

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4811

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4811



Nutzungsbestimmungen

Dieses elektronische Dokument wird vom Schweizerischen Sozialarchiv zur Verfügung gestellt. Es kann in der angebotenen Form für den Eigengebrauch reproduziert und genutzt werden (private Verwendung, inkl. Lehre und Forschung). Für das Einhalten der urheberrechtlichen Bestimmungen ist der/die Nutzer/in verantwortlich. Jede Verwendung muss mit einem Quellennachweis versehen sein.

Zitierweise für graue Literatur

Elektronische Broschüren und Flugschriften (DS) aus den Dossiers der Sachdokumentation des Sozialarchivs werden gemäss den üblichen Zitierrichtlinien für wissenschaftliche Literatur wenn möglich einzeln zitiert. Es ist jedoch sinnvoll, die verwendeten thematischen Dossiers ebenfalls zu zitieren. Anzugeben sind demnach die Signatur des einzelnen Dokuments sowie das zugehörige Dossier.

Positionspapier | Juni 2024

Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem familiär bedingten Unterbruch



Gleichstellung & Vereinbarkeit

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	2
Abkürzungsverzeichnis	4
Zusammenfassung.....	5
1 Einleitung.....	10
2 Ausgangslage	11
2.1 Definition der Wiedereinsteigenden	12
2.2 Wiedereinsteigende in Zahlen.....	14
2.3 Politische Lage.....	24
2.4 Folgen einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt	26
3 Problemanalyse.....	29
3.1 Unzureichende staatliche Rahmenbedingungen	29
3.2 Unzureichende Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt	31
3.3 Ungleicher Zugang zu Weiterbildung.....	33
3.4 Die Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden.....	38
4 Mögliche Lösungsansätze	41
4.1 Kritik am Bericht des Bundesrates in Beantwortung des Postulats Arslan	41
4.2 Die herausragende Rolle der Beratung beim Wiedereinstieg	43
4.3 Förderung von Weiterbildung.....	45
4.4 Über den Wiedereinstieg hinaus	45
5 Bestehende Angebote.....	47
5.1 Frauenberatungsstellen.....	47
5.2 Angebote der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen BSLB	48
5.3 Angebote der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung	52
5.4 Unabhängige Organisationen.....	60
5.5 Beratung durch die Sozialhilfe	61
5.6 Berufliche Aus- und Weiterbildung	62
6 Forderungen.....	66
6.1 Nationale Strategie zur Erreichung der Betroffenen.....	66
6.2 Finanzierung der direkten und indirekten Kosten des Wiedereinstiegs.....	67
6.3 Verlängerung der Rahmenfristen im Arbeitslosenversicherungsgesetz	67
6.4 Einfacherer Zugang zu Taggeldern und AMM.....	67
6.5 Ziele der AMM neu definieren	67
6.6 Lancierung eines neues Pilotprogramms «Supported Re-Entry»	68
6.7 Viamia dauerhaft etablieren und die Ausbildung der BSLB-Beraterinnen und -Berater verstärken	68
6.8 Förderung des Verbleibs im Erwerbsleben	68
6.9 Verbesserung der erhobenen Statistiken	69
6.10 Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	69
7 Schlussfolgerungen.....	72
Literaturverzeichnis	73
Anhang	78

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung Erwerbsquote.....	15
Abbildung 2: Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten nach Alter	16
Abbildung 3: Entwicklung der ILO-Arbeitslosenquote, nach Geschlecht und Altersgruppen	17
Abbildung 4: Anzahl erwerbstätige Frauen, jährliche Austritte und Austrittsraten in %	18
Abbildung 5: Anzahl erwerbstätige Männer, jährliche Austritte und Austrittsraten in %	18
Abbildung 6: Gründe, warum nicht erwerbstätige Männer auf eine Erwerbstätigkeit verzichten	19
Abbildung 7: Gründe, warum nicht erwerbstätige Frauen auf eine Erwerbstätigkeit verzichten	19
Abbildung 8: Arbeitsmarktstatus der Frauen vor und nach der Geburt des 1. und des 2. Kindes	22
Abbildung 9: Erwerbssituation von Müttern und Vätern mit Partner:in und Kind(ern) im Haushalt	23
Abbildung 10: Überqualifizierungsquote von Arbeitnehmenden mit tertiärer Ausbildung	26
Abbildung 11: Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit in KMU nach Grösse	33
Abbildung 12: Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende nach Pensum 2023	34
Abbildung 13: Erfüllte Voraussetzungen der Modellpersonen für den Erhalt von Stipendien pro Kanton	37
Abbildung 14: Erfolgsfaktoren für den Wiedereinstieg	44
Abbildung 15: Alter bei Beginn einer Berufs-, Studien- oder Laufbahnberatung	49
Abbildung 16: Beratungsinhalte der BSLB	50
Abbildung 17: ILO-Arbeitslose nach RAV-Registrierungsstatus und letztem Arbeitsmarktstatus	53
Abbildung 18: Taggeldbezüger:innen mit Erziehungszeit als Verlängerungsgrund der Rahmenfrist	55
Abbildung 19: Teilnahme an Weiterbildung nach Arbeitsmarktstatus	64
Tabelle 1: Unterstützung von Weiterbildung durch Arbeitgebende nach verschiedenen Merkmale	34
Tabelle 2: Strategische Ziele der öAV 2030 im Hinblick auf den Wiedereinstieg	59

Anhang

Abbildung 20: Programm «Supported Re-Entry», Vision von Travail.Suisse.....	82
Tabelle 3: Übersicht zu den Frauenberatungsstellen	78
Tabelle 4: Anspruchsvoraussetzungen und Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten	79

Autorinnen

Valérie Borioli Sandoz

Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik

031 370 21 11 | 079 598 06 37

borioli@travailsuisse.ch

Selina Suter

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

031 370 21 11

suter@travailsuisse.ch

Bern, Juni 2024

Abkürzungsverzeichnis

AHV	Alters- und Hinterlassenenversicherung
ALV	Arbeitslosenversicherung
AMM	Arbeitsmarktliche Massnahme
AVIG	Arbeitslosenversicherungsgesetz
BBG	Bundesgesetz über die Berufsbildung
BFS	Bundesamt für Statistik
BSLB	Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
BSV	Bundesamt für Sozialversicherungen
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
GIG	Gleichstellungsgesetz
IIZ	Interinstitutionelle Zusammenarbeit
öAV	Öffentliche Arbeitsvermittlung
RAV	Regionale Arbeitsvermittlung
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
WeBiG	Bundesgesetz über die Weiterbildung
WBK	Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur

Zusammenfassung

Vor zehn Jahren veröffentlichte Travail.Suisse seine Empfehlungen zur Förderung der Rückkehr ins Erwerbsleben von Personen – mehrheitlich Frauen –, die ihre berufliche Laufbahn während mehrerer Jahre unterbrochen hatten. Diese Empfehlungen waren das Fazit der Studie «Expérience ReProf»¹, basierend auf Umfragen bei verschiedenen Kreisen (Frauenberatungsstellen, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, Sozialdienste, usw.). Seither hat sich nur sehr wenig geändert. Der aktuelle politische und wirtschaftliche Kontext hat jedoch zu einem erhöhten Bewusstsein geführt, nachdem der Mangel an qualifizierten Fachkräften – der bereits vor zehn Jahren erwähnt wurde – in einigen Branchen schmerzhaft spürbar geworden ist.

Im Parlament wurde dem Postulat Moret 19.3621 «Begleitung von Frauen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann. Wie sieht die Zukunft der Beratungsstellen aus?» stattgegeben. Der darauffolgende Bericht des Bundesrats enthielt einige interessante Antworten. Auch das Postulat Arslan 20.4327 «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» wurde vom Nationalrat unerwartet angenommen, während das Dutzend parlamentarischer Vorstösse, die im Anschluss an das Projekt Expérience ReProf lanciert worden waren, allesamt abgelehnt wurden. Erst kürzlich brachte die Motion Maret 23.3699 «Verstärkte Unterstützung für Weiterbildungen und berufliche Umschulungen, um die Rückkehr in die Arbeitswelt zu erleichtern» die Frage der ungenügenden Finanzierung von Massnahmen zum Wiedereinstieg auf den Tisch des Ständerats, der sie annahm. Die zuständige Kommission reichte ein eigenes Postulat ein, um in einem Bericht darlegen zu lassen, wie Wiedereinsteigende finanziell unterstützt werden können (Postulat WBK-N 24.3010 «Verstärkte Unterstützung für Aus- und Weiterbildungen bei der Rückkehr in die Arbeitswelt»).

Im Folgenden präsentiert Travail.Suisse, gestützt auf die Erfahrungen der letzten Jahre, eine Analyse der aktuellen Situation und Forderungen. Die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einem mehrjährigen Erwerbsunterbruch ist auf verschiedenen Ebenen von Bedeutung: für die betroffenen Personen, für die Gesellschaft und für die Unternehmen. Das oberste Ziel von Travail.Suisse ist die langfristig erfolgreiche Rückkehr ins Erwerbsleben. Dabei geht es um eine berufliche Wiedereingliederung, die der Qualifikation der Personen – Berufsbildung sowie Lebenserfahrung – entspricht.

Wiedereinsteigende sind keine homogene Gruppe, einige gemeinsame Merkmale verbinden sie dennoch. Das Phänomen des Wiedereinstiegs betrifft in erster Linie Frauen, da es immer noch überwiegend Frauen sind, die aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden – auch wenn diese Austritte in den letzten fünfzig Jahren seltener geworden sind und weniger lange dauern. Neben weiteren Gemeinsamkeiten, die im folgenden Bericht aufgezeigt werden, gibt es insbesondere eine, welche die Situation erschwert: Wiedereinsteigende sind über die üblichen Kanäle (Institutionen und Arbeitgebende) schwer zu erreichen.

