

Dörthe Jung
Unternehmensberatung

Vielfalt im beruflichen Wiedereinstieg

Ergebnisse der Intensivinterviews mit Teilnehmerinnen des
Hessischen Landesprogramms „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“
im Rahmen der Evaluation

Dipl. Soz. Dörthe Jung





Gefördert aus Mitteln des Hessischen Sozialministeriums und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds

Die Verantwortung für den Inhalt des Berichts „Vielfalt im beruflichen Wiedereinstieg“ liegt bei der Autorin.

Evaluation von *NeW*- Netzwerk Wiedereinstieg

Dörthe Jung Unternehmensberatung
Hamburger Allee 96
60486 Frankfurt
www.doerthejung-consult.com
info@doerthejung-consult.com

Dörthe Jung
Unternehmensberatung

1	Vorbemerkung	3
2	Ergebnisse auf einen Blick	5
3	Methodisches Vorgehen	9
3.1	Auswahlkriterien – Muster von Erwerbsverläufen	9
3.2	Leitfaden gestützte Interviews.....	10
4	Unterschiedliche Muster und Besonderheiten von Erwerbs-verläufen	10
4.1	Bedeutung der Erwerbstätigkeit vor und nach der Familienphase	10
4.1.1	„Deshalb war das auch dieses Zufriedenstellende: immer einen Schritt weiter zu kommen“ - sehr gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen mit kurzen und längeren Erwerbsunterbrechungen	11
4.1.2	„Das war eine wunderschöne Arbeitszeit“ – Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie	12
4.1.3	„Ich wollte mal Kapitän zur großer Fahrt werden“ - Patchworkerinnen	13
4.1.4	„Weil ich mich von meinem Mann getrennt habe und heute in einer ganz anderen finanziellen Situation bin“ - Alleinerziehende Frauen.....	14
5	Motive für kürzere und längere Erwerbspausen.....	15
5.1	Qualifizierte Wiedereinstiegenderinnen mit kurzer und längerer Erwerbs-pause	15
5.2	Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie	16
5.3	Patchworkerinnen	16
6	Szenarien des beruflichen Wiedereinstiegs.....	17
6.1	„Normal ist es nicht, in meiner Position einen Teilzeitjob zu bekommen“- sehr qualifizierte Wiedereinsteigerinnen	17
6.2	„Ich habe auch keine Bedenken, dass ich einen Job finden“ - Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie	19
6.3	„Ich weiß halt im Moment nicht, wo die Reise hingeht“ - Patchworkerinnen	20
6.4	„Jetzt möchte ich das gerne mal anpacken“ - Alleinerziehende	21
6.5	„Ja, das ist sehr deprimierend so zu Hause, so unterfordert zu sein“ - Qualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte	22
7	Typenübergreifende Besonderheiten in Erwerbsverläufen und Wiedereinstiegsprozessen	24
7.1	Berufsspezifische Einstiegschancen und Hemmnisse im beruflichen Wiedereinstieg.....	24
7.1.1	Klassischer Frauenberuf als Türöffner für den Wiedereinstieg.....	25

7.1.2	Hochqualifizierte Tätigkeitsbereiche als Qoutsourcer für Wiedereinsteigerinnen - Karrierestop Nummer 1: der Wunsch nach Teilzeitarbeit.....	25
7.2	Verlust von Qualifikationsbewusstsein, Anerkennung und Einkommen	28
7.3	Der Traum von einer zufriedenstellenden Balance von Beruf und Familie	30
7.4	Klassische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern weiterhin dominant	31
8	Familienorientierte Unternehmenspolitik.....	32
8.1	Bedeutung des familienfreundlichen Unternehmens vor und nach der Familienphase	32
8.2	Erfahrungen bei Bewerbungen und Einstellungsgesprächen.....	33
9	Ressource: Wiedereinstiegsangebote der Bildungsträger von NeW Netzwerk Wiedereinstieg	35
10	Empfehlungen.....	39
10.1	Ignoranz und Diskriminierung: Unternehmenspolitik gegenüber beruflichen Wiedereinsteigerinnen	39
10.2	Entwertung auf der Ebene von Einkommen und Qualifikation –	40
	Bundesagentur für Arbeit.....	40
10.3	Zwischen Illusion und zeitlicher Ausbeutung: der Minijob als vermeintliches ‚Sprungbrett‘ in qualifizierte Tätigkeit und Festan-stellung	42
	Literatur	45
	Anhang	47

1 Vorbemerkung

Das Hessische Landesprogramm „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“ steht im gesellschaftspolitischen Kontext des Fach- und Führungskräfte mangels und der erforderlichen Fachkräftesicherung. Eine wesentliche Ursache hierfür ist die zu erwartende demografische Entwicklung, aufgrund derer das Erwerbspotenzial schon bis 2025 eklatant sinken wird.¹ Die diskutierten Strategien zur Steigerung des Fachkräfteangebots sind vielfältig, sie reichen von Maßnahmen im Bereich der Schulbildung und des Ausbildungssystems über die Verlängerung der Erwerbsarbeitszeit bis hin zu flexiblen Arbeitszeitstrukturen². Im Fokus dieser Strategiediskussionen ist immer wieder die Frage nach der stärkeren und verbesserten Nutzung des Erwerbspotenzials von Frauen zentral. Immerhin sind 5,6 Millionen Frauen unter 60 Jahren bundesweit nicht erwerbsfähig. Dabei handelt es sich vergleichsweise mit anderen nicht erwerbstätigen gesellschaftlichen Gruppen um das größte Erwerbspotenzial. Insofern steht das Thema des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen nach der Eltern- und Familienzeit seit geraumer Zeit wieder auf der politischen Agenda. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der –sicherung wird diese Zielgruppe in den nächsten Jahren verstärkt arbeitsmarkt- und personalpolitisch an Bedeutung gewinnen. So gibt es eine wachsende Zahl an gut ausgebildeten jungen Frauen mit teilweise schon hoch qualifizierten Berufskarrieren vor der Elternzeit, deren Lebensmodell eine lebbare Verbindung von Beruf und Familie ist, und die nach der Geburt eines Kindes relativ schnell wieder in den Beruf einsteigen wollen. Aber auch unter den denjenigen Frauen, die sich für eine längere Familienzeit zur Versorgung der Kinder entschieden haben, verfügt ein nicht geringer Anteil über gute Berufsausbildung und Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt zukünftig stark nachgefragt werden.

Die Zielgruppe der beruflichen Wiedereinsteigerin ist heterogen. Diese Heterogenität wird häufig aufgrund bestehender Vorurteile und weiterhin wirksamer geschlechtsspezifischer Klischees nicht wahrgenommen. Das führt dazu, dass die Frauen bei der Berufsrückkehr mit vielfältigen Hürden zu kämpfen haben. Viele der Probleme und Schwierigkeiten, die die Frauen heute erfahren, sind schon in entsprechenden (Modell-)Projekten für die Zielgruppe der Berufsrückkehrerin in den 80er und 90er Jahren deutlich geworden³. Das betrifft insbesondere die Tatsache, dass die Wahrnehmung von Eltern- und Familienzeit bei Berufsrückkehr in reduzierter Arbeitszeit häufig immer noch das ‚Aus‘ für die berufliche Karriere bedeutet. Daran wird deutlich, dass die berufliche Gleichberechtigung der Geschlechter für Frauen weiterhin an der ungleichen Verteilung der privaten Fürsorgearbeit scheitert, die primär als Frauenarbeit gesellschaftlich zugewiesen und wahrgenommen wird, was auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen zu Nachteilen und Diskriminierungen führt.

¹ Siehe u.a. BWP, 3/2011 und IAB regional (2011): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen

² Siehe u.a. Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025

³ So hat z.B. der Bund schon Anfang der 80er Jahre Modellprojekte für Berufsrückkehrerinnen aufgelegt, die mit einer Qualifikation in technische Berufe verbunden waren. U.a. Modellprojekte „Neue Berufe für Frauen“

Um hier verstärkt Anstrengungen zur beruflichen Verbesserung zu unternehmen und das vorhandene berufliche Potenzial von Frauen im Zuge des Fach- und Führungskräftemangels zu nutzen, sind in den letzten Jahren auf Bundes- und Landesebene erneut Initiativen entstanden, die gezielt berufliche Wiedereinsteigerinnen ansprechen und auf verschiedenen Ebenen die Berufsrückkehr begleiten.

Auf Bundesebene unterstützt das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ in mehreren Modellstandorten die Berufsrückkehrerinnen und ihre Familien beim beruflichen Neustart⁴. Das Hessische Landesprogramm „NeW Netzwerk Wiedereinstieg“ hat zur Zielsetzung, den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen unterschiedlichen Alters und beruflicher Qualifikation in Form von Information, Qualifizierung und Beratung kompetent zu begleiten und deren Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und zu fördern. Die Kooperation mit Unternehmen stellt dabei in dem Hessischen Landesprogramm einen zentralen Projektbaustein dar. Projektträger mit der Kernkompetenz in der Weiterbildung von Frauen und aus der Rhein-Main Region sowie Gießen haben sich in einem Netzwerkverbund zusammengeschlossen. Die einzelnen Träger bieten unterschiedliche Angebotsformate an, die die unterschiedlichen Voraussetzungen der Wiedereinsteigerinnen berücksichtigen. Im Netzwerk werden Synergien gestärkt, vorhandene regionale Potenziale genutzt und Transparenz zu bestehenden Angeboten hergestellt. Es arbeitet an der Schnittstelle von Wiedereinsteigerinnen, Arbeitsverwaltung und potenziellen Arbeitgeber⁵.

Dem Netzwerk ist eine Evaluation beigelegt⁶. Bestandteil des Evaluationsdesigns ist der Einsatz von quantitativen und qualitativen Erhebungsinstrumenten. Seit Evaluationsbeginn werden die soziodemografischen Daten und die individuellen Rahmenbedingungen der Berufsrückkehr von Projektkundinnen⁷ quantitativ erhoben. Auf der Basis dieser Ergebnisse wurden im letzten Quartal 2010 qualitative Interviews mit unterschiedlichen Gruppen der am Netzwerk teilnehmenden Wiedereinsteigerinnen durchgeführt.

In dem vorliegenden Bericht „Vielfalt im beruflichen Wiedereinstieg“ sind die zentralen Ergebnisse dieser Intensivinterviews zusammen gefasst. Abschließend werden erste Empfehlungen der Evaluation zur Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen gegeben.

Voran gestellt ist eine kurze Zusammenfassung der „Ergebnisse auf einen Blick“.

⁴ www.perspektive-wiedereinstieg.de

⁵ Die Projektdauer von „New Netzwerk Wiedereinstieg“ geht von Oktober 2009 – Dezember 2012

⁶ Mit der Evaluation des Netzwerkes ist von Seiten des Hessischen Sozialministeriums (HSM) Dörthe Jung Unternehmensberatung, Frankfurt beauftragt.

⁷ Das sind Teilnehmerinnen, die mehr als vier Mal in der einen oder anderen Form Kontakt mit einem der Projektträger aufgenommen haben und von daher nachhaltig den Prozess ihres beruflichen Wiedereinstiegs unter Zuhilfenahme von Qualifizierung und Beratung gestalten wollen.

2 Ergebnisse auf einen Blick

Methodisches Vorgehen

Auf Grundlage von 100 ausgewerteten Teilnehmerinnen- Profildbögen wurden sechs Muster von Erwerbsverläufen der Teilnehmerinnen des Hessischen Landesprogramms *NeW Netzwerkwerk Wiedereinstieg* als Auswahl- und Auswertungskriterien qualitativer Interviews entwickelt. Im Zeitraum von November-Dezember 2010 sind auf dieser Basis Intensivinterviews durchgeführt und ausgewertet worden.

Die Ergebnisse beziehen sich auf sechs unterschiedliche Gruppen von Wiedereinsteigerinnen mit unterschiedlichen Erwerbsverläufen:

1. Junge, (sehr) gut qualifizierte Frauen
2. Ältere, gut qualifizierte Frauen mit längerer Erwerbspause
3. Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie
4. Patchworkerinnen
5. Alleinerziehende Frauen
6. Qualifizierte Migrantinnen

Positive Faktoren für einen erfolgreichen Wiedereinstieg

Über alle Gruppen hinweg zieht sich wie ein roter Faden die Erkenntnis, dass eine zufriedenstellende Berufstätigkeit, berufliches Engagement und beruflicher Aufstieg sowie eine starke berufliche Identifikation vor der Familienphase den Prozess der Wiedereinstiegs positiv beeinflussen im Hinblick auf Eigenaktivitäten für den Einstieg und das Selbstvertrauen, den beruflichen Einstieg erfolgreich bewältigen zu können. Eine längere bzw. lange Erwerbspause führt deshalb nicht unbedingt zu negativen Erfahrungen beim Wiedereinstieg, wobei dies insbesondere für Frauen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie mit den Wohnorten Gießen und Darmstadt bei den befragten Frauen in *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* zutrifft.

Motive für kürzere und längere Erwerbsunterbrechung

Frauen mit einer kürzeren Elternzeit (max. zwei Jahre), entscheiden sich für eine geringere Auszeit, weil der Beruf „*Teil ihres Lebens*“ ist und sie eine ausschließliche Familientätigkeit nicht ausfüllt. Sie haben vor Geburt des Kindes schon viel in ihre berufliche Karriere investiert, deshalb haben sie das große Interesse, quasi nahtlos an ihren bisherigen Beruf und ihre alte berufliche Position im Wiedereinstieg anzuknüpfen. Der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs ist bei dieser Gruppe von Frauen davon abhängig, einen Krippenplatz oder eine Tagesmutter gefunden zu haben. Die Wiedereinsteigerinnen, die sich für eine längere Erwerbsunterbrechung entschieden haben (3 – 6 Jahre), behalten ebenfalls ihre starke Berufsorientierung in der Familienphase bei. Auch sie haben meistens nach dem ersten Kind versucht, wieder frühzeitig in den Beruf zurück zu kehren und erst bei dem zweiten Kind schieben sie den beruflichen Wiedereinstieg um weitere Jahre hinaus. Hier ist für den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs von entscheidender Bedeutung, dass mit zunehmendem Alter

des Kindes/der Kinder die Betreuungssituation besser wird oder das älteste Kind in die Schule kommt.

Die Mehrheit der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie einer orientierte sich bei ihrer Entscheidung für eine lange Familienphase (10 bis zu 24 Jahren) an einer traditionellen Arbeitsteilung der Geschlechter. Spätestens mit der ersten Mutterschaft stand die Versorgung und Erziehung des Kindes als oberstes Ziel für sie fest. Familie und die Karriere des Mannes haben Priorität, für die eigene berufliche Karriere werden Abstriche hingenommen. Hiervon unterscheiden sich stark die sogenannten Patchworkerinnen. Sie haben aufgrund ihres unorthodoxen Berufswegs keine klassische Elternzeit wahrnehmen können oder wegen einer zweiten Schwangerschaft den Beruf unterbrochen. Entscheidend für ihren beruflichen Wiedereinstieg ist bei diesen Frauen die Struktur ihres Berufsweges, der Brüche und wenig Kontinuität aufweist und zudem aufgrund unterschiedlicher ausgeübter Tätigkeiten und Qualifikationsniveaus schwer in ein bestehendes, konventionelles Berufsbild zu klassifizieren ist. Voraussetzungen, die den beruflichen Wiedereinstieg dieser Zielgruppe erschweren.

Szenarien des beruflichen Wiedereinstiegs

Hochqualifizierte Frauen

Insbesondere für diese Gruppe von Wiedereinsteigerinnen ist ihr Wunsch, zunächst in Teilzeit in ihre ehemalige berufliche Position einzusteigen, bis das Kind/die Kinder etwas größer ist/sind, Haupthindernisgrund für die Möglichkeit einer kontinuierlichen Berufskarriere. Hier haben unterschiedliche betriebliche Strategien bewirkt, dass viele der Frauen freiwillig aus ihrem alten Beruf ausscheiden. Die Entscheidung für eine berufliche Selbständigkeit ist dann ein typisches Konfliktlösungsmuster, in der Erwartung, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können.

Frauen mit klassischer Frauenerwerbsbiografien

Diese Frauen haben alle eine Ausbildung in einem klassischen Frauenberuf vor ihrer Familienzeit ausgeübt und beabsichtigen, auch in diesen wieder zurück zu kehren. Auch sie wollen beim Wiedereinstieg in Teilzeit arbeiten, sind hier teilweise in dem Sinne flexibel, dass sie die Lage der Arbeitszeit auch auf zwei bzw. drei volle Tage realisieren könnten und nicht unbedingt klassische Arbeitszeiten wie etwa von 8-12 Uhr avisieren. Allerdings ist die Form der Teilzeitbeschäftigung für die meisten eine langfristige und keine vorübergehende Arbeitszeitform.

Patchworkerinnen

Der berufliche Wiedereinstieg von Patchworkerinnen gestaltet sich schwierig, weil Berufserfahrungen im alten Ausbildungsbereich länger zurück liegen und/oder formale Bescheinigungen über Berufserfahrungen nur ungenügend vorliegen. Es wird deshalb häufig eine berufliche Neuorientierung erforderlich oder die Frauen besinnen sich auf ihre ursprüngliche Ausbildung und versuchen, mit entsprechenden Weiterbildungen einen beruflichen Neustart im alten Ausbildungsbereich.

Alleinerziehende Wiedereinsteigerinnen

Bei alleinerziehenden Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg häufig von ihrer Situation, Hartz IV Empfängerin zu sein, bestimmt. In unserem Sample hat z.B. eine der befragten Frauen aus dieser Gruppe von negativen Erfahrungen im Jobcenter berichtet. So wurde sie von ihrem Plan, sich selbständig zu machen, durch die ablehnende Haltung ihrer Beraterin im Jobcenter, gepaart mit ihrer finanziellen Situation, von ihrem konkreten Wiedereinstieg abgehalten.

Qualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Es handelt es sich hier in vielen Fällen um qualifizierte bis hoch qualifizierte Frauen, die insbesondere aufgrund der Anerkennungsproblematik in Deutschland berufliche Integrationsprobleme haben. Deshalb treffen auch für diese Zielgruppe die typischen Kriterien von ‚beruflichen Wiedereinsteigerinnen‘ weniger zu. Häufig ist es nicht primär die Mutterschaft, weshalb die Frauen aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen sind, sondern die Tatsache, keinen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz im Einwanderungsland Deutschland zu finden.

Berufsspezifische Einstiegschancen und Hemmnisse für den Wiedereinstieg

Die Auswertung der Intensivinterviews mit Teilnehmerinnen des Hessischen Landesprogramm *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* bestätigen eine Tendenz anderer Studien zu der Zielgruppe: Frauen mit einer Berufsausbildung in sogenannten typischen Frauenberufen entscheiden sich für eine wesentlich längere Erwerbsunterbrechung als Frauen mit überwiegend akademischer Ausbildung, die in Berufsbereiche einsteigen, die stärker an männliche Karrieremuster und -strukturen angepasst sind. Entlang dieses Kriteriums wird deutlich, dass längere oder kürzere Erwerbsunterbrechung nicht zwangsläufig zu erhöhten Wiedereinstiegschancen führen: hierfür ausschlaggebend sind die vorhandenen Arbeitszeitstrukturen in den jeweiligen Berufen und beruflichen Positionen sowie die betriebliche Flexibilität, dem Wunsch der Frauen nach verkürzter Arbeitszeit beim Wiedereinstieg entgegen zu kommen oder weiterhin an einer starren Präsenzkultur im Unternehmen festzuhalten.

