

Erziehungsurlaub und Berufsverlauf

A 5124
H 222

Gerhard Engelbrech und Maria Jungkunst, Nürnberg¹⁾

Zum 1.1.1992 ist das Erziehungsgeldgesetz neu gefasst worden²⁾. Dadurch verlängerte sich der Erziehungsurlaub auf drei Jahre, die anschließende Weiterbeschäftigung im Betrieb wurde garantiert. Um die Wirkungen dieser Änderungen zu erfassen, wurde im Jahre 2000 im Auftrag des IAB eine telefonische Erhebung bei 3000 west- und ostdeutschen Frauen mit (mindestens) einem nach 1991 geborenen Kind durchgeführt. Ein Schwerpunkt der Analyse war es, die Folgen des neuen Gesetzes für den Qualifikationserhalt von Müttern während der Unterbrechung und die anschließenden Erwerbsmöglichkeiten darzustellen. Vor allem darauf wird im Weiteren eingegangen.³⁾ Dabei zeigte sich, dass der Erwerbstätigenanteil von Frauen mit einem Kind von 83% im Westen bzw. 78% im Osten vor der Geburt auf 11% bzw. 12% unmittelbar danach zurückging. Drei Jahre später waren wieder 51% bzw. 70% der Frauen – anders als vorher aber überwiegend in Teilzeit – berufstätig. Gleichzeitig stieg der Anteil arbeitsloser und arbeitssuchender Frauen von 6% auf 21% im Westen bzw. von 13% auf 25% im Osten (Übersicht 1).

Mit der Neuregelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes zum 1.1.1992, in der eine bis zu dreijährige Unterbrechung der Berufstätigkeit mit Weiterbeschäftigung im alten Betrieb gewährleistet wird, sollte eine hohe Erwerbstätigkeit von Frauen, die Gleichstellung von Mann und Frau, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Förderung flexibler Arbeitszeiten angestrebt werden (iwd 1995). Tatsächlich befanden sich in Folge der Neuregelung im Westen prozentual mehr Frauen mit Kleinkindern in einem längeren Erziehungsurlaub und

weniger im Berufsleben als in den 80er Jahren. Insgesamt begannen in West- und Ostdeutschland knapp zwei Drittel aller Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes 1996/97 einen Erziehungsurlaub ohne anderweitig berufstätig zu sein.

Vor allem bei längeren Unterbrechungsphasen besteht die Gefahr, dass zusätzliche Probleme für die betriebliche Personalplanung entstehen und durch Dequalifizierungsprozesse die Investitionen in das Humankapital von Frauen weniger ertragreich sind. Weiterhin kann es durch die stärkere Förderung individueller Kinderbetreuung im Rahmen des längeren Erziehungsurlaubs zu einer Verfestigung tradierten Rollenverhaltens mit größeren frauenspezifischen Familienphasen kommen.

Aus Sicht der Betriebe wird insbesondere bei qualifizierten Frauen mit anspruchsvollen Tätigkeiten die Ausschöpfung des dreijährigen Erziehungsurlaubs unterschiedlich gesehen. So zeigen neuere betriebliche Fallstudien, dass vor allem junge expandierende mittelständische Betriebe versuchen, den Kontakt zu den Mitarbeiterinnen während der Unterbrechung aufrecht zu erhalten. Dies erfolgt mittels eines breiten Spektrums auf die individuelle Situation zugeschnittener, flexibler Hilfestellungen. Ziel ist dabei die Ausfallzeiten möglichst gering zu halten. Großbetriebe mit stabiler Beschäftigtenzahl stellen bei längeren Unterbrechungszeiten häufig unbefristete Ersatzkräfte ein oder übernehmen zusätzlich Auszubildende. Anders verhalten sich zum Teil Betriebe, die von konjunkturell oder strukturell bedingtem Personalabbau betroffen sind: Diesen kommt der Erziehungsurlaub häufig als Puffer gelegen, um sozialverträgliche Stelleneinsparungen vorzunehmen.

Erwerbsstatus von Frauen mit einem Kind unmittelbar vor und nach der Geburt sowie drei Jahre später

Inwieweit verändert sich mit dem Erziehungsurlaub und anschließend fortbestehenden familiären Pflichten die berufliche Situation der vorher berufstätigen Mütter? Kann die Weiterbeschäftigungsgarantie Arbeitslosigkeit nach dem Erziehungsurlaub verhindern? Dies wird anhand eines Vergleichs des Erwerbsstatus der Frauen mit einem Kind unmittelbar vor und nach der Geburt mit dem Erwerbssta-

1) Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

2) Zum 1. 1. 2001 trat eine weitere Novellierung des Gesetzes in Kraft, die u.a. eine Erhöhung der wöchentlichen Beschäftigungszeiten während der „Elternzeit“ von 19 auf bis zu 30 Stunden ermöglicht.

