohne abgeschlossene Berufsausbildung die Chance zur Wiedereingliederung geboten, während solche Frauen im Krankenschwestern-Teilprojekt

nicht zum Zuge kamen³³. Es ist vermutlich auf die besseren innerbetrieblichen Voraussetzungen für die Einarbeitung und Qualifizierung (innerbetriebliche Weiterbildungseinrichtungen) zurückzuführen, daß zwei Drittel der Einarbeitungsmaßnahmen im Krankenpflegebereich maximal 4 Monate Einarbeitungszeit vorsahen, aber auch darauf, daß fast alle Berufsrückkehrerinnen über eine einschlägige Berufsausbildung und Berufspraxis verfügten³⁴. Im Teilprojekt des DIW verfügten rund 60 vH der geförderten Berufsrückkehrerinnen über eine einschlägige oder eng verwandte Berufsausbildung. Fördermaßnahmen von weniger als 6 Monaten waren in diesem Bereich die Ausnahme. Gerade bei einem Berufswechsel sind längere Einarbeitungsmaßnahmen erforderlich, um dem Ziel des Förderprogramms — Wiedereingliederung in qualifizierte Tätigkeiten — gerecht zu werden.

Insgesamt ist es mit Hilfe des Modellprogramms gut gelungen, Berufsrückkehrerinnen wieder beruflich einzugliedern. Einige Indikatoren sprechen dafür, daß dieses Ziel in den vom DIW begleiteten Modellversuchen etwas besser erreicht wurde:

— Stützt man sich ausschließlich auf die Ergebnisse der dritten Befragungen der Berufsrückkehrerinnen, so ergeben sich nahezu gleich hohe Quoten von Frauen, die wieder aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden sind (7 vH bzw. 9 vH). Zu berücksichtigen ist jedoch, daß unter den Frauen, die den Fragebogen nicht beantworteten, die Abbrecherinnen besonders stark vertreten sind³⁵. Die ausgewiesenen Quoten unterschätzen damit das Ausmaß des Scheiterns der Berufsrückkehr; die Unterschätzung ist vermutlich im Bereich des ISAB-Teilprojektes wegen der niedrigeren Rücklaufquote größer als im Bereich des DIW-Teilprojektes³⁶. Unter Berücksichtigung aller verfügbaren Informationen muß

²⁸ Anders ist dies bei den kleinen und mittleren Arbeitgebern im DIW-Teilprojekt; hier bestand mehrheitlich nach der Einstellung der Berufsrückkehrerin kein weiterer Personalbedarf.

²⁹ Vgl. Kasmann, Sommer (o.J.), S. 32.

³⁰ Anders ist dies in Berufen, in denen keine Mangelsituation vorliegt. Hier gelingt es Arbeitgebern häufig, einschlägig qualifiziertes Personal ohne Unterbrechungszeiten zu finden; die Einarbeitung von Berufsrückkehrerinnen erfordert somit im Vergleich zu jener der anderen Stellenbewerber höheren Aufwand.

³¹ Kasmann, Sommer (o.J.), S. X.

³² Kasmann, Sommer (o.J.), S. 31.

³³ Kasmann, Sommer (o.J.), S. 10 ff.

³⁴ Aus unserer Sicht stellt sich die Frage, ob diese Einarbeitungszeiten auch im Nachhinein als ausreichend anzusehen sind, da die volle Einsetzbarkeit der eingearbeiteten Krankenschwestern mehrheitlich nicht erreicht wurde.

³⁵ Im DIW-Teilprojekt war mehr als die Hälfte der Frauen, die als Verweigerungen registriert wurden, nicht mehr beim ursprünglichen Arbeitgeber beschäftigt. Im Krankenschwestern-Teilprojekt dürften ähnliche Relationen gelten.

³⁶ Aus der Drittbefragung liegen im ISAB-Teilprojekt Angaben für 55 vH aller geförderten Frauen, im DIW-Teilprojekt für 82 vH aller geförderten Frauen vor.

für 10 bis 15 vH aller geförderten Berufsrückkehrerinnen des DIW-Teilprojektes das Scheitern der Berufsrückkehr angenommen werden; im ISAB-Teilprojekt dürfte die Quote etwas höher liegen.