Familienfreundliche Unternehmenspolitik

Nach den Auswertungsergebnissen der qualitativen Interviews überrascht insbesondere die geringe Flexibilität großer und globalisierter Unternehmen, den qualifizierten Frauen im

Wiedereinstieg flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, die ihnen ermöglichen, wenigstens in der Kleinkindphase mehr Zeit für die Verbindung von Fürsorge für das Kind und ihren Berufsinteressen realisieren zu können. Größere Flexibilität finden sich in klassischen Frauenberufen und in kleineren und mittleren Unternehmen, d.h. da, wo Frauen seit Jahrzehnten ihr Interesse an Teilzeitarbeit durchgesetzt haben und Unternehmen sich in diesen Tätigkeitsbereichen auf die Arbeitszeitprioritäten der Frauen eingestellt haben.

Ressource NeW Netzwerk Wiedereinstieg

Nahezu alle befragten Frauen bewerten ihre Teilnahme an den Kursen, den Beratungen, den Erfolgsteams, Coachings und dem Mentoring im Rahmen von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* als einen entscheidenden Schritt in ihrem Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs. Die Bildungs- und Beratungsangebote werden von den Frauen als eine Ressource wahrgenommen, um den besten Weg für ihre Rückkehr in den Beruf auszutarieren und zu finden. Angesichts von einer Reihe negativen Erfahrungen, die viele Frauen schon vor ihrer Teilnahme in ihrem beruflichen Wiedereinstieg gemacht hatten oder auch angesichts individueller Unsicherheiten, wo der zukünftige Berufsweg hingehen soll, sehen sie die Stärken in *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* vor allem darin, dass sie als ganze Person mit ihren individuellen Bedingungen betrachtet und ernst genommen werden. Darüber hin aus betonen sie die Offenheit der Lernatmosphäre, unterstützt und nicht allein gelassen zu werden sowie den Austausch mit anderen Frauen.

Empfehlungen

- Wiedereinsteigerinnen sind eine relevante Gruppe am Arbeitsmarkt, deren Bedeutung sich in den existierenden Programmen und Leitlinien der Hessischen Landesregierung jedoch noch nicht adäquat widerspiegelt. Ein möglicher Weg, die Zielgruppe stärker in den Fokus zu rücken, wäre die Installation eines „Runden Tisches“ mit relevanten Akteuren, der sich insbesondere mit der Situation hoch qualifizierter Wiedereinsteigerinnen befasst.
- Ebenso sollte die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen stärker berücksichtigen und die Zahl Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe deutlich steigern. Dies könnte z.B. über Sonderprogramme geschehen.
- Auch bei der Diskussion um Zielfindungsprozesse der Jobcenter wird empfohlen, der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen mehr Gewicht zu geben. Dies kann gelingen, in dem das Erfolgskriterium der BA/Jobcenter „Integration in den ersten Arbeitsmarkt“ für die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen stärker differenziert wird, in dem z.B. der ehemalige Status von Kund/innen als „Beratungssuchende Personen“ wieder eingeführt wird.

3 Methodisches Vorgehen

3.1 Auswahlkriterien – Muster von Erwerbsverläufen

Anhand der quantitativen Auswertung von 100 der fortlaufend in sogenannten Teilnehmerinnen-Profilbögen erhobenen soziodemografischen Daten von Projektkundinnen wurden Muster von Erwerbsverläufen der Wiedereinsteigerinnen vor der Durchführung qualitativer Interviews als Auswahl- und Auswertungskriterien entwickelt. Auf der Basis von sechs „Typen“ sind in der ersten Durchführungswelle (November-Dezember 2010) 20 Interviews durchgeführt und ausgewertet worden; d.s. ein Fünftel der Teilnehmerinnen von 100 ausgewerteten Profilbögen (siehe Anhang 1 „Kriterien zur Auswahl qualitativer Interviews . 1. Phase Oktober – Dezember 2010“).

Die Anzahl der befragten Frauen in den einzelnen Klassifikationen richtete sich nach der Anzahl der erreichten Projektteilnehmerinnen bei den jeweiligen „Typen“. In der Kategorie: ‚sehr qualifizierte Frauen mit kürzerer und längerer Erwerbspause‘ wurden die meisten Frauen befragt, da sie auch die höchste Anzahl der Teilnehmerinnengruppe des Netzwerks darstellen, gefolgt von ‚Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie‘. Weniger Interviews wurden mit den Gruppen: ‚Patchworkerinnen‘, ‚Alleinerziehenden‘ und ‚qualifizierte Migrantinnen‘ geführt. Dabei hat die Auswertung gezeigt, dass in der geplanten 2. Welle qualitativer Interviews in 2011 hier ein Schwerpunkt gelegt werden sollte, um gehaltvollere Ergebnisse bzw. Aussagen über die Situation dieser Gruppen von Wiedereinsteigerinnen machen zu können.

Teil der Auswertung war die Überprüfung der Typenbildung nach „Passfähigkeit“, um gegebenenfalls Veränderungen vorzunehmen, auf deren Basis in der 2. Durchführungswelle die Auswahl qualitativer Interviews vorgenommen werden. Insgesamt hat sich die Klassifizierung nach der Auswertung der Intensivinterviews als sehr passfähig zu den Erwerbsverläufen und Wiedereinstiegsszenarien der Frauen erwiesen. Einige Kriterien wurden erweitert und in einigen Dimensionen verändert.

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich somit auf sechs unterschiedliche Gruppen von Wiedereinsteigerinnen:

1. Junge, (sehr) gut qualifizierte Frauen
2. Ältere, gut qualifizierte Frauen mit längerer Erwerbspause
3. Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie
4. Patchworkerinnen
5. Alleinerziehende Frauen
6. Qualifizierte Migrantinnen

3.2 Leitfaden gestützte Interviews

Für die Durchführung der Interviews wurde ein Leitfaden mit vier Themenkomplexen entwickelt:

1. Einstieg: individueller Erwerbsverlauf vor der Familienphase/Erwerbspause
 2. Familienphase: Rahmenbedingungen, Motive und Erfahrungen in dieser Zeit
 3. Beruflicher Wiedereinstieg: Motive, Unterstützung und Hürden
 4. Beruflicher Wiedereinstieg: aktueller Stand, Erfahrungen, Erwartungen und Perspektiven
- (siehe Anhang 2 „Leitfaden für qualitative Interviews“)

Es handelte sich um offen geführte Interviews, die vier Themenkomplexe dienten zur Strukturierung des Gesprächs. Ein Interview dauerte zwischen 45 Minuten bis zu einer Stunde, maximal 1,5 Stunden. Die Gespräche wurden mit einem Tonträger aufgenommen und für die Auswertung von einer qualifizierten externen Dienstleisterin transkribiert. Sie liegen bis auf drei (Verweigerinnen für die Aufnahme per Tonträger) in schriftlicher Form vor.

4 Unterschiedliche Muster und Besonderheiten von Erwerbsverläufen

4.1 Bedeutung der Erwerbstätigkeit vor und nach der Familienphase

Über alle Gruppen hinweg zieht sich wie ein roter Faden die Erkenntnis: eine zufriedenstellende Berufstätigkeit, berufliches Engagement und beruflicher Aufstieg sowie eine starke berufliche Identifikation vor der Familienphase beeinflussen positiv den Prozess der Wiedereinstiegs im Hinblick auf Eigenaktivitäten für den Einstieg und das Selbstvertrauen, den beruflichen Einstieg erfolgreich bewältigen zu können. Eine längere bzw. lange Erwerbspause führt deshalb nicht unbedingt zu negativen Erfahrungen beim Wiedereinstieg, wobei dies insbesondere für Frauen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie mit den Wohnorten Gießen und Darmstadt bei den bislang befragten Frauen zutrifft. Gleichzeitig bewirken aber auch gerade die positiven Erfahrungen von beruflichem Erfolg in der Zeit vor der Familienphase dass da, wo persönliche und/oder strukturelle Hindernisse bei dem Wiedereinstieg auftreten, ein großes Verletzungspotenzial bei den Frauen deutlich wird, wenn Qualifikationen und die schon erreichte Karriere drohen nicht mehr voll eingesetzt bzw. realisiert werden zu können. Die Teilnahme an den Weiterbildungsangeboten der sieben Projektträger hat in fast allen Fällen eine positiv verstärkende und unterstützende Funktion für die befragten Frauen in den unterschiedlichen Phasen des Wiedereinstiegs gehabt. Die Teilnahme ist jedoch selbst schon wiederum in den meisten Fällen ein Indikator für die Eigenaktivität der Frauen und ihrem starken Interesse, wieder in den Beruf einsteigen und erwerbstätig sein zu wollen.

4.1.1 „Deshalb war das auch dieses Zufriedenstellende: immer einen Schritt weiter zu kommen“ - sehr gut qualifizierte Wiedereinsteigerinnen mit kurzen und längeren Erwerbsunterbrechungen

Hierbei handelt es sich um junge Frauen zwischen 35 - 40 Jahren, die nach 1-2 Jahren Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen wollen sowie um eine Gruppe etwas älterer von 42 – 47 Jahren, die bis zu 3 – 5 Jahren Elternzeit genommen haben. Gemeinsam ist allen, dass sie eine akademische Ausbildung und/oder eine Berufsausbildung mit bis zum Zeitpunkt der Mutterschaft sehr qualifizierten Erwerbsverläufen hatten. Typisch für diese Gruppe sind Berufskarrieren, in denen aus Gründen des beruflichen Aufstiegs, der beruflichen Weiterentwicklung und des stetig anwachsenden Kompetenzgewinns häufiger der Arbeitgeber gewechselt, die Tätigkeitsbereiche komplexer wurden und die Frauen zum Zeitpunkt des Beginns des Schwangerschaftsurlaubs bereits auf eine erfolgreiche Karriere blicken konnten – häufig auch mit Führungsverantwortung und sehr gutem Einkommen. Viele dieser Frauen haben ihren Karriereweg vor der Familienphase gezielt und systematisch mit nicht geringen privaten und finanziellen Investitionen gestaltet. Typisch ist auch eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung – sei es betriebsintern oder etwa durch ein weiteres (Abend)Studium. Da in solchen Fällen die Weiterbildung neben der Erwerbstätigkeit lief, bedeutete dies für die Frauen neben einem weiteren finanziellen Investment auch einen hohen persönlichen Einsatz mit großem Verlust an Freizeit.

Relativ häufig sind die Teilnehmerinnen dieser Gruppe mit akademischer Ausbildung Dipl. Betriebswirtin, diejenigen mit einer Berufsausbildung haben ebenfalls einen kontinuierlichen beruflichen Aufstieg in ihrer teilweise bis zu 15-20 Jahre Berufstätigkeit aktiv betrieben. Vor Beginn ihrer Familienphase haben auch sie qualifizierte bis hoch qualifizierte Positionen mit Führungsverantwortung bei ihrem letzten Arbeitgeber erreicht.

Alle diese Frauen berichten von ihrer Zeit der Berufstätigkeit vor der Familienphase mit Begeisterung und großem Engagement. Sie beschreiben diese Zeit als sehr zufriedenstellend – vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen beim Wiedereinstieg befürchten einige, dass die ‚schöne Zeit‘ vorbei ist. *„Ich habe einfach sehr positive Erinnerungen. Und ja, dass ist auch das, wo ich so ein bisschen ein lachendes und ein weinendes Auge habe, ja? Weil ich da ganz klar merke, die Zeit in der Form, ja, werde ich sehr wahrscheinlich so schnell nicht mehr haben.“* (f1)

Vor der Elternzeit haben alle ihre Beschäftigung in Vollzeit ausgeübt, den beruflichen Wiedereinstieg hingegen planen wiederum alle mit einer 50%-60% Teilzeitbeschäftigung. Die Berufsorientierung hat auch während der Elternzeit weiterhin eine hohe Priorität im Lebenskonzept dieser Wiedereinsteigerinnen, aber die Frauen kommen fast alle in ein Dilemma hinein, ihren Anspruch an qualifizierte berufliche Tätigkeit mit ihrem Wunsch in Einklang zu bringen, dass sie *„...nicht nur den reinen Mutterschutz nehmen (wollte), sondern auch mich etwas länger dann um mein Kind kümmern“* (b1) möchte. Die Frauen mit kürzerer Erwerbspause erwarten überwiegend, ihre begonnene Karriere in ihren qualifizierten

Positionen fortzusetzen – aber mit reduzierter Arbeitszeit, was dann bei der Mehrheit dieser interviewten Teilnehmerinnen nicht gelungen ist. Diejenigen mit einer längeren Familienphase haben sehr häufig zwischendrin eine Honorartätigkeit oder auch einen Minijob ausgeübt, unter der Vorstellung, *„wenigstens etwas zu machen und nicht ganz raus zu kommen.“* Je länger sie ihren Wiedereinstieg rauszögern, umso unrealistischer erscheint es ihnen, noch einmal an die alten beruflichen Erfolge und erreichten Positionen unmittelbar anschließen zu können.

4.1.2 „Das war eine wunderschöne Arbeitszeit“ – Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie

In diese Kategorie fallen Frauen, die über 45 Jahre alt sind und ihre Erwerbstätigkeit 10 – 20 Jahre lang, teilweise noch länger, unterbrochen haben. Sie haben meistens eine Berufsausbildung in einem typischen Frauenberuf wie u.a. Bürokauffrau, Stenosekretärin oder Rechtsanwältin- und Notarsgehilfin. Die befragten Frauen aus dieser Gruppe kamen überwiegend aus dem Landkreis Gießen und aus Darmstadt, eine Teilnehmerin war aus Frankfurt am Main. Vergleichsweise mit den sehr gut qualifizierten und jüngeren Frauen haben sie in der Zeit vor ihrer Familienphase nicht so häufig und systematisch einen Arbeitgeberwechsel mit einem beruflichen Aufstieg und höherem Einkommen vorgenommen. Allerdings hatten sie aufgrund ihrer guten Berufsausbildung Arbeitsplätze mit verantwortungsvollen Tätigkeiten innegehabt und einige von ihnen konnten am Beginn ihrer Familienphase ebenfalls auf eine berufliche Karriere mit Aufstieg und gutem Einkommen blicken. *„Also ich habe immer wieder Aufstiege gemacht, hat sich auch anhand von meinem Gehalt ausgewirkt.“* (e10) Auch diese Gruppe der Wiedereinsteigerinnen beschreiben ihre Erwerbstätigkeit vor der Familienzeit als sehr zufriedenstellend. Dabei beurteilen sie diese Zeit der Berufsphase stärker als die Frauen, die nur relativ kurz ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, vor der Folie des langen Ausstiegs und den Erfahrungen in der Familienphase. Hierbei unterscheiden sich die Frauen, die schon immer eine starke Familienorientierung hatten und potenzielle Mutterschaft/Familie schon frühzeitig bei ihrer Erwerbstätigkeit berücksichtigt haben von vergleichsweise denjenigen, die stark mit ihrem Beruf vor ihrer Mutterschaft identifiziert waren und die eine Familienorientierung erst mit der Mutterschaft ausgeprägt haben. *„Für mich war das sehr früh festgelegt. Ich habe Realschule gemacht und danach habe ich gesagt, ich möchte was lernen. Hauptsächlich mit Menschen arbeiten. Und dann möchte ich eigentlich eine Familie gründen. Das war schon sehr früh festgelegt. Und so habe ich dann auch geheiratet und habe vier Kinder bekommen. Und habe mich auch ganz bewusst für die Kinder zu Hause entschieden. Das war auch von Anfang an klar.“* (g11) *„Es war immer mein Wunschberuf. Den habe ich mit Herzblut auch jeden Tag erledigt. Ich durfte selbstständig arbeiten, auch gerade in dem letzten Betrieb wieder. Und habe das alles sehr gerne gemacht. Egal, ob das jetzt das Notariat war, was ich fast eigenständig unter mir hatte.....Das, wie gesagt, hat mir alles total Spaß gemacht. Das war mein Ding, das war mein Metier. Und umso schwerer fiel es mir dann halt, als ich plötzlich nicht mehr arbeiten gehen konnte..... Das sind*

ja ganz andere Anforderungen als in der Familie. Man bekommt eine ganz andere Anerkennung. Abgesehen von den finanziellen Aspekten noch mal. Und man wird anders gefordert halt. Das hat mir schon sehr viel immer gegeben und gebracht.“(g7)

Die befriedigenden Erfahrungen im Beruf vor der Familienphase wirken sich bei einer Reihe dieser Frauen auch sehr positiv auf ihr Selbstvertrauen im Hinblick auf einen erfolgreichen Wiedereinstieg aus – trotz teilweise 20jähriger beruflicher Auszeit. *„Ich denke mal so ein gewisses Selbstbewusstsein ist trotzdem noch da, obwohl es lange her ist. Ich habe immer sehr gut mit meinen Chefs zusammengearbeitet. Ich war sehr zuverlässig und habe auch viel Lob und Anerkennung bekommen. Und das bestätigt einen ja auch irgendwo. Also man geht ja dann auch ganz gerne, wenn man merkt, es passt gut. Die Arbeitsergebnisse werden gut anerkannt. Also von daher, ich habe eigentlich schon eine gute Erinnerung an meine frühere Zeit, muss ich einfach sagen.“ (e10)*

Wiedereinsteigerinnen mit einer klassischen Frauenerwerbsbiografie haben ebenfalls vor ihrer Familienphase ihre Beschäftigung in Vollzeit ausgeübt. Obwohl sie durch ihren langen Ausstieg mittlerweile alle relativ große Kinder haben, bevorzugen sie in ihrem beruflichen Wiedereinstieg eine Teilzeitbeschäftigung, um sich weiterhin um die Kinder zu kümmern („bis sie aus dem Haus sind“) oder um sich selbst eine ausgeglichene Balance von Arbeit, Familie und Freizeit zu ermöglichen.