Definition

Travail.Suisse definiert Wiedereinsteigende auf Basis der folgenden vier Merkmale: Wiedereinsteigende sind aus familiären Gründen **nicht mehr erwerbstätig**; sie verfügen über eine **abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung in der Schweiz**; sie sind **seit mehreren Jahren nicht mehr erwerbstätig** und sie haben aktuell **keine Arbeitsstelle in Aussicht**. Wiedereinsteigende, die über keine Berufserfahrung in der Schweiz verfügen, weisen besondere Merkmale und Bedürfnisse auf. Aus diesem Grund ist diese Gruppe der Wiedereinsteigenden mit Migrationshintergrund nicht Teil der vorliegenden Analyse.

¹ Travail.Suisse (2013): «Die Rückkehr ins Erwerbsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden.»

Fehlende Zahlen und Daten

Das Phänomen des Wiedereinstiegs in den Arbeitsmarkt nach einer mehrjährigen Unterbrechung aus familiären Gründen ist schwer zu erfassen, da die entsprechenden Daten von den zuständigen Stellen nicht erhoben werden. Es liegen bisher nur indirekte Zahlen vor. Während eine Familiengründung kaum Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Männern hat, verändert sich die Erwerbstätigkeit von Frauen deutlich. Frauen reduzieren ihren Beschäftigungsgrad oder scheiden aus dem Arbeitsmarkt aus, oft dauerhaft und langfristig. Zwar bleibt die Mehrheit der Frauen auch nach der Geburt der Kinder erwerbstätig, nur eine Minderheit gibt die Erwerbstätigkeit ganz auf. Diese Minderheit hat jedoch oft grössere Schwierigkeiten, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Schwierigkeiten stehen in engem Zusammenhang mit der Dauer des Rückzugs aus dem Arbeitsmarkt: Je länger der Rückzug dauert, desto schwieriger ist es, eine gleichwertige Beschäftigung zu finden wie vor dem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote der Frauen bricht ab dem Alter von 30 Jahren ein und erreicht selbst in den höheren Altersgruppen nicht mehr diejenige der Männer. Das Phänomen der «informellen Entlassung» führt dazu, dass jedes Jahr zwischen 11 und 15 Prozent der erwerbstätigen Frauen nach einer Geburt nicht wieder arbeiten, obwohl sie dies möchten. Bezogen auf die Zahl der Geburten (82'000 im Jahr 2022) bleiben zwischen 9'000 und 12'000 der jungen Mütter nach ihrem Mutterschaftsurlaub ihrem Arbeitsplatz fern. Zu dieser Zahl kommt ein Teil der 175 000 Personen hinzu, die (mehr oder weniger) freiwillig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden (Arbeitslosigkeit und Rückzug zusammengezählt).

Im Jahr 2024 ist das politische und juristische Klima von dem Bestreben geprägt, die unterschiedlichen Regelungen für Frauen und Männer zu beseitigen, darunter die Erhöhung des ordentlichen Rentenalters auf 65 Jahre für alle. Das Bundesgericht hat der Ehe in seiner Rechtsprechung ihren Vorsorgecharakter abgesprochen: Nach einer Scheidung oder Trennung gibt es keinen Automatismus mehr bei der Festlegung von Unterhaltsbeiträgen, wodurch alle Frauen unabhängig von ihrem Alter zur Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit verpflichtet werden. Zweitens will der Bundesrat die lebenslange Rente für Witwen abschaffen. Und schliesslich gibt es regelmässige Angriffe auf die Teilzeitarbeit.

Folgen eines langen Rückzugs vom Arbeitsmarkt

Der Rückzug vom Arbeitsmarkt hat auf individueller Ebene zahlreiche Folgen. Wenn Frauen dazu gezwungen sind, nehmen sie schnell wieder eine Arbeit auf, «koste es, was es wolle», ohne angemessene und langfristige Begleitung. Dies führt zu Situationen, die zeitlich nicht stabil sind, mit einem grossen Risiko eines schnellen Arbeitsplatzwechsels. Frauen leiden häufiger unter atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die zu Unsicherheiten führen und mit schlechten Arbeitsbedingungen einhergehen. Frauen sind stärker von Beschäftigungsmangel und Unterbeschäftigung betroffen. Dies wird mit zusätzlichem Stress bezahlt. Die einseitige Beschäftigungsreduktion von Frauen nach der Geburt von Kindern führt zu Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, die bis zum Rentenalter fortbestehen und oft zu Altersarmut für Frauen führt.

Problemanalyse

Bei der Problemanalyse gilt es, verschiedene Blickwinkel zu berücksichtigen. Die vom Staat gebotenen Rahmenbedingungen für Wiedereinsteigende sind insgesamt ungenügend: ungenügende finanzielle Unterstützung für familienergänzende Kinderbetreuung, keine Unterstützung der Elternschaft (fehlende Elternzeit), Streichung der Finanzhilfen für Beratungsstellen für Frauen und damit Wegfall der Sensibilisierungsarbeit über die Folgen von Lebensentscheidungen, ungenügende Dauer der Leistungen der Arbeitslosenversicherung.

Auch die auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Rahmenbedingungen sind nachteilig: Wiedereinsteigende werden Opfer von Altersdiskriminierung, die in KMU bereits ab 45 Jahren weit verbreitet ist. Privilegierte Wiedereinsteigende (mit tertiärer Ausbildung und/oder grossen finanziellen Mitteln) können von gezielten, teuren und privat finanzierten Wiedereinstiegsprogrammen profitieren. Die überwiegende Mehrheit der KMU kümmert sich zu wenig um Gleichstellung oder Vereinbarkeit und verzichtet damit auf ein wichtiges Arbeitskräftepotenzial. Nur grosse Unternehmen bieten Programme zum beruflichen Wiedereinstieg an, allerdings nur für bestimmte Zielgruppen. Das Arbeitskräftepotenzial wird vor allem von KMU nicht vollständig ausgeschöpft.

Der Zugang zu Weiterbildung ist je nach Beschäftigungsgrad und Geschlecht ungleich verteilt. Sowohl die Erstausbildung als auch die Weiterbildung sind für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Frauen nehmen vor allem zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn (zwischen 25 und 34 Jahren) an Weiterbildungen teil, während sich das Verhältnis danach im Vergleich zu den Männern umkehrt. Je länger die Unterbrechung der beruflichen Laufbahn dauert, desto weniger können Wiedereinsteigende mit angemessener Unterstützung rechnen, einschliesslich der Finanzierung einer Weiterbildung. Glück und Zufall spielen eine Rolle, wenn Wiedereinsteigende die für sie vorgesehenen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen möchten. Es gilt also nach wie vor, was bereits 2013 im Rahmen des Projekts Expérience ReProf festgestellt werden musste: Arbeitslose Personen – das heisst auch Wiedereinsteigende – sind gezwungen, die Kosten für Weiterbildungen selbst zu tragen.

Die Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden sind mindestens seit 2013 bekannt, dank den Erkenntnissen aus dem Projekt Expérience ReProf von Travail.Suisse. Zehn Jahre später sind die meisten dieser Bedürfnisse noch immer nicht erfüllt. Es fehlt an einer längerfristigen fachlichen Begleitung von Wiedereinsteigenden. Diese ist notwendig, um die Wiedereinsteigenden beim Erwerb von Fachkenntnissen und beim Zugang zu Weiterbildungsmassnahmen und deren Finanzierung zu unterstützen. Wiedereinsteigende haben ausserdem keinen Zugang zu erschwinglicher Rechtsberatung, es fehlen ein Bewusstsein für die Folgen des Rückzugs aus dem Arbeitsmarkt sowie eine gewisse Basis an Finanzwissen, die Frauen teilweise fehlt.

Mögliche Lösungen

Eine kritische Prüfung des Bundesratsberichts zum Postulat Arslan ist notwendig, bevor über mögliche Lösungsansätze gesprochen werden kann. Zahlreiche Kritikpunkte und Lücken der SECO-Studie, die an einem Runden Tisch vom November 2022 festgestellt und anschliessend dem Bundesrat übergeben wurden, wurden im Bundesratsbericht vom 29. Juni 2023 nicht berücksichtigt.

Erwachsenenbildung und Weiterbildung gehören sicherlich zu den wichtigsten Massnahmen, um den Wiedereinstieg zu fördern, ohne Beratung und Begleitung werden Kurse allein aber nicht ausreichen. Über die blossen Rückkehr ins Erwerbsleben hinaus ist es notwendig, sich mit den weiteren Schritten zu befassen, um den nachhaltigen Verbleib im Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Förderung des Verbleibs im Arbeitsmarkt, die finanzielle Bildung von Frauen und die Verbesserung der beruflichen Vorsorge für Teilzeitarbeit müssen in den Mittelpunkt gerückt werden.

Bestehende Angebote

Von den elf **Beratungsstellen für Wiedereinsteigerinnen**, die 2016 bestanden, mussten aufgrund der gestrichenen Finanzhilfen des Bunds drei schliessen und zwei weitere bis 2021 fusionieren. Von den verbleibenden sieben Beratungsstellen werden drei weitere keine Einzelberatung mehr anbieten und sich ganz auf die Beratung von Unternehmen konzentrieren. Die übrigen vier Beratungsstellen konzentrieren sich

mehrheitlich auf Personen, die ihnen im Auftrag der Sozialhilfe, der RAV oder der IV zugewiesen werden und richten sich nicht in erster Linie an die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden.