- Für die beteiligten Arbeitgeber ist der Erfolg der Einarbeitung u.a. daran zu messen, daß die neue Mitarbeiterin nicht nur während der Einarbeitungszeit, sondern länger im Betrieb beschäftigt bleibt. Im Krankenschwestern-Teilprojekt haben 24 vH der geförderten Frauen in der Abschlußbefragung angegeben, daß sie nicht mehr in der einarbeitenden Einrichtung beschäftigt sind³⁷. Es ist zu vermuten, daß diese Quote wegen der Antwortverweigerungen das tatsächliche Ausmaß unterschätzt. Im DIW-Teilprojekt ergibt die Auswertung der Abschlußbefragungen der Arbeitgeber und der Berufsrückkehrerinnen, daß knapp ein Drittel der geförderten Frauen ein halbes Jahr nach Ende der Einarbeitung nicht mehr im Einarbeitungsbetrieb beschäftigt ist.
- Für die Arbeitgeber ist weiter wichtig, daß die Berufsrückkehrerin voll am Arbeitsplatz eingesetzt werden kann und gut in den Betrieb integriert ist. Folgt man den Angaben der Arbeitgeber oder Vorgesetzten, so ist dies den vom DIW begleiteten Modellversuchen deutlich besser gelungen als denen im Bereich der Krankenpflege. In den DIW-Befragungen haben die Arbeitgeber angegeben, daß 6 Monate nach Abschluß der Einarbeitungsmaßnahmen fast alle bei ihnen beschäftigten Berufsrückkehrerinnen gut integriert sind (97 vH), rund ein Viertel der Vorgesetzten der Krankenschwestern meinte, daß die Berufsrückkehrerinnen bei den Kolleginnen und Kollegen weniger beliebt sind, weil sie zu bestimmten Zeiten nicht arbeiten wollen³⁸. Aus Sicht der Vorgesetzten ist die Akzeptanz eines Teils der Krankenschwestern auf den Stationen auch deswegen beeinträchtigt, weil sie veraltete Pflegeauffassungen vertreten und nicht selbständig arbeiten können³⁹. Letzteres spiegelt bereits die Einschätzung der Leistungen der wieder eingearbeiteten Krankenschwestern.
- Die Einarbeitungsmaßnahmen im Bereich der Krankenpflege haben nach Auffassung der Vorgesetzten mehrheitlich nicht ausgereicht, die Berufsrückkehrerinnen 3 Monate nach Ende der Einarbeitungsmaßnahme als vollwertige Fachkräfte einzusetzen. Zwei Drittel der Vorgesetzten meinen, daß die Berufsrückkehrerinnen für bestimmte Tätigkeiten (insbesondere verantwortungsvolle) nicht eingesetzt werden können und daß sie noch große Wissenslücken haben. Mehr als die Hälfte bejaht die Frage, daß diese eine Belastung für die Station sind, und die meisten meinen, daß die Berufsrückkehrerinnen weitere Anleitung benötigen, weil sie noch unsicher sind⁴⁰. Die Aussagen der Arbeitgeber über die bei ihnen beschäftigten Berufsrückkehrerinnen in anderen Berufen (DIW-Teilprojekt) sind 4 Wochen nach Ende der Einarbeitung wesentlich positiver: Von 70 vH der Frauen erwarten die Arbeitgeber mindestens die gleichen Leistungen wie von ande-

ren, darunter 16 vH, von denen wegen der besonderen Einarbeitung höhere Leistungen erwartet werden. Nur gut ein Viertel wird noch einige Zeit Unterstützung brauchen.

- In beiden Teilprojekten sind etwa vier Fünftel der erwerbstätigen Berufsrückkehrerinnen in Teilzeit beschäftigt; allerdings arbeiten 14 vH der beschäftigten Krankenschwestern 8 bis 15 Stunden pro Woche und sind folglich nicht oder nur eingeschränkt sozialversicherungspflichtig⁴¹. Im DIW-Teilprojekt sind nur 5 Frauen wegen einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden nicht in der Arbeitslosenversicherung, während die Geringfügigkeitsgrenze für die Renten- und Krankenversicherung (15 Wochenstunden) von allen Frauen überschritten wird.
- In beiden Teilprojekten äußern sich rund drei Viertel der geförderten Frauen zufrieden oder sehr zufrieden mit der Einarbeitungsmaßnahme. In der jeweils letzten Befragung, die mehrere Monate nach dem Ende der Einarbeitung durchgeführt wurde, geben fast alle Frauen an, daß sie gut mit den Kolleginnen und Kollegen auskommen und (75 vH bzw. 83 vH) auch von diesen als vollwertige Fachkraft akzeptiert werden. Allerdings wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung mit Dienstzeiten, die von den üblichen Schichtzeiten abweichen, von den Kolleginnen und Kollegen der in ihren Beruf zurückgekehrten Krankenschwestern häufiger als unzureichende Privilegierung angesehen; rund 30 vH der geförderten Krankenschwestern berichten entsprechend⁴². Im DIW-Teilprojekt berichten nur 5 Berufsrückkehrerinnen über Vorbehalte ihrer Kollegen.

Für die relativ schlechte Beurteilung der Krankenschwestern durch ihre Vorgesetzten 3 Monate nach Ende der Einarbeitungsmaßnahme gibt es mehrere Erklärungsmöglichkeiten:

Zum ersten gibt es in einem Teil der Modellversuche im Bereich der Krankenpflege Hinweise darauf, daß die Einarbeitungsmaßnahmen die Berufsrückkehrerinnen tatsächlich nur unzureichend auf ihre beruflichen Tätigkeiten vorbereitet haben. Obwohl der theoretische Unterricht von den Frauen mehrheitlich sehr gut beurteilt wurde, meinen 37 vH am Ende der Einarbeitungsmaßnahme, daß wichtige Fächer gefehlt haben, und nach Ansicht von 20 vH hat das Gelernte wenig Nutzen für die Praxis. Die Kooperation zwischen den für die theoretische Schulung Verantwortlichen und denen, die für die praktische Einarbeitung zuständig waren, war nach Angaben der Schulungspersonen etwa bei der Hälfte der Maßnahmen nicht befriedigend. Rund

³⁷ Kasmann, Sommer (o.J.), S. 53 ff.