3) Ergebnisse zur Situation der Kinderbetreuung und damit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Sicht der betroffenen Frauen sind im IAB-Kurzbericht Nr. 7, 2001 dargestellt.

tus nach Ablauf der maximal möglichen Erziehungsurlaubszeit geprüft.

Vor der Geburt des Kindes⁴⁾ waren in West- und noch deutlicher in Ostdeutschland der überwiegende Teil der berufstätigen Frauen Vollzeit beschäftigt (Übersicht 2). Diese Gruppe von Frauen hatte die Möglichkeit nach der Mutterschutzzeit in den Erziehungsurlaub einzumünden, was tatsächlich auch von drei von vier Frauen im Westen und vier von fünf im Osten wahrgenommen wurde⁵⁾. Die Erwerbsbeteiligung ging auf jeweils gut ein Zehntel zurück.

Drei Jahre nach Geburt des Kindes arbeiteten sechs von zehn der westdeutschen und gut drei Viertel der ostdeutschen Erziehungsurlauberinnen wieder. Die Ost-West-Unterschiede zeigten sich nicht nur an der höheren Rückkehrquote im Osten, sondern zusätzlich am jeweiligen Arbeitsumfang mit niedrigerem Vollzeitanteil im Westen. Auf Grund der schlechteren Arbeitsmarktsituation und höheren Erwerbsorientierung waren zu diesem Zeitpunkt ehemals berufstätige ostdeutsche Frauen mit einem Anteil von 21% aber auch häufiger arbeitslos oder arbeitsuchend als westdeutsche Frauen (17%).

Geplante Dauer des Erziehungsurlaubs und Bewertung aus retrospektiver Sicht

Zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2000 waren knapp drei von vier Frauen mit einem Kind, das jünger als ein Jahr war, im Erziehungsurlaub. Bei prozentual mehr Haushalten mit niedrigerem Einkommen und längerem Anspruch auf Erziehungsgeld lag der Anteil der Erziehungsurlauberinnen im Osten mit 79% höher als im Westen mit 69% (Übersicht 3). Dies änderte sich mit älteren Kin-

⁴⁾ Die zwischen Juli 1996 und Juni 1997 geborenen Kinder waren zum Erhebungszeitpunkt 3 Jahre alt.

⁵⁾ Dabei zeigte sich, dass jede zehnte Frau während des Erziehungsurlaubs eine – durch das Gesetz mögliche – Teilzeitbeschäftigung bis zu 19 Stunden ausübt. Diese Gruppe, die auch in geringerem Maße Dequalifizierungsproblemen ausgesetzt ist, wird in der folgenden Analyse den Teilzeitbeschäftigten zugeordnet.

⁶⁾ Engelbrech G., Gruber H., Jungkunst M., 1997: Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), Heft 1, Nürnberg.

dern: Mit einem ein Jahre alten Kind waren zum Erhebungszeitpunkt 51% der westdeutschen, aber nur noch 36% der ostdeutschen Frauen im Erziehungsurlaub. Diese Tendenz setzte sich fort: Mit einem zwei Jahre alten Kind lag der Anteil im Jahr 2000 bei 41% bzw. 14%.

Nach Aussagen von Betrieben ergeben sich für deren Personalplanung besondere Probleme mit zunehmender Länge des Erziehungsurlaubs, geringen Möglichkeiten der Frauen beruflich auf dem Laufenden zu bleiben und häufigem Wunsch nach Ablauf der Unterbrechung Teilzeit zu arbeiten. Hier bestehen im West-Ost-Vergleich sowohl aus Sicht der Frauen, die sich zum Erhebungszeitpunkt im Erziehungsurlaub befanden wie auch in retrospektiver Betrachtung der erfolgreich wiedereingegliederten Frauen zum Teil deutliche Unterschiede.