4.1.3 „Ich wollte mal Kapitän zur großer Fahrt werden“ - Patchworkerinnen

Patchworkerinnen zeichnen sich im Vergleich zu den anderen beiden Gruppierungen dadurch aus, dass sie vor ihrer Elternzeit keine ihrer(n) Ausbildung(en) entsprechenden durchgängigen Erwerbsverläufe hatten. Sie haben häufig als Quereinsteigerin Tätigkeiten ohne formalisierte Qualifikations- und Anforderungsprofile ausgeübt oder qualifizierte Beschäftigungsverhältnisse verlassen, um Neues kennen zu lernen und auszuprobieren, wobei sie auch teilweise bereit waren, Tätigkeiten unter ihrem Qualifikationsniveau zu übernehmen. Sie haben eher unkonventionelle Berufswege eingeschlagen und sind nicht selten Abenteuerinnen, für die die Mutterschaft einen starken Umbruch in ihrem bisherigen Lebens- und Berufskonzept bedeutet. *„Ja, ich wollte mal Kapitän zu großer Fahrt werden. Das habe ich dann auch im Laufe der Jahre doch noch ein bisschen nachgeholt, doch noch ein bisschen verwirklicht, bis zu dem, dass ich dann Mutter geworden bin.“ (e14)*

Auch sie haben eine starke Berufsorientierung, die sich jedoch nicht unbedingt an einem spezifischen Berufsbereich und Qualifikationsbewusstsein festmacht, da sie beruflich auch jenseits der eigenen Ausbildung viel ausprobiert haben. Dabei spielte Neugier und Unterschiedliches Kennenlernen schon in der Berufsausbildung bzw. im Studium eine große Rolle. *„Ich war immer neugierig, wollte überall hineinschauen, und habe eine Vielzahl von Praktika (gemacht) und immer studien- und berufsbegleitend gearbeitet. Also es gab immer geistige Nahrung.“ (e14)* Meistens haben sie eine gute Ausbildung, nicht selten eine akademische, wechselten aber im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit häufiger nicht nur den

Arbeitgeber sondern auch den Berufsbereich. Durch ihre Flexibilität, durch die ihre Erwerbstätigkeit verlaufen ist, sind sie in ihrer Elternzeit weiterhin (und teilweise kontinuierlich) in einem Prozess der beruflichen (Neu-) Orientierung und des Wiedereinstiegs: *"Also das gestehe ich mir halt immer auch zu, dass ich den genauen Weg nicht so kenne. Aber dass ich auf dem Weg dahin noch ganz Spannendes erlebe, so möchte ich mal sagen. Mir macht arbeiten Spaß, ich arbeite gerne und auch während der Erziehungszeit habe ich mich vom ersten Tag an auch damit beschäftigt, wie und warum und wann ich wieder zurückkehren möchte. Auf jeden Fall. Weil ich da einfach noch viele Ideen habe."* (c 8)

4.1.4 „Weil ich mich von meinem Mann getrennt habe und heute in einer ganz anderen finanziellen Situation bin“ - Alleinerziehende Frauen

Alleinerziehende Frauen sind insgesamt im Projekt *New Netzwerk Wiedereinstieg* nur mit knapp 20% als Teilnehmerinnen vertreten, weil sie in der Regel ein nicht klassisches Wiedereinstiegs-Portfolio haben. In der ersten Welle der Durchführung qualitativer Interviews sind wegen dieser geringen Präsenz nur zwei alleinerziehende Frauen interviewt worden, deshalb sind Tendenzen wie bei den anderen Gruppen von Wiedereinsteigerinnen weniger erkennbar. Ihre Erwerbssituation vor der Familienphase und ihr Wiedereinstieg ist stark davon abhängig, ob sie schon frühzeitig mit der Mutterschaft alleinerziehend waren oder erst nach längerer Ehe durch die Trennung vom Ehemann in diese Position gekommen sind. Im Vergleich zu den drei anderen Gruppierungen von Wiedereinsteigerinnen haben diese Frauen vor ihrer Familienphase keine so starke Berufsidentifikation aufgebaut, sei es deshalb, weil die Schwangerschaft direkt nach dem Studium erfolgte und dadurch keine Erwerbstätigkeit im angelernten Beruf oder Studium erfolgte, oder dass nach einer bestimmten Zeit der Erwerbstätigkeit eine starke Orientierung am Aufbau einer Familie sich entwickelt hat und die geplante berufliche Weiterqualifizierung aufgegeben wurde. *„Und für mich stand immer zur Wahl, entweder Kinder oder Studium. Da wir uns relativ einig waren (sie mit ihrem damals zukünftigen Mann, D.J.), war das Thema Studium für mich erledigt.“* (d4) Schon früh in der Mutterschaft alleinerziehend zu sein, schränkt die Möglichkeit beruflicher Erfahrungen und Karriereentwicklung ein, da kein Berufsengagement in Vollzeit möglich ist. Beide befragten alleinerziehende Teilnehmerinnen sind nach ihrer Trennung vom Ehemann und Vater der Kinder Hartz IV Empfängerin geworden. Zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme an dem Weiterbildungsangebot sind sie noch unsicher, wie sie ihren Wiedereinstieg gestalten sollen. Die eine steht – durch eine zusätzliche Weiterbildung unterstützt – erst am Beginn einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit, für die andere steht nur fest, dass sie auf alle Fälle mit reduzierter Arbeitszeit und zu bestimmten Arbeitszeiten arbeiten will. *„Und deswegen sage ich auch ganz ehrlich, ich sehe nicht ein, dass meine Kinder da noch mehr einstecken sollen und noch mehr auf jemand verzichten sollen. Ich bin bereit zu arbeiten. Aber ich bin nicht bereit, zu diesen Zeiten zu arbeiten, was man in der Zeitung findet. Und nicht rund um die Uhr.“* (d4)

Beide haben in ihrer Familienphase bzw. in ihrer erwerbslosen Zeit Minijobs und kleinen Honorartätigkeiten ausgeübt.

5 Motive für kürzere und längere Erwerbspausen

5.1 Qualifizierte Wiedereinstiegerinnen mit kurzer und längerer Erwerbspause

Diejenigen Frauen aus dieser Gruppe, die nur für eine kürzere Zeit in Elternzeit bleiben (max. zwei Jahre), entscheiden sich dafür nicht nur aus der Befürchtung, sonst nicht mehr den beruflichen Anschluss zu finden, sondern auch aus dem Grund, dass der Beruf „Teil ihres Lebens“ ist und eine ausschließliche Familientätigkeit sie nicht ausfüllt. *„Der Beruf gehört einfach mit zu meinem Leben. Auch die Bestätigung, die Entwicklung. Aber genauso gut auch meine Familie. Das ist ja ein anderes Leben als ich noch keine Kinder gehabt habe. Also da ist der Schwerpunkt Job gewesen, ganz nach oben. Dann war irgendwo auch, die Partnerschaft spielte eine wichtige Rolle. Ja. Das verlagert sich dann auch nachher. Jetzt sind die Kinder da. Aber von allem etwas finde ich, gehört zu meinem Leben dazu. Ich kann jetzt nicht nur sagen, ich möchte nur meine Familie um mich herum haben. Das habe ich sehr schnell gemerkt, reicht mir nicht aus.“* (d13)

Außerdem haben sie viel in ihre berufliche Karriere investiert, deshalb haben sie das große Interesse, quasi nahtlos an ihren bisherigen Berufsverlauf und ihre alte berufliche Position im Wiedereinstieg anzuknüpfen. Für die meisten ist ein Leben ohne Beruf nicht vorstellbar, genauso wenig möchten sie aber *„das Kind den ganzen Tag abgeben, dafür bin ich nicht Mutter geworden.“* (b10) Der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs geht bei dieser Gruppe von Frauen damit einher, entweder einen Krippenplatz oder eine Tagesmutter gefunden zu haben, nur in einem Fall hat auch der Vater für eine bestimmte Zeit Elternzeit wahrgenommen.

Trotz ihrer kurzen Erwerbsunterbrechung und des relativ schnellen Wiedereinstiegs erfahren diese Gruppe von Frauen mit teilweise hoch qualifizierten Karriereverläufen aufgrund ihres Wunsches, zunächst in Teilzeit einzusteigen, große Schwierigkeiten und Hindernisse bei der Rückkehr in ihren Beruf.

Diejenigen, die sich für eine längere Erwerbsunterbrechung entschieden haben, behalten ebenfalls ihre starke Berufsorientierung in der Familienphase bei. Auch sie haben meistens nach dem ersten Kind versucht, wieder frühzeitig in den Beruf zurück zu kehren und sind wegen des Interesses an einer Teilzeitbeschäftigung auf viele Schwierigkeiten gestoßen. Erst bei dem zweiten Kind schieben sie den beruflichen Wiedereinstieg um weitere Jahre hinaus. Hier ist für den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs von entscheidender Bedeutung, dass mit zunehmendem Alter des Kindes/der Kinder die Betreuungssituation besser wird oder das älteste Kind in die Schule kommt. Diese Frauen haben zwischen 3 – 6 Jahren die Erwerbstätigkeit unterbrochen.

5.2 Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie

Für die Mehrheit der Gruppe Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografien war die Entscheidung, länger aus dem Beruf auszuschneiden, selbstverständlich. Spätestens mit der ersten Mutterschaft stand die Versorgung und Erziehung des Kindes als oberstes Ziel für sie fest und die Entscheidung, dafür Abstriche in ihrer bisherigen beruflichen Karriere machen zu müssen bzw. zu wollen. *„Als ich mein Kind geboren habe, war auch für mich klar, ich gebe den nicht als Baby irgendwie weg. Da war es klar, man ist Mutter geworden, und auch gerne geworden und möchte sich auch um das Kind kümmern.“* (e10) Einige der Frauen betonen aber auch, dass zum damaligen Zeitpunkt die Betreuungssituation durch öffentliche Einrichtungen sehr schlecht war und dass die Tatsache, keine Oma und Opa zur Unterstützung gehabt zu haben, es erschwert hat, wenigstens stundenweise wieder arbeiten zu gehen.

Typisch für die Gruppe dieser Wiedereinsteigerinnen ist, dass auch sie nach dem ersten Kind den beruflichen Einstieg für eine bestimmte Zeit versucht haben, aber bei ihnen mit der Geburt des zweiten Kindes die Versorgung der Kinder und der Familie eindeutig Priorität erhielt. Das gleiche gilt für die Karriere des Mannes, entsprechend gab es auch keine Vorstellung über eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern. Insofern dominiert ein klassisches Familienmodell. *„Arbeitsteilung? Nein, das wäre nicht möglich gewesen. Er hat eine verantwortungsvolle Position und da wäre eine Arbeitsteilung sicherlich nicht möglich gewesen. Dann hätte er wahrscheinlich keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr gehabt in der Firma. Aber wir hatten auch ein gutes Familieneinkommen. Also wir konnten auch trotzdem ganz gut über die Runden kommen. Und das war auch immer wichtig.“* (e10) Die Dauer der Erwerbspausen lagen bei dieser Gruppe der Wiedereinstiegenderinnen zwischen 10 – 24 Jahren. Die Entscheidung, wieder in den Beruf einsteigen zu wollen, ist bei allen durch das Größer- und Erwachsenwerden der Kinder geprägt. Sei es, dass ein Kind schon ausgezogen ist, die anderen mit der Schule fertig sind und in den Beruf gehen oder dass die Kinder sich in der letzten Schuletappe befinden.

5.3 Patchworkerinnen

Die befragten Patchworkerinnen haben entweder aufgrund ihres unorthodoxen Berufswegs keine klassische Elternzeit wahrnehmen können oder wegen einer zweiten Schwangerschaft den Beruf unterbrochen. *„ Ja und dann kam dieses: will ich wirklich vielleicht auch noch mal Kinder haben, Familie, mal dieses Unstete beenden? Und dann kam eben die Schwangerschaft. Ja, so mit Kind und dann bin ich eben ins Projektmanagement für die Firma eingestiegen, für die auch vorher viel gearbeitet habe. Und ich habe viel nachts gearbeitet. Also ich habe unglaublich viel Zeit auch mit dem Kind verbracht.“* (e14)

Entscheidend für ihren beruflichen Wiedereinstieg ist bei diesen Frauen weniger die Dauer ihrer Unterbrechung als die Struktur ihres Berufsweges, der Brüche und bezogen auf ihre

Ausbildung wenig Kontinuität aufweist und zudem aufgrund unterschiedlicher ausgeübter Tätigkeiten und Qualifikationsniveaus schwer in ein bestehendes, konventionelles Berufsbild zu klassifizieren ist. Voraussetzungen, die den beruflichen Wiedereinstieg dieser Zielgruppe erschweren.

6 Szenarien des beruflichen Wiedereinstiegs

6.1 „Normal ist es nicht, in meiner Position einen Teilzeitjob zu bekommen“- sehr qualifizierte Wiedereinsteigerinnen

Insbesondere die jüngeren sehr qualifizierten Frauen haben häufig schon nach einem Jahr Elternzeit den Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs aufgenommen: sie haben versucht, wieder in ihren alten Beruf und in ihre ehemalige qualifizierte Position rein zu kommen, sind aber an den Schwierigkeiten, mit reduzierter Arbeitszeit einsteigen zu wollen, trotz des gesetzlichen Anspruchs daran gescheitert. Positive betriebliche Beispiele für den beruflichen Wiedereinstieg bei dieser qualifizierten Gruppe von Frauen, unkompliziert Ihren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung (50% – 60%) umsetzen zu können, sind eher Ausnahmen. Das gilt für die jüngeren bis max. 40 Jahre sowie für die 41- 45jährigen Frauen. Die Schwierigkeiten, die diese Gruppe beim beruflichen Wiedereinstieg erfahren, weil sie zunächst - bis das Kind/die Kinder größer ist/sind - Teilzeit arbeiten wollen, erleben sie als eine große Verletzung ihres Qualifikationsbewusstseins und ihres Investments in ihre bislang erfolgreiche berufliche Karriere. *„Und das ist halt schon irgendwo bitter, dass man im Grunde genommen unheimlich viel Zeit investiert, um nach oben zu kommen. Und dann geht’s rasant nach unten. Das ist das Gefühl, was ich habe. Und das ist sehr schwierig gewesen am Anfang für mich zu akzeptieren. Und jetzt habe ich mich so langsam aber sicher, sage ich mal, an den Zustand gewöhnt, dass es eben einfach tatsächlich so ist, wie man es in der Zeitung liest, ja?“* (b10) Hier ist dann die Entscheidung für die berufliche Selbständigkeit ein typisches Konfliktlösungsmuster, weil die Frauen sich erhoffen, in dieser Beschäftigungskonstellation ihre beruflichen Ambitionen realisieren zu können und gleichzeitig mehr zeitliche Flexibilität zu erhalten, um eine ausgewogene Balance von Beruf und Familie realisieren zu können.

Einige der Teilnehmerinnen aus der Gruppe sehr qualifizierter Frauen, die die Erwerbstätigkeit länger unterbrochen haben, beschreiben, wie sie in dieser Zeit der beruflichen Unterbrechung sukzessiv ihr Selbstvertrauen verloren haben, je wieder in ihre qualifizierte Position zu kommen, die sie vor der Elternzeit inne hatten. *„Und das ist vielleicht bezeichnend für mich, dass ich seitdem immer nur kleine Schritte gemacht habe und nicht mehr dieses: ich will jetzt wieder richtig arbeiten.“* (f14) Der längere Ausstieg aus dem Beruf bewirkt, dass die Frauen über eine berufliche Neuorientierung nachdenken, die entweder im vorherigen Berufsfeld liegen kann, aber nicht selten eine völlig neue Berufssparte beinhaltet. Neben dem eingetrübten Selbstbewusstsein können es auch die personelle und organisatorische Veränderungen in dem ehemaligen Beruf sein, die den Wiedereinstieg im alten Bereich

erschweren oder unmöglich machen. „Inzwischen ist es ein sehr harter Bereich, den ich eigentlich, wenn ich ehrlich bin, mit zwei Kindern auch gar nicht mehr leisten kann, (auch) wenn ich möchte. Und von daher war es für mich ein Prozess, mich damit zu beschäftigen, was kann ich denn mit meinem vorhandenen Wissen oder Kenntnissen überhaupt noch machen? Ja, weil man beißt sich natürlich an so alten Sachen auch fest, wenn man länger draußen ist und auch nichts hat. Weil man hat dann auch das Selbstbewusstsein verloren. Was kann ich eigentlich? Wer bin ich eigentlich. Ja? So eine Grundsatzfrage.“ (f1)

Unabhängig von der Länge der Erwerbsunterbrechung beabsichtigen alle Frauen dieser Zielgruppe, nicht auf Dauer Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Für sie ist es eine Arbeitsform bei Beginn ihres Wiedereinstiegs, um Lebenszeit für die Kinder zu haben und um zunehmend einschätzen zu können, wie die Organisation von Beruf und Familie zu managen ist. Sie avisieren die Aufstockung der Arbeitszeit in 1-3 Jahren. Das trifft sowohl für die zu, die in ein Angestelltenverhältnis zurückkehren wollen, als auch für die, die eine berufliche Selbständigkeit planen. In ihrer langfristigen Berufsplanung ist die Wahrnehmung von betrieblichen Führungspositionen oder Chefin eines erfolgreichen Unternehmens zu sein vorstellbar und teilweise voll eingeplant.

Die Gruppe der sehr qualifizierten Frauen mit einer kürzeren Erwerbsunterbrechung, die während der gesetzlichen drei Jahre Elternzeit in ihren alten Beruf wieder einsteigen wollten, haben folgende betriebliche Strategien erfahren, die ihren Einstieg in Teilzeitbeschäftigung zu verhindern suchten – und dies in den meisten Fällen erfolgreich:

- das Angebot auf Auszahlung einer Abfindung;
- das Ansinnen des Arbeitgebers, die Frauen mögen ihre Elternzeit weiter verlängern, da aktuell kein qualifizierter Arbeitsplatz in Teilzeit zur Verfügung stehe;
- betriebsbedingte Kündigung (z.B. bei Übernahme des alten Betriebs und des damit einhergehende Personalabbaus);
- das Angebot, die Frauen sollten selbst kündigen, wenn sie nur zeitlich eingeschränkt arbeiten könnten;
- der erfolgreiche berufliche Wiedereinstieg in der Elternzeit bei gewünschter reduzierter Arbeitszeit, jedoch gekoppelt mit der Erfahrung anschließender Schikanen im Arbeitsalltag bis hin zum Mobbing (z.B. so viel Aufgaben zugewiesen zu bekommen, die in der verabredeten Arbeitszeit nicht zu bewältigen waren), so dass die Frauen aufgegeben und selbst gekündigt haben.

Lediglich zwei der befragten Frauen haben sich aufgrund der Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg juristisch beraten lassen. Davon hat eine wenigstens durchgesetzt, dass sie in der vom alten Arbeitgeber nicht eingehaltenen drei Monatsfrist bei ihrer Kündigung für diese drei Monate noch mit flexiblen Arbeitszeiten arbeiten konnte. Die meisten haben das Angebot der Abfindung angenommen, weil sie nicht in einem Arbeitsklima arbeiten wollten, in dem sie

gar nicht mehr gefragt sind. „Ich denke schon, dass ich gute Chancen gehabt hätte, diese betriebsbedingte Kündigung halt abzulehnen. Und dadurch dann mir einen Arbeitsplatz wieder zu erkämpfen. Aber wenn ich das Gefühl habe, dass ich nicht dort willkommen bin, ja, dass es also Gründe gibt, die dafür sprechen, dass mein Arbeitsgebiet und mein Arbeitsplatz dann künstlich geformt wird, weil ich einen Rechtsanspruch habe, das wäre dann nicht die Basis, auf der ich arbeiten wollte.“ (b1)

Oder die Frauen hatten Angst, bei der Rückkehr zu dem juristisch erstrittenen Arbeitsplatz gemobbt zu werden. Auf diese Wahrscheinlichkeit hatte etwa schon ein juristischer Berater hingewiesen: „Die (die Arbeitgeber, D.J.) sagen dann einfach, o.k., dann soll sie doch von 16 bis zwanzig Uhr arbeiten. Wenn sie dann zurückkommen, je nachdem auf wen sie da treffen, die können sie auch mürbe machen. Und ja, dann habe ich mir natürlich das alles sehr gut überlegt. Ich gehe dann in die Firma und die machen Mobbing mit mir und treiben mich aus der Firma raus, wissen Sie.“ (f1)

6.2 „Ich habe auch keine Bedenken, dass ich einen Job finden“ - Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie

Für diese Gruppe ist die Teilnahme an den Kursen und Maßnahmen des Projekts *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* eine hervorragende Gelegenheit, ihren beruflichen Wiedereinstieg vorzubereiten. Durch die lange bis zu über 20 Jahre Erwerbsunterbrechung sind Know-How wie Bewerbungen schreiben und Vorstellungsgespräche durchzuführen in Vergessenheit geraten. Alle der befragten Frauen haben klassische Frauenberufe vor ihrer Familienzeit ausgeübt und beabsichtigen, auch in diese wieder zurück zu kehren. Zum Zeitpunkt der Befragung besuchen sie noch die laufenden Kurse, haben aber schon die vielfältigsten Aktivitäten zum Wiedereinstieg unternommen. Dazu gehörten: Bewerbungen schreiben, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen und sich selbst ein Praktikum besorgt. Auch diese Frauen wollen alle beim Wiedereinstieg in Teilzeit arbeiten, sind hier – ebenso wie die sehr qualifizierten Frauen – teilweise in dem Sinne flexibel, dass sie die Lage der Arbeitszeit auch auf zwei bzw. drei volle Tage realisieren könnten und nicht unbedingt klassische Arbeitszeiten wie etwa von 8-12 Uhr avisieren. Allerdings ist die Form der Teilzeitbeschäftigung für die meisten eine langfristige Arbeitszeitform, nur einige stellen sich vor, zu einem späteren Zeitpunkt aufzustocken und sogar noch einmal einen beruflichen Aufstieg realisieren zu können. Bis auf die Teilnehmerin aus der Großstadt haben alle Frauen sehr positive Erfahrungen bislang bei ihren Wiedereinstiegsaktivitäten gemacht.