³⁸ Auch von den Berufsrückkehrerinnen selbst wird über entsprechende Vorbehalte ihrer Kolleginnen und Kollegen berichtet.

³⁹ Kasmann, Sommer (o.J.), S. 62 f.

⁴¹ Kasmann, Sommer (o.J.), S. 53 f.

⁴² Kasmann, Sommer (o.J.), S. 40 f. und 57 ff.

ein Drittel der geförderten Krankenschwestern gibt an, ohne praktische Anleitung auf den Stationen gleich voll gearbeitet zu haben, ein Fünftel hatte kaum Gelegenheit, Fragen zu stellen⁴³.

Zum zweiten wurde nur rund ein Drittel der Krankenschwestern bereits während der Maßnahme auf der Station eingearbeitet, auf der sie später eingesetzt wurden⁴⁴. Anders als im DIW-Teilprojekt fehlt in diesen Fällen der direkte Bezug der Einarbeitung zum Arbeitsplatz; wie bei jedem innerbetrieblichen Stellenwechsel erfordert der Stationswechsel eine Einarbeitung am Arbeitsplatz. Dies könnte erklären, daß aus Sicht der Stationsleitungen die Berufsrückkehrerinnen mehrheitlich noch eine Belastung darstellen; dagegen spricht, daß zum Zeitpunkt dieser Befragung auch bei Stationswechsel die Einarbeitung am Arbeitsplatz bereits abgeschlossen sein mußte.

Zum dritten waren die Stationsleitungen als Vorgesetzte der Berufsrückkehrerinnen an der Entscheidung, auf der Station eine Berufsrückkehrerin einzuarbeiten und einzusetzen, häufig nicht beteiligt⁴⁵. Nicht Mängel der Einarbeitung, sondern eine unzureichende Einbindung der Vorgesetzten in die Entscheidung, eine Berufsrückkehrerin einzusetzen, Vorbehalte gegenüber der Gruppe der Berufsrückkehrerinnen allgemein und möglicherweise auch (mehr oder weniger offene) Konflikte auf den Stationen (z.B. über die Dienstenteilung), könnten die mehrheitlich negative Beurteilung der Berufsrückkehrerinnen durch ihre Vorgesetzten erklären. An den vom DIW begleiteten Modellversuchen haben sich dagegen überwiegend Kleinbetriebe beteiligt, in denen zumeist flache Hierarchien bestehen. Die Entscheidung für die Einstellung einer Berufsrückkehrerin ging daher häufig von denselben Personen aus, die dann als Vorgesetzte mit der Berufsrückkehrerin

zusammenarbeiteten und deren Leistungen im Fragebogen beurteilten.

Die Berufsrückkehrerinnen in beiden Teilprojekten bewerten ihren Wiedereinstieg mehrheitlich als gelungen. Nach Auffassung von 44 vH der geförderten Krankenschwestern und sogar 70 vH der geförderten Berufsrückkehrerinnen in anderen Berufen wäre der berufliche Wiedereinstieg ohne die Einarbeitung nicht möglich gewesen⁴⁶. Je besser den Frauen der berufliche Wiedereinstieg gelungen ist, desto häufiger haben sie im DIW-Teilprojekt dieser Aussage zugestimmt. Die geringere Zustimmung im ISAB-Teilprojekt könnte damit zusammenhängen, daß die Modellversuche in diesem Berufsbereich nicht ganz so erfolgreich bewertet werden — aber auch mit der eingangs beschriebenen Situation auf diesem Teilarbeitsmarkt, der sich günstig für Stellenbewerberinnen auswirkt. Mehrheitlich wird auch der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs als adäquat angesehen; nur wenige der geförderten Berufsrückkehrerinnen halten den Zeitpunkt rückblickend für zu früh, aber 30 vH der wiedereingestiegenen Krankenschwestern und 23 vH der Berufsrückkehrerinnen in anderen Berufen sagen nach der Einarbeitung, daß der berufliche Wiedereinstieg zu einem früheren Zeitpunkt besser gewesen wäre.

⁴³ Kasmann, Sommer (o.J.), S. 45 ff. Zu erinnern ist dabei auch an die relativ kurze Dauer der Mehrzahl der Einarbeitungsmaßnahmen.

⁴⁴ Kasmann, Sommer (o.J.), S. 69.

⁴⁵ Kasmann, Sommer (o.J.), S. XVI und S. 50.

⁴⁶ Ergebnisse der Abschlußbefragung, jeweils in vH der beschäftigten Berufsrückkehrerinnen. Eigene Berechnungen nach Kasmann, Sommer (o.J.), S. 53 und 94.

