

Engelbrech, Gerhard; Jungkunst, Maria

Research Report

Erziehungsurlaub: Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?

IAB-Kurzbericht, No. 11/2001

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Engelbrech, Gerhard; Jungkunst, Maria (2001) : Erziehungsurlaub: Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?, IAB-Kurzbericht, No. 11/2001, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158108>

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.

Ausgabe Nr. 11 / 20.6.2001

In aller Kürze

- Durch die Verlängerung des Erziehungsurlaubs auf 3 Jahre hat sich sowohl das Verhalten junger Mütter als auch das der Betriebe verändert.
- Über zwei Drittel aller Frauen (in Ost wie West) treten nach der Geburt ihres Kindes einen Erziehungsurlaub an. Drei Jahre später sind bereits 78% (Ost) bzw. 59% (West) wieder erwerbstätig.
- Die höhere Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen zeigt sich auch daran, dass sie ihren Erziehungsurlaub früher beenden als westdeutsche und häufiger arbeitslos gemeldet sind (Ost: 21%, West: 16%).
- Frauen, denen die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gelang, sind überwiegend auf adäquaten Arbeitsplätzen oder sogar in einer besseren Arbeitsituation beschäftigt – auch wenn sie den Betrieb gewechselt haben.
- Um Beschäftigungspotenziale über den Erziehungsurlaub hinaus zu sichern und Dequalifizierung zu vermeiden, sind die Betriebe zunehmend bestrebt, den Kontakt zu ihren Mitarbeiterinnen zu intensivieren und betriebsspezifische Weiterbildung anzubieten.
- Sowohl Teilzeit- als auch Qualifizierungsangebote scheitern jedoch während des Erziehungsurlaubs oft an fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Trotzdem sehen wiedereingegliederte Frauen solche Angebote als hilfreich an.

Autor/in

Gerhard Engelbrech
Maria Jungkunst

Erziehungsurlaub

Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?

Die Kontakte zum alten Betrieb sind nicht leicht zu halten; nach der Unterbrechung werden die Frauen oft arbeitslos

Zum 1.1.1992 wurde das Erziehungsgeldgesetz neu gefasst¹: Der Erziehungsurlaub verlängerte sich auf drei Jahre, die anschließende Weiterbeschäftigung im Betrieb wurde garantiert. Um die Wirkungen dieser Änderungen zu erfassen, wurde im Jahre 2000 im Auftrag des IAB eine telefonische Erhebung bei 3000 west- und ostdeutschen Frauen mit (mindestens) einem nach 1991 geborenen Kind durchgeführt. Männer wurden wegen ihres geringen Anteils am Erziehungsurlaub in diese Erhebung nicht einbezogen. Ein Schwerpunkt der Analyse war, die Folgen des neuen Gesetzes auf die Dauer des Erziehungsurlaubs und den Qualifikationserhalt von Müttern während der Unterbrechung darzustellen.

Mit der Neuregelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes soll eine hohe Erwerbstätigkeit von Frauen, die Gleichstellung von Mann und Frau, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Förderung flexibler Arbeitszeiten angestrebt werden². Tatsächlich befanden sich nach der Neuregelung im Westen prozentual mehr Frauen mit Kleinkindern in einem längeren Erziehungsurlaub und weniger im Berufsleben als in den 80er Jahren. Insgesamt begannen in West- und Ostdeutschland gut zwei Drittel der berufstätigen Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes 1996/97 einen Erziehungsurlaub.

Auswirkungen der dreijährigen Elternzeit

Vor allem bei längeren Unterbrechungsphasen besteht u.a. die Gefahr, dass zusätzliche Probleme für die betriebliche Personalplanung entstehen. Auch sind in diesen Fällen wegen Dequalifizierungsprozessen die Investitionen in das Humankapital von Frauen weniger ertragreich. Weiterhin kann die stärkere Förderung individueller Kinderbetreuung im Rahmen

des längeren Erziehungsurlaubs tradiertes Rollenverhalten verfestigen.