- Es wurden Teilzeitstellen in ihrem Berufsbereich ausgeschrieben, auf die sie sich bewerben konnten.
- Sie gehörten von einer großen Anzahl an Bewerberinnen zu der kleinen Gruppe, die zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.

- Sie haben ohne große Schwierigkeiten Praktikumsplätze erhalten und hierbei Optionen für eine spätere Einstellung angeboten bekommen.
- Der lange Berufsausstieg hat sich bei vielen in der Bewerbung und Vorstellungsgesprächen nicht negativ ausgewirkt.

Die vielen Aktivitäten verbunden mit positiven Erfahrungen hat bei dieser Gruppe von Wiedereinsteigerinnen das Selbstbewusstsein gestärkt, so dass sie keine Bedenken haben, einen Job zu finden. Auch die Zweifel, über 20 Jahre aus dem Beruf raus zu sein und die dortigen Veränderungen nicht mitgemacht zu haben, konnten zum Beispiel durch Erfahrungen im Praktikum als bewältigbar eingeschätzt werden. *„Deswegen ist so ein Praktikum auch nicht schlecht. Ich habe da ein großes Problem mit der Abrechnung gehabt, ich habe das noch handschriftlich gemacht. Und jetzt sind das ja alles Computerprogramme. Aber es sind halt nur Programme, die auf ganz bestimmte Abrechnungsteile passen. Und die man sich natürlich aneignen kann. Das haben die schon gesagt. Also das ist zwar ein bisschen merkwürdig alles erst, aber das sind ganz bestimmte Positionen, die immer wieder greifen. Das wäre das Problem nicht. Es hat sich in der Anatomie (der Arbeitsabläufe und -inhalte, D.J.) nichts geändert.“* (g11) Erfolgreiche Bewerbungen, die zu einer Einladung zum Vorstellungsgespräch führten, haben selbst dann das Selbstvertrauen gestärkt, auch wenn es nicht gleich zu einer erfolgreichen Einstellung geführt hat. *„Also ich muss auch sagen, ich war freudig überrascht, denn ich habe mich bei zwei sehr großen Unternehmen beworben, die eine ... gesucht haben. Und das ist ja eigentlich schon sehr mutig von mir gewesen. Ich habe es trotzdem gemacht und von 90 Bewerberinnen war ich eine der fünf, die eingeladen wurden.“* (g7)

Diese zu den sehr qualifizierten Wiedereinsteigerinnen mit relativ kurzen Erwerbspausen erfolgreichen Einstiegsszenarien sind zum einen vor dem Hintergrund der Tätigkeiten klassischer Frauenberufe zu sehen, bei denen Unternehmen eine Personalpolitik betreiben, die sich auf die Priorität von Frauen an Teilzeittätigkeit eingestellt hat. In der 2. Welle qualitativer Interviews wird zum anderen überprüft werden, welche Bedeutung es hat, dass insbesondere die Wiedereinsteigerinnen aus dem Landkreis Gießen und Darmstadt positive Erfahrungen machen konnten und die Ergebnisse regionsspezifische Besonderheiten darstellen.

6.3 „Ich weiß halt im Moment nicht, wo die Reise hinget“ - Patchworkerinnen

Der berufliche Wiedereinstieg von Patchworkerinnen gestaltet sich schwierig, weil Berufserfahrungen im alten Ausbildungsbereich länger zurück liegen und/oder formale Bescheinigungen über Berufserfahrungen nur ungenügend vorliegen. Es wird deshalb häufig eine berufliche Neuorientierung erforderlich oder die Frauen besinnen sich auf ihre ursprüngliche Ausbildung und versuchen, mit entsprechenden Weiterbildungen einen beruflichen Neustart im alten Ausbildungsbereich. Typisch ist auch die Überlegung, in die berufliche Selbstständigkeit zu gehen. Diskontinuierliche Berufsverläufe und die Wahrnehmung von qualifizierten, aber eher ungewöhnlichen und nicht zu klassifizierenden Tätigkeitsbereichen

rufen - in Bewerbungen und Lebensläufe gepackt - eher negative Reaktionen bei Unternehmen und der Bundesagentur für Arbeit hervor. *„Ja. Und da habe ich mich einfach mal beraten (lassen, D.J.). Und es war wirklich so, dass die Sachbearbeiterin (der BA, D.J.) sagte: Ja, Frau..., das ist ja alles schön, was Sie da alles vorweisen können, aber Sie gelten als ungelernt. Ja, weil ich schon jetzt nunmehr 13 Jahre aus dem alten Berufsbereich draußen bin und meine Fortbildungen, die ich jetzt so in Gang gesetzt habe, die kann ich gar nicht absetzen, weil die sind artfremd. Zudem, ... (ihren Beruf, den sie die letzten Jahre ausgeübt hat, D.J.) gibt es nicht im Computer. Und so galt ich da als total ungelernt.“* (e14)

Für Patchworkerinnen bedeutet die Mutterschaft einen großen Einschnitt in ihre berufliche Mobilität und Flexibilität und führt dazu, dass sie ihren zukünftigen Berufsweg stärker planen und *„nicht mehr jeden Blödsinn machen“* (c8) wollen. Bezeichnend ist aber, dass sie bei diesem Wunsch weiterhin ihre Kreativität in der Gestaltung ihres beruflichen Wiedereinstiegs einsetzen und hierbei auch informelle Wege der Bewerbung und des Kontaktaufnehmens verstärkt nutzen. Auch hier schränkt das Interesse, in Teilzeit arbeiten zu wollen, die avisierten beruflichen Möglichkeiten ein. Da kann man schon mal Zwischenlösungen konstruieren, die in ein paar Jahren zu größerem Erfolg und beruflicher Unabhängigkeit führen sollen und zudem noch Anknüpfungspunkte zum alten Berufsbereich eröffnen. *„Dann sind die Kinder auch schon wieder mal ein Jahr älter. Aber im Moment ist es ein toller Weg, ja, zu gucken, kann daraus was werden (die Selbständigkeit, D.J.)? Ja, und durchaus mit der Zukunftsvision, wenn das was wird, wenn das erfolgreich wird, wenn sich das verkauft, dann kann ich das sowieso irgendwann nicht mehr selber leisten, ja, und dann das wieder mit sozialen Projekten zu verbinden.“* (c8)

6.4 „Jetzt möchte ich das gerne mal anpacken“ - Alleinerziehende

Bei alleinerziehenden Frauen ist der berufliche Wiedereinstieg häufig von ihrer Situation, Hartz IV Empfängerin zu sein, bestimmt. In unserem Sample haben die befragten Frauen von positiven und negativen Erfahrungen berichtet. In einem Fall hat die Teilnehmerin eine Fortbildung gemacht und in diesem Bereich dann in unterschiedlichen Beschäftigungsformen praktische Erfahrungen gesammelt. Ihren Plan, sich selbständig zu machen, wollte sie mit ihrer Teilnahme an dem entsprechenden Angebot von NeW auf feste Füße stellen. Ihre finanzielle Situation und die ablehnende Haltung ihrer Beraterin im Jobcenter bringen sie jedoch immer wieder aus dem Konzept, ihren konkreten Plan des Wiedereinstiegs anzupacken. *„Ich habe das schon immer verfolgt, dieses Programm Wiedereinstieg von der EU, wo ich dann gedacht habe, wo gibt es denn jetzt die konkreten Angebote hier in Frankfurt? Und dann habe ich von jemandem darüber erfahren und gedacht, so, das ist jetzt die Chance. Jetzt habe ich auch eine Idee und Vorbildung und Erfahrung, jetzt möchte ich das endlich mal anpacken. Und auch noch mir so ein bisschen Rüstzeug zulegen, auch in der Gruppe mich austauschen. Und das einfach voran bringen in einem Jahr.....Also Hürden fand ich ganz stark. Immer wieder die Frage, wie kann ich mich überhaupt finanzieren als Alleinerziehende? Also wie komme ich*

überhaupt dahin zu sagen, ich bin Existenzgründerin und kann von dem, was ich erarbeite, auch leben. Das finde es auch immer noch schwierig. Also ich möchte gerne selbständig werden, meine Ansprechpartnerin (im Jobcenter, D.J.) hält diese Selbständigkeit nicht für tragfähig. Für mich gibt es immer wieder die Frage, was mache ich jetzt eigentlich? Suche ich mir jetzt einen Job um ein bisschen Geld zu verdienen, oder suche ich mir eben gerade keinen Job, um die Selbstständigkeit endlich mal voran zu bringen? Und es gibt eigentlich auch immer keinen Ausweg so richtig aus diesem Hamsterrad.“ (b18)

Eine andere Alleinerziehende hat über das Jobcenter von dem Weiterbildungsangebot eines Projektträgers von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* erfahren und hat mit dieser Teilnahme wieder ihre Kenntnisse und Kompetenzen aufgefrischt, so dass sie sich bei Bewerbungen und ihren Versuchen des beruflichen Wiedereinstiegs mehr zutraut. Für sie ist es wichtig, aus der Beschäftigung als Minijobberin rauszukommen, so dass sie von der Unterstützung durch die BA fortkommt und ihre finanzielle Situation und die ihrer Kinder endlich verbessern kann.

6.5 „Ja, das ist sehr deprimierend so zu Hause, so unterfordert zu sein“ - Qualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte

Insgesamt sind bislang in *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* Teilnehmerinnen mit eigener oder familiärer Zuwanderungsgeschichte gering vertreten (ein Fünftel). Insbesondere über einen Projektträger mit spezieller Expertise für die Weiterbildung von Migrantinnen sind Frauen aus dieser Zielgruppe angesprochen worden. Dabei handelt es sich in vielen Fällen um qualifizierte bis hoch qualifizierte Frauen, die insbesondere aufgrund der Anerkennungsproblematik in Deutschland berufliche Integrationsprobleme haben. Deshalb treffen auch für diese Zielgruppe die typischen Kriterien von ‚beruflichen Wiedereinsteigerinnen‘ weniger zu. Häufig ist es nicht primär die Mutterschaft, weshalb die Frauen aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen sind, sondern die Tatsache, keinen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz im Einwanderungsland Deutschland zu finden. Die Gründe hierfür sind vielfältig: weil sie die Arbeitserlaubnis erst nach vielen Jahren erhalten haben, ihre Qualifikation in Deutschland nicht anerkannt ist, Vorurteile und Diskriminierung bei Arbeitgebern die Stellensuche erschweren, die deutsche Sprachkenntnisse nicht den beruflichen Anforderungen ihrer hohen Qualifikation entsprechen oder aber kulturelle Barrieren bezüglich deutscher Unternehmenskulturen und Bewerbungsanforderungen vorliegen. Je nach dem, aus welcher Ländern die Teilnehmerinnen kommen, ist auch die kulturelle Praxis einer längeren Erwerbspause wegen der Wahrnehmung von Elternzeit eher unbekannt.

In der 1. Welle qualitativer Interviews wurden aufgrund des insgesamt bislang geringen Anteils der Teilnehmerinnen von *NeW* nur zwei Frauen aus dieser Zielgruppe interviewt. Beide Frauen hatten eine eigene Zuwanderungsgeschichte – allerdings sehr unterschiedlich motiviert. Eine musste aus politischen Gründen das Herkunftsland verlassen, eine andere ist nach der Teilnahme an einem universitären Kooperationsprojekt von einer deutschen

Universität für ihr Promotionsstudium angeworben worden. In einem Fall ist der Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt. Die Teilnehmerin hat zum Zeitpunkt des Interviews aufgrund eines speziellen Erlasses des Landes Hessen für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und einer Qualifikation in MINT-Berufen die berechtigte Hoffnung, nach über zwanzig Jahren endlich die Berechtigung zur Ausübung ihres Berufs zu erhalten. Beide Frauen haben eine akademische naturwissenschaftliche Ausbildung und sind in Bereichen qualifiziert, für die in Deutschland schon heute ein Fachkräftebedarf besteht.

Wie bei der Vergleichsgruppe deutscher qualifizierter Frauen sind auch diese beiden sehr stark berufsorientiert und haben in ihrem Herkunftsland vor der Migration bereits erfolgreich und mit großem Engagement in qualifizierten Tätigkeitsbereichen gearbeitet. *„Das ist meine Seele gewesen.“* (a5) Ihre Wiedereinstiegsszenarien unterscheiden sich aufgrund der unterschiedlichen Situation, die im Herkunftsland erworbene Qualifikation in Deutschland anerkannt zu bekommen oder nicht. So hat eine der interviewten Frauen trotz eines über 20jährigen Kampfes um Anerkennung ihrer Zertifikate nicht ihr Interesse aufgegeben hat, eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung zu finden. Beide Teilnehmerinnen haben eins bis mehrere Jahre nach ihrer Migration erst eine Arbeitserlaubnis erhalten. Sie hatten deshalb nach der Geburt ihres Kindes keinen Anspruch auf Elternzeit. Sie haben beide in der Zeit ihrer Erwerbslosigkeit noch eine qualifizierte Weiterbildung bzw. Umschulung gemacht, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt ihre Chancen zu verbessern. Das hat bei der Teilnehmerin, deren Qualifikation in Deutschland nicht anerkannt wurde, dazu geführt, dass sie mit ihrer mittlerweile Doppelqualifikation zwar in ihrer Ausbildungsbranche in qualifizierter Beschäftigung tätig war, jedoch nur in Form von Minijobs. Ihren Einstieg in dem von ihr erkämpften Tätigkeitsbereich plant sie als Vollzeitbeschäftigung.

Beide haben in Eigeninitiative ihre Deutschkenntnisse in mehreren Kursen verbessert und perfektioniert.

Trotz Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikation war eine der interviewten Frauen zum Zeitpunkt des Interviews fünf Jahre erwerbslos. In dieser Zeit hat sie sich mehrfach beworben und ist auch zu Vorstellungsgesprächen eingeladen worden – hat aber bis dahin keine Beschäftigung gefunden. Diese Misserfolge haben kontinuierlich das Selbstbewusstsein beschädigt. *„Und nach jeder Absage hat es sehr lange gedauert, bis ich wieder Selbstbewusstsein hatte, mich noch mal zu bewerben.“* (a 7) Auch hier hat die Teilnahme an dem Wiedereinstiegsangebot von NeW große Unterstützung gebracht. Jetzt geht sie mit neuem Elan an die Bewerbungen und hat allein in der letzten Zeit an die 20 Bewerbungen verschickt. Aus ihren Erfahrungen hat sie für die Gestaltung ihres zukünftigen Berufswegs zwei Konsequenzen gezogen: 1. bewirbt sie sich für eine Vollzeit- und nicht mehr für eine Teilzeitstelle und 2. in einer Branche, in der sie bislang zwar noch nicht gearbeitet hat, in der aber befristete Arbeitsverträge weniger als in ihrer alten Branche an der Tagesordnung sind. *„Also jetzt möchte ich in dieBranche. Und ich weiß, dass es da sehr hart ist. Und deswegen denke ich, ich werde das nicht jetzt berücksichtigen (Familienfreundlichkeit eines*

Unternehmens, D.J.). Ich werde jetzt so einen Arbeitgeber finden, der mir Spaß macht. Weil wenn ich jetzt sage, ich möchte auch noch Teilzeit, familienfreundlich, das wäre zu viel verlangt in der Branche. Und jetzt denke ich, ich fange Vollzeit an, und mein Mann möchte dann Teilzeit arbeiten und auf meine Tochter aufpassen. Und dann werde ich nach ein paar Jahren, wenn ich schon Fuß gefasst habe, dann auch noch mal Teilzeit vielleicht arbeiten."
(a7) Die Tatsache, nach Deutschland eingewandert zu sein, hat für sie noch mehrere Nachteile mit sich gebracht, die für Migrant/innen generell typisch sind. Die noch immer mangelnden Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Deutschland (als erwerbslose Frau hatte sie nur Anspruch auf einen Halbtags-Kindergartenplatz) konnte sie nicht durch ein vorhandenes soziales Netz kompensieren. Das gleiche trifft auf eine mögliche Unterstützung durch informelle Kontakte bei der Stellensuche zu. Auch hier fehlt ihr entsprechendes soziales Kapital, um zum Beispiel den erfolgversprechenden Weg der Initiativbewerbungen einzuschlagen. *„Ich habe gehört, dass da (in der von ihr avisierten Branche, D.J.) sehr viel über Beziehungen geht.“* (a7)

7 Typenübergreifende Besonderheiten in Erwerbsverläufen und Wiedereinstiegsprozessen

7.1 Berufsspezifische Einstiegschancen und Hemmnisse im beruflichen Wiedereinstieg

Ergebnisse neuer Untersuchungen über die Bedeutung des Berufs für die Dauer der Erwerbsunterbrechung zeigen, dass spezifische berufliche Merkmale wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Offenheit von entscheidender Bedeutung sind, ob Frauen länger oder kürzer ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen.⁸ Aufgrund unseres geringen Samples lassen sich diese Ergebnisse nicht im einzelnen überprüfen, gleichwohl bestätigt sich eine Tendenz: Frauen mit einer Berufsausbildung in sogenannten typischen Frauenberufen entscheiden sich für eine wesentlich längere Erwerbsunterbrechung als Frauen mit überwiegend akademischer Ausbildung, die in Berufsbereiche einsteigen, die stärker an männliche Karrieremuster und -strukturen angepasst sind. Die Auswertung der qualitativen Interviews zeigt vor allem entlang dieses Kriteriums, dass längere oder kürzere Erwerbsunterbrechung nicht zwangsläufig zu erhöhten Wiedereinstiegschancen führen: hierfür ausschlaggebend sind die vorhandenen Arbeitszeitstrukturen in den jeweiligen Berufen und beruflichen Positionen sowie die betriebliche Flexibilität, dem Wunsch der Frauen nach verkürzter Arbeitszeit beim Wiedereinstieg entgegen zu kommen oder weiterhin an einer starren Präsenzkultur im Unternehmen festzuhalten.