Das **Angebot der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)** ist nicht auf Wiedereinsteigende zugeschnitten. Die Klientel der BSLB besteht hauptsächlich aus jungen Menschen unter 30 Jahren (77%), von denen sich die Mehrheit mit der ersten Berufswahl befasst. Der berufliche Wiedereinstieg betrifft nur 5% der von der BSLB beratenen Personen. Das Angebot ist in einigen Kantonen kostenpflichtig, was für Personen mit geringen finanziellen Mitteln ein Hindernis darstellt. Für Wiedereinsteigende gibt es nicht genügend spezifische Angebote, abgesehen von wenigen Ausnahmen. Das vom Eidgenössischen Departement des Innern vorgebrachte Hauptargument für die Streichung der Finanzhilfen an die Beratungsstellen für Frauen, wonach staatliche Stellen die Leistungen der Beratungsstellen erbringen, kann widerlegt werden.

Das **Programm «viamia»**, die vom Bund geförderte Laufbahnberatung für Personen über 40, verdient hier eine kurze Analyse. Da die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden tendenziell jünger ist, richtet sich viamia nicht an die gewünschte Altersgruppe. Ausserdem verfügt die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden nicht immer über eine mittleres bis hohes Mass an Beschäftigungsfähigkeit und Qualifikationen und würde eine längerfristige Begleitung benötigen. Viamia hat sich bewährt, aber vor allem bei einer bereits gut ausgebildeten Zielgruppe. Um den Bedürfnissen von Wiedereinsteigenden gerecht zu werden, muss es angepasst und die Altersgrenze aufgehoben werden.

Das **Angebot der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV** und die im Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG enthaltenen Bestimmungen müssen überprüft werden. Die Rolle dieser Stellen ist zu hinterfragen, da erwerbslose Frauen diese Angebote oft nicht in Anspruch nehmen, wenn sie nach einer längeren Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn eine neue Stelle suchen. Dieser Trend hat sich im Laufe der Jahre verstärkt und betrifft nun auch Männer. Frauen sind häufiger als Männer ohne die Hilfe eines RAV und ohne den Bezug von Arbeitslosengeld auf Stellensuche. Wiedereinsteigende erfüllen meist nicht alle Anspruchsvoraussetzungen des AVIG und haben daher keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Folglich haben sie auch kaum Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM). Das im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehene Instrument (Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit für Eltern von Kindern unter 10 Jahren) ist zu restriktiv und wird immer seltener genutzt. Die AMM sind gemäss ihrer derzeitigen Definition nicht geeignet, um die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu fördern. Der Zugang zu AMM gestaltet sich sowohl formell (Zugangsvoraussetzungen) als auch informell (grosser Ermessensspielraum der RAV-Beraterinnen) äusserst schwierig. Das Programm «Supported Employment» weist einige interessante Merkmale auf, die in ein neues spezifisches Programm für Wiedereinsteigende aufgenommen werden könnten (Job Coach, Entschädigung von Arbeitgebern, die in die Wiedereingliederung von Wiedereinsteigenden investieren).

Mehr als die Hälfte der Ziele der **«Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030»** bezieht sich auf Arbeitssuchende, die keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, also auf Wiedereinsteigende. Auf dieser Grundlage können neue Projekte entwickelt werden und eine Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Lockerung der Zugangskriterien zu AMM) scheinen gerechtfertigt.

Angebote der **Sozialhilfe** sind interessant, weil sie persönliche Begleitung bieten. Allerdings erfordert die berufliche Wiedereingliederung multidisziplinäre Kompetenzen, die innerhalb des schweizerischen Sozialstaats ungleich verteilt und zwischen den Sozialsystemen nicht gleichermassen verfügbar sind. Das Modell der Interinstitutionellen Zusammenarbeit IIZ, das entwickelt wurde, um diese Frage zu beantworten, hat zu Fehlanreizen geführt, schwierige Fälle an andere Institutionen weiterzuleiten. Es muss daher verbessert werden.

Im Bereich der **Berufsbildung** enthält das gleichnamige Gesetz Bestimmungen, die sich auf Wiedereinsteigende beziehen. Die vorgesehenen Instrumente werden von den Kantonen jedoch kaum genutzt, soweit dies anhand der schwierig zu interpretierenden verfügbaren Zahlen beurteilt werden kann. Bisher ist es nur mit einem starken politischen Willen des Bundesrates möglich, branchenspezifische Programme, wie z.B. in der Pflege, zu entwickeln. Was das Weiterbildungsgesetz betrifft, so erwähnt dieses nur die Aufrechterhaltung von Grundkompetenzen bei Erwachsenen und betrifft letztlich nur einen sehr kleinen Teil der Gruppe der Wiedereinsteigenden. Dies schlägt sich auch in den Zahlen nieder: Nicht erwerbstätige Personen, die nicht arbeitslos gemeldet sind, nehmen nur halb so oft an Weiterbildungsmaßnahmen teil wie Arbeitslose und dreimal seltener als Erwerbstätige. Um die indirekten Kosten im Zusammenhang mit dem Wiedereingliederungsprozess zu decken, haben sich in einigen Kantonen Bildungsgutscheine bewährt. Sie müssen jedoch von zusätzlichen Massnahmen begleitet werden, insbesondere von einer langfristigen Unterstützung der Wiedereinsteigenden.

Forderungen

Travail.Suisse fordert, dass die öffentliche Hand sich der Frage des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben annimmt und Wiedereinsteigende einen Anspruch auf spezialisierte und professionelle Beratung und Begleitung erhalten. Das Angebot kann regional ausgerichtet sein, damit es an spezifische Realitäten in den Regionen und Kantonen angepasst werden kann. Travail.Suisse fordert nicht nur, dass Wiedereinsteigenden der nachhaltige berufliche Wiedereinstieg gelingt, sondern dass dieser auch ihren Qualifikationen (Ausbildung und Lebenserfahrung) entspricht. Die Qualität der Wiedereingliederung muss langfristig gewährleistet sein. Eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach mehrjähriger Abwesenheit erfordert eine professionelle und qualitativ hochwertige Begleitung. Dafür braucht es Anlaufstellen, welche den Wiedereinsteigenden die richtigen Informationen zur Verfügung stellen oder sie an die geeigneten Stellen weiterverweisen.

10 Forderungen von Travail.Suisse für einen erfolgreichen Wiedereinstieg

1. Erreichen der Betroffenen durch eine nationale Strategie und originelle Massnahmen auf einer Vielzahl von Kanälen.
2. Finanzierung der direkten und indirekten Kosten des Wiedereinstiegs, z. B. durch Bildungsgutscheine.
3. Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit im Arbeitslosenversicherungsgesetz (Art. 9b AVIG). Dadurch können Wiedereinsteigende eher Arbeitslosentaggelder beziehen und von arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) profitieren.
4. Lockerung der Kriterien für den Zugang zu Taggeldern und arbeitsmarktlichen Massnahmen.
5. Neudefinierung der Ziele der arbeitsmarktlichen Massnahmen.
6. Lancierung eines neuen Pilotprogramms «Supported Re-Entry» (mit verstärkter Beratung bei den RAV und der Einrichtung einer neuen interinstitutionellen Zusammenarbeit)
7. Dauerhafte Weiterführung von «viamia», Stärkung der Ausbildung von Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterinnen und -beratern.
8. Förderung des Verbleibs im Arbeitsmarkt und Verhinderung des Austritts aus dem Erwerbsleben.
9. Verbesserung der von den Kantonen und dem SBFI erhobenen Statistiken.
10. Kontinuierliche Verbesserung der Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit.

1 Einleitung

Der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem längeren familiär bedingten Unterbruch, mit dem sich jedes Jahr Tausende von Frauen konfrontiert sehen, ist ein Thema, das mehrere Politikbereiche betrifft: einerseits natürlich die Gleichstellungspolitik, andererseits aber auch die Bildungs- und die Wirtschaftspolitik.

In einer idealen Welt sollte jeder und jede seinen/ihren Platz finden können, auch im Erwerbsleben. In der Realität haben Mädchen und Jungen heute zwar ungefähr die gleichen Bildungschancen, doch mit der Gründung einer Familie ändert sich die Situation grundlegend – in erster Linie für die Frauen.

Kinder zu haben hat negative Auswirkungen auf die Karriere von Frauen, unabhängig vom Familienmodell, für das sich ein Paar entscheidet. Viele Menschen im erwerbsfähigen Alter, mehrheitlich Frauen, stehen vor der Herausforderung, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Ab dem Alter von 30 Jahren bricht die Erwerbsquote von Frauen ein und holt selbst in späteren Lebensphasen nicht mehr zu jener der Männer auf.

Es braucht Massnahmen, um die bestehenden Hürden für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privat-, Familien-, Sozial- und Leben abzubauen. Einerseits im Vorfeld – bevor Frauen zum ersten Mal Mutter werden – indem alle notwendigen Massnahmen ergriffen werden, um die Vereinbarkeit und den Verbleib im Erwerbsleben zu fördern. Andererseits im Nachhinein, um jene Personen, die sich für einen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt entschieden, bestmöglich zu unterstützen, damit ihnen der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingt.