Frauen im Erziehungsurlaub:

Die Planungsunsicherheiten für Betriebe über die Dauer des Erziehungsurlaubs haben sich zwar in Westdeutschland seit 1995 verringert, liegen aber immer noch höher als im Osten. Während im Jahr 2000 knapp jede siebte westdeutsche Frau im Erziehungsurlaub diesen länger als drei Jahre unterbrechen wollte oder die Dauer noch nicht wusste, waren dies im Osten lediglich 3% aller Erziehungsurlauberinnen (Übersicht 4). Aber auch den dreijährigen Anspruch auf Erziehungsurlaub wollen ostdeutsche Frauen in geringerem Umfang ausschöpfen: Mit 14% beabsichtigen im Osten mehr als dreimal so viele Frauen wie im Westen (4%), ihren Erziehungsurlaub weniger als ein Jahr in Anspruch zu nehmen. Die größere Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen bestand trotz ihres höheren Anteils an Leistungsempfängerinnen fort: So bezogen gut die Hälfte der westdeutschen, aber mehr als vier Fünftel der ostdeutschen Erziehungsurlauberinnen Bundes- oder Landeserziehungsgeld. 1995 waren dies noch 76% bzw. 92%.⁶⁾

Bei insgesamt schlechterer Arbeitsmarktsituation beabsichtigen mehr ostdeutsche als westdeutsche Frauen ihre Berufstätigkeit nach dem Erziehungsurlaub wieder im alten Betrieb aufzunehmen. So wollte im Westen jede vierte Frau nach dem Erziehungsurlaub kündigen oder wusste es noch nicht. Das waren knapp doppelt so viele wie im Osten (13%). Neben dem Betriebswechsel nach Beendigung des Erziehungsurlaubs nahm vor allem im Westen zunehmend auch der Wunsch nach kürzerer Arbeitszeit zu: Mit vier von fünf gaben mehr westdeutsche als ostdeutsche Frauen (63%) an,

Erziehungsurlaub und Berufsverlauf (Fortsetzung)

dass sie ihre Stundenzahl gegenüber früher verringern wollen. Während damit der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung im Westen seit 1995 (73%) zunahm, blieben die Arbeitszeitpräferenzen im Osten unverändert.

Wiedereingegliederte Frauen:

Die zum Erhebungszeitpunkt 2000 erfolgreich wiedereingegliederten Frauen würden zwar rückblickend überwiegend wieder genauso lange wie dies tatsächlich der Fall war, im Erziehungsurlaub bleiben. Vor allem ostdeutsche Frauen mit im Vergleich zu westdeutschen Frauen faktisch kürzerer Unterbrechung würden aus heutiger Sicht aber häufiger den Erziehungsurlaub verlängern (Übersicht 5).

Mit drei von zehn nahmen im Westen mehr Frauen als im Osten – mit zwei von zehn – ihre Beschäftigung nicht im alten, sondern in einem anderen Betrieb auf. Trotz der häufigen Aufnahme einer Teilzeitarbeit bei der Rückkehr in den Beruf gelang die Wiedereingliederung überwiegend auf einem – im Vergleich zu vorher – adäquaten Arbeitsplatz. Ähnlich wie zum Erhebungszeitpunkt 1995 nahmen im Westen zwei Drittel und im Osten drei Viertel der erfolgreich wiedereingegliederten Frauen ihre Beschäftigung wieder auf der alten oder einer gleichwertigen Stelle auf. Selbst wenn nach dem Erziehungsurlaub nicht mehr auf der alten Stelle weitergearbeitet werden konnte, wurde meist eine Verschlechterung der beruflichen Situation vermieden: So gab die Mehrzahl der erfolgreichen west- und ostdeutschen Berufsrückkehrerinnen keine Veränderung ihrer beruflichen Stellung, des Verdienstes (mit Ausnahme des Verdienstes im Westen bei hohem Teilzeitanteil), der Lage des Arbeitsweges, der Interessantheit der Tätigkeit und der beruflichen Position an. Kam es zu Veränderungen, so gingen diese eher in eine positive als negative Richtung (Übersicht 6).

Qualifizierung während des Erziehungsurlaubs

Bei zunehmender Diskussion über Fachkräftemangel einerseits und einem erwarteten steigenden Arbeitsangebot für Frauen⁷⁾ andererseits wird es für Betriebe stärker als in der Vergangenheit erforderlich, sich vorhandene weibliche Beschäftigungspotenziale auch über den Erziehungsurlaub hinaus zu sichern und die Qualifikation der Frauen zu erhalten. Dabei hat sich gezeigt, dass vor allem

betriebsspezifische Weiterbildung sowie Kontakte zum Beruf und Betrieb aus Sicht der Praxis dazu beitragen können, bei anspruchsvollen Tätigkeiten Dequalifizierung zu vermeiden⁸⁾.