⁸ Speziell: Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Frankfurt a.M., Campus

7.1.1 Klassischer Frauenberuf als Türöffner für den Wiedereinstieg

Entsprechend des insgesamt guten bis sehr guten Ausbildungsniveaus bei der Mehrheit der Teilnehmerinnen von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* haben alle befragten Frauen mindestens mittlere Reife und eine Berufsausbildung mit Abschluss. Bei denjenigen mit einer Ausbildung in klassischen Frauenberufen handelt es sich um zum Beispiel Bürokauf- und Einzelhandelskauffrau, Rechtsanwältin und Notarsgehilfin und (Zahn-)Arzthelferin. Alle Frauen hatten vor ihrer Erwerbsunterbrechung über einen längeren Zeitraum auch in ihrem Ausbildungsberuf in qualifizierten Tätigkeiten gearbeitet und nach der Geburt des ersten bzw. zweiten Kindes eine 10 bis über 20 jährige Familienphase. Zwei der Frauen haben durch Weiterqualifizierung und gezielter individueller Karrieregestaltung einen vergleichsweise enormen beruflichen Aufstieg absolviert, so dass sie zum Zeitpunkt ihrer Schwangerschaft berufliche Führungspositionen inne hatten, aufgrund dessen sie bei ihrem Wiedereinstieg mit gleichen Schwierigkeiten zu kämpfen hatten, wie dies bei den Frauen in ‚Männerberufen‘ der Fall war.

Hat sich in der Auswertung der Interviews das Interesse der Frauen an Teilzeitbeschäftigung als entscheidendes Kriterium für erfahrene Hemmnisse beim Wiedereinstieg herausgestellt, so trifft das beim Einstieg in einen klassischen Frauenberuf am wenigsten zu. Als zentrale Ursache hierfür kann gelten, dass Berufsstrukturen und betriebliche Personalpolitik in diesen Bereichen gewissermaßen auf die Lebens- und Berufsverläufe sowie die Arbeitszeitpräferenzen von Frauen eingestellt sind, so dass auch eine längere Auszeit nicht notwendigerweise den Wiedereinstieg erschweren muss. Frauen schildern im Gegenteil positive Erfahrungen bei Bewerbungen und Praktikum in Unternehmen. Mögliche qualifikatorische Anpassungen an veränderte Arbeitsabläufe und Tätigkeitsanforderungen liegen vor allen Dingen im EDV-Bereich, und sind entweder schon durch vorherige Weiterbildungsaktivitäten der Frauen kompensiert worden oder werden von diesen als lernbar empfunden. Auf dem entsprechenden Stellenmarkt finden sich Ausschreibungen für Teilzeitbeschäftigung und auch bei Initiativbewerbungen kann das Interesse an reduzierter Arbeitszeit offen angesprochen werden.

Allerdings scheinen in unserem Sample insbesondere zwei Faktoren für diese positiven Voraussetzungen sich unterstützend auszuwirken: der berufliche Wiedereinstieg in ein kleines und mittleres Unternehmen sowie in ländlichen und weniger großstädtischen Regionen.

7.1.2 Hochqualifizierte Tätigkeitsbereiche als Outsourcer für Wiedereinsteigerinnen - Karrierestop Nummer 1: der Wunsch nach Teilzeitarbeit

Die Schwierigkeiten, mit denen insbesondere sehr qualifizierte Frauen beim Wiedereinstieg nach nur 1-2 Jahren Elternzeit zu kämpfen haben – Frauen, die bereits auf aufstiegsorientierte Karriereverläufen Führungspositionen vor der Elternzeit zurück blicken konnten, lagen ausnahmslos an ihrem Interesse, mit reduzierter Arbeitszeit einzusteigen. Angesichts des prognostizierten Führungskräftemangel handelt es sich um ein Ergebnis, das als alarmierend

zu bezeichnen ist. Bei den Arbeitgebern handelte es sich in der Mehrheit um Großunternehmen in der privaten Wirtschaft in der Industrie oder im Dienstleistungsbereich. Auch wenn es ein relativ kleines Sample ist, so ist die Tatsache, dass keine dieser Frauen von positiven Erfahrungen berichten kann, zumindest als symptomatisch zu bewerten. Neben dem Angebot der Abfindung lassen sich insbesondere zwei zentrale Muster an Strategien identifizieren, die den erfolgreichen Wiedereinstieg dieser Gruppe von Frauen in ihre qualifizierten Arbeitsplätze erschwerten bzw. verhinderten:

- Die Frauen wurden mit dem Argument, zur Zeit sei in ihrem Arbeitsbereich kein Arbeitsplatz mit reduzierter Arbeitszeit vorhanden, auf potenzielle zukünftige Personalkapazitäten vertröstet und gebeten, ihre Elternzeit noch einmal zu verlängern. Diese Strategie endete häufig in betriebsbedingten Kündigungen (etwa weil in der Zwischenzeit das Unternehmen übernommen wurde; oder aufgrund ökonomischer Schwierigkeiten im Zuge der Krise) oder in Kündigungen von Seiten der Frauen.

„Ich hatte nach 18 Monaten schon angefragt, wieder während der Elternzeit zu arbeiten. Aber das waren dann genau diese Aspekte, dass es immer, wenn ich angefragt hatte, ich würde jetzt gern wieder, dass es halt nicht passte, ja? Was ich auch grundsätzlich verstehen konnte, weil ich ja selber in der Aufgabe, in der Führungsrolle war und wusste, dass es manchmal nicht so einfach war, jemanden dann zu dem Zeitpunkt wieder zu integrieren, wann er oder sie möchte. Und von daher, ich wäre gern wieder eher eingestiegen schon nach 18 Monaten in Teilzeit, das hat dann bis knapp vorm Ende der Elternzeit aber projektbezogen nicht gepasst, dass es keine Aufgabe gegeben hätte, die meiner Qualifikation entsprochen hätte, die mich dann auch gereizt hätte. Und dann zum Ende der Elternzeit aber dann eine betriebsbedingte Kündigung einfach kam.“ (b1) „Habe dann mit meiner Geschäftsführung gesprochen, die mir damals schon signalisiert hat, dass es eigentlich so gut wie gar nicht möglich ist, dass ich wieder zurück kommen kann, weil meine Stelle ist nicht da. War damals bereit, auch noch ein zweites Elternjahr zu beantragen, was sie mir auch genehmigt haben. Und habe ein Dreivierteljahr abgewartet, immer mal kontaktiert. Es kamen keine Signale. Also nicht: Hallo, wir brauchen Sie. Es war immer: Nein, wir haben nichts. Der Platz kann nicht wieder belegt werden. Es kam auch der Satz: Mir wäre es ganz lieb, Sie würden kündigen.“ (d13) Die betriebliche Strategie des „geforderten Elternzeitverlängerens“ von Seiten des Arbeitgebers hatte in mehreren Fällen auch weitere negative Konsequenzen, wie z.B. betriebliche Umstrukturierungen und Unternehmensverkäufe. Dadurch hatte zwischenzeitlich das bekannte Führungspersonal gewechselt und die Frauen hatten keine vertrauten Ansprechpartner/innen im Unternehmen mehr, mit denen sie über ihre Interessen individuell verhandeln konnten.

- Der Wiedereinstieg ist erfolgreich, die Frauen erhalten einen Arbeitsplatz in Teilzeit auf ihrem alten qualifizierten Arbeitsplatz, sehen sich aber dann mit einem Arbeitsaufwand konfrontiert, der dem einer Vollzeitstelle entspricht. Hin- und hergerissen zwischen ihrer

Berufsidentifikation und der notwendigen Fürsorge für das Kind, entscheiden auch sie sich nicht selten für die Kündigung. Diese Strategie führt in Einzelfällen zudem zu regelrechten Mobbingverfahren. *„Bin nach 10 / 11 Monaten wieder eingestiegen. Allerdings auf Druck meines Arbeitgebers. Aber nur in Teilzeit. Aber ich hatte eine Vollzeitaufgabe, sogar mehr als das, die Anforderung waren 150 Prozent Aufgabenbewältigung, die sollte ich aber in 70 Prozent der Zeit liefern. Ja, es war sehr unangenehm, weil der Punkt ist, auch wenn man nur die Basis noch schafft, man hat immer noch sehr viel geschafft. In der Wahrnehmung der Führungskraft ist man trotzdem kein Performer mehr in dem Sinne.“* (b10)

Arbeitsbedingungen, Zeitstrukturen und Karrieremuster in den Jobs, in denen die sehr qualifizierten Wiedereinsteigerinnen tätig gewesen sind, verlaufen nach Strukturen, die für männliche Karriereverläufe typisch sind und in denen Teilzeitbeschäftigung atypisch ist. Hier gilt eine starre Arbeitszeit- und Anwesenheitskultur am liebsten rund um die Uhr. Wenn Frauen in diesen Positionen mit reduzierter Arbeitszeit ihren beruflichen Wiedereinstieg beginnen wollen, fallen sie aus dem Karriereraster raus und damit tendenziell aus ihrem Karriereweg, den sie sich vor der Elternzeit erarbeiteten haben. Für viele der befragten Frauen aus dieser Gruppe ist die berufliche Selbständigkeit und der Aufbau des eigenen Unternehmens dann die attraktive Alternative. *„...da ist eben in mir der Wunsch erwachsen, ich möchte nicht mehr in diese Karriereraster einsortiert werden, was unweigerlich passiert im Konzernumfeld, weil es einfach diverse Tarifgruppen gibt, diverse Karrieregruppen und man im Grunde genommen in dem Moment, wo man nicht Vollzeit in der Firma ist, eigentlich nicht mehr in diese Raster passt. Und da habe ich gesagt, nein, das möchte ich eigentlich nicht mehr. Ich möchte eigentlich lieber mein eigener Boss sein.“* (b10)

Die Erfahrungen dieser Wiedereinsteigerinnen machen auf eine geringe Flexibilität der globalisierten Unternehmen aufmerksam, den hoch qualifizierten Frauen eine Kontinuität ihres Karriereweges und ihrer beruflichen Entwicklung in ihrem Wiedereinstieg zu ermöglichen. Dies trifft auch auf das einzige Unternehmen zu, das mit dem Zertifikat „Familienfreundlichkeit“ der Hertie Stiftung ausgezeichnet ist. Dabei wurden den befragten Frauen keinerlei „Zeitfenster“ eingeräumt, innerhalb dessen sie ihre Balance von Beruf und neuen familialen Fürsorgeanforderungen austarieren konnten. Im Vergleich zu den Frauen in klassischen Frauenberufen beabsichtigte hier keine Frau, in dieser Arbeitszeitform auf Dauer zu arbeiten. Für alle hatte sie die Bedeutung einer Brücke in der Anfangsphase des Wiedereinstiegs. Mit Wachstum des Kindes und damit einhergehender Verbesserung der Infrastruktur für die Kinderbetreuung planten sie, sukzessiv ihre Arbeitszeit wieder zu erhöhen. *„Das war also für mich sehr wichtig. Das war für mich vor allen Dingen eine Zeit, die ich erproben konnte, wie läuft das mit Kind? Gedacht war, dass ich irgendwann mal wieder aufstocke, also an vier Tagen arbeite oder an fünf, also wieder Vollzeit arbeiten konnte.“* (d13)

7.2 Verlust von Qualifikationsbewusstsein, Anerkennung und Einkommen

Insbesondere die Gruppe der hochqualifizierten Frauen, die in Großunternehmen tätig waren, waren sehr stark von den Entwicklungen einer globalisierten Wirtschaft betroffen. Da die meisten Frauen über alte Kolleginnen den Kontakt zum Unternehmen aufrechterhalten haben, wurden sie immer über die aktuelle Entwicklungen wie betriebliche Umstrukturierungen oder dem Verkauf des alten Unternehmens informiert. In solchen Fällen saßen die Frauen im wahrsten Sinne des Wortes in ihrer Elternzeit ‚auf heißen Kohlen‘. *„Ich hatte Bauchweh. Aufgrund meiner Stelle. Ich habe sie also gerne gemacht. Ich habe meinen Job immer sehr gerne gemacht, hatte viel Freude daran. Und ich hatte wirklich Bauchschmerzen häufig. Also ich kann nicht sagen, ich habe jetzt zwei richtig entspannte Jahre. Die hatte ich nicht. Weil der Gedanke immer da war, mein Job ist weg rationalisiert worden. Was machst du dann?“*(d13)

Der schon in der Elternzeit antizipierte Arbeitsplatzverlust trübt das Qualifikationsbewusstsein, schon bevor die realen Erfahrungen mit den Wiedereinstiegsschwierigkeiten gemacht wurden. Selbst bei den Frauen, die ihrer Karriere vor der Mutterschaft systematisch und erfolgreich betrieben haben und nur eine kurze Erwerbsunterbrechung realisiert hatten, entstand relativ schnell das Gefühl, dass das schon erreichte Qualifikationsniveau wenig zählt, man ganz schnell „weg vom Fenster“ sein kann. Dieser Prozess potenziert sich mit der Länge der Erwerbsunterbrechung. Insbesondere in Berufen, in denen der Anteil an befristeten Tätigkeiten und das Arbeitszeitvolumen extrem hoch sind (u.a. Architektur) ist für die Frauen ein beruflicher Wiedereinstieg nach relativ kurzer Zeit häufig nicht realisierbar und es entstehen hier ziemlich schnell Dequalifizierungsprozesse. Eine der befragten Frauen hat in einem solchen Fall über die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* einen völlig neuen Berufsstart gewagt – und damit neues Selbstbewusstsein gewonnen. *„Dass ich jetzt überhaupt hier sitzen kann und wieder sagen kann: ja ich kann was.“* (e15)

Auch bei den Frauen, die das betriebliche Angebot der Auszahlung angenommen haben und keinen Anspruch mehr auf Berufsrückkehr in das ehemalige Unternehmen haben, zögerte sich häufig der Wiedereinstieg zeitlich hinaus. Der Verlust von Qualifikationsbewusstsein zeigt sich dann nach einer längeren Zeit der Erwerbsunterbrechung nicht selten in der Bereitschaft, auch Jobs unter der vorhandenen beruflichen Qualifikation anzunehmen und/oder über Minijobs wenigstens „am Ball zu bleiben“. Dabei spielt die Tatsache, darüber wieder mehr soziales Leben zu haben, eine nicht unbeträchtliche Rolle. *„Ich bin eigentlich niemand, der jetzt nur zu Hause ist mit Kindern. Das ist was, was ich mal kurzfristig gemacht habe, aber das füllt mich jetzt nicht so völlig aus. Und deshalb war ich eigentlich immer so, dass ich geschaut habe, noch was beruflich zu machen und da am Ball zu bleiben.“* (a4)

Bis auf die Gruppe der Frauen, die sich definitiv nach der ersten oder zweiten Schwangerschaft entschieden haben, für eine längere Zeit die Aufgabe als Familienfrau zu übernehmen und diese Rolle über mehr als ein Jahrzehnt wahrgenommen haben, sind bei allen anderen

Interviewten die Angst vor und/oder die reale Erfahrungen mit dem Verlust von beruflichen Qualifikation und erworbenen Kompetenz sowie sozialer Anerkennung in dieser Lebensphase von großer Bedeutung.

Wenn dann noch im Prozess des Wiedereinstiegs die Erfahrung gemacht wird, dass unverhältnismäßige Einkommensverluste in Kauf genommen werden müssen, dann sprechen die Frauen durchaus von Diskriminierung. Dies betrifft insbesondere diejenigen, die nicht zum alten Arbeitgeber vor der Elternzeit wieder zurückkehren und auf dem Arbeitsmarkt eine neue Stelle suchen müssen. Diese Frauen haben selbst bei hoher Qualifikation und breiten Berufserfahrungen Schwierigkeiten, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden und scheitern nicht zuletzt an Gehaltsverhandlungen. *„Ja, vom Gehalt her, die wollen halt jetzt auch ein bisschen gucken, dass sie günstigere Leute dann finden und welche, die vielleicht nicht direkt von der Uni kommen, aber von der Uni plus ein / zwei Jahre Berufserfahrung. Also so viel Berufserfahrung suchen die im Moment gar nicht.“* (b11) Eine der befragten hoch qualifizierten Frauen kommt nach vielen Bewerbungen und Hinzuziehen von Personalvermittlungsfirmen zu dem Schluss, dass sie mit 60% Gehaltseinbußen im Vergleich zu ihrem letzten Gehalt vor der Mutterschaft zu rechnen hat. Auch dies ist ein weitere Grund für ‚gescheiterte‘ Wiedereinsteigerinnen, die berufliche Selbständigkeit als attraktive Alternative zu avisieren.

Von Verlust von Qualifikation, sozialer Anerkennung und Einkommen sind die nicht-typischen Wiedereinsteigerinnen wie Frauen mit unregelmäßigen und wenig formalisierten Berufsverläufen sowie sehr differenten Berufserfahrungen, aber auch insbesondere qualifizierte Migrantinnen, deren Schul- und Ausbildungsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden, in besonderer Weise betroffen. Lassen sich bei den einen die eher unkonventionellen Berufsverläufe der letzten Jahre vor der Mutterschaft nicht in bestehende Klassifikationen einordnen, so dass bei Bewerbungen und bei dem Arbeitsamt keine Zuordnungen zu Qualifikationen und Berufen möglich sind, so führen bei den anderen lange Wartezeiten für Arbeitserlaubnisse und Anerkennungsverfahren zu einem realen Qualifikationsverlust, gepaart mit der Bereitschaft, Minijobs und Beschäftigungsverhältnissen unter dem vorhandenen Qualifikationsniveau anzunehmen. Die Berufserfahrungen von Patchworkerinnen sind in den Augen von Behörden wie dem Arbeitsamt, „chaotisch“ und führten in einem Fall sogar dazu, dass die Wiedereinsteigerin trotz akademischem Abschluss, vielen Jahren interessanter Berufstätigkeit und neu begonnenen Fortbildungen als ungelernt eingestuft wurde. *„Ja, Frau ..., das ist ja alles schön, was Sie da alles vorweisen können, aber Sie gelten als ungelernt. Ja, weil ich schon jetzt nunmehr 13 Jahre aus dem (Berufsbereich ihres akademischen Abschlusses D.J.) draußen bin und meine Fortbildungen, die ich jetzt so in Gang gesetzt habe, die kann ich gar nicht absetzen, weil die sind artfremd. Zudem, ..management (ihr Berufsfeld, in dem sie in den letzten Jahren tätig war, D.J.) gibt es nicht im Computer. Und so galt ich da als total ungelernt.“* (e14).

Für qualifizierte Migrantinnen nagt die lange Wartezeit an dem Selbst- und Qualifikationsbewusstsein, so dass auch im Falle der erfolgten Anerkennung der Ausbildung in

Deutschland der Schritt zu Bewerbungen immer schwerer fällt, zumal es auch hier nur selten zu Vorstellungsgesprächen gekommen ist. *„Hat sehr lange gedauert, bis ich wieder Selbstbewusstsein hatte. Nur mich noch mal zu bewerben...“* (a7)

7.3 Der Traum von einer zufriedenstellenden Balance von Beruf und Familie

Durch alle Interviews zieht es sich wie ein roter Faden: der Wunsch nach einer zufriedenstellenden Balance von Beruf und Familie, nach einer interessanten und erfolgreichen Berufstätigkeit sowie ausreichend Zeit für das Kind/ die Kinder zu haben.