Insbesondere bei qualifizierten Frauen reagieren Betriebe unterschiedlich auf die Ausfallzeit des Erziehungsurlaubs. So zeigen neuere Fallstudien, dass vor allem junge expandierende mittelständische Betriebe versuchen, den Kontakt zu diesen Mitarbeiterinnen während der Unterbrechung mit individuell zugeschnittenen, flexiblen Hilfen aufrecht zu erhalten. Ziel ist dabei, die Ausfallzeiten möglichst gering zu halten. Großbetriebe mit stabiler Beschäftigtenzahl stellen bei längeren Unterbrechungszeiten häufig unbefristet Ersatzkräfte ein oder übernehmen zusätzlich Auszubildende. Anders verhalten sich zum Teil Betriebe, die von konjunkturell oder strukturell bedingtem Personalabbau betroffen sind: Diesen kommt der Erziehungsurlaub häufig als Puffer gelegen, um Stellen sozialverträglich einzusparen.

¹ Zum 1.1.2001 trat eine weitere Novellierung des Gesetzes in Kraft, die u.a. eine Erhöhung der wöchentlichen Beschäftigungszeiten während der „Elternzeit“ von 19 auf bis zu 30 Stunden ermöglicht.

² iwd-Kurzbericht Nr.36, 1995.

Tatsächlich arbeiteten sechs von zehn der westdeutschen und gut drei Viertel der ostdeutschen Erziehungsurlauberinnen drei Jahre nach Geburt eines Kindes³ wieder – im Westen überwiegend in Teilzeit und im Osten in Vollzeit (vgl. **Abbildung 1**). Trotz Wiederbeschäftigungsgarantie war zu diesem Zeitpunkt aber auch etwa jede sechste ehemals berufstätige Frau arbeitslos und überwiegend auch beim Arbeitsamt gemeldet. Wegen der schlechteren Arbeitsmarktsituation und stärkeren Erwerbsorientierung lag der Anteil mit 21% im Osten höher als im Westen (16%)⁴.

Dauer und Bewertung des Erziehungsurlaubs

Zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2000 waren knapp drei von vier Frauen mit einem Kind, das jünger als ein Jahr war, im Erziehungsurlaub. Im Osten lag – bei prozentual mehr Haushalten mit niedrigerem Einkommen und längerem Anspruch auf Erziehungsgeld – der Anteil der Erziehungsurlauberinnen mit 79% höher als im Westen (69%). Dies änderte sich mit älteren Kindern: Mit einem ein Jahr alten Kind waren zum Erhebungszeitpunkt 51% der westdeutschen, aber nur noch 36% der ostdeutschen Frauen im Erziehungsurlaub. Diese Tendenz setzte sich fort: Mit einem zwei Jahre alten Kind lag der Anteil im Jahr 2000 bei 41% bzw. 14% (**Abbildung 2**).