Frauen im Erziehungsurlaub:

Bereits mit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs zum 1.1.1992 war es möglich, während des Erziehungsurlaubs eine Teilzeittätigkeit von bis zu 19 Stunden wöchentlich auszuüben. Tatsächlich machte im Jahr 2000 lediglich jede zehnte westdeutsche und gut jede zwanzigste ostdeutsche Erziehungsurlauberin davon Gebrauch. Dies waren weniger als noch 1995 mit knapp einem Fünftel. Die geringe Aufnahme einer Teilzeitarbeit lag weniger an den fehlenden Möglichkeiten in den Betrieben. Insgesamt hätte gut jede zweite Frau im Erziehungsurlaub eine Möglichkeit gehabt, nebenbei zu arbeiten (Übersicht 7). Vor allem in Ostdeutschland konnte das zunehmende Angebot der Betriebe an Teilzeitarbeit nur von einem Teil der Erziehungsurlauberinnen in Anspruch genommen werden. Weiterhin zeigte sich, dass auch bei Frauen mit Kleinkindern häufiger als dies faktisch umgesetzt ist, der Wunsch nach Teilzeitarbeit besteht, aber auf Grund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht realisierbar ist.⁹⁾

7) Engelbrech G., Jungkunst M., 1999: Die Zukunft der Frauenbeschäftigung: Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2000. IAB-Werkstattbericht Nr. 20 vom 31.12.1999, Nürnberg. Engelbrech G., Jungkunst M., 2000: Arbeitsperspektiven bis 2010 – Auch im Osten werden Frauen im Strukturwandel gewinnen, IAB-Kurzbericht Nr. 11 vom 28. 8. 2000, Nürnberg.

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

9) Engelbrech G., Jungkunst M., Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut?, IAB-Kurzbericht Nr. 7 vom 12. 4. 2001, Nürnberg.



Nach wie vor wurde berufliche Weiterbildung für Erziehungsurlauberinnen von der überwiegenden Zahl der Frauen als nützlich eingestuft. Zum Befragungszeitpunkt hatte aber weniger als jede zehnte Erziehungsurlauberin in Ost und West daran teilgenommen. Ähnlich wie beim Teilzeitangebot lag die geringe Beteiligung an Weiterbildung nur zum Teil am unzureichenden Angebot der Betriebe, sondern häufig an Problemen der Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung. Denn mit Weiterbildungsmöglichkeiten für mehr als jede sechste ost- und westdeutsche Frau während bzw. für gut jede vierte Frau nach dem Erziehungsurlaub hätten mehr Frauen eine Weiterbildung aufnehmen können als dies tatsächlich der Fall war. Immerhin sind mit dem vorhandenen Angebot gute Voraussetzungen gegeben, dass die noch geplanten Weiterbildungsaktivitäten umgesetzt werden können. Im Vergleich zur Teilnahme an Weiterbildung kam es mit 20% im Westen und 11% im Osten häufiger als früher (12% bzw. 2%) während des Erziehungsurlaubs durch gelegentliche Beschäftigung während des Erziehungsurlaubs zu Kontakten zum Betrieb.

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

Wiedereingegliederte Frauen:

Ähnlich wie die gegenwärtigen Erziehungsurlauberinnen sehen nahezu alle wiedereingegliederten Frauen in retrospektiver Sicht spezifische Weiterbildungsmaßnahmen während oder nach der Unterbrechung als hilfreich an. Tatsächlich gab es für 16% der erfolgreich wiedereingegliederten westdeutschen und 14% der ostdeutschen Frauen während und für 23% bzw. 29% nach dem Erziehungsurlaub Weiterbildungsangebote vom Betrieb (Übersicht 8). Zwar hatten auch wiedereingegliederte westdeutsche Frauen in geringeren Umfang an einer Maßnahme teilgenommen als dies von betrieblicher Seite möglich gewesen wäre. Doch versuchte mit drei von zehn Frauen im Westen und

vier von zehn im Osten ein nicht unerheblicher Anteil während des Erziehungsurlaubs durch Weiterbildung auf dem Laufenden zu bleiben. Ähnliches gilt für die Kontakte zum Betrieb, die 30% der westdeutschen und 22% der ostdeutschen Frauen durch gelegentliche Arbeiten während des Erziehungsurlaubs pflegten bzw. pflegen konnten.