Dabei sind unterschiedliche Berufs- und Lebensmodelle für die einzelnen Frauengruppen relevant. Diejenigen, die sich für die klassische Familienfrau entschieden haben, und für lange Zeit aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen sind, hatten in den meisten Fällen dieses Rollenmodell schon frühzeitig in ihrer Lebensplanung. Sie wussten, dass sie mal eine Familie gründen wollten und dann mit der Mutterschaft entweder zunächst reduziert, spätestens aber mit dem 2. Kind voll aus dem Beruf aussteigen würden. Diskussionen über geteilte Verantwortung in der Elternschaft hat es nicht gegeben, es dominiert das klassische Alleinverdienermodell des Mannes. *„Ja, also ich muss klar sagen, bei mir war es die Geburt meines ersten Sohnes. Da war ich 30 / 31. Und wir haben keine Oma um die Ecke, und ich hatte überhaupt keine Kinderbetreuung. Als ich mein Kind geboren habe, war auch für mich klar, ich gebe den nicht als Baby irgendwie weg. Da war es klar, man ist Mutter geworden und auch gerne geworden und möchte sich auch ums Kind kümmern.“* Arbeitsteilung zwischen Frau Und Mann? *„Nein, das wäre nicht möglich gewesen. Er hat eine verantwortungsvolle Position und da wäre eine Arbeitsteilung sicherlich nicht möglich gewesen. Dann hätte er wahrscheinlich keine Aufstiegsmöglichkeiten mehr gehabt in der Firma.“* (e10) Die klassischen Familienfrauen wollen auch im späten beruflichen Wiedereinstieg überwiegend nur in Teilzeit arbeiten. Sie wollen die Kinder bis zum Schulabschluss begleiten und nur vereinzelt besteht die Vorstellung, wenn im Job noch mal eine Gelegenheit entstehen sollte, richtig Karriere zu machen, dass das dann mit einer Erhöhung der Arbeitszeit einher gehen müsste.

Das Argument, die Kinder nicht geboren zu haben, um sie gleich in fremde Hände zu geben, ist auch bei den Frauen stark, für die die Verbindung von Erwerbstätigkeit und Familie schon mit der ersten Mutterschaft eine wünschenswerte Perspektive darstellte – auch wenn einige von diesen Frauen dann schlussendlich länger aus dem Beruf ausgeschieden sind als sie ursprünglich geplant hatten. *„Also dass wir uns schon auch einig waren, dass die Kinder jetzt nicht geboren werden, um gleich in die Hände anderer Menschen gegeben zu werden. Also mein Selbstverständnis ist das nicht. Die Kinderbetreuung möchten wir haben, aber wir möchten auch unsere Kinder ein bisschen selber betreuen und kennenlernen. Ja, also ich möchte einfach meine Kinder im Alltag kennenlernen, weil ich glaube, dann habe ich auch*

bessere Chancen zu verstehen, was irgendwie mit ihnen passiert. Und dazu muss ich nun mal zu Hause sein.“ (c8)

Für die anderen Gruppen von relativ jungen Frauen ist eine lebbare Balance von Beruf und Familie ein undiskutierbares und schon relativ schnell in der Elternzeit angestrebtes Lebensmodell. Dazu gehört für sie die reduzierte Arbeitszeit in der Kleinkindphase mit der Planung, zunehmend Arbeitszeit zu erhöhen, wenn die Betreuungssituation für das Kind es erlaubt. Diese Versuche endeten nicht selten in Resignation, so wie bei einer Teilnehmerin, die relativ schnell wieder in ihren Beruf eingestiegen ist, und mit ihrer 60% Stelle solche Arbeitsbedingungen vorgefunden hat, dass sie nur noch enttäuscht ein Entweder-Oder als gesellschaftliche Realität feststellen kann: *„Und habe dann auch ganz bewusst probiert, eine Balance zu finden zwischen Beruf und Familie. Was meine, sage ich mal, bittere Erkenntnis dabei war, dass eigentlich entweder Karriere oder Familie leider doch der Wahrheit entspricht.“(b10)*

Ein anderes Lebens- und Arbeitsmodell ist, dass sich die Frauen selbstbestimmt während der Elternzeit oder zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden, die Perspektive einer Vollzeitbeschäftigung aufzugeben und für eine längere Lebensphase Beruf und Familie in Teilzeitbeschäftigung mit einander verbinden zu wollen. Dabei ist vielen klar, dass sie damit von ehemals gehegten beruflichen Karriereplänen tendenziell Abschied nehmen müssen. *„Also was die Betreuung anbelangt, so dass ich 60 Prozent arbeiten könnte. Also ich möchte auch gar nicht mehr arbeiten. Die Frage musste ich mir ja auch mal stellen, weil mein Mann hat gesagt: Dann geh doch 100 Prozent. War auch ein Prozess, wo ich mich gefragt habe, was will ich eigentlich? Aber dann habe ich mich dafür auch entschieden. Und um 60 Prozent zu arbeiten, habe ich eine sehr gute Betreuung.“ (f1)*

7.4 Klassische Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern weiterhin dominant

Auch bei den nicht-klassischen Wiedereinsteigerinnen mit dem dezidierten Modell der Verbindung von Beruf und Familie, die weiterhin eine starke Berufsorientierung beibehalten, dominieren weiterhin traditionelle Arbeitsteilungskonzepte und geschlechtsspezifische Arrangements zwischen Frauen und Männern, insofern der Karriere des Mannes Priorität im Entscheidungsprozeß eingeräumt wird. Lediglich in einem Fall hat ein Paar versucht, eine geschlechtergerechte Aufteilung der Elternzeit umzusetzen und der Ehemann war für eine bestimmte Zeit reduziert erwerbstätig. Auf Nachfragen wird deutlich, dass Frauen zugunsten von Karriereinteresse des Mannes nicht selten ihre zukünftige Berufsplanung hinanstellen. Selbst wenn sie in ihren bisherigen Karriereweg schon viel investiert haben und selbst eine gute berufliche Position innehatten. Für viele dieser Frauen ist die Perspektive der beruflichen Selbständigkeit nicht nur eine Alternative, den betrieblichen Ignoranz gegenüber ihren Interessen an einer zufriedenstellenden Balance von Beruf und Familie aus dem Weg zu

gehen, sondern mit dieser Form der Erwerbstätigkeit versprechen sie sich auch mehr zeitliche Autonomie und Spielraum für die private Fürsorgearbeit.

Ihre Männer werden von diesen interviewten Frauen als offen und modern dargestellt, die zwar nach Aussagen der Frauen den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Ehefrauen unterstützen, aber nicht bereit sind, selbst entscheidende Abstriche in ihrer Karriere einzugehen – auch nicht für eine kürzere Zeit. Je länger die Frauen ihren Wiedereinstieg hinauszögern, umso mehr scheint sich das klassische Modell des männlichen Alleinverdieners durchzusetzen und die Frauen operieren dann häufig zwischen Minijobs, Kindererziehung und Träumen, später doch noch einmal den idealen Job zu finden, um die aufgegebene Karriere realisieren zu können. Auf die Nachfrage bei einer Teilnehmerin, inwieweit sie sich mit ihrem Mann die private Arbeit teile, antwortet sie durchaus selbstironisch und ein wenig resigniert: sie lebten „den Klassiker halt“ – der Mann verdient das Geld, sie übernimmt die Kindererziehung und die Haushaltsführung.

8 Familienorientierte Unternehmenspolitik

Nach den Auswertungsergebnissen der 1. Welle durchgeführter qualitativer Interviews überrascht insbesondere die geringe Flexibilität großer und globalisierter Unternehmen, den qualifizierten Frauen im Wiedereinstieg flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, die ihnen ermöglichen, wenigstens in der Kleinkindphase mehr Zeit für die Verbindung von Fürsorge für das Kind und ihren Berufsinteressen realisieren zu können. Größere Flexibilität finden sich offenbar in klassischen Frauenberufen und in kleineren und mittleren Unternehmen, d.h. da, wo Frauen seit Jahrzehnten ihr Interesse an Teilzeitarbeit durchgesetzt haben und Unternehmen sich in diesen Tätigkeitsbereichen auf die Arbeitszeitprioritäten der Frauen eingestellt haben.

8.1 Bedeutung des familienfreundlichen Unternehmens vor und nach der Familienphase

Interessant ist in diesem Kontext, dass sich auch die Frauen in ihrer Phase der Erwerbstätigkeit vor der Mutterschaft nur in wenigen Fällen für eine familienfreundliche Unternehmenspolitik ihrer Arbeitsgebers interessiert haben. Bis auf die Frauen, die schon frühzeitig eine Familienorientierung entwickelt hatten, geben fast alle an, dass sie in dieser Phase nicht darauf geachtet haben, dass es sie eigentlich auch nicht interessiert habe, da sie gar nicht an Familie und Kinder gedacht haben. Typisch für diese Haltung sind folgende Aussagen: *„... ja, sehr viel gearbeitet und mich gar nicht so damit beschäftigt, will ich Kinder haben? Und ja, also es war für mich nie so ein Gedanke. Auch wenn ich dann Mütter gesehen habe, die es ganz schwer hatten, ich habe das vielleicht am Rande mitbekommen. Das hat mich überhaupt nicht interessiert. Null.“ (f1) „Das hat nicht so eine große Rolle gespielt... also deswegen habe ich auch noch einmal das Studium gemacht, ich muss erst mal noch was*

lernen, um dann so durchzustarten. Da hat Familienplanung bzw. auch dann eben dieser Blick darauf, ob das sich vereinbaren lässt, hat bei mir da noch keine Rolle gespielt.“ (f14)

Die Bedeutung einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik war insbesondere für die hoch qualifizierten Frauen von geringer Bedeutung, da sie den Fokus auf die systematische Weiterentwicklung ihrer Karriere gelegt haben und eine eigene Familienplanung noch nicht in ihrem Planungshorizont verankert war. Das ist auch ein Grund dafür, dass die meisten dieser Gruppe von Wiedereinsteigerinnen relativ älter sind, als sie erst im Alter von Mitte, Ende dreißig ihr erstes Kind bekommen. In der Phase ihres beruflichen Aufstiegs stellten sie also in gewisser Weise das Spiegelbild ihrer Arbeitgeber dar, bei denen ebenfalls die Familienplanung ihrer jungen Mitarbeiter/innen nicht in der Unternehmenspolitik berücksichtigt wird. Und die Mütter, die im Unternehmen durch ihren stress auffallen, werden kaum wahrgenommen, denn, so geben es die betrieblichen Strukturen in an männliche Karrieren angepassten Berufsbereichen vor, sie sind ja eh schon aus dem vorgegebenen „Standardkarriereraster“ rausgefallen. Damit hat eine Art Abwertung – so die Erfahrung einer Teilnehmerin – im Unternehmen begonnen. *„In dem Moment, wo man Mutter wird, wird man schnell ... Also man wird sofort drei Stufen nach unten vermindert. Ich kann das auch nicht beschreiben, aber man hat das Gefühl, dass es so ist.“ (b10)*

8.2 Erfahrungen bei Bewerbungen und Einstellungsgesprächen

Die Erfahrungen der interviewten Frauen, die nicht im Rahmen der gesetzlichen Elternzeit einen beruflichen Wiedereinstieg beim alten Arbeitgeber, sondern auf dem freien Arbeitsmarkt eine Stelle gesucht haben, können von Hürden, aber auch positiven Erfahrungen bei Bewerbungen und Einstellungsgesprächen berichten.

- Insbesondere positive Erfahrungen haben wiederum die klassischen Wiedereinsteigerinnen aus ländlichen und nicht metropolen Regionen bei Stellenbewerbungen und/oder Praktikumssuche gemacht. Dabei entsprachen die Stellenausschreibungen auch den Arbeitszeitprioritäten der Frauen, aber selbst wenn Vollzeit ausgeschrieben wurde, haben sie sich nicht abschrecken lassen und beworben. *„Wobei ich die Bewerbungen, die ich in den letzten Wochen immer rausgeschickt habe, sich auch immer auf Stellenangebote bezogen, die auch Teilzeitkräfte suchten, bzw. es waren ein oder zwei Angebote dabei, da stand zwar Vollzeitstelle oder stand gar nichts dabei. Dann habe ich die Bewerbung einfach rausgeschickt und habe geschrieben, dass ja nicht explizit darauf bestanden wird, eine Vollzeitstelle zu besetzen. Und ich mich deswegen bewerbe für 20 bis 25 Stunden.“ (g7)* In vielen Fällen kam es auch zu Vorstellungsgesprächen, die die Frauen zunächst nach ihrem langen beruflichen Ausstieg als eine Art Experimentierfeld nutzten, um wieder in diesem Bereich Erfahrungen zu machen und ihre entsprechenden Kompetenzen zu optimieren.
- In den klassischen Frauenberufen scheint auch eine Anerkennung der Familienzeiten als Kompetenzgewinnung von Seiten der Unternehmen zu bestehen. Auch wenn nicht explizit von Frauen angesprochen, so sind ihre positive Erfahrungen als Indikator dafür zu werten,

dass die lange berufliche Auszeit von den (potenziellen) Arbeitgeber nicht primär als Kompetenzverlust gewertet wird, sondern Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Organisationsfähigkeit und Durchhaltevermögen bei dieser Zielgruppe geschätzt werden. Dafür spricht auch, dass Frauen, die ein Praktikum im alten Beruf zunächst absolviert, schon eine mögliche Festanstellung avisiert bekommen haben.

- Hochqualifizierte Frauen haben nach ihrer beruflichen Unterbrechung auch auf dem freien Stellenmarkt auf mehreren Ebenen negative Erfahrungen machen müssen. Für die über 40jährigen haben sich das Alter als Problem und damit einhergehend ihr bisheriges gutes Einkommen sowie ihre differierten Berufserfahrungen als Einstiegshürden erwiesen. Dabei scheint der Umgang der Unternehmen, auf Bewerbungen mit keinerlei Antwortschreiben zu reagieren, nicht unüblich zu sein. *„Ich habe ich mich natürlich sofort begonnen, dann am Arbeitsmarkt umzusehen. Habe auch entsprechend sofort zwei Kurse gemacht. Also einmal in die Richtung, was muss ich jetzt aktuell wissen als Bewerber? Was ist da wichtig auf dem Bewerbermarkt? Und auch in meinem Alter für Best Ager speziell. Wie müssen die sich präsentieren, damit da entsprechend die Seniorität und die Qualifikation sozusagen herausgestellt wird. Aber es sind im Vergleich also zu dem, wie viel und wo ich mich beworben habe, relativ wenig Einladungen gekommen. Ich glaube, dass man da eben auch auf das Alter geguckt hat, Ich habe zwar nach Möglichkeit mein letztes Gehalt nicht reingeschrieben, wenn es nicht unbedingt gefordert war. Aber ich denke, man hat dann auch befürchtet, dass da gewisse Gehaltsstufen erreicht worden sind bei mir, die man dort dann nicht erreichen könnte. Und ich musste mich ja bis zu...in Teilzeit bewerben. Erst jetzt ist mein Sohn dann in Ganztagsbetreuung, und seitdem habe ich mich dann auf Vollzeit auch beworben. Aber das hat sich dann trotzdem von dem Ergebnis nicht verändert. Ja, also ursprünglich hatte ich gedacht, dass vielleicht der Teilzeitaspekt ein Manko war, aber es hat sich auch bei Vollzeit nicht geändert. Dann habe ich mich bei Zeitarbeitsfirmen vorgestellt um zu gucken, ob dort eine Vermittlung über Arbeitnehmerüberlassung oder über Vermittlung möglich ist. Und auch dort hat man das eher schwierig gesehen, dass so jemand mit meinem Profil relativ schwer einzusetzen ist. Weil ich nicht für eine bestimmte im Moment übliche Position einen klassischen Werdegang habe.“ (b1)*

- Auch diese Frauen haben auf dem freien Arbeitsmarkt Schwierigkeiten, wenn sie sich um eine Teilzeitstelle in der Wiedereinstiegsphase bewerben. Einige Frauen haben die Strategie angewandt, keine Arbeitszeitvorstellungen in die Bewerbung zu schreiben und darauf zu hoffen, im Vorstellungsgespräch ihre Arbeitszeitpriorität besser erklären zu können. *„Teilweise habe ich es gesagt, teilweise nicht (...dass sie Teilzeit arbeiten möchten, D.J.). Weil ich glaube, bei manchen Firmen, wenn man es sagt, dann braucht man sich überhaupt nicht bewerben. Da werden die gleich sagen, nein, geht gar nicht.“ (b11)*

Aber auch Bewerbungen auf eine Vollzeitstelle sind nicht unbedingt von Erfolg gekrönt, weil die Tatsache, dass z.B. eine Teilnehmerin zwei Kinder hat, mit als Ablehnungsgrund angesehen wird. *„Die haben schon nachgefragt (wie sie die Vollzeitstelle mit zwei Kinder*

bewältigen will, D.J.). War bestimmt auch noch ein Grund, warum sie gedacht haben, das kann die doch eigentlich gar nicht machen.“ (a4)

- Eine andere, weit verbreitete Strategie, ist die Einstellung in Minijobs. Dies ist in dem Sample nicht nur in Bereichen wie dem Einzelhandel als üblich erwähnt worden, sondern auch in qualifizierten Bereichen wie im Marketing oder in qualifizierten Tätigkeiten im Gesundheitsbereich. Die Frauen sind bereit, zunächst in dieser geringfügigen Beschäftigung ihren Wiedereinstieg zu beginnen, mit der Vorstellung, dann aufgrund von positiven Erfahrungen mit ihrer Arbeitskraft eine Festanstellung zu erhalten. In keinem der Fälle hat sich diese Erwartung jedoch realisiert. *„Ich habe eine Möglichkeit gefunden als Aushilfe im Bereich Marketing zu arbeiten. Ich hatte einfach gehofft, weil ich musste raus von zu Hause. Ich musste einfach das Haus verlassen, ich musste was anderes machen, um also für mich was zu tun. Und dann habe ich gesagt, ich versuche das dort und gucke einfach mal, vielleicht gibt es dort eine Möglichkeit, dann durch eine Aushilfstätigkeit in die Firma reinzukommen. Und ich habe halt dort angefangen und das war dann nach kurzer Zeit sehr unbefriedigend, weil die mir Arbeiten gegeben haben, zu denen alle in der Abteilung keine Lust haben. Und die habe ich machen sollen.“ (f1)*

Dass mit der Bereitschaft, die Beschäftigungsform des Minijobs als Übergang zur qualifizierten Festanstellung zu akzeptieren, negative Konsequenzen entstehen, wird einigen Frauen erst später deutlich. Wenn dann z.B. bei der Bundesagentur für Arbeit der Minijob als Grundlage zur Berechnung des Arbeitslosengeldes genommen wird – eine Erfahrung, die mehrere Frauen gemacht haben, ohne dass sie sich vorher über solche Konsequenzen informiert haben. *„Weil ich ja jetzt dann auch Arbeitslosengeld nicht nach meiner Qualifikation bekomme nach der Abfindung, sondern nach dem letzten Job. Und da ich in meinem Leben noch nie arbeitslos war, ich wusste das einfach nicht. Ich habe gedacht, wenn ich da so einen Job nebenbei mache, das interessiert gar nicht. Aber ja, das war völlige Unwissenheit. Und dann sitze ich beim Arbeitsamt, nachdem ich die Abfindung bekommen habe, und die gucken: Ach ja, da haben Sie einen Minijob gemacht? Gut. Dann kriegen Sie nur anteilmäßig das Arbeitslosengeld. Ja, das sind Fehler im Leben, die macht man einmal.“ (f1)*

9 Ressource: Wiedereinstiegsangebote der Bildungsträger von NeW Netzwerk Wiedereinstieg

Last but not least werden die Auswertungsergebnisse der qualitativen Interviews im Hinblick auf die Bedeutung, die die Teilnahme für die Wiedereinsteigerinnen an den Bildungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der sieben Projektträger von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* haben, vorgestellt.