Abbildung 2

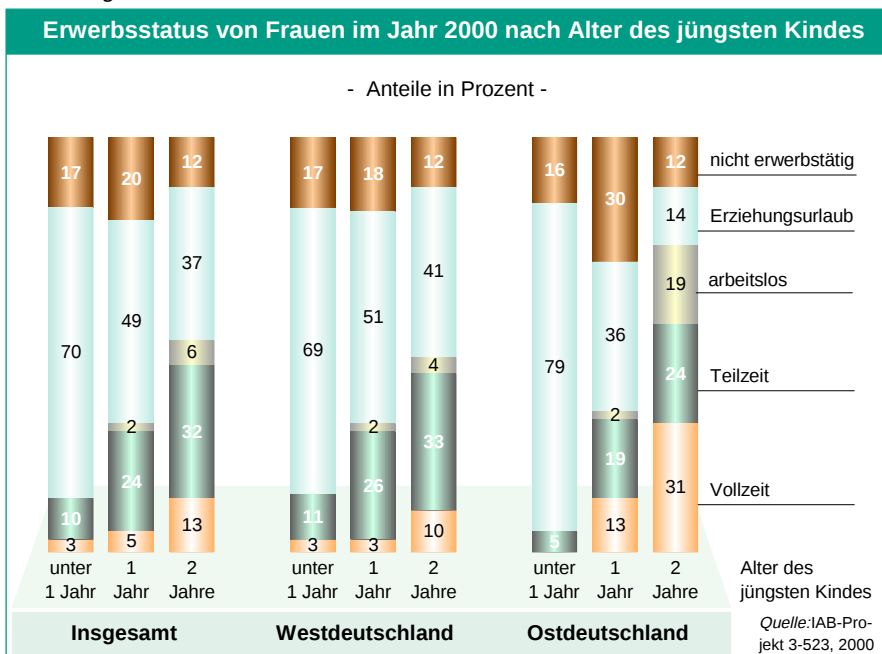
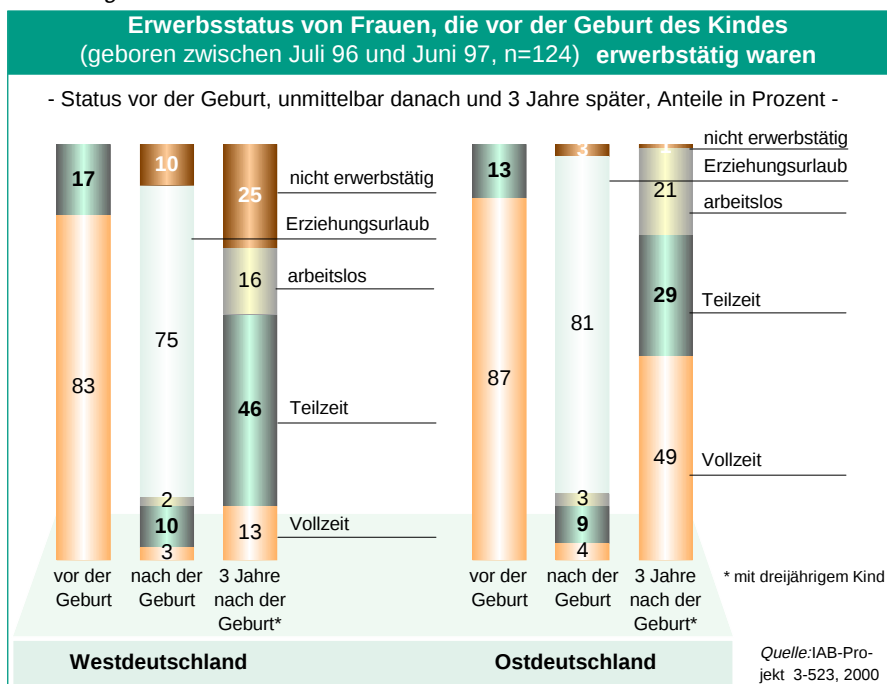


Abbildung 1



Frauen im Erziehungsurlaub

Die Dauer des Erziehungsurlaubs hat sich zwar in Westdeutschland seit 1995 verringert, liegt aber immer noch höher als im Osten. Während im Jahr 2000 knapp jede siebte westdeutsche Frau im Erziehungsurlaub diesen länger als drei Jahre unterbrechen wollte oder die Dauer noch nicht wusste, waren dies im Osten lediglich 3% aller Erziehungsurlauberinnen (**Tabelle 1**). Ostdeutsche Frauen wollen auch den dreijährigen Anspruch auf Erziehungsurlaub in geringerem

Umfang ausschöpfen: Mit 14% beabsichtigen sie mehr als dreimal so häufig wie im Westen (4%), ihren Erziehungsurlaub weniger als ein Jahr in Anspruch zu nehmen. Die größere Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen bestand trotz ihres höheren Anteils an Leistungsempfängerinnen fort: So bezogen nur gut die Hälfte der westdeutschen, aber mehr als vier Fünftel der ostdeutschen Erziehungsurlauberinnen Bundes- oder Landeserziehungsgeld. 1995 waren dies noch 76% bzw. 92%.⁵

Bei insgesamt schlechterer Arbeitsmarktsituation beabsichtigen mehr ostdeutsche als westdeutsche Frauen ihre Berufstätigkeit nach dem Erziehungsurlaub wieder im alten Betrieb aufzunehmen. Dennoch wollte im Westen jede vierte Frau nach dem Erziehungsurlaub kündigen oder wusste es noch nicht. Das waren knapp doppelt so viele wie im

³ Frauen mit einem Kind, das zwischen Juli 1996 und Juni 1997 geboren wurde und zum Erhebungszeitpunkt 3 Jahre alt war.

⁴ Differenziertere Ergebnisse zum Statusvergleich vor und nach dem Erziehungsurlaub: Beckmann P., Kurtz B.,

⁵ Engelbrech G., Gruber H., Jungkunst M., 1997: Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Heft 1, Nürnberg.