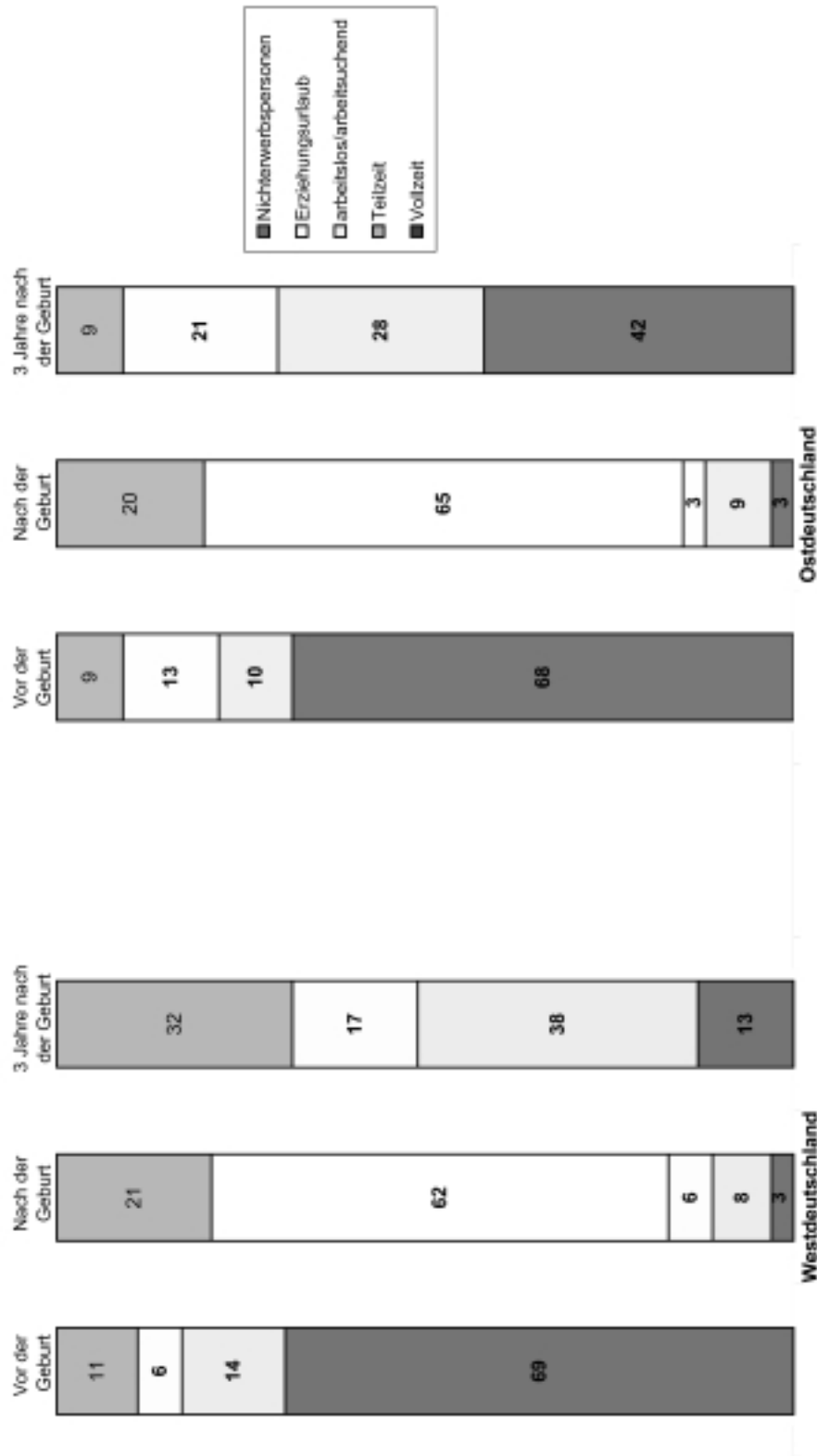
Fazit

- Der Erziehungsurlaub wurde von der Mehrzahl der berufstätigen Frauen angenommen: Drei Viertel der westdeutschen und acht von zehn der ostdeutschen Frauen waren unmittelbar nach der Geburt des ersten Kindes im Erziehungsurlaub, lediglich jede zehnte Frau gab ihre Beschäftigung nicht auf.
- Drei Jahre später befanden sich sechs von zehn der westdeutschen, aber knapp acht von zehn der ostdeutschen Mütter wieder in Beschäftigung – vor allem im Westen aber deutlich häufiger als vor der Geburt in Teilzeitarbeit.
- Trotz gesetzlich geregelter Weiterbeschäftigungsgarantie konnte Arbeitslosigkeit im Anschluss an den Erziehungsurlaub nicht verhindert werden. Dabei näherte sich der Anteil der arbeitslosen oder arbeitssuchenden westdeutschen Frauen mit 17% dem hohen Ostniveau (21%) an.
- Der überwiegende Teil der Frauen kehrte wieder auf ihren alten oder auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurück. Selbst wenn die Rückkehr auf einem anderen Arbeitsplatz erfolgte, kam es per Saldo nicht zur Verschlechterung der beruflichen Situation.
- Westdeutsche Frauen waren länger im Erziehungsurlaub als ostdeutsche Frauen. Aus retrospektiver Sicht würden aber auch im Osten Frauen ihren Erziehungsurlaub weiter ausdehnen.
- Insgesamt haben sich die betrieblichen Teilzeit- und Weiterbildungsangebote im Erziehungsurlaubs erhöht. Auch bei verbesserten Kinderbetreuungsmöglichkeiten konnten aber die vorhandenen Angebote nach wie vor nicht voll genutzt werden.