Anhang

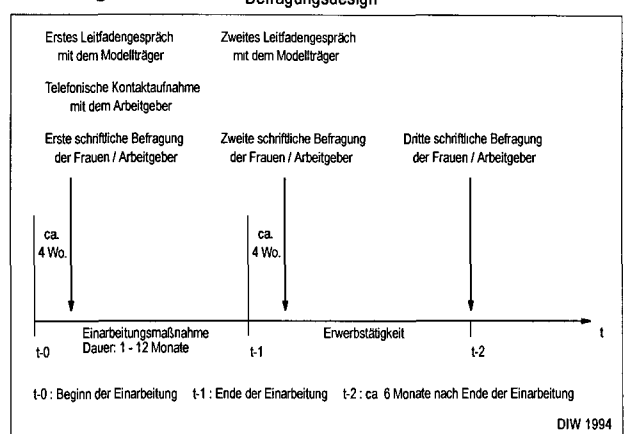
Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung und Datengrundlage des Berichts

1. Grundzüge der wissenschaftlichen Begleitung

Die wissenschaftliche Begleitforschung des DIW setzt auf drei Ebenen an:

1. **Modellprogrammebene:** Ziel dieses Arbeitsschrittes ist es, die verschiedenen Modellversuche im Rahmen des Modellprogramms zu vergleichen und danach zu beurteilen, wie gut sie unter den jeweiligen Bedingungen eine erfolgreiche Wiedereingliederung von Frauen ermöglichen. Grundlage hierfür ist die Beobachtung, Dokumentation und Analyse der einzelnen Modellversuche auf der Basis von Informationen der Betriebe, der Modellträger und der Frauen. Zentrale Bedeutung haben die dreimaligen schriftlichen Befragungen aller am Modellprogramm beteiligten Berufsrückkehrerinnen und Betriebe zu Beginn der Einarbeitungsmaßnahme, kurz nach ihrem Ende und noch einmal mit einem zeitlichen Abstand von etwa sechs Monaten (vgl. Abbildung A1). Die erhobenen Daten wurden zu Längsschnittdatensätzen verknüpft und geben Aufschluß über Erfahrungen, Erwartungen und Bewertungen der verschiedenen Beteiligten und über Veränderungen im Verlauf eines Modellversuchs. Die Themenschwerpunkte der schriftlichen Befragungen können der Übersicht A1 entnommen werden.

Abbildung A1



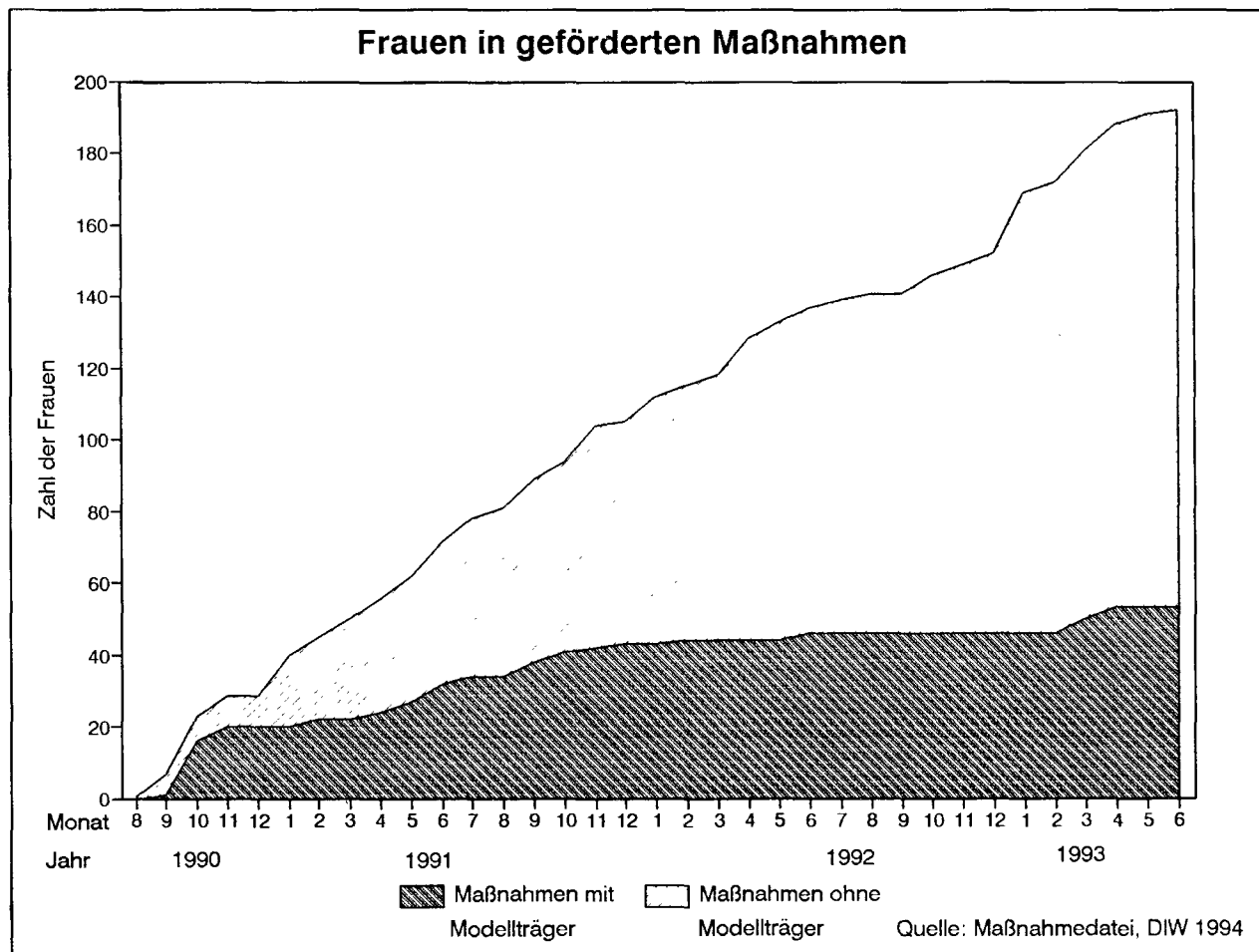
Darüber hinaus wurden die Antragsunterlagen der Arbeitgeber und Modellträger ausgewertet und leitfadengestützte Interviews mit den Modellträgern durchgeführt. Alle beteiligten Arbeitgeber wurden zu Beginn der Einarbeitungsmaßnahme telefonisch befragt; Ziel war es dabei vorrangig, nach der Auswertung der Antragsunterlagen verbliebene Unklarheiten auszuräumen. Bei dieser Gelegenheit wurden Ziele und Vorgehensweise der wissenschaftlichen Begleitung vorgestellt, und es wurde um Unterstützung geworben. In Fällen, in denen das Ausscheiden einer Berufsrückkehrerin aus dem Einarbeitungsbetrieb bekannt wurde, führte das DIW leitfadengestützte Abschlußinterviews mit den Arbeitgebern durch. In Einzelfällen fanden auch mit den Berufsrückkehrerinnen zusätzliche Ge-