Viele Frauen wollen nach einer Mutterschaft arbeiten: Mehr als die Hälfte aller nicht erwerbstätigen Mütter würde bei einem guten Angebot wieder arbeiten gehen. Dies wirft die Frage nach angemessenen Arbeitsbedingungen auf. Darüber hinaus haben Wiedereinsteigende teilweise sehr spezifische Bedürfnisse, insbesondere diejenigen, die über begrenzte finanzielle Mittel verfügen, keine oder nur eine geringe nachobligatorische Ausbildung und anschliessende Berufserfahrung haben oder deren Beruf in wenigen Jahren Abwesenheit einfach verschwunden ist. Frauen, die über einen gut gefüllten «Rucksack» an Ausbildung und Erfahrung mitbringen, fällt der Wiedereinstieg naturgemäss leichter.

Politik und Gesellschaft sollten die Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden besser berücksichtigen. Dies ist einerseits für die Betroffenen selbst von grosser Bedeutung, liegt aber auch im Interesse der Wirtschaft. Seit vielen Jahren herrscht ein Mangel an (qualifizierten) Arbeitskräften, in einigen Branchen ist die Lage dramatisch. Angesichts dieser Dringlichkeit werden teilweise Massnahmen gefordert, die darauf hinauslaufen, Frauen und Teilzeitbeschäftigte unter Druck zu setzen, damit sie auf Biegen und Brechen wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen oder ihr Pensum erhöhen. Dabei geht meist vergessen, dass es vieler Begleitmassnahmen und günstiger Rahmenbedingungen bedarf.

Die berufliche Wiedereinstieg darf nicht «um jeden Preis» erfolgen, indem jeder schlecht bezahlte Job angenommen wird, unabhängig davon, ob er dem eigenen Profil entspricht. Er sollte den jeweiligen Qualifikationen und Kompetenzen entsprechen, die im Rahmen der Berufsausbildung sowie durch (Lebens-)Erfahrung erworben wurde. Die Qualität des Wiedereinstiegs muss langfristig gewährleistet sein.

Travail.Suisse will mit diesem Positionspapier dazu beitragen, dass geeignete Massnahmen ergriffen werden, um eine erfolgreiche und dauerhafte Rückkehr von Wiedereinsteigenden zu ermöglichen.

2 Ausgangslage

Die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit nach einer längeren familienbedingten Unterbrechung ist für Travail.Suisse ein wichtiges Thema. Die Bedeutung liegt dabei auf verschiedenen Ebenen: auf der Ebene des Individuums, der Gesellschaft und der Unternehmen.

Zuallererst ist es entscheidend, die «Wiedereinsteigenden» richtig zu definieren. Die empfohlenen Massnahmen müssen auf deren Bedürfnisse eingehen und ihren spezifischen Anforderungen entsprechen. Aus diesem Grund wird hier versucht, die Merkmale der «Wiedereinsteigenden» zu definieren und sie dann zu quantifizieren, auch wenn Statistiken zu diesem Thema immer noch lückenhaft sind.

Bedeutung des Wiedereinstiegs auf individueller und gesellschaftlicher Ebene

- Der Rückzug aus dem Arbeitsmarkt ist nicht das Ergebnis einer echten Wahl, sondern das kombinierte Resultat von sozialem und gesellschaftlichem Druck und schlechten Rahmenbedingungen (ungenügende familienergänzende Betreuungsmöglichkeiten, Kosten für die familienergänzende Betreuung, wenig familienfreundliche Arbeitszeiten, gesellschaftliche Erwartungen an Mütter usw.).
- Jede zweite Ehe endet mit einer Scheidung. Dies hat meist negative finanzielle Auswirkungen, in der Regel insbesondere für die Frauen, und erst recht, wenn Kinder vorhanden sind.
- Aufgrund des (temporären) Ausscheidens aus dem Arbeitsmarkt, zahlen Frauen weniger in ihre Pensionskasse ein, was im Pensionsalter zu einer Rentenlücke führt («Gender Pension Gap»). Damit wird die AHV-Rente für Frauen oft zur wichtigsten Einkommensquelle (Hümbelin et al. 2023). Frauen sind deshalb häufiger von Armut im Alter betroffen als Männer (Christen 2023).
- Wer dem Arbeitsmarkt mehrere Jahre fern bleibt, hat oft grosse Schwierigkeiten, wieder eine Stelle zu denselben Bedingungen wie zum Zeitpunkt des Ausscheidens zu finden (Verantwortung, Gehalt ...).
- Laut einer Befragung wird der Beruf «als Mittel zur Sinnfindung und Selbstverwirklichung» wahrgenommen (Berthold-Meister 2015). In einer anderen Studie geben die Befragten als Hauptgrund für den Wiedereinstieg an, dass die Rückkehr zur Arbeit einen Ausgleich zu familiären Aufgaben bringt (Debus et al. 2018).
- Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften erfordert eine bessere Nutzung des im Land verfügbaren Arbeitskräftepotenzials.
- Individuen und Gesellschaft haben viel in Ausbildung investiert, dieses «Potenzial» soll genutzt werden (Kornblum 2020).
- Die wirtschaftliche Selbständigkeit (zurück)gewinnen ist auch im Sinne der Gleichstellung (Selbständigkeit der Frauen)

Bedeutung auf Unternehmensebene

In Zeiten des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften stellen nicht erwerbstätige Frauen mit einer guten Berufsausbildung und – auch wenn nur begrenzter – Berufserfahrung ein interessantes Potential dar. Um sie anzuwerben und sich von der Konkurrenz abzuheben, haben einige Unternehmen bereits entsprechende Massnahmen ergriffen.

So wurden spezielle Programme entwickelt, um Wiedereinsteigerinnen entweder in Berufe zu integrieren, die als untypisch für Frauen gelten (z.B. ein Programm der SBB für Lokomotivführerinnen), oder um Frauen einzustellen, deren Grundausbildung und bisherige Berufserfahrung den von den Unternehmen gesuchten Profilen entspricht (z. B. die Waadtländer Kantonalbank). Diese grossen Unternehmen setzen dafür teils erhebliche Mittel ein. Diese Bemühungen sind zwar zu begrüßen, doch diese privaten Initiativen und Programme richten sich nur an eine bestimmte Zielgruppe, nämlich an Frauen, die bereits über eine geeignete Ausbildung und interessante Berufserfahrung verfügen.

In Bezug auf die SBB hat eine Studie der ETH Zürich gezeigt, dass die Rückkehr ins Erwerbsleben viele Vorteile mit sich bringt (Kornblum 2020). Die Umfrage wurde online unter 806 Personen, davon 20 % Männer, durchgeführt, und es wurden 30 Interviews mit Führungskräften in verschiedenen Unternehmen geführt. Die Vorteile wurden sowohl von Müttern und Vätern als auch von den Unternehmen angeführt.

Für Unternehmen ergeben sich vor allem folgende Vorteile, welche die Investitionen bei Weitem aufwiegen (Koordination und Organisation der Teamarbeit, Veränderung der Unternehmenskultur usw.):

- Bessere Positionierung als sozial verantwortlicher und attraktiver Arbeitgeber für Talente
- Leistungssteigerung, weil Männer und Frauen wertvolle Fähigkeiten einbringen
- Senkung der Kosten im Zusammenhang mit der Personalfuktuation und der Einstellung von neuen Mitarbeitenden.

2.1 Definition der Wiedereinsteigenden

Die 2013 von Travail.Suisse durchgeführte Untersuchung «Expérience ReProf» (Travail.Suisse 2013) hat es ermöglicht, zusammen mit den verschiedenen befragten Expertinnen und Experten die Merkmale der «Wiedereinsteigenden» definieren. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass es sich bei den Wiedereinsteigenden um keine homogene Gruppe handelt.

«Wiedereinsteigerinnen haben unterschiedliche Hintergründe, sie befinden sich aber alle in der gleichen Lebenssituation, nämlich sich nach einem Erwerbsunterbruch wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Wiedereinstieg ist ein Prozess der persönlichen Neuorientierung, der sich über mehrere Monate erstrecken kann. Im Gegensatz zu den Langzeitarbeitslosen, für die spezielle Programme entwickelt wurden, und Personen mit Behinderungen, die von spezialisierten Stellen betreut werden, werden Wiedereinsteigerinnen von staatlichen Institutionen nicht als Gruppe mit speziellen Bedürfnissen definiert, die spezielle Massnahmen benötigen würden.»²

Trotz der Tatsache, dass Wiedereinsteigende nicht als homogene Gruppe definiert werden können, verfügen sie über einige gemeinsame Merkmale:

- **Mehrheitlich Frauen nach einer Familienpause:** bei Trennung/Scheidung erfolgt der Wiedereinstieg tendenziell früher als bei Frauen in einer stabilen Familiensituation.
- **Insgesamt kürzerer Erwerbsunterbruch:** Die Dauer des Erwerbsunterbruchs hat sich generell verkürzt und ein Grossteil der Frauen kehrt nach einem eher kurzen Erwerbsunterbruch in den Arbeitsmarkt zurück.
- **Lange Abwesenheit vom Arbeitsmarkt:** Frauen, die ganz aus dem Arbeitsmarkt aussteigen, bleiben diesem aber tendenziell lange fern (zwischen 5 und 10 Jahren, manchmal länger).
- **Beschränktes soziales Netz:** Wenig vielfältig und häufig für die Arbeitssuche kaum nutzbar.
- **Tiefer Selbstwert:** Die meisten Wiedereinsteigerinnen besitzen einen tiefen Selbstwert in Bezug auf die bei der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen. Der Transfer der in der Familien- und Hausarbeit erworbenen Kompetenzen in die Arbeitswelt findet kaum statt.
- **Selbständigkeit, Autonomie:** In der Familienarbeit haben viele Frauen autonom und selbständig gearbeitet.