Tabelle 1

Frauen im Erziehungsurlaub ^{*)} im Jahr 2000 nach ausgewählten Merkmalen		
- Verteilung in % -		
Merkmale	West (N=308)	Ost (N=292)
Voraussichtliche Dauer des Erziehungsurlaubs		
bis 1 Jahr	4	14
1 bis 2 Jahre	15	38
2 bis 3 Jahre	66	45
mehr als 3 Jahre	12	2
weiß noch nicht	3	1
	100	100
Finanzielle Unterstützung (ohne Kindergeld)		
Bundes- und Landeserziehungsgeld	55	82
nichts davon	45	18
	100	100
Kündigungsabsicht nach Ablauf des Erziehungsurlaubs		
ja	16	10
nein	75	87
weiß noch nicht	9	3
	100	100
Gewünschte Arbeitszeit nach dem Erziehungsurlaub		
gleiche Stundenzahl	20	37
geringere Stundenzahl	80	63
	100	100

*) ohne Erziehungsurlauberinnen, die zum Befragungszeitpunkt bis zu 19 Stunden berufstätig waren

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000

Osten (13%). Vor allem im Westen nahm weiterhin der Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit im Anschluss an den Erziehungsurlaub zu: 80% der westdeutschen Frauen gaben an (ostdeutsche Frauen 63%), dass sie ihre Stundenzahl gegenüber früher verringern wollen. Während damit der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung im Westen seit 1995 (73%) zunahm, blieben die Arbeitszeitpräferenzen im Osten unverändert.

• Wiedereingegliederte Frauen

Die Mehrzahl der zum Erhebungszeitpunkt 2000 erfolgreich wiedereingegliederten Frauen würden rückblickend wieder genauso lange im Erziehungsurlaub bleiben. Vor allem bei ostdeutschen Frauen mit faktisch kürzerer Unterbrechung zeigte sich aber auch, dass sie aus heutiger Sicht den Erziehungsurlaub verlängern würden (**Tabelle 2**).

Drei von zehn Frauen im Westen und zwei von zehn Frauen im Osten nahmen ihre Beschäftigung nicht im alten, sondern in einem anderen Betrieb auf. Obwohl nach der Rückkehr in den Beruf

häufiger Teilzeit gearbeitet wird, gelang die Wiedereingliederung überwiegend auf einem adäquaten Arbeitsplatz. Ähnlich wie zum Erhebungszeitpunkt 1995 nahmen im Westen zwei Drittel und im Osten drei Viertel der erfolgreich wiedereingegliederten Frauen ihre Beschäftigung wieder auf der alten oder einer gleichwertigen Stelle auf. Selbst wenn nach dem Erziehungsurlaub nicht mehr auf dem alten Platz weitergearbeitet werden konnte, wurde meist eine Verschlechterung der beruflichen Situation vermieden: So gab die Mehrzahl der erfolgreichen west- und ostdeutschen Berufsrückkehrerinnen keine Veränderung ihrer beruflichen Stellung, der Lage des Arbeitswe-

ges, der Attraktivität der Tätigkeit und der beruflichen Position an. Kam es zu Veränderungen, so gingen diese eher in die positive als in die negative Richtung (**Tabelle 3, Seite 4**).

Tabelle 2

Nach dem Erziehungsurlaub ^{*)} wieder berufstätige Frauen nach ausgewählten Merkmalen		
- Verteilung in % -		
Merkmale	West (N=316)	Ost (N=472)
Dauer des Erziehungsurlaubs aus heutiger Sicht		
genauso lang	69	62
verkürzen	5	6
verlängern	18	27
berufstätig bleiben	8	5
	100	100
Wiederaufnahme der Beschäftigung im alten Betrieb		
ja	69	79
nein, in einem anderen Betrieb	31	21
	100	100
Stelle		
besser	21	17
gleichwertig	28	24
schlechter	14	8
gleiche Stelle	37	51
	100	100

*) Aufnahme 1992

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000

Qualifizierung während des Erziehungsurlaubs

Angesichts der Diskussion über zunehmenden Fachkräftemangel einerseits und in Erwartung eines steigenden Arbeitsangebots für Frauen⁶ andererseits wird es für Betriebe stärker als in der Vergangenheit erforderlich, sich vorhandene weibliche Beschäftigungspotenziale auch über den Erziehungsurlaub hinaus zu sichern und die Qualifikation der Frauen zu erhalten. Dabei hat sich gezeigt, dass vor allem betriebspezifische Weiterbildung sowie Kontakte zum Beruf und Betrieb aus Sicht der Praxis dazu beitragen können, bei anspruchsvollen Tätigkeiten Dequalifizierung zu vermeiden⁷.