Übersicht A1

Themenschwerpunkt der Fragebogen

<p>I. Frauen</p> <p>1. Befragung:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Wie setzt sich der Kreis der Berufsrückkehrerinnen hinsichtlich der sozio-demographischen Struktur, des schulischen und beruflichen Werdegangs, der Dauer der Familienphase sowie der derzeitigen persönlichen Einstellungen und Meinungen zu den Einarbeitungsmaßnahmen zusammen? <p>2. Befragung:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Wie zufrieden sind die Berufsrückkehrerinnen mit der Einarbeitung und dem jetzigen Arbeitsplatz? — Gibt es Unterschiede zwischen den Vorstellungen der Berufsrückkehrerinnen und dem tatsächlichen Ablauf der Einarbeitungsmaßnahmen? — Wie beurteilen die Berufsrückkehrerinnen ihre beruflichen Zukunftsperspektiven? <p>3. Befragung:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Wie beurteilen die Berufsrückkehrerinnen ihren beruflichen Wiedereinstieg im nachhinein? — Was hat sich in den Meinungen und Einschätzungen der Berufsrückkehrerinnen verändert? — Hat sich die berufliche Situation der Berufsrückkehrerinnen verändert? 	<p>II. Betriebe</p> <p>1. Befragung</p> <ul style="list-style-type: none"> — Angaben zum Betrieb/Unternehmen — Aus welchen Gründen nehmen die Betriebe/Unternehmen am Programm teil? — Wie sind die Einarbeitungsmaßnahmen konzipiert und was beinhalten sie? — Welche Aufgaben haben etwaige Modellträger übernommen? <p>2. Befragung:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Wie zufrieden sind die Betriebe/Unternehmen mit der Einarbeitung und den Leistungen der Berufsrückkehrerinnen? — Gibt es Unterschiede zwischen der Planung und dem tatsächlichen Ablauf der Einarbeitungsmaßnahmen? — Wie wird die eingearbeitete Berufsrückkehrerin inzwischen eingesetzt? <p>3. Befragung:</p> <ul style="list-style-type: none"> — Wie beurteilen die Betriebe die Integration der Berufsrückkehrerin in den Betrieb? — Wie beurteilen die Betriebe das Konzept und die Ausführung der Einarbeitung der Berufsrückkehrerin? — Was hat sich in den Meinungen und Einschätzungen der Berufsrückkehrerinnen verändert?
---	--

Abbildung A2



sprache statt; dies vor allem bei Unklarheiten und Widersprüchen. Einige Berufsrückkehrerinnen haben sich auch telefonisch oder schriftlich an das DIW gewandt, um auf Mißstände hinzuweisen. Die ursprünglich vorgesehenen Gruppendiskussionen mit Teilnehmerinnen einzelner Einarbeitungsmaßnahmen konnten bedauerlicherweise nur in einem Fall durchgeführt werden, weil es — anders als bei der Konzeption des Modellprogramms vorgesehen — nur sehr wenige Maßnahmen gegeben hat, bei denen mehrere Berufsrückkehrerinnen gleichzeitig eingearbeitet wurden.

Die Kombination verschiedener Erhebungsverfahren (schriftliche Befragungen mit überwiegend geschlossenen Fragen, leitfadengestützte Interviews, Auswertung der mit der Antragstellung eingereichten Unterlagen) und die Einbeziehung aller beteiligten Akteure (Arbeitgeber, Frauen, Modellträger) ist insbesondere in der Anlage als Paneluntersuchung zwar methodisch sehr aufwendig; nur so konnten aber Veränderungen im Verlauf eines Modellversuchs ebenso berücksichtigt werden wie die (teilweise unterschiedlichen) Sichtweisen der verschiedenen Akteure.