² Expérience ReProf 2013 (interne Arbeitsdokumente)

- **Sehr hohe Motivation:** Wiedereinsteigerinnen, die aus eigenem Antrieb eine Rückkehr ins Erwerbsleben in Angriff nehmen, sind hoch motiviert. Bei Frauen, die gezwungen sind, eine Arbeit anzunehmen, ist die Motivation unterschiedlich. Gerade in Trennungssituationen kann die Erwerbaufnahme Ängste auslösen und die oft notwendige externe Betreuung der Kinder ambivalent erlebt werden.
- **Fehlende Flexibilität:** Diese korreliert mit den Betreuungspflichten, die oftmals nicht abgegeben werden können.
- **Mangelnde Kenntnisse im Selbstmarketing und bei der Stellensuche:** Betrifft Stellensuche per Internet, das Selbstmarketing in Bewerbungsschreiben, Lebenslauf und Vorstellungsgespräch wie auch das Wissen um die Abläufe bei Bewerbungsverfahren.
- **Kleiner Bildungsrucksack bedeutet einen erschwerten Wiedereinstieg:** Je geringer die Ausbildung, desto schwieriger gestaltet sich die Rückkehr ins Erwerbsleben. Es besteht oft die Gefahr einer veralteten Ausbildung oder gar des Verschwindens des erlernten Berufes.
- **Fehlende Sprach- und IT-Kenntnisse**
- **Beruflich-fachliche Lücken:** Aufgrund des schnellen Wandels der Arbeitswelt, teilweise ist eine berufliche Neuorientierung notwendig.
- **Personen, die als Gruppe schwer erreichbar sind:** Kommunikation über informelle Kanäle (Empfehlung von Familienmitgliedern, Freundinnen, Bekannten). Andere staatliche und nichtstaatliche Stellen spielen eine wichtige Rolle (Überweisung).

Definition der Wiedereinsteigenden

In diesem Dokument werden Wiedereinsteigende folgendermassen definiert (kumulative Bedingungen):

- Personen, welche aufgrund von Care-Arbeit (Betreuung von Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen oder anderen familiären Verpflichtungen) **nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt tätig** sind.
- Personen, die eine Ausbildung abgeschlossen haben und mindestens eine **Arbeitserfahrung in der Schweiz** aufweisen (von mindestens 1 bis 2 vollen Jahren). Dabei kann es sich bei Wiedereinsteigenden auch um Personen handeln, welche eine Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben.
- Personen, die **dem Arbeitsmarkt mehrere Jahre ferngeblieben** sind.
- Personen, die **keine Verbindung zum Arbeitsmarkt** aufweisen (kein Arbeitsvertrag und keine Stelle in Aussicht).

Diese Liste schliesst die Problematik von Migrantinnen und Migranten aus, die noch keine Berufserfahrung in der Schweiz haben. Diese Thematik ist nicht weniger wichtig, würde aber den Rahmen dieses Dokuments sprengen. Die Problematik von Migrantinnen und Migranten beim Wiedereinstieg ist eine besondere. Ihre Merkmale, Bedürfnisse und entsprechende Lösungsansätze unterscheiden sich teils von anderen Wiedereinsteigenden. Die Erkenntnisse aus dem Projekt Expérience ReProf zeigen, dass Frauen, die in ihrem Herkunftsland nie ausser Haus gearbeitet haben, Neuland betreten müssen, was zu grosser Unsicherheit führt. Personen, die in die Schweiz kommen, verfügen möglicherweise über Arbeitserfahrungen in ihrem Herkunftsland. Diese Berufserfahrungen im Herkunftsland – oft im informellen Sektor – werden von den Migrantinnen und Migranten teilweise verschwiegen, so dass die RAV-Mitarbeitenden diese Erfahrungen oft nicht kennen. Dies erschwert den Wiedereinstieg zusätzlich.

Erfolgreicher Wiedereinstieg ins Erwerbsleben

Das primäre Ziel von Travail.Suisse ist der erfolgreiche und dauerhafte Wiedereinstieg ins Erwerbsleben. Gemeint ist damit der berufliche Wiedereinstieg, welcher der Qualifikation der wiedereinsteigenden Person – in Bezug auf ihre Ausbildung und Berufs- und Lebenserfahrung – entspricht. Der Wiedereinstieg soll zudem langfristig sichergestellt werden.

2.2 Wiedereinsteigende in Zahlen

Aufgrund fehlender Zahlen ist es schwierig, das Phänomen des Wiedereinstiegs nach einer Unterbrechung aus familiären Gründen genau zu erfassen. Da die Daten von den betroffenen Stellen, insbesondere den regionalen Arbeitsvermittlungszentren, immer noch nicht erfasst werden, kann die Thematik nur indirekt erfasst werden.

Auch wenn wir in diesem Bericht von wiedereinsteigenden Personen – d.h. Frauen und Männern – sprechen, werden wir bei den kommenden Statistiken und Grafiken in erster Linie einen Blick auf die Arbeitsbeteiligung der Frau werfen. Dies aus dem Grund, dass Frauen den Arbeitsmarkt weitaus häufiger aus familiären Gründen verlassen als Männer.

Zu folgenden Themen werden nachfolgend Zahlen und Daten präsentiert:

- a. Nichterwerbstätige und die Verteilung der Haus- und Familienarbeit
- b. Teilnahme am Arbeitsmarkt
- c. Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten
- d. Arbeitslosenquote gemäss ILO
- e. Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt
- f. Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt
- g. Die «informelle Entlassung» oder der nach einer Mutterschaft ausgeübte Druck, das Unternehmen zu verlassen
- h. Dauer der Familienpause
- i. Erwerbstätigkeit nach einer Mutterschaft

a. Nichterwerbstätigkeit und Aufteilung der Haus- und Familienarbeit

Insgesamt sind 2022 20.8 Prozent der Frauen nicht erwerbstätig, während es bei den Männern 13 Prozent sind (BFS 2023b). Die Nichterwerbspersonen unterscheiden sich ferner nach Geschlecht bei ihrer Hauptaktivität (BFS 2023b): 2022 waren 27.3 Prozent der weiblichen Nichterwerbspersonen Hausfrauen, gegenüber 3.8 Prozent Hausmännern. Der Rest setzt sich bei den Frauen aus Rentnerinnen (20,3%) und anderen Nichterwerbstätigen (52,4%) zusammen. Bei den Männern machen die Rentner 25,6% und die anderen Nichterwerbstätigen 70,6% aus.

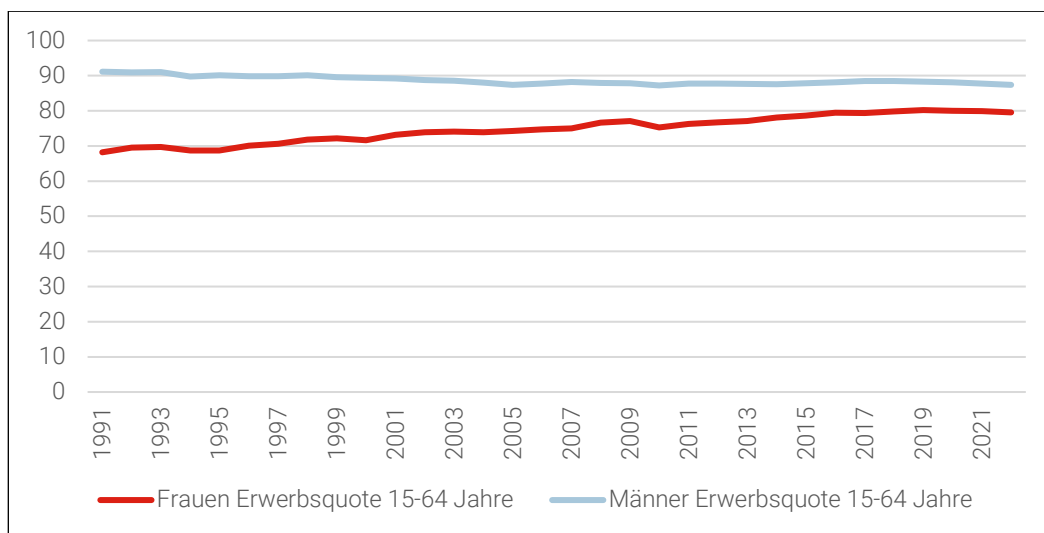
Bei Paaren mit Kindern unter 25 Jahren übernimmt bei 69 Prozent der Paare hauptsächlich die Frau die Hausarbeit (BFS 2019). Lediglich bei 26 Prozent wird die Hausarbeit von beiden Partnern gleichermassen übernommen und nur bei 5 Prozent übernimmt hauptsächlich der Mann die Hausarbeit.

b. Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter hat in den letzten 12 Jahren (2010-2022) laufend zugenommen. Nichtsdestotrotz liegt die Erwerbstätigkeit der Frauen weiterhin unter derjenigen der Männer, während die jährlichen Arbeitsmarktaustritte von Frauen leicht über derjenigen der Männer liegen. Im Durchschnitt verlassen jedes Jahr 332'000 Personen den Arbeitsmarkt (Arbeitslosigkeit und Rückzug aus dem Arbeitsmarkt zusammengenommen), wobei etwas mehr als die Hälfte davon Frauen sind.