Erziehungsurlaub und Berufsverlauf (Fortsetzung)

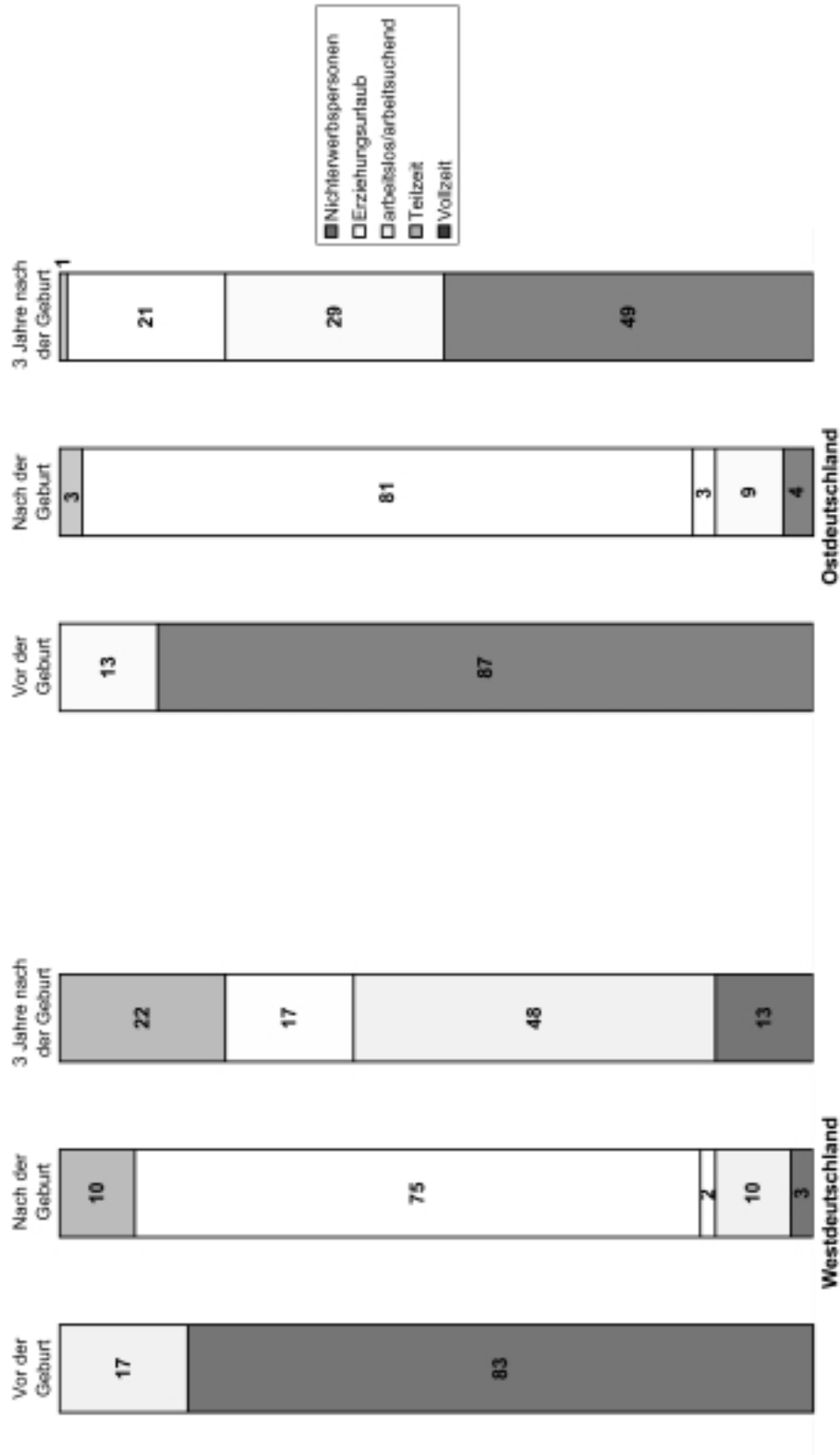
Übersicht 1: Erwerbsstatus von Frauen unmittelbar vor und nach der Geburt des Kindes¹⁾ und drei Jahre später