2. Modellprogrammübergreifende Untersuchung und Evaluation: Ziel ist es, das Modellprogramm aus gesamt-

wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Sicht zu evaluieren. Im Rahmen des Modellprogramms konnte eine begrenzte Zahl von Frauen durch besondere Modellversuche wieder eingearbeitet werden. Zu untersuchen war ob — und ggf. wie — sich diese Teilgruppe von den potentiellen Berufsrückkehrerinnen insgesamt unterscheidet und welche gesellschaftliche Relevanz die Berufsunterbrechung und Berufsrückkehrer von Frauen hat. Dazu wurden gezielte Analysen mit dem Sozio-ökonomischen Panel durchgeführt⁴⁷. Bereits zur Vorbereitung des Modellprogramms hat das DIW für das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend ein Kurzgutachten zu Bestands- und Entwicklungsdaten zur Struktur des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung von Frauenarbeitsplätzen ausgearbeitet⁴⁸.

⁴⁷ Das Sozio-ökonomische Panel ist eine Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Informationen über Personen und Haushalte erhoben werden. Vgl. Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel (1993), S. 27 ff. — Vgl. Behringer, Schulz (1992), S. 397 ff. — Kirner, Schulz (1992a), S. 249 ff. — Kirner, Schulz (1992b), S. 17 ff.

⁴⁸ Stille (1989).

3. *Vorschläge für die Übertragbarkeit der Ergebnisse:*
Zur Förderung der Übertragbarkeit der Ergebnisse des Modellprogramms werden auf der Grundlage der Erkenntnisse der wissenschaftlichen Begleitung Stellungnahmen und Kurzfassungen für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgearbeitet.

2. Beteiligung am Modellprogramm und an den Befragungen

Abbildung A2 zeigt die Zahl der im Rahmen des Modellprogramms insgesamt geförderten Frauen in den vom DIW wissenschaftlich begleiteten Berufsbereichen. Die erste Einarbeitungsmaßnahme hat im August 1990 begonnen, im Januar 1991 war ein Stand von 40 beteiligten Frauen erreicht. Bis zum Jahresende 1992 ist die Zahl der geförderten Frauen kontinuierlich gestiegen, danach gab es einen Beteiligungsschub. Dieser ist vermutlich auf die medienwirksame Vorstellung der Zwischenergebnisse des Modellprogramms auf einer Tagung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Herbst 1992 zurückzuführen. Die Zahl der Maßnahmen mit Modellträgern hat seit dem vierten Quartal 1991 nur noch geringfügig zugenommen, während die Maßnahmen ohne Modellträger wesentlich an Bedeutung gewonnen haben.

Bis zum 30.06.1993 haben insgesamt 192 Frauen bei 157 Betrieben mit der Einarbeitung begonnen⁴⁹. Zwei Modellträger haben ergänzend zu den betrieblichen Einarbeitungsmaßnahmen besondere Qualifizierungsmaßnahmen für Berufsrückkehrerinnen durchgeführt, fünf Modellträger haben die Koordinierung von Betrieben und Berufsrückkehrerinnen übernommen.

Von den insgesamt 192 geförderten Frauen wurden vier Wochen nach dem Beginn der Einarbeitungsmaßnahme 184 angeschrieben und um die Beantwortung des Fragebogens gebeten (Tabelle). Acht Frauen konnten nicht in die empirischen Erhebungen einbezogen werden: In einigen Fällen hat das DIW erst nach Abschluß der Einarbeitungsmaßnahme Kenntnis vom Modellversuch erhalten, in den anderen Fällen wurden die Maßnahmen sehr rasch nach dem Beginn abgebrochen. Nur 10 Frauen haben trotz mehrmaliger Mahnungen nicht geantwortet oder über ihren Arbeitgeber erklären lassen, daß sie sich an der wissenschaftlichen Begleitung nicht beteiligen wollen; solche Verweigerungen waren in der zweiten und dritten Welle sogar noch seltener. Diese Frauen wurden in den Folgebefragungen nicht erneut angeschrieben.

Einige der am Modellprogramm beteiligten Betriebe haben mehrere Einarbeitungsmaßnahmen durchgeführt. Soweit diese Einarbeitungsmaßnahmen nicht gleichzeitig erfolgten, haben die Arbeitgeber die jeweiligen Fragebögen entsprechend der Häufigkeit ihrer Teilnahme mehrfach erhalten. Insgesamt wurde der erste Fragebogen an die Betriebe 165 mal versandt, der zweite Fragebogen 157 mal und der dritte Fragebogen 134 mal. Die deutliche Verringerung der Fallzahlen zwischen den Befragungen ist

Datengrundlage des Berichts und Rücklaufquoten

Befragungen	Anzahl verschickter Fragebögen (absolut)	Rücklauf (absolut)	Rücklauf- quote (in vH)
Berufsrückkehrerinnen			
1. Befragung	184	174	95
2. Befragung	173	168	97
3. Befragung	166	158	95
Arbeitgeber¹⁾			
1. Befragung	165	165	100
2. Befragung	157	156	99
3. Befragung	134	132	99

¹⁾ Bei mehrfacher Beteiligung wurden Betriebe entsprechend der Häufigkeit ihrer Teilnahme gezählt. DIW 1994.

vor allem darauf zurückzuführen, daß die Betriebe nicht mehr in die Befragung einbezogen wurden, bei denen die Berufsrückkehrerin bereits vor dem Befragungszeitpunkt ausgeschieden war und das DIW davon Kenntnis erhalten hat. In diesen Fällen wurde mit den Betrieben ein telefonisches Abschlußinterview geführt. Die betroffenen Frauen wurden auch nach ihrem Weggang aus dem Einarbeitungsbetrieb weiter in die schriftlichen Befragungen einbezogen; in einem Teil der Fälle wurden zusätzlich leitfadengestützte Interviews durchgeführt.