Nahezu alle befragten Frauen bewerten ihre Teilnahme an den Kursen, den Beratungen, den Erfolgsteams, Coachings und dem Mentoring im Rahmen von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* als einen entscheidenden Schritt in ihrem Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs. Die Bildungs- und Beratungsangebote werden von den Frauen als eine Ressource wahrgenommen, um den besten Weg für ihre Rückkehr in den Beruf auszutarieren und zu finden. Angesichts von einer Reihe negativen Erfahrungen, die viele Frauen schon vor ihrer Teilnahme in ihrem Wiedereinstieg gemacht hatten oder auch angesichts individueller Unsicherheiten, wo der zukünftige Berufsweg hingehen soll, sehen sie die Stärken in *NeW* vor allem darin, dass sie als ganze Person mit ihren individuellen Bedingungen betrachtet und ernst genommen werden. Darüber hin aus betonen sie die Offenheit der Lernatmosphäre, unterstützt und nicht allein gelassen zu werden sowie den Austausch mit anderen Frauen.

Individuell unterschiedlich akzentuiert sehen die Teilnehmerinnen das Spektrum ihres Nutzens von den Qualifizierungs- und Beratungsangeboten darin: Orientierung in der Berufsrückkehr zu erhalten, Kompetenzen vermittelt zu bekommen und überprüfen zu können sowie Selbstbewusstsein zurück zu gewinnen.

■ Orientierung erhalten

Diese Zielsetzung der Beratungs- und Bildungsangebote der Projektträger von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* wird insbesondere von den Frauen geschätzt, die noch unsicher sind, in welchen Bereich sie zukünftig beruflich tätig sein wollen. Es handelt sich häufig um Frauen, die mit ihrer Berufswahl und ihren Berufserfahrungen vor der Elternzeit nicht zufrieden waren und die die Auszeit von der Erwerbstätigkeit auch für sich als Denkpause nutzten, um noch einmal prinzipieller über ihren zukünftigen Berufsweg nachzudenken. Es sind aber auch Frauen, die länger aus dem Beruf ausgeschieden und deren Qualifikation veraltet sind bis dahin, dass das Berufsfeld gar nicht mehr existiert und die eine berufliche Neuorientierung benötigen. Oder die Patchworkerinnen mit ihren teilweise unkonventionellen und diskontinuierlichen Berufsverläufen, die ihre Erfahrungen und Kompetenzen häufig erst einmal neu sortieren und aufbereiten müssen.

„Die Orientierung, was ist jetzt das Richtige für mich, da ist das Projekt natürlich schon wichtig. Wir haben ja auch solche Seminare gehabt – Orientierungsworkshop, Kompetenztraining und das alles. Und das hat mir auch schon eigentlich ganz gut geholfen. Weil vorher war eigentlich ein Riesenwust im Kopf und ich wusste eigentlich gar nichts, wo soll es hingehen? Was wäre das Richtige für mich? Und da habe ich schon ein bisschen mehr Orientierung gefunden.“ (a4) „ Und ich bin froh, dass ich diese drei Monate jetzt hier bin und dass ich da die Gelegenheit habe, herauszufinden, was ich wirklich will.“ (d13) „...weil ich einfach auch dachte, ich bin jetzt doch lange raus, ja, und mein Wissen und Können veraltet und letzten Endes habe ich viele Sachen, die ich so gelernt habe, oder die ich kann, noch gar nicht so umsetzen können, wie ich das gerne möchte und dachte. Gut, jetzt muss ich mal gucken, dass ich da was mache. Und war mir aber schon auch im Klaren, dass ich das so

alleine nicht hinkriege.“ (f14) „Und jetzt habe ich gerade die letzten Tage mal so richtig Revue passieren lassen, auch mein Leben. Und finde es selbst auch sehr spannend. Und habe jetzt gedacht, was für ein großes Glück, dass ich hier an die Tür des(eines der Projekte von NeW) vor einem Jahr in großer Not angeknopft habe und da in diesem Orientierungskurs für Berufswiedereinstieg, und jetzt auch noch in diesem Einzelcoaching gelandet bin, das kommt mir wirklich vor wie ein Geschenk des Himmels. Ich fühle mich da abgeholt mit meiner ganzen Person. Und ich darf hier mein Lebenspuzzle neu zusammensetzen.“ (e14)

■ Kompetenzvermittlung und Kompetenzüberprüfung

In den einzelnen Projekten von NeW werden unterschiedliche Angebote zur Kompetenzvermittlung gemacht. Einerseits handelt es sich um Module, in denen altes Wissen aufgefrischt und neues hinzugefügt wird, was zum Beispiel für Bewerbungen und Vorstellungsgespräche wichtig ist, andererseits gibt es Kurse und Lehrgänge, in denen fachspezifisches Wissen vermittelt wird, wie etwa im Büro- und Verwaltungsbereich. Insbesondere letztere sind für solche Wiedereinsteigerinnen hilfreich, die lange nicht mehr erwerbstätig waren und Interesse haben, noch einmal in einen ganz neuen Berufsbereich einzusteigen. Die Kompetenzvermittlung in Modulform spricht alle Gruppen von Frauen an, weil sie auch die Möglichkeit der Selbst- und Praxiserprobung eröffnet. Die Erfahrung, neue Kompetenzen zu erwerben geht häufig mit einer Steigerung des Selbstbewusstseins einher.

„Ich bin total begeistert von Anfang an gewesen. Ich hatte keine Ahnung, was inhaltlich auf mich zukommt von dem Kurs. Und zwar von Anfang an so, die Gespräche, die da geführt wurden, die haben also für mich positiv dazu beigetragen, eine gewisse Denkweise zu ändern. Das Selbstbewusstsein zu steigern. Der Inhalt meiner Bewerbungen hat sich völlig verändert. Das heißt, die Frauhat uns ja erklärt, wie wir die gestalten sollen. Früher war der Standardsatz: Hiermit bewerbe ich mich um die oben genannte Stelle. Heute nehme ich Bezug auf das Anforderungsprofil und habe auch ein viel besseres Gefühl, wenn die Bewerbung jetzt rausgeht. Also ich habe jetzt vier Stück zurzeit gerade offen stehen, die ich seit knapp zwei Wochen weg habe. Ich habe in keiner Weise ein schlechtes Gefühl. Im Gegenteil. Ich habe auch keine Bedenken, dass ich keinen Job finde, obwohl ich jetzt schon so lange zu Hause bin. Das ist einfach so eine innere Einstellung.“ (g7) „Habe aber gemerkt, dass die Anforderungen in den Jahren doch sehr viel höher sind, zum Beispiel auch PC-Kenntnisse sind Voraussetzung. Gute Englischkenntnisse auch. Ich habe keine PC-Kenntnisse außer das, was man im normalen Hausgebrauch benötigt. Englischkenntnisse habe ich auch nicht bislang benötigt. Insofern dümpelt man dann so vor sich hin und irgendwo habe ich gedacht, also im Moment, jetzt hast du ein Defizit. Und das habe ich auch der Beraterin gesagt (von der BA, D.J.). Und die ist auch darauf eingegangen, hat gesagt, hätten Sie denn Lust auf eine Weiterbildung? Da sage ich, hätte ich auf jeden Fall. Ich würde die Zeit gerne nutzen, noch was dazu zu lernen. Und deswegen bin ich jetzt hier. Und das kann ich also nur bestätigen, dass es für mich sehr

hilfreich ist, in vielen Dingen, nicht nur PC-Kenntnisse aufzufrischen, sondern auch andere Dinge – Organisation, etc. Was angeboten wird, ist für mich sehr, sehr wichtig.“ (d13)

Kompetenzüberprüfung bzw. -feststellung kann auch heißen, aus seinem bisherigen eher engen Branchendenken herauszukommen, das Spektrum an vorhandenen eigenen Kompetenzen und möglichen Berufswegen und –wünsche neu auszuloten, sich in einen eigenen Prozess von Kompetenz-Reflektion zu begeben. Um was für einen komplexen Prozess es sich handeln kann, wird an der folgenden Beschreibung einer Teilnehmerin deutlich *„Und immer in der Hoffnung, dass die Branche irgendwann soweit ist, dass sie so jemand wie mich braucht. Und das hat sich aber nicht bewahrheitet. Und das war glaube ich ein Fehler, über die Jahre immer so ein bisschen auf diese Branche mich zu konzentrieren. Weil ich das eigentlich gar nicht unbedingt muss. Ich möchte eigentlich lieber imbereich, vielleicht auch imbereich arbeiten. Das muss aber gar nicht auf diese Branche bezogen sein. Das ist mir jetzt eben im Projekt auch so deutlich geworden. Und anhand der Rückmeldungen von den anderen und auch anhand meiner eigenen Struktur, da macht man ja so verschiedene Formen von Selbstreflektion durch. Wie arbeite ich gerne, und solche Sachen. Ist mir auch aufgefallen, dass ich doch eigentlich in einem, sagen wir mal,Umfeld am liebsten arbeiten würde, ja, also sehr eben themenorientiert und/ oder auch projektorientiert. Und eher intellektuell. Also von daher sind so verschiedene Puzzlesteine, die da so zusammen kamen, wo mir aufgefallen ist, dass wäre eigentlich das, was ich gerne machen würde und wo ich glaube ich auch ganz gut hinpassen würde. Ich bin aber so in diesem Prozess drin, was ich vor dem Projekt mir nicht zugetraut hätte. Also da war ich einfach viel zu weit weg, auch von allem, und war auch nicht so fokussiert auf das, was ich eigentlich kann und was ich gerne möchte. Das hat mir da schon sehr stark geholfen.“ (f14)*

■ **Aufbau Selbstbewusstsein**

Die Teilnahme an einem der Beratungs- und Qualifikationsangebote im Rahmen von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* kann von unterschiedlicher Dauer sein. Neben dem Angebotsformat ist die zeitliche Teilnahme auch von dem individuellen Entwicklungsstand des beruflichen Wiedereinstiegs abhängig, in dem sich die einzelne Frau zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme befindet. Auf alle Fälle leitet nach den Auswertungsergebnissen der qualitativen Interviews die Teilnahme für die Frauen einen Prozess ein, in dem sie sich intensiv und kompetent mit ihrem Vorhaben, nach einer Auszeit aus dem Erwerbsleben wieder in den Beruf zurückkehren zu wollen, beschäftigen. Und in diesem Prozess stehen die Themen Selbstbewusstsein, Aufbau eines neuen Selbstbewusstseins, Wiedererlangen eines verloren gegangenen Selbstbewusstseins ganz oben auf der Agenda.

„Und von daher war es für mich dann auch ein Prozess, mich damit zu beschäftigen, was kann ich denn mit meinem vorhandenen Wissen oder Kenntnissen und Fähigkeiten überhaupt noch machen? Ja, weil man beißt sich natürlich an so alten Sachen auch fest, wenn man länger

draußen ist und man auch nichts hat. Weil man hat ja auch dann das Selbstbewusstsein verloren. Was kann ich eigentlich? Wer bin ich eigentlich? Ja? So eine Grundsatzfrage... Und da habe ich dann endlich Leute kennengelernt, die auch das gleiche Problem haben wie. Und das hat mir halt wieder Selbstvertrauen gegeben, weil ich habe gedacht, ich bin mit meinem Problem alleine auf weiter Flur." (f1)

„Also ich habe eine ganz große Angst gehabt vor Bewerbungsgesprächen, weil ich meinen Wert so gar nicht gesehen habe. Ich hatte Angst, ich habe gedacht, ich kann mich ganz schlecht verkaufen. Ich kann nichts Positives von mir erzählen, weil ich schon so lange zu Hause bin. Ich wusste nicht, was ich in den Vordergrund stellen sollte, weil ich nur Kindererziehung gemacht habe die letzten Jahre, oder Haushalt. Und das wurde jetzt in dem Kurs eigentlich von Anfang an ganz anders vermittelt. Und es hat mein Selbstbewusstsein enorm gesteigert. Und ich denke, dass ich auch dadurch anders auftreten kann." (g7)

10 Empfehlungen

10.1 Ignoranz und Diskriminierung: Unternehmenspolitik gegenüber beruflichen Wiedereinsteigerinnen

Das Thema „Familienfreundliche Unternehmenspolitik“ ist zur Zeit in aller Munde. Im Zusammenhang mit dem prognostizierten Fach- und Führungskräftemangel, der demografischen Entwicklung und dem Wandel rund um das Familiensystem wird immer wieder darauf hingewiesen, dass dem personalpolitischen Einsatz familienfreundlicher Instrumente zunehmend für Unternehmen nicht zuletzt aus ökonomischen Gründen unentbehrlich werde, um qualifizierte Arbeitskräfte ans Unternehmen zu binden und deren Motivation zu erhöhen. Die Ergebnisse der qualitativen Interviews mit hoch qualifizierten Wiedereinsteigerinnen sprechen eine andere Sprache. Vieles scheint darauf hinzudeuten, dass eine verbale Offenheit bei den Unternehmen und Führungskräften für diese Thematik vorhanden ist, es an der unternehmensinternen Umsetzung und breiten Verankerung doch noch sehr mangelt. Ergebnisse einer neueren Studie von der Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände machen darauf aufmerksam, dass einerseits weiterhin auf Seiten der Unternehmen eine Abschottungspolitik gegenüber einer systematischen Implementation familienfreundlicher Instrumente besteht – und zwar insbesondere in dem Bereich des Personalmanagements. Gleichzeitig konstatiert die Studie andererseits auf Seiten der Arbeitnehmer/innen ein stärkeres und selbstbewusstes Einfordern von familienpolitischen Aktivitäten: „Letztlich lösen in den Unternehmen diejenigen die Vereinbarkeitsfrage, die den Konflikt haben: die Beschäftigten. Sie haben den Handlungsdruck und lösen ihre Probleme mit gesteigerten Selbstbewusstsein“⁹. Die Ergebnisse der qualitativen Interviews zeigen jedoch, dass gerade

⁹ Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände e.V., hessenstiftung – familie hat Zukunft, IGS Organisationsberatung GmbH (Hg.) (2011): Barometer Familienfreundlichkeit. Verantwortung und Engagement in Unternehmen, S. 19

Wiedereinsteigerinnen nicht selten andere Lösungen für sich individuell suchen, wie z.B. den Ausstieg aus den Unternehmen und die Entscheidung für die berufliche Selbständigkeit, da sie wenig Offenheit in den Firmen für ihr Anliegen gefunden haben, eine Balance von qualifizierter Arbeit und Familie leben zu wollen.

Auffallend ist generell, dass die Zielgruppe der beruflichen Wiedereinsteigerinnen, ihre Erfahrungen und sozialen Rahmenbedingungen in Veröffentlichungen und empirischen Studien zu der Thematik „Familienfreundliche Unternehmenspolitik“ wenig berücksichtigt werden. Hier ist also noch viel Aufklärungsarbeit erforderlich.

Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, Ergebnisse und Erfahrungen des Hessischen Landesprogramms *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* für diese politische Aufklärungsarbeit zu nutzen.

- Im Rahmen der „Familienpolitischen Offensive“ der Hessischen Landesregierung sollte in politischen Initiativen und Kooperationen mit Unternehmen und Unternehmensverbänden verstärkt auf die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen, auf deren Potenzial und Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg aufmerksam gemacht und positive Maßnahmen zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, die mit den Anforderungen des Familiensystems zu verbinden sind, beim Wiedereinstieg vorbildhaft vereinbart werden. Es sollte dabei versucht werden, nicht nur mit den einschlägig bekannten und auditierten Unternehmen zu kommunizieren, sondern auch den ‚harten‘ Kern multinationaler sowie kleine und mittelständische Unternehmen zu erreichen.
- Beim Wettbewerb „Familien-Stadt mit Zukunft“ kann ein Schwerpunkt auf Initiativen zum verbesserten Wiedereinstieg in den Beruf gelegt werden, um stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken, dass diese Zielgruppe ein wesentlicher Bestandteil von „Familienfreundlichkeit als Teil regionaler Standortpolitik“ darstellt.

10.2 Entwertung auf der Ebene von Einkommen und Qualifikation – Bundesagentur für Arbeit

Die meisten der befragten Teilnehmerinnen, die nicht im Rahmen ihrer Elternzeit in den alten Beruf zurückgekehrt sind, weil sie eine Abfindung akzeptiert haben oder länger aus dem Beruf ausgeschieden bzw. aus der Arbeitslosigkeit Mutter geworden sind, waren bei der Bundesagentur für Arbeit als arbeitsuchend gemeldet. Einige wenige haben zusätzlich zu einer Beschäftigung in einem Minijob noch Hartz-IV Leistungen erhalten. Hier berichten Frauen von positiven Erfahrungen mit ihrer/m Berater/in, zum Beispiel zu der Teilnahme von Qualifizierungsmaßnahmen eines der Projektträger von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* ermuntert und unterstützt worden zu sein. Andere wiederum haben Gegenteiliges erfahren, wenn etwa das Interesse an einer beruflichen Selbständigkeit von der Fallmanagerin nicht befürwortet wurde, damit auch nicht die Teilnahme an einer entsprechenden Maßnahme von

NeW Netzwerk Wiedereinstieg und statt dessen eine Jobmaßnahme. Die Frauen befinden sich dann in einem Spagat, ihren gewünschten Wiedereinstieg in Form der beruflichen Selbständigkeit vorzubereiten und gleichzeitig die Auflagen der BA zu erfüllen. Diese Erfahrungen sind jedoch offensichtlich auch sehr abhängig von der jeweiligen Berater/in.

- Von prinzipieller Bedeutung ist eine als Diskriminierung von erwerbstätigen Müttern empfundene gesetzliche Vorgabe: Die Berechnung des Arbeitslosengelds auf Basis der letzten 24 Monate auch bei den Frauen, die eine ihnen gesetzlich zustehende längere Elternzeit ausgeschöpft haben und die nun – wenn sie sich arbeitslos melden - beim Wiedereinstieg nach ihrer Ausbildung eingestuft werden, so dass die Höhe ihres in der Erwerbsarbeit vor der Mutterschaft erreichten Einkommens und ihre breite Qualifikation aufgrund langjähriger erfolgreicher Berufstätigkeit nicht berücksichtigt werden.