1) Frauen mit einem Kind, das zwischen Juli 96 - Juni 97 geboren wurde
Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000



Übersicht 2: Erwerbsstatus vor der Geburt des Kindes¹⁾ erwerbstätiger Frauen, unmittelbar danach und drei Jahre später

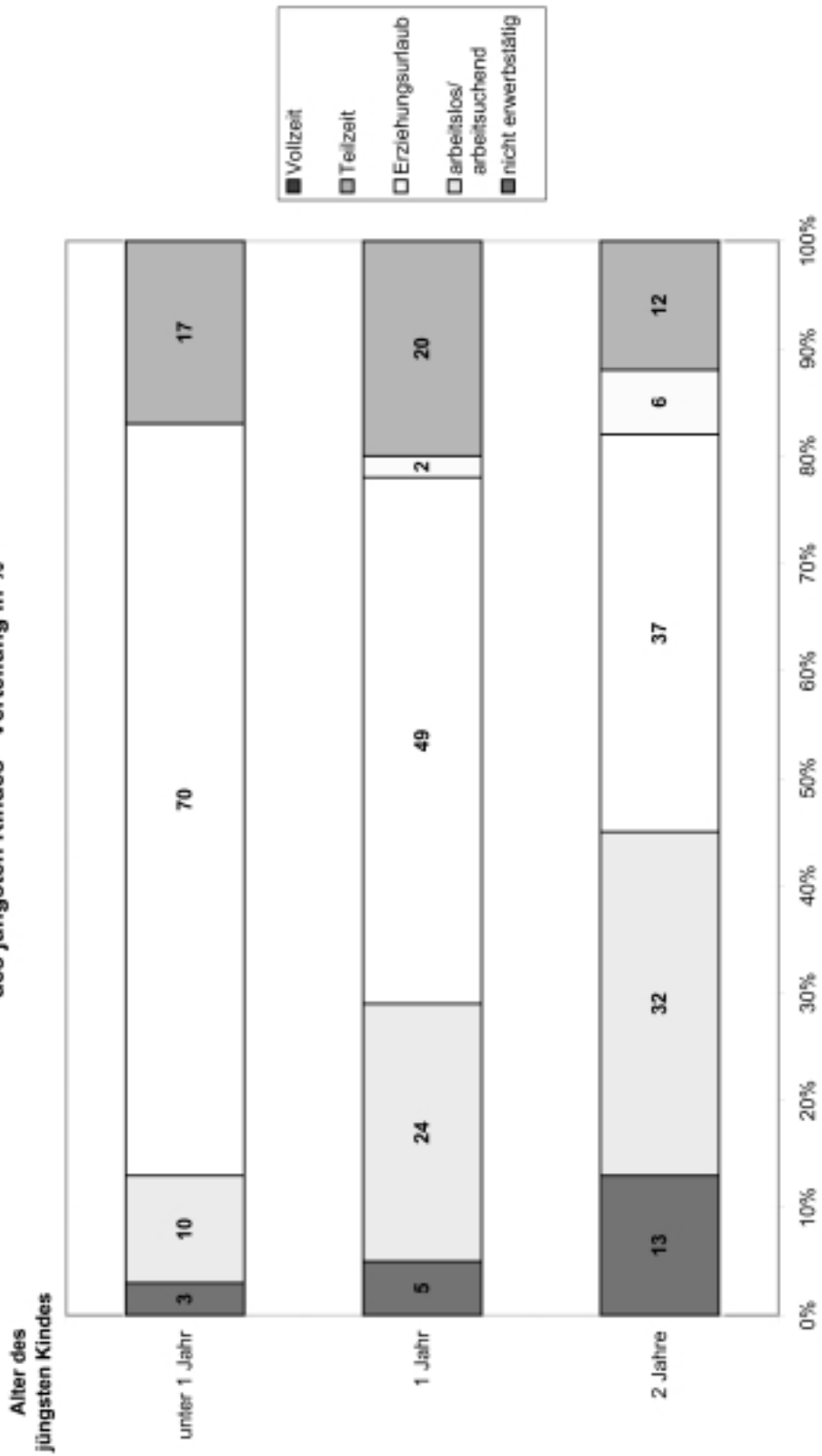


1) Frauen mit einem Kind, das zwischen Juli 86 und Juni 97 geboren wurde
Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000



Erziehungsurlaub und Berufsverlauf (Fortsetzung)