Da die Arbeitgeber — anders als die einbezogenen Berufsrückkehrerinnen — zur Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung verpflichtet sind, war hier eine Rücklaufquote von nahezu 100 vH zu erwarten; dabei mußte allerdings nicht selten mehrfach und nachdrücklich gemahnt werden. Erfreulicherweise ist aber auch bei den Berufsrückkehrerinnen die Rücklaufquote ausgesprochen hoch; sie lag bei der Erstbefragung bei 95 vH, bei der Zweitbefragung bei 97 vH und bei der Drittbefragung wieder bei 95 vH.

Sowohl die Frauen, die bei der Erstbefragung aus den genannten Gründen nicht angeschrieben werden konnten, als auch die Frauen, die bei der Erstbefragung die Teilnahme verweigerten, werden als „qualitätsneutrale Ausfälle“ behandelt, weil keine Hinweise dafür vorliegen, daß unter ihnen eine bestimmte Gruppe, z.B. Abbrecherinnen, überproportional vertreten ist. Es kann davon ausgegangen werden, daß eine Nichtberücksichtigung dieser Berufsrückkehrerinnen die Aussagen nicht verzerrt. Anders wird dies bei den Frauen bewertet, die zwar an der Erstbefragung teilgenommen haben, dann aber die Beantwortung des zweiten oder des dritten Fragebogens verweigerten. Hier sind nach unseren Erkenntnissen Abbrecherinnen bzw. Frauen, die den Arbeitgeber gewechselt haben, überproportional vertreten. Eine Nichtbeachtung dieser Berufsrückkehrerinnen würde somit die Stichprobe ver-

⁴⁹ 1993 wurden nur noch Bewilligungen für Maßnahmen ausgesprochen, die spätestens am 30.06.1993 beginnen sollten.

zerren, sie sind deshalb in der Basis der Auswertungen enthalten.

Von den Betrieben konnten in der Erstbefragung drei Betriebe nicht angeschrieben werden, weil die Maßnahme kurz nach Beginn abgebrochen wurde. Dies wird wie bei den Frauen als „qualitätsneutraler Ausfall“ betrachtet. Von den angeschriebenen 154 Betrieben konnten Angaben über 189 Berufsrückkehrerinnen erhoben werden. Aus der ersten Betriebsbefragung liegen somit über mehr Frauen Informationen vor als aus der Befragung der Berufsrück-

kehrerinnen. Dies gilt auch für die Zweitbefragung. Hier hat ein Betrieb die Antwort verweigert, und es liegen Informationen über 179 Frauen vor. In der Drittbefragung haben zwei Arbeitgeber nicht geantwortet. Bei den Antwortverweigerungen der Zweit- und Drittbefragung kann vermutet werden, daß es sich um Betriebe handelt, die mit dem Modellprogramm und/oder ihrer neuen Mitarbeiterin nicht zufrieden waren. Diese Betriebe sind in die Basis der Auswertungen einbezogen, um eine Stichprobenverzerrung zu vermeiden.