„Was ich sehr schade finde, muss ich sagen, ich bin sehr enttäuscht halt auch vom Gesetzgeber, dass diese Pausen, die wir Frauen oder vielleicht auch der eine oder andere Mann nimmt als Elternzeit, die drei Jahre, oder in meinem Fall auch nur zwei Jahre, dass die Arbeitszeit nicht ausgefüllt wurde mit 150 Arbeitstagen. Also ich bekomme das Arbeitslosengeld nach meiner Ausbildung gezahlt. Nicht nach meinem letzten Gehalt. Und das ist eine absolute Gesetzeslücke. Ich finde es sehr schade, dass dieser ganze Arbeitsweg, den ich durchlaufen bin mit sehr viel Mühe, mit sehr viel auch Anstrengung, und ich bin stolz auch auf das, was ich bisher gemacht habe, aber dass das nicht honoriert wird.“ (d13)

„Was ich sehr irritierend finde, von der Politik her und von der Gesetzgebung, wenn jemand aus der Elternzeit heraus in die Arbeitslosigkeit fällt. Also es werden bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes nur die letzten 24 Monate berücksichtigt. Die Elternzeit ist aber drei Jahre – 36 Monate. Das heißt in meinem Fall, meine ganzen 20 Jahre Berufserfahrung wurden in keinsten Weise berücksichtigt, weil ich ja 24 Monate zurück nicht erwerbstätig war. Und dann bekommt man einen Mindestsatz nach Ausbildung. Ja, und da denke ich, das müsste gesetzlich erneut betrachtet werden, dass das ein Widerspruch ist, ja, weil dann würden Männer oder Frauen, je nachdem, die nach der Elternzeit nach drei Jahren zurück wollen, aber in die Arbeitslosigkeit kommen, die werden dann benachteiligt. Und es betrifft halt hauptsächlich Frauen meines Wissens nach.“ (b1)

- Eine weitere Gesetzeslücke, die wiederum eher qualifizierte Wiedereinsteigerinnen bzw. Frauen, die vor der Elternzeit in einer privaten Krankenversicherung waren, betrifft, ist der notwendige Wechsel von privater in die gesetzliche Krankenversicherung, wenn die Frauen in bzw. nach der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung einsteigen. *„Und ein zweiter Aspekt ist, wenn man privat krankenversichert war zu der Zeit, ja, in der man entsprechend gearbeitet hat, dann darf man zwar während der Elternzeit privat versichert bleiben, wenn man dann aber zurück kommt und Teilzeit arbeiten möchte und damit unter die*

Beitragsbemessungsgrenze fällt, muss das Unternehmen einen bei der gesetzlichen Krankenversicherung anmelden und man muss sich bei seiner privaten abmelden.“ (b1)

Im Hinblick auf Veränderungen in der aktiven Arbeitsmarktpolitik und den existierenden Programmen und Leitlinien der Hessischen Landesregierung wird empfohlen:

- Wiedereinsteigerinnen sind eine relevante Gruppe am Arbeitsmarkt, deren Bedeutung sich in den existierenden Programmen und Leitlinien der Hessischen Landesregierung jedoch noch nicht adäquat widerspiegelt. Ein möglicher Weg, die Zielgruppe stärker in den Fokus zu rücken, wäre die Installation eines „Runden Tisches“ mit relevanten Akteuren, der sich insbesondere mit der Situation hoch qualifizierter Wiedereinsteigerinnen befasst.
- Ebenso sollte die aktive Arbeitsmarktpolitik der Bundesagentur für Arbeit die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen stärker berücksichtigen und die Zahl Qualifizierungsmaßnahmen für diese Zielgruppe deutlich steigern. Dies könnte z.B. über Sonderprogramme geschehen.
- Auch bei der Diskussion um Zielfindungsprozesse der Jobcenter wird empfohlen, der Gruppe der Wiedereinsteigerinnen mehr Gewicht zu geben. Dies kann gelingen, in dem das Erfolgskriterium der BA/Jobcenter „Integration in den ersten Arbeitsmarkt“ für die Zielgruppe Wiedereinsteigerinnen stärker differenziert wird, in dem z.B. der ehemalige Status von Kund/innen als „Beratungssuchende Personen“ wieder eingeführt wird.

10.3 Zwischen Illusion und zeitlicher Ausbeutung: der Minijob als vermeintliches ‚Sprungbrett‘ in qualifizierte Tätigkeit und Festanstellung

In den Interviews wurde deutlich, welche Rolle die Beschäftigung in Form eines Minijobs während und nach der Elternzeit/Familienphase für alle interviewten Zielgruppen mittlerweile einnimmt. Dabei handelt es sich bei den Frauen nicht selten selbst um eine Illusion, wenn sie die Erwartung haben, über einen Minijob in eine qualifizierte Tätigkeit und/oder eine Festanstellung wechseln zu können: der Minijob als ein solches Sprungbrett existiert jedoch nicht. Qualifizierte Frauen erhalten auch häufig ein Angebot von Unternehmen, auf Honorarbasis zu arbeiten, was in der Tendenz zu den gleichen negativen Konsequenzen wie die Wahrnehmung eines Minijob führen kann. Der „Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung“ betont noch einmal sehr deutlich die strukturell angelegten negativen Seiten dieser politisch geförderten Beschäftigungsform. „In der Lebensverlaufperspektive erweisen sich Minijobs jedoch häufig als Sackgasse.“¹⁰ Auch bei den interviewten Wiedereinsteigerinnen von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* führte diese Beschäftigungsform weder in die gewünschte sozialversicherungspflichtige Teilzeitstelle noch zu einem qualifizierten Arbeitsplatz. Darüber

¹⁰ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (Hg.)(2011), Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung des angewandten Forschung e.V., Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht, Januar 2011, S. 7

hinaus können die Frauen unter Umständen zudem gegenüber der Bundesagentur für Arbeit ihre Ansprüche für die Bemessung der ihnen zustehenden Leistung aus ihrer vorherigen qualifizierten Tätigkeit verwirken.

Bei den Frauen, die lange aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden sind und deren Ausbildung teilweise veraltet sind; d.h. die mittlerweile in den Status einer unqualifizierten Frau gerückt sind, ist jedoch häufig die geringfügige Beschäftigung die einzige Erwerbsmöglichkeit, aus der sie, trotz ihres Wunsches nach einer festangestellten Teilzeitbeschäftigung nur ganz schwer heraus kommen. Damit einher geht, dass es sich hier häufig um höchst flexible Arbeitszeiten handelt, so dass die Interessen der Frauen an einer ausgewogenen Balance von Arbeit und Familie und einer guten Betreuung ihrer Kinder sich nicht mal ansatzweise realisieren lassen. *„Also das ist auch was, was ich festgestellte habe, man findet fast nirgendwo eine Teilzeitstelle. Und die 400 Euro, da muss man rund um die Uhr flexibel sein. Ich habe beim (ihrem derzeitigen Arbeitgeber, D.J.) auch keine festen Tage, keine festen Zeiten. Ich bin mal eine Woche früh, mal eine Woche spät, mal einen Samstag, mal einen halben Samstag. So, wie man halt gebraucht wird. Und wenn ich jetzt ...(Verwandten, die bei der Kinderbetreuung aushelfen, D.J.) nicht hätte, wären meine Kinder sehr viel alleine.“* (d4)

Deutlich wurde darüber hinaus bei den Frauen mit einer sehr langen Familienphase, die wieder in ihren alten Beruf einsteigen wollen, eine Unsicherheit bezüglich der Einkommenshöhe, die sie in Vorstellungsgesprächen einfordern können. Hier sind sie häufig bereit, unter ihrem Marktwert einzusteigen oder entscheiden sich für einen Minijob, weil sie schon ‚im Kopf‘ den Entwertungsprozess von Qualifikation und Einkommen vollzogen haben, ohne ihren Marktwert auf der Basis von gesicherten Informationen eruiert zu haben.

Für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahmen und Beratungen im Rahmen der Projektträger von *NeW Netzwerk Wiedereinstieg* wird empfohlen:

- Die Bereitschaft der Frauen für die Beschäftigungsform des Minijobs stärker auf die Möglichkeit, darüber in qualifizierte und/oder Festanstellung zu kommen, zu hinterfragen und auf den möglichen illusionären Aspekt der Erwartungen der Wiedereinsteigerinnen aufmerksam zu machen. Dazu gehört auch die Information über die Gefahr, die bisher erarbeiteten Ansprüche in der Erwerbstätigkeit vor der Elternzeit gegebenenfalls zu verlieren.
- Insgesamt über die Nachteile und Fangstricke, die mit der Ausüben eines Minijobs einhergehen, zu informieren. Hierzu gehören die Nachteile im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem, auf die eine neue Studie der Bertelsmann Stiftung nachdrücklich im Prozess des beruflichen Wiedereinstiegs aufmerksam gemacht hat. „In Haushalten treten hohe steuerliche Belastungen auf, wenn Mütter (und Väter) nach der Babypause wieder in den Beruf einsteigen oder aus einer geringfügigen Beschäftigung in Tätigkeit mit höherer Stundenzahl oder besserer Entlohnung wechseln wollen. Aufgrund der

besonderen Ausgestaltung der so genannten Minijobs im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem besteht die Gefahr einer Geringfügigkeitsfalle, aus der in diesem Segment Beschäftigte nur schwer entkommen, weil der Sprung im Bruttoeinkommen sehr groß sein muss, damit auch das Nettoeinkommen nennenswert zunimmt.¹¹

- Einen Baustein zu entwickeln, der den Frauen Informationen und Recherchetipps an die Hand gibt, um eine größere Sicherheit über die zu fordernde Einkommenshöhe auf dem Arbeitsmarkt in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich zu erhalten. Hierbei kann der „Wiedereinstiegs-Rechner“ auf dem Internetportal der „Perspektive Wiedereinstieg“ hilfreich sein. Über ihn lassen sich der zu erwartenden Bruttolohn und den daraus resultierenden Rentenanspruch des jeweiligen Berufes ermitteln.

¹¹ Bertelsmann Stiftung (2010): Benchmarking Deutschland. Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Update 2010, S.4

Literatur

- Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Campus Verlag. Frankfurt/New York
- Bertelsmann Stiftung (2010): Benchmarking Deutschland. Vereinbarkeit von Familie und Beruf 2010. Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge. Update 2010
- Bundesagentur für Arbeit (2011): Perspektive 2025. Fachkräfte für Deutschland. Nürnberg
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2009): Erwerbsverläufe und Weiterbildungsbeteiligung von Wiedereinsteigerinnen. Jutta Allmendinger, Marina Hennig und Stefan Stuth, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Perspektive Wiedereinstieg (2009): Sinus Sociovision, Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg
- BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (2011): Fachkräftemangel? – Fachkräftesicherung! 3/2011, 40. Jahrgang, BiBB (Hg.), Bonn
- Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra; Becker, Ruth (Hg.)(2010): Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden
- FFP Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik. Westfälische Wilhelms-Universität Münster, Seinbeiss-Hochschule Berlin (2010): Berufliche Selbständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Übersicht zum Stand der Forschung. Arbeitspapier Nr. 6, 2010
- Hessenstiftung - Familie hat Zukunft (Hg.)(2008): Berufsrückkehrerinnen. Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurück gekehrt sind. Bensheim
- IAB – Regional (2009): Frauen als Gewinnerinnen in der Wirtschaftskrise? Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2009, IAB Hessen in der Regionaldirektion, 1/2010
- IAB-Regional (2011): Demografischer Wandel und Arbeitsmarkt in Hessen, IAB Hessen in der Regionaldirektion, 1/2011

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (Hg.)(2011), Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung des angewandten Forschung e.V., Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht, Januar 2011

Stuth, Stefan; Hennig, Marina; Allmendinger, Jutta (2009): Was Frauen aus dem Beruf drängt. Der Wiedereinstieg nach einer Pause hängt stark vom Arbeitsalltag ab. In: WZB Mitteilungen, Nr. 124. S. 40-41

Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände e.V., hessenstiftung – familie hat Zukunft, IGS Organisationsberatung GmbH (Hg.) (2011): Barometer Familienfreundlichkeit. Verantwortung und Engagement in Unternehmen

<http://www.iab.de/infoplattform/berufsrueckkehrerinnen>

IAB-Informationsplattform zu Berufsrückkehrerinnen-Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

Anhang

Kriterien zur Auswahl qualitativer Interviews • 1. Phase Oktober – Dezember 2010, Anhang 1

Typen von Erwerbsverläufen	Alter	Qualifikation	AZ vor/nach Familienphase	Dauer Erwerbsunterbrechung	Qualif. geplanter beruflicher Wiedereinstieg	Region Rhein-Main /Gießen Kreis	Anzahl der Interviews
1. Junge, (sehr) gut qualifizierte Frauen	28 – 39	Studium und/oder Berufsausbildung qualifizierte berufl. Tätigkeiten	VZ - TZ- selten VZ	2- 4 Jahre	Akademischer Bereich Führungspotenzial häufiger: Selbständigkeit	Frankfurt und Wiesbaden	4
2. Gut qualifizierte Frauen (älter u. mit teilweise längerer Unterbrechung)	41 - 45	Studium und/oder Berufsausbildung qualif. berufl. Tätigkeiten	VZ - TZ- selten VZ	4– 9 Jahre	Qualifizierter Tätigkeitsbereich; teilweise: berufliche Neuorientierung. häufiger: Selbständigkeit	Frankfurt und Darmstadt	4
3. Qualifizierte Migrantinnen	30 – 40 41 – 50	Studium und/oder Berufsausbildung qualif. berufl. Tätigkeiten	VZ - VZ/TZ	Häufig durch Migration bedingt	Qualifizierter Tätigkeitsbereich; ggf. unter Qualifikationsniveau	Frankfurt	2
4. Patchworkerin Berufsbiografie	30 – 45	Unterschiedliche Tätigkeiten (halb-, qualif.)	VZ/TZ	0 – 5 Jahre	Qualifizierter Tätigkeitsbereich; Selbständigkeit	Frankfurt und Darmstadt	3
5. Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie	- über 45 Jahre	Mittlere u. gute Qualifikation (Berufsausbildung); auch: verschied. Tätigkeiten	VZ - TZ- TZ	8 Jahre und länger und ggf. z.Zt. arbeitslos	Mittlere und gute Qualifikation- häufig: Wiedereinstieg in alten Beruf (Frauenberufe)	Frankfurt, Darmstadt und Gießen	5
6. Alleinerziehende Frauen	Ab 35 Jahre	Mittlere Qualifikation; unterschiedliche Tätigkeiten	VZ/ VZ-TZ	2-3 Jahre; häufig: keine Erwerbsunterbrechung	Mittlere Qualifikation, teilweise Neuorientierung	Frankfurt und Wiesbaden	2

Typen von Erwerbsverläufen	Kriterien
Junge, sehr gut qualifizierte Frauen	Bis max. 40 Jahre, Studium und vorherige qualifizierte Tätigkeit, häufig auch schon Leitungs-, Führungserfahrung; Vollzeit gearbeitet, meistens jedoch nach der Familienphase Teilzeit geplant; Kinder 1, max. 2, verheiratet. Weiterbildung vor und/oder in der Erwerbspause. Streben qualifizierte Tätigkeit an, die hohes Führungspotenzial hat (neue ‚Stille Reserve‘).
Ältere sehr qualifizierte Wiedereinsteigerinnen mit längerer Unterbrechung	Sind älter als die Gruppe „Jung, sehr gut qualifiziert“; teilweise längere Erwerbspause bzw. Familienphase, 1-2 Kinder und mehr; verheiratet; durch längere Familienphase streben sie auch mal eine Tätigkeit unter ihrem Qualifikationsniveau an (klassische ‚Stille Reserve‘) oder erhalten aufgrund von Alter keine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit mehr. Berufliche Neuorientierung und Selbständigkeit als Lösungsstrategie für den Wiedereinstieg.
Qualifizierte Migrantinnen	Die meisten sind aufgrund von Migration in einer Erwerbspause bzw. unfreiwillig erwerbslos; qualifiziert bis hochqualifiziert; oftmals keine Kinder; Weiterbildung, häufig in Deutschland unter Qualifikationsniveau; angestrebte Tätigkeit ggf. unter Qualifikationsniveau („Brain-waste“, Anerkennungsproblematik)´.
Patchworkerin Berufsbiografie	Frauen mit sehr unterschiedlichen Tätigkeiten und diskontinuierlicher Erwerbsbiografie vor ihrer Familienphase, auch unter ihrem Qualifikationsniveau; bis max 45 Jahre; Kinder; angestrebte Tätigkeit häufig auch als Selbständige
Wiedereinsteigerinnen mit klassischer Frauenerwerbsbiografie	50 - max. 59 Jahre; längere Erwerbsunterbrechung, häufig länger als Erwerbsphase; längere Familienphase bis über 20 Jahre; Berufsausbildung im klassischen Frauenberuf; angestrebte Tätigkeit kann in anderem als gelernten Bereich liegen, häufig aber auch in dem Ausbildungsberuf.
Alleinerziehende Frauen	Häufig keine oder nur kurze Erwerbspause; mittlere Qualifikation, in der auch Wiedereinstieg geplant ist, 1-2 Kinder.

Anhang 2: Leitfaden für qualitative Interviews

1. Einstieg: Individueller Erwerbsverlauf vor der Familienphase/ Erwerbspause

- Schulische, berufliche Ausbildung
- Erwerbstätigkeit im Bereich der beruflichen Qualifikation, Arbeitszeiten, Aufstiegsmöglichkeiten, Wechsel der Beschäftigungen, Dauer der Erwerbstätigkeit vor der Familienphase
- Bedeutung der Erwerbstätigkeit vor der Familienphase für eigenes Leben aus heutiger Sicht berufliche, Zufriedenheit in dieser Erwerbspause
- Interesse und Information in dieser Erwerbspause vorhanden, ob alte Arbeitgeber/innen familienfreundliche Angebote/Unternehmenspolitik betreiben

2. Familienphase: Rahmenbedingungen, Motive und Erfahrungen in dieser Zeit

- Familienstand, Anzahl Kinder, Arbeitsteilung in der Familie, Dauer der Erwerbsunterbrechung
- Motive für Erwerbsunterbrechung, Stellenwert von Familien- und Berufsorientierung, Zufriedenheit in dieser Lebensphase
- Zeitweise Erwerbstätigkeit während der Familienphase, Tätigkeitsprofil Ausbildung entsprechend, Arbeitszeit, Dauer dieser (Zwischen-)Erwerbstätigkeit, ehrenamtlich tätig. Wo. Management der Verbindung Beruf-Familie
- Weiterbildung während der Erwerbsunterbrechung
- Kontakt zum alten Arbeitgeber (wer hat diesen hergestellt?), Formen der Beschäftigung in der Familienphase dort wahrgenommen

3. Beruflicher Wiedereinstieg: Motive und Hürden

- Einstiegsszenario: Beginn der Auseinandersetzung mit dem beruflichen Wiedereinstieg, Reaktion der Familie, Spektrum an Aktivitäten: Beratungen, BA Informationsveranstaltung, Zeitung, Internet, Kontakt zu alten Arbeitgeber
- Motive: Bedeutung finanzieller Aspekt, Selbstwertgefühl, Qualifikationsbewusstsein
- Erfahrungen mit Hürden: objektiv: Kinderbetreuung, Partner, Arbeitszeit, Unternehmenspolitik potenzieller Arbeitgeber; subjektiv: Selbstbewusstsein, eigene Bedenken.

- Formen der Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg. Weiterbildung: Informationsweg über Teilnahme an Maßnahme im Rahmen von NEW; Erfahrungen, Bedeutungen für den Wiedereinstieg (Stabilität/Nachhaltigkeit).

4. Beruflicher Wiedereinstieg: aktueller Stand, Erfahrungen, Erwartungen und Perspektiven

- Wiedereinstieg gelungen, in Vorbereitung, wie realistisch. In welcher Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit. Qualifikation entsprechende Tätigkeit
- Welche Erwartung an neuen Arbeitsgeber/in, an eigenes soziales/familiales Umfeld
- Wie die Bewerbungssituation im beruflichen Wiedereinstieg erfahren, Erfahrungen / Kontakt mit Unternehmen mit familienfreundlichen und gendersensiblen Unternehmenspolitik. Wenn schon eine Stelle oder aktuell in Bewerbungssituation: Bedeutung der Unternehmenspolitik für den Wiedereinstieg
- Berufliche Perspektiven: Führungsposition, sozialer Kontakt, finanzielle Absicherung - Prioritäten
- Balance Beruf- Familie