Übersicht 3: Erwerbsstatus von Frauen im Jahr 2000 nach Alter des jüngsten Kindes - Verteilung in % -



Übersicht 4:

West- und ostdeutsche Frauen im Erziehungsurlaub¹⁾ im Jahr 2000
nach ausgewählten Merkmalen - - Verteilung in % -

Merkmale	Westdeutschland	Ostdeutschland
	(N=308)	(N=292)
<i>Voraussichtliche Dauer des Erziehungsurlaubs</i>		
bis 1 Jahr	4	14
1 bis 2 Jahre	15	38
2 bis 3 Jahre	66	45
mehr als 3 Jahre	12	2
weiß noch nicht	3	1
	100	100
<i>Finanzielle Unterstützung (ohne Kindergeld)</i>		
Bundes- und Landeserziehungsgeld	55	82
nichts davon	45	18
	100	100
<i>Kündigungsabsicht nach Ablauf des Erziehungsurlaubs</i>		
ja	16	10
nein	75	87
weiß noch nicht	9	3
	100	100
<i>Gewünschte Arbeitszeit nach dem Erziehungsurlaub</i>		
gleiche Stundenzahl	20	37
geringere Stundenzahl	80	63
	100	100

¹⁾ ohne Erziehungsurlauberinnen, die zum Befragungszeitpunkt bis zu 19 Stunden berufstätig waren

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000



Erziehungsurlaub und Berufsverlauf (Fortsetzung)

Übersicht 5:

Nach dem Erziehungsurlaub¹⁾ wieder berufstätige Frauen in West- und Ostdeutschland nach ausgewählten Merkmalen - Verteilung in % -

Merkmale	Westdeutschland	Ostdeutschland
	(N=316)	(N=472)
<i>Dauer des Erziehungsurlaubs aus heutiger Sicht</i>		
genauso lang	69	62
verkürzen	5	6
verlängern	18	27
berufstätig bleiben	8	5
	100	100
<i>Wiederaufnahme der Beschäftigung im alten Betrieb</i>		
ja	69	79
nein, in einem anderen Betrieb	31	21
	100	100
<i>Stelle</i>		
besser	21	17
gleichwertig	28	24
schlechter	14	8
gleiche Stelle	37	51
	100	100

¹⁾ Aufnahme 1992

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000



Übersicht 6:

Nach dem Erziehungsurlaub auf einer anderen Stelle beschäftigte Frauen

in West- und Ostdeutschland nach beruflichen Veränderungen - Verteilung in % -

Vergleich der Berufstätigkeit unmittelbar vor und nach dem Erziehungsurlaub	Westdeutschland	Ostdeutschland
	(N=197)	(N=229)
<i>Verdienst</i>		
höher	16	34
gleich viel	37	42
weniger	47	24
	100	100
<i>Arbeitsweg</i>		
kürzer	30	22
gleich lang	53	61
länger	17	17
	100	100
<i>Tätigkeit</i>		
interessanter	29	28
gleichwertig	54	66
weniger interessant	17	6
	100	100
<i>Berufliche Position</i>		
höher	22	21
gleichwertig	58	69
niedriger	20	10
	100	100
<i>Arbeitsbelastung</i>		
größer	31	41
gleich groß	44	51
geringer	25	8
	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000



Erziehungsurlaub und Berufsverlauf (Fortsetzung)

Übersicht 7: Frauen im Erziehungsurlaub¹⁾ 1995 und 2000 in West- und Ostdeutschland nach betrieblichen Rahmenbedingungen - Verteilung in % -

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

¹⁾ ohne Erziehungsurlauberinnen, die zum Befragungszeitpunkt bis zu 19 Stunden berufstätig waren

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

Übersicht 8:

**Wieder berufstätige Frauen nach Betriebskontakten während des Erziehungsurlaubs
in West- und Ostdeutschland - Verteilung in % -**

Merkmale	Westdeutschland	Ostdeutschland
	(N=316)	(N=472)
<i>Betriebliche Weiterbildungsangebote</i>		
während des Erziehungsurlaubs	8	4
nach dem Erziehungsurlaub	15	19
während und nach dem Erziehungsurlaub	8	10
keine	69	67
	100	100
<i>Spezifische Weiterbildungsangebote für Frauen sind hilfreich</i>		
ja	94	90
nein	6	10
	100	100
<i>Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen</i>		
ja	31	41
nein	69	59
	100	100
<i>Kontakt zum Betrieb</i>		
gelegentlich gearbeitet	30	22
gar nicht gearbeitet	70	78
	100	100

Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000