Zunächst zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Erwerbsquote, dass die Erwerbsquote der Frauen von 1991 bis 2016 kontinuierlich angestiegen ist (BFS 2023). 1996 lag sie bei 68.2 Prozent, im Jahr 2016 bei 79.5 Prozent. Seither stagniert die Erwerbsquote und lag im Jahr 2022 weiterhin bei 79.6 Prozent. Die Erwerbsquote der Männer nahm im Zeitraum zwischen 1991 und 2022 leicht ab und lag 2022 bei 87.4 Prozent. Auch wenn also eine Annäherung stattgefunden hat, gibt es weiterhin einen merklichen Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung Erwerbsquote (in Prozent)

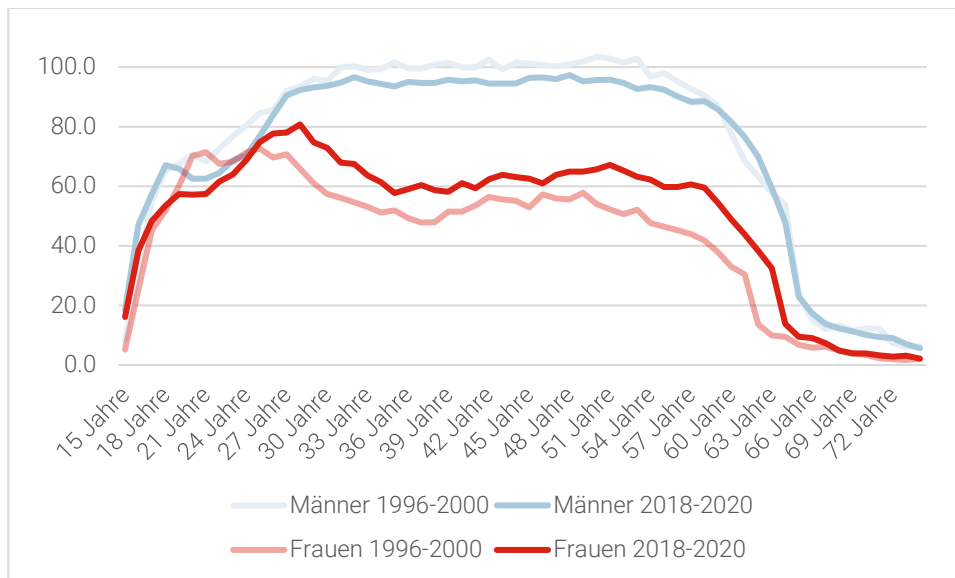


Quelle: BFS 2023, SAKE. Eigene Darstellung. Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäss ILO) an der Referenzbevölkerung jeweils im Alter 15-64 Jahre.

c. Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten

Wird die Erwerbsquote in Bezug auf Vollzeitäquivalente berechnet, zeigt sich für das Jahr 2020 ein deutlicher Geschlechterunterschied: Bei den Frauen lag die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten bei 60 Prozent, bei den Männern bei 85 Prozent. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Alter (siehe Abbildung 2). Während die Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten bei den Jungen noch relativ gleichmässig ansteigen, erreicht die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 28 Jahren einen Höhepunkt und sinkt danach merklich (Zeitpunkt der Erhebung: 2018-2020). Auch wenn bei Frauen ab rund 40 Jahren wieder eine leichte Zunahme festzustellen ist, wird das frühere Niveau nie mehr erreicht. Im Vergleich zu den Jahren 1996-2000 tritt der Rückgang etwas später ein und fällt nicht ganz so stark aus. Das Bild bleibt jedoch – wenn auch auf etwas höherem Niveau – ähnlich wie früher. Noch weniger Veränderungen ergaben sich bei der Erwerbsquote der Männer: Diese ist 2018-2020 leicht tiefer als 1996-2000, nimmt aber einen sehr ähnlichen Verlauf.

Abbildung 2: Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten nach Alter



Quelle: BFS 2021, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Vergleich 1996-2000 und 2018-2020. Eigene Darstellung. Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten. Gelegentlich können sich Erwerbsquoten in VZÄ von über 100% ergeben: dies tritt dann ein, wenn eine bestimmte Gruppe einen sehr hohen Anteil an Erwerbspersonen aufweist und gleichzeitig die Anzahl tatsächliche Arbeitsstunden über dem Durchschnittswert der Vollzeitbeschäftigten liegt.

Die Vermutung liegt nahe, dass der Einbruch der Erwerbsquoten der Frauen mit der Geburt von Kindern zusammenhängt. Dies zeigen auch Auswertungen des Bundesamts für Statistik (BFS 2023a): Frauen mit Kindern unter 15 Jahren hatten 2022 eine Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten von 51.9 Prozent, bei Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren betrug die entsprechende Erwerbsquote 63.8 Prozent. Bei den Männern tritt ein gegenläufiger Effekt auf: Während die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten von Männern ohne Kinder unter 15 Jahren bei 80.2 Prozent liegt, waren es bei jenen mit Kindern unter 15 Jahren 95.3 Prozent.

Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass mit einer Pensenerhöhung des Mannes die Pensenreduktion oder der vollständige Erwerbsaustritt der Frau und der damit verbundene Einkommensverlust kompensiert wird. Die einmal reduzierte Erwerbsquote von Frauen steigt nur sehr selten wieder auf das Niveau der Männer oder auf das Niveau vor der Geburt der Kinder an.

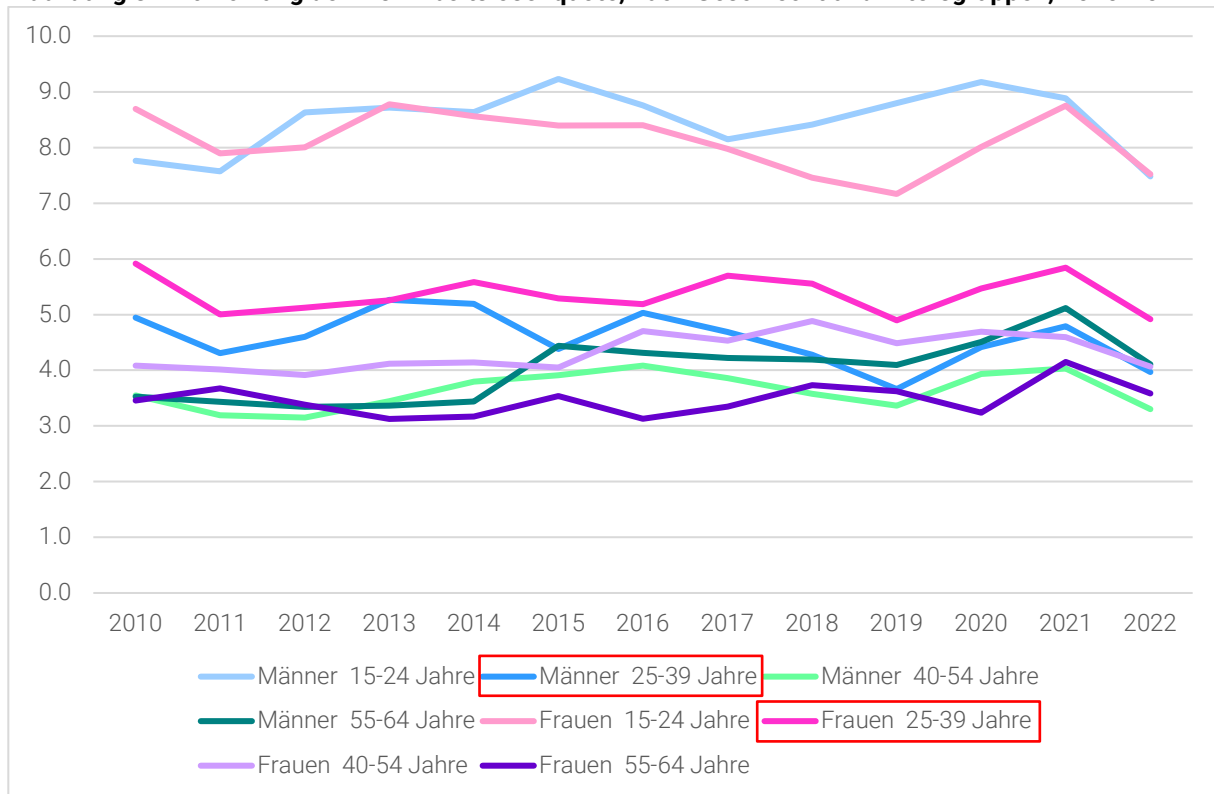
Betrachtet man die Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt (siehe unten), so begründen Frauen ihren Rückzug aus dem Erwerbsleben auch dann mit familiären Gründen, wenn die Kinder grösser sind: Neue Care-Aufgaben sind an deren Stelle getreten: Die Betreuung von Enkeln, des Partners, der älteren Eltern oder Schwiegereltern, anderer Familienmitglieder oder von Personen in der direkten Nachbarschaft.

d. Arbeitslosenquote nach ILO

Betrachtet man die Arbeitslosenquote gemäss der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation ILO³, so sind mehr Frauen als Männer von Arbeitslosigkeit betroffen, insbesondere in der Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen (siehe Abbildung 3, dunkelrosa Linie), d. h. in der Altersgruppe, in der Frauen oft kleine Kinder haben. Junge Menschen (15-24 Jahre) sind auch viel stärker von Arbeitslosigkeit betroffen (7,5%) als andere Altersgruppen (25-39 Jahre: 4,4%, 40-54 Jahre: 3,7%, 55-64 Jahre: 3,9%), wobei es im Jahr 2022 keine grossen Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt.

³ Als arbeitslos im Sinne der ILO gelten Personen mit ständigem Wohnsitz in der Schweiz, die ohne Arbeit sind, eine Arbeit suchen und kurzfristig für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zur Verfügung stehen.