• Frauen im Erziehungsurlaub

Bereits mit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs zum 1.1.1992 war es möglich, während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeittätigkeit von bis zu 19 Stunden wöchentlich auszuüben. Tatsächlich machte im Jahr 2000 lediglich jede zehnte westdeutsche und gut jede zwanzigste ostdeutsche Erziehungsurlauberin davon Gebrauch. 1995 war es knapp ein Fünftel. Die geringe Aufnah-

⁶ Engelbrech G., Jungkunst M., 1999: Die Zukunft der Frauenbeschäftigung: Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2000. IAB-Werkstattbericht Nr. 20, Nürnberg. Engelbrech G., Jungkunst M., 2000: Arbeitsperspektiven bis 2010 – Auch im Osten werden Frauen im Strukturwandel gewinnen, IAB-Kurzbericht Nr. 11, Nürnberg.

⁷ Engelbrech G., 1994: Die Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben im Konflikt zwischen Humankapitalverwertung und vorsorglicher betrieblicher Personalpolitik. S. 852-875, in: Beckmann, P./Engelbrech, G. (Hrsg.), Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? – Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, in: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 179, Nürnberg.

Tabelle 3

Nach dem Erziehungsurlaub auf einer anderen Stelle beschäftigte Frauen nach beruflichen Veränderungen		
- Verteilung in % -		
Vergleich der Berufstätigkeit unmittelbar vor und nach dem Erziehungsurlaub	West (N=197)	Ost (N=229)
Verdienst		
höher	16	34
gleich viel	37	42
weniger	47	24
	100	100
Arbeitsweg		
kürzer	30	22
gleich lang	53	61
länger	17	17
	100	100
Tätigkeit		
interessanter	29	28
gleichwertig	54	66
weniger interessant	17	6
	100	100
Berufliche Position		
höher	22	21
gleichwertig	58	69
niedriger	20	10
	100	100
Arbeitsbelastung		
größer	31	41
gleich groß	44	51
geringer	25	8
	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000

me einer Teilzeitarbeit lag weniger an den fehlenden Teilzeitplätzen in den Betrieben. Insgesamt hätte gut jede zweite Frau im Erziehungsurlaub die Möglichkeit gehabt, nebenbei zu arbeiten (**Tabelle 4** auf Seite 5). Vor allem in Ostdeutschland wurde das zunehmende Angebot der Betriebe an Teilzeitarbeit nur von einem kleinen Teil der Erziehungsurlauberinnen in Anspruch genommen. Wobei sich Frauen mit Kleinkindern häufig Teilzeitarbeit wünschen, diese aber auf Grund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht realisierbar ist.⁸

Nach wie vor wurde berufliche Weiterbildung für Erziehungsurlauberinnen von der überwiegenden Zahl der Frauen als nützlich eingestuft. Zum Befragungszeitpunkt hatte aber weniger als jede zehnte Erziehungsurlauberin in Ost und West daran teilgenommen. Ähnlich wie

beim Teilzeitangebot lag die geringe Beteiligung an Weiterbildung nur zum Teil am unzureichenden Angebot der Betriebe, sondern häufig an Problemen der Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung. Denn mit betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten für mehr als jede sechste ost- und westdeutsche Frau während bzw. für gut jede vierte Frau nach dem Erziehungsurlaub hätten mehr Frauen eine Weiterbildung aufnehmen können als dies tatsächlich der Fall war. Immerhin sind mit dem vorhandenen Angebot gute Voraussetzungen dafür gegeben, dass die noch geplanten Weiterbildungsaktivitäten umgesetzt werden können. Im Vergleich zur Teilnahme an Weiterbildung kam es mit 20% im Westen und 11% im Osten häufiger als 1995 (12% bzw. 2%) im Erziehungsurlaubs über gelegentliche Beschäftigung zu Kontakten mit dem Betrieb.