Literaturverzeichnis

- Behringer, Friederike, Erika Schulz* (1992): Ungenutzte Beschäftigungsmöglichkeiten für Berufsrückkehrerinnen. In: Wochenbericht des DIW 33, S. 397 ff.
- Braemer, Gudrun* (1993): Lebensplanung junger Frauen — Veränderungen der Zielgruppe für Rückkehrmodelle. In: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (Hrsg.): Berufliche Orientierung und Qualifizierung von Frauen. Bausteine zum Beschäftigungseinstieg. Hannover. S. 42 ff.
- Bundesanstalt für Arbeit* (1994): Frauenarbeitsmarktreport. Nürnberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend* (1990): Richtlinien des Bundesministeriums für Frauen und Jugend für die Vergabe von Einarbeitungszuschüssen zur Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben nach der Familienphase (Einarbeitungszuschüsse zur Wiedereingliederung von Frauen — RL EZ/Wi) vom 26. September 1989 in der geänderten Fassung vom 1.11.1990.
- Engelbrech, Gerhard* (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen. Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: MittAB 2, S. 188 ff.
- Engelbrech, Gerhard* (1989): Erfahrungen von Frauen an der „dritten Schwelle“. Schwierigkeiten bei der beruflichen Wiedereingliederung aus Sicht der Frauen. In: MittAB 1, S. 100 ff.
- Engelbrech, Gerhard* (1993a): Immer mehr Frauen nehmen nach einer Unterbrechung wieder eine Beschäftigung auf. In: IAB-Kurzbericht 8.
- Engelbrech, Gerhard* (1993b): Geschlechtsspezifisches Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe und Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Frauen. In: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (Hrsg.): Berufliche Orientierung und Qualifizierung von Frauen. Bausteine zum Beschäftigungseinstieg. Hannover. S. 21 ff.
- Institut für praxisorientierte Sozialforschung (IPOS)* (1992): Gleichberechtigung von Frauen und Männern — Wirklichkeit und Einstellungen in der Bevölkerung. In: Schriftenreihe des Bundesministers für Frauen und Jugend, Band 7. Stuttgart, Berlin, Köln.
- Kasmann, Elke, Lisa Sommer*: „Ich bin stolz, daß ich wieder arbeite!“ Berufsrückkehrerinnen in Pflegeberufen. ISAB-Bericht aus Forschung und Praxis Nr. 26, Köln, Leipzig, o.J.
- Kirner, Ellen, Erika Schulz* (1992a): Unterbrochene Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern. In: Wochenbericht des DIW 19, S. 249 ff.
- Kirner, Ellen, Erika Schulz* (1992b): Das „Drei-Phasen-Modell“ der Erwerbsbeteiligung von Frauen - Begründung, Norm und empirische Relevanz. In: Notburga Ott und Gert Wagner (Hrsg.): Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch. Sonderheft Nr. 148 des DIW. Berlin. S. 17 ff.
- Krüger, Dorothea* (1984): Trends und Tendenzen in der häuslichen Arbeitsteilung unter rollentheoretischer Perspektive. In: Rosemarie Nave-Herz (Hrsg.): Familiäre Veränderungen seit 1950. Eine empirische Studie. Oldenburg, S. 176 ff.
- Kutzner, Edelgard u.a.* (1994): Förderung von Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben. Evaluation modellhafter arbeitsmarktpolitischer Projekte des Programms „Erprobung neuer Wege der Arbeitsmarktpolitik Teil II“. SFS Beiträge aus der Forschung, Bd. 71, Dortmund 1994.
- Nieter, Ulrike, Monika Maria Lehmann* (1990): Frauen-Vision einer neuen Unternehmenskultur. In: Personalwirtschaft, Heft 11, S. 18 ff.
- Parmentier, Klaus, Hans-Joachim Schade, Franziska Schreyer* (1993): Berufsspezifische Struktur- und Entwicklungsdaten 1980 – 1991. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 60. Nürnberg.
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel* (1993): Zehn Jahre Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Nr 1/2, S. 27 ff.
- Stille, Frank* (1988): Strukturverschiebungen zwischen sekundärem und tertiärem Sektor. In: Strukturhefte des DIW, Heft 103. Berlin.
- Stille, Frank* (1989): Bestands- und Entwicklungsdaten zur Struktur des Arbeitsmarktes unter besonderer Berücksichtigung von Frauenarbeitsplätzen. In: Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Materialien zur Frauennpolitik IV. Bonn.
- Wissenschaftlicher Beirat für Frauenpolitik beim Bundesministerium für Frauen und Jugend* (1993): Frauen im mittleren Alter. Lebenslagen der Geburtskohorten von 1935 bis 1950 in den alten und neuen Bundesländern. In: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauen und Jugend, Band 13. Stuttgart, Berlin, Köln.

Zusammenfassung

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familienphase

Die Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben nach Zeiten ausschließlicher Familientätigkeit wird seit 1990 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Hilfe von Einarbeitungszuschüssen gefördert. Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung hat das DIW die am Modellprogramm beteiligten Berufsrückkehrerinnen und Arbeitgeber über ihre Einschätzung zum Verlauf des Wiedereinstiegs und ihrer Zufriedenheit befragt.

Sowohl aus der Sicht der Frauen als auch der Arbeitgeber ist die berufliche Wiedereingliederung in der Mehrzahl der Fälle erfolgreich gelungen:

- Gut die Hälfte der Berufsrückkehrerinnen ist mit ihrer beruflichen und privaten Situation voll zufrieden, rund ein Drittel ist teilweise zufrieden und lediglich jede siebente hatte ernsthafte Probleme. Dennoch übt jede fünfte Frau Tätigkeiten mit geringem fachlichen Anspruchsniveau aus.
- Nach Meinung der Arbeitgeber ist zwei Dritteln der Frauen der berufliche Wiedereinstieg voll, weiteren 10 vH teilweise gelungen. Jede fünfte Frau hatte zwar ihren ursprünglichen Einarbeitungsbetrieb verlassen. Doch auch für diese Frauen liegen für 40 vH grundsätzlich positive Einschätzungen des Modellprogramms vor.

Summary

Reentry of Women into the Labour Force

To support the reentry of women into the labour force after a break for child-raising (family phase) the federal ministry of family, senior, women and youth gives wage subsidies to employers who train or retrain the women for their job. The DIW accompanies this program scientifically since its start in 1990. The course of and the satisfaction with the reintegration into work were subjects of a longitudinal survey of the women and the employers taking part in the program.

The women as well as the employers evaluate the reentry in the labour force as being successful in most of the cases:

- More than the half of the women are (fully) satisfied with their new work and are able to reconcile job and family. Round a third of the women are not fully satisfied and only any seventh had serious problems. But any fifth had a not qualified job.
- In the view of the employers two of three women had a completely successful reintegration into the job, another ten percent had a partial successful reentry. Any fifth woman had left her employer. But even for these women 40 percent of the employers have a generally positive estimation of the program.