Abbildung 3: Entwicklung der ILO-Arbeitslosenquote, nach Geschlecht und Altersgruppen, 2010-2022



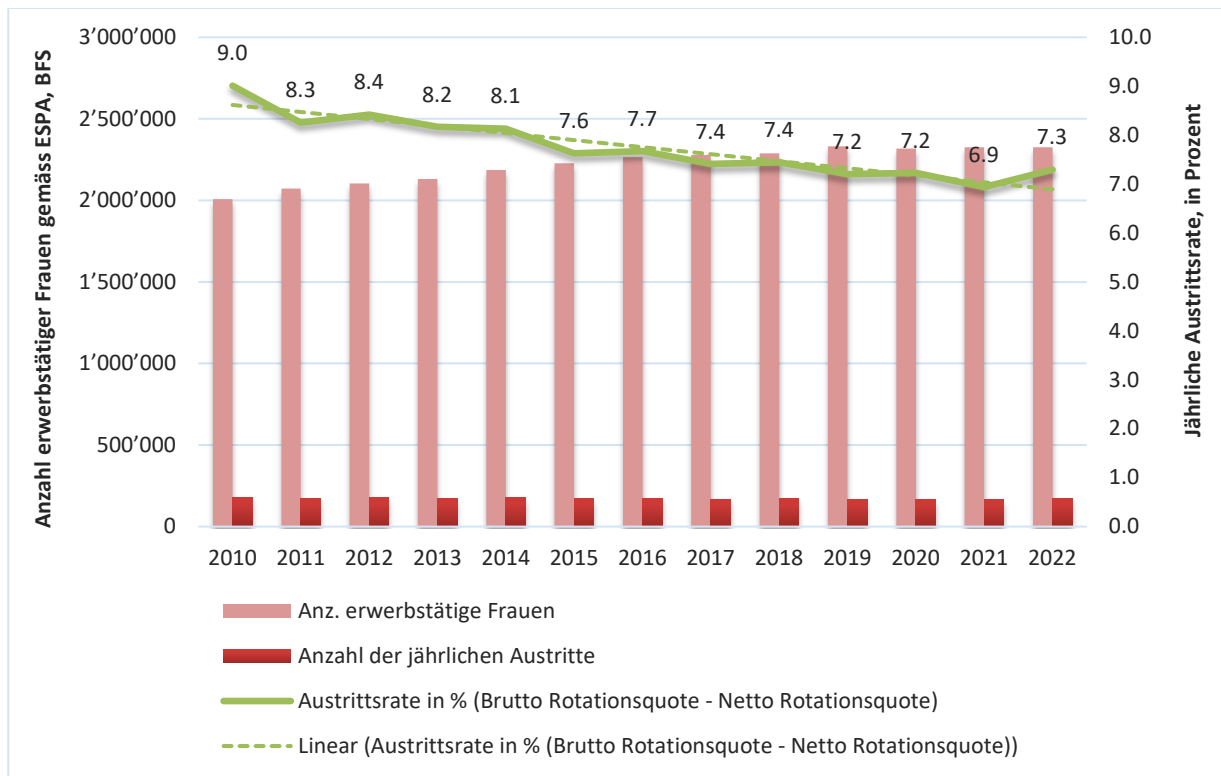
Quelle: BFS, SAKE. Eigene Darstellung.

e. Austritt aus dem Arbeitsmarkt

Die Abbildungen 4 und 5 zeigen die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen und die Zahl der Personen, die ihren Arbeitsplatz verlassen. Dabei sind wir den Angaben des BFS gefolgt und haben die Brutto-Fluktuationsrate aus der SAKE-Erwerbstätigenstatistik verwendet und davon die Netto-Fluktuationsrate abgezogen, um die Anzahl der Personen zu erhalten, die sich im Laufe des Jahres als arbeitslos gemeldet haben oder nicht mehr erwerbstätig sind. Laut BFS ist es nicht möglich, genauer zwischen arbeitslosen und nicht mehr erwerbstätigen Personen zu unterscheiden.

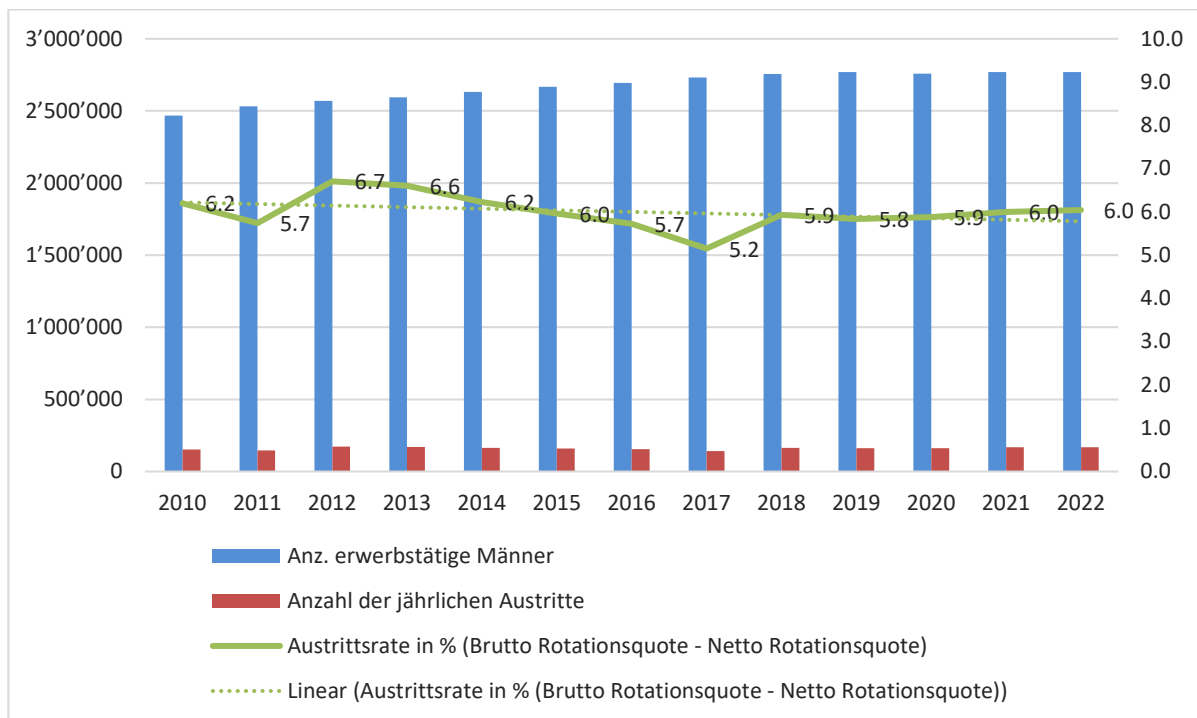
Im Schnitt ist die durchschnittliche Austrittsrate aus dem Erwerbsleben (Arbeitslosigkeit UND Rückzug aus dem Erwerbsleben) bei den Frauen zwischen 2010 und 2022 etwas höher als bei den Männern (7,8% der erwerbstätigen Frauen verglichen mit 6% der erwerbstätigen Männer). Die Austrittsrate der Frauen aus dem Arbeitsmarkt sinkt seit zehn Jahren kontinuierlich, während diejenige der Männer schwankt, aber relativ stabil bleibt. Ein plötzlicher Anstieg Austrittsrate von Frauen erfolgte 2022, was möglicherweise auf die Auswirkungen der Pandemie zurückzuführen ist.

Abbildung 4: Anzahl erwerbstätige Frauen, jährliche Austritte und Austrittsraten in %, 2010-2022



Quelle: BFS, SAKE, eigene Darstellung

Abbildung 5: Anzahl erwerbstätige Männer, jährliche Austritte und Austrittsraten in %, 2021-2022