Tabelle 5

Wieder berufstätige Frauen nach Betriebskontakten während des Erziehungsurlaubs		
- Verteilung in % -		
Merkmale	West (N=316)	Ost (N=472)
Betriebliche Weiterbildungsangebote		
während des Erziehungsurlaubs	8	4
nach dem Erziehungsurlaub	15	19
während und nach dem Erzieh.-urlaub	8	10
keine	69	67
	100	100
Spezifische Weiterbildungsangebote sind hilfreich		
ja	94	90
nein	6	10
	100	100
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen		
ja	31	41
nein	69	59
	100	100
Kontakt zum Betrieb		
gelegentlich gearbeitet	30	22
gar nicht gearbeitet	70	78
	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000

Insgesamt waren zwar weniger Frauen als es vom betrieblichen Angebot möglich wäre während des Erziehungsurlaubs aktiv, um auf dem Laufenden zu bleiben. Dennoch ist ihre Beteiligung an allen Maßnahmen im Vergleich zu 1995 gestiegen. Dabei kam ihnen zu Gute, dass sie mit 17% im Westen und mit 10% im Osten häufiger als vor fünf Jahren auf eine Unterstützung der Betriebe bei der Kinderbetreuung zurückgreifen konnten.

• Wiedereingegliederte Frauen

Ähnlich wie die gegenwärtigen Erziehungsurlauberinnen sehen nahezu alle wiedereingegliederten Frauen rückblickend besondere Weiterbildungsmaßnahmen während oder nach der Unterbrechung als hilfreich an. Tatsächlich gab es für 16% der erfolgreich wiedereingegliederten westdeutschen und 14% der ostdeutschen Frauen während und für 23% bzw. 29% nach dem Erziehungsurlaub Weiterbildungsangebote vom Betrieb (**Tabelle 5**). Zwar hatten auch wiedereingegliederte westdeutsche Frauen in geringerem Umfang an einer Maßnahme teilgenommen als dies von betrieblicher Seite möglich gewesen wäre. Doch versuchte mit drei von zehn Frauen im Westen und vier von zehn im Osten ein nicht unerheblicher Anteil während

des Erziehungsurlaubs durch Weiterbildung auf dem Laufenden zu bleiben. Ähnliches gilt für die Kontakte zum Betrieb, die 30% der westdeutschen und 22% der ostdeutschen Frauen durch gelegentliche Arbeiten während des Erziehungsurlaubs pflegten bzw. pflegen konnten.

⁸ Engelbrech G., Jungkunst M., Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?, IAB-Kurzbericht Nr. 7 vom 12.4.2001, Nürnberg.

Tabelle 4

Frauen im Erziehungsurlaub ^{*)} 1995 und 2000 nach betrieblichen Rahmenbedingungen				
- Verteilung in % -				
Merkmale	West		Ost	
	1995 (N=186)	2000 (N=308)	1995 (N=85)	2000 (N=292)
Berufstätigkeit während des Erziehungsurlaubs				
ja, früher	12	20	2	11
nein, aber plane ich	5	13	7	10
nein, plane ich nicht	83	67	91	79
	100	100	100	100
Möglichkeiten von Teilzeittätigkeit im Betrieb				
ja	44	53	18	47
nein	40	43	62	45
weiß nicht	16	4	20	8
	100	100	100	100
Spezifische Weiterbildungsangebote wären hilfreich				
ja, während des Erziehungsurlaubs	36	57	41	45
ja, nach dem Erziehungsurlaub	41	36	39	41
nein	9	6	13	12
weiß nicht	14	1	7	2
	100	100	100	100
Weiterbildung während des Erziehungsurlaubs				
ja, derzeit oder früher	8	9	4	8
ja, plane ich	11	20	14	14
nein	81	71	82	78
	100	100	100	100
Weiterbildungsangebote im Betrieb				
während des Erziehungsurlaubs	3	5	1	5
nach dem Erziehungsurlaub	12	15	9	16
sowohl während als auch nach dem Erzieh.-urlaub	11	10	1	11
weder noch	57	65	55	62
weiß nicht	17	5	34	6
	100	100	100	100
Kinderbetreuungsangebote im Betrieb				
Betriebskindergarten	7	10	4	3
anderweitige betriebliche Unterstützung	5	7	2	7
keine betriebliche Unterstützung	88	83	94	90
	100	100	100	100

*) ohne Erziehungsurlauberinnen, die zum Befragungszeitpunkt bis zu 19 Stunden berufstätig waren

Quelle: IAB-Projekte 3-466, 1995; 3-523, 2000

Fazit

➤ Drei Jahre nach der Geburt des ersten Kindes befanden sich sechs von zehn der westdeutschen, aber knapp acht von zehn der ostdeutschen Mütter wieder in Beschäftigung. Auch trotz gesetzlich geregelter Weiterbeschäftigungsgarantie konnte aber Arbeitslosigkeit im Anschluss an den Erziehungsurlaub oft nicht verhindert werden.