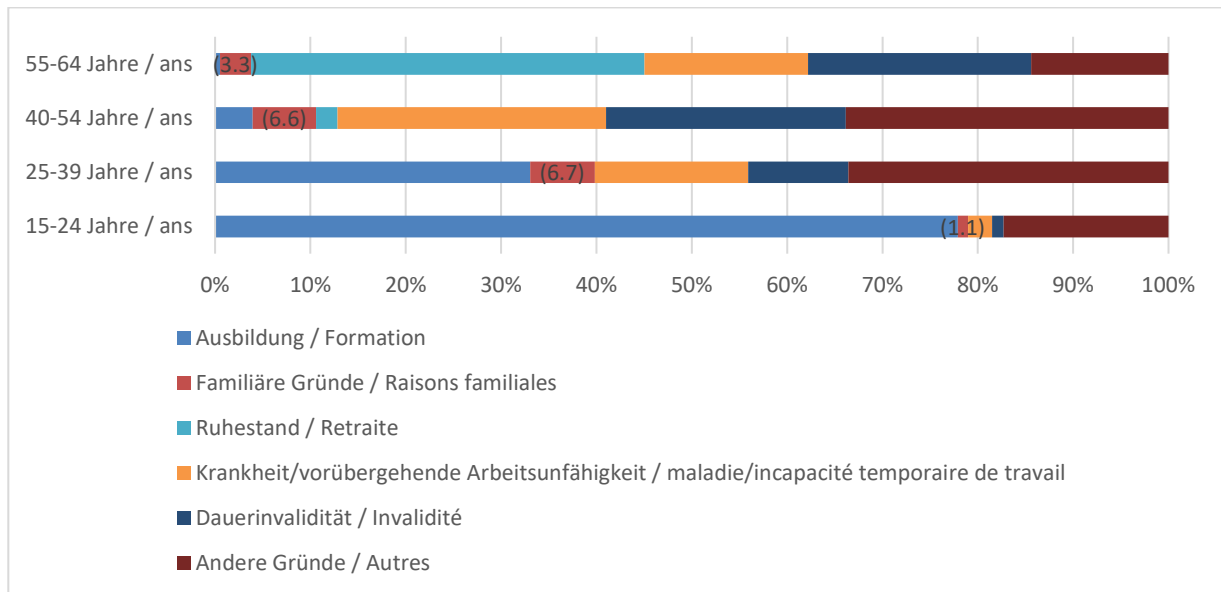


Quelle: BFS, SAKE, eigene Darstellung

f. Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt

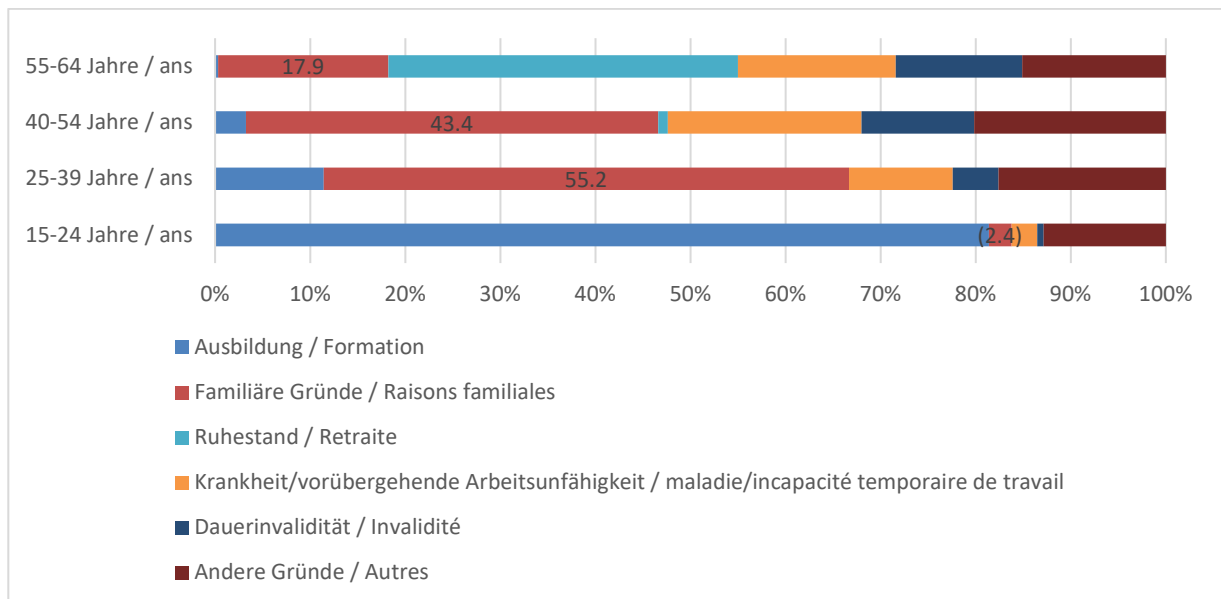
Erfragt man die Gründe für den Verzicht auf Erwerbsarbeit, zeigt sich, dass Frauen zwischen 25 und 39 Jahren meist aus familiären Gründen (Kinderbetreuung) auf eine Erwerbstätigkeit verzichten (55,2 Prozent), während dieser Anteil bei Männern lediglich bei 6,7 Prozent liegt (siehe Abbildung 6, roter Balken). Auch für Frauen zwischen 40 und 64 Jahren sind familiäre Gründe weiterhin ein wichtiger Grund für den Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit (40-54 Jahre: 43,4 %, 55-64 Jahre: 17,9%).

Abbildung 6: Gründe, warum nicht erwerbstätige Männer auf eine Erwerbstätigkeit verzichten (in Prozent), 2022



Quelle: BFS 2022, SAKE. Datenauswertung auf Anfrage, Eigene Darstellung.

Abbildung 7: Gründe, warum nicht erwerbstätige Frauen auf eine Erwerbstätigkeit verzichten (in Prozent), 2022



Quelle: BFS 2022, SAKE. Datenauswertung auf Anfrage, Eigene Darstellung.

g. «Informelle Entlassung» oder Druck nach der Geburt

Eine Frau, die nach einer Geburt ihren Job aufgibt, ohne formell entlassen zu werden, meldet sich nicht unbedingt als arbeitslos bei einem RAV. Dies kann damit erklärt werden, dass generell die Mehrheit der arbeitslosen Personen auf Stellensuche nicht bei einem RAV gemeldet ist (59,9 % der arbeitslosen Frauen gemäss ILO sind nicht bei einem RAV gemeldet, verglichen mit 53,1% der Männer im Jahr 2022⁴, siehe auch Kapitel 5.3). Für Frauen ist dieses Fehlen in der Statistik der «regulären» Arbeitslosigkeit (Registrierung bei einem RAV) verständlich: Es wird angenommen, dass die Betreuung eines Neugeborenen und die Wiederherstellung der Gesundheit vorübergehend Vorrang haben.

Auch ohne direkte Daten ist es möglich, die benachteiligende Wirkung von Mutterschaft und das Phänomen der «informellen Entlassung» von Frauen in den Arbeitslosenzahlen des SECO zu erkennen⁵. Unter «informeller Entlassung» versteht man Massnahmen, die auf subtile Weise eingesetzt werden, um eine Frau dazu zu bewegen, ihren Job aufzugeben: sehr schlechte oder starre Arbeitsbedingungen, die nach der Geburt angeboten werden, auf unterschiedliche Weise ausgeführter Druck am Arbeitsplatz oder Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags (Rudin et al. 2018, Rudin 2018).

«Mehr als 10 Prozent der [befragten] Frauen gaben an, dass ihr Arbeitgeber bei Bekanntwerden der Schwangerschaft die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsvertrags angesprochen hat oder eine Kündigung nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs in Erwägung gezogen hat. Insgesamt gaben 6% der befragten Frauen nach der Geburt ihres Kindes aus eigener Initiative ihre Stelle auf, und 3 % wurden von ihrem Arbeitgeber nach Ablauf des Kündigungsschutzes entlassen. Hingegen ist nicht bekannt, wie viele Frauen auf Druck ihres Arbeitgebers auf ihre Stelle verzichtet haben. Zwischen 11 und 15 Prozent der Frauen, die vor der Geburt gearbeitet haben, haben danach keine Arbeit mehr, obwohl sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollten.» (Rudin 2018)

Dieses Phänomen erhöht den Anteil der Frauen, die aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden und eines Tages vor einem Wiedereinstieg stehen. Angesichts der Anzahl der Geburten (82'000 im Jahr 2022) sind es somit zwischen 9'000 und 12'000 Frauen, die Mütter geworden sind und nach dem Mutterschaftsurlaub nicht mehr arbeiten können. Hinzu kommt die Zahl der Personen, die (mehr oder weniger) freiwillig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, also ein Teil der 175'000 Personen (Arbeitslosigkeit und Rückzug zusammengezählt, siehe Kapitel 2.2. e).

h. Dauer der Familienpause

Die Familienpause von Müttern dauert durchschnittlich fünf Jahre (BFS 2022) (Durchschnitt 2016-2021). Je höher das Bildungsniveau ist, desto weniger Zeit verbringen Mütter ausserhalb des Arbeitsmarktes: So sind es für Mütter mit Tertiärabschluss 3.9 Jahre und für Mütter ohne nachobligatorische Ausbildung und Sekundarstufe II zusammen 5.8 Jahre. Ferner besteht ein grosser Unterschied je nach Nationalität: Schweizerinnen verbleiben länger ausserhalb des Arbeitsmarktes als Ausländerinnen (5.8 Jahre gegenüber 3.7 Jahren). Mit zunehmender Anzahl Kinder verlängert sich die Zeit, die Mütter dem Arbeitsmarkt fernbleiben (ein Kind: 4.5 Jahre; zwei Kinder: 4.9 Jahre; drei Kinder: 6.2 Jahre). Frauen ohne Partner im selben Haushalt bleiben zudem weniger lang in der Familienpause.

⁴ Zahlen der SAKE 2022, berechnet vom BFS im Auftrag von Travail.Suisse. Im Jahr 2011 war das Verhältnis umgekehrt: 53,6 % der Männer waren registriert, während nur 42,6 % der Frauen registriert waren.

⁵ In der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen, also genau in der Altersgruppe der Frauen mit kleinen Kindern, sind mehr Frauen als Männer bei einem RAV gemeldet. Tatsächlich steigt der Anteil der Mütter im Alter zwischen 30 und 34 Jahren seit Anfang der Siebzigerjahre kontinuierlich an. Im Jahr 1970 betrug er 19,8% und hat sich bis 2022 mehr als verdoppelt (40,3%). Was den Anteil der Mütter im Alter von 35 Jahren oder älter betrifft, so hat er sich in den letzten 50 Jahren verdreifacht (von 11,3% im Jahr 1970 auf 34,9% im Jahr 2022).

Gemäss dem Bundesamt für Statistik machen Mütter in der Schweiz in ihrer Gesamtheit eine Familienpause von rund 5 Jahren. In dieser Zeit verliert das erworbene berufliche Know-how an Wert, denn die Halbwertszeiten des Wissens werden immer kürzer. Bereits bestehende Kurse für Wiedereinsteigende genügen quantitativ in keiner Weise und/oder sind für die Mehrheit der Interessentinnen zu teuer.

Die Dauer der Auszeit wirkt sich auf den Wiedereinstieg aus. Während eine kurze Auszeit den beruflichen Wiedereinstieg nur wenig behindert, führt eine mittlere