➤ Der überwiegende Teil der Frauen kehrte wieder auf ihren alten oder auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurück. Selbst wenn die Rückkehr auf ei-

nem anderen Arbeitsplatz erfolgte, kam es per Saldo nicht zur Verschlechterung der beruflichen Situation.

➤ Westdeutsche Frauen waren länger im Erziehungsurlaub als ostdeutsche Frauen. Aus retrospektiver Sicht würden aber auch im Osten Frauen ihren Erziehungsurlaub weiter ausdehnen.

➤ Insgesamt haben sich die betrieblichen Teilzeit- und Weiterbildungsangebote im Erziehungsurlaub erhöht. Auch bei verbesserten Kinderbetreuungs-möglichkeiten konnten aber die vorhandenen Angebote nach wie vor nicht voll genutzt werden.

➤ Zwar nahm seit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs im Jahr 1992 die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kleinkindern im Vergleich zu früher zunächst ab. Bei verbesserten Rahmenbedingungen für die Rückkehr in den Beruf sind aber im Jahr 2000 mit 50% mehr Frauen mit drei bis unter sechsjährigen Kindern erwerbstätig als noch 1986 (38%).

Wegen betrieblicher Veränderungen sowie individueller Gründe bedeutet jedoch das Ende des Erziehungsurlaubs eben oft auch Arbeitslosigkeit und damit einen unfreiwilligen Karriereeinschnitt für Frauen.

Die letzten Ausgaben des **IABKurzbericht** im Überblick

- Nr 15 BIBB/IAB-Erhebung
31.10.00 **„Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten**
- Nr. 16 Ländervergleich Dänemark – Deutschland
6.12.00 **Erosion oder Renaissance der Normalarbeit?**
- Nr. 17 Beschäftigung im Strukturwandel
28.12.00 **Sättigungstendenzen in einer veränderten Bürolandschaft**
- Nr. 1 Bundesrepublik Deutschland
14.2.01 **Der Arbeitsmarkt im Jahr 2001**
- Nr. 2 Arbeitsmarktanalyse
16.2.01 **Alleinerziehende Frauen haben besondere Beschäftigungsprobleme**
- Nr. 3 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil I
20.2.01 **Arbeitsvolumen steigt wieder dank mehr Beschäftigung**
- Nr. 4 Arbeitszeit und Arbeitsvolumen – Teil II
21.2.01 **Arbeitszeitkonten stabilisieren die Beschäftigung**
- Nr. 5 Existenzgründungen
28.3.01 **Das Geheimnis des Erfolges**
- Nr. 6 Immigrationspolitik Schweiz
30.3.01 **Selbst im Lande Tells gab's keinen „goldenen Schuss“**
Gleichwohl kann die Diskussion um neue Zuwanderungsregeln für Deutschland von den Erfahrungen dort profitieren
- Nr. 7 Erwerbsbeteiligung von Frauen
12.4.01 **Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?**
Die meisten ost- wie westdeutschen Mütter wünschen sich, dass ein Partner voll und der andere Teilzeit arbeitet
- Nr. 8 Bildungsexpansion in Westdeutschland
18.4.01 **Stillstand ist Rückschritt**
Wirtschaftlicher und demographischer Wandel erfordern einen neuen Anlauf in den Bildungsanstrengungen auf allen Ebenen
- Nr. 9 Mitarbeiterbeteiligung
30.5.01 **Ein Weg zu höherer Produktivität**
Besonders in Westdeutschland liegt die Wertschöpfung in Beteiligungsbetrieben deutlich über dem Durchschnitt
- Nr. 10 Erwerbstätigkeit von Frauen
15.6.01 **Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel**
Nur mit abgestimmten Angeboten lässt sich das weibliche Arbeitskräftepotenzial noch weiter erschließen

Die Reihe **IABKurzbericht** gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre „**Veröffentlichungen**“ des IAB (Tel. 0911/179-3025).

IABKurzbericht

Nr. 11 / 20.6.2001

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung

Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung

Hausdruckerei der BA

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:

<http://www.iab.de>

Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an

Gerhard Engelbrech, Tel. 0911/179-3073
Maria Jungkunst, Tel. 0911/179-3062

ISSN 0942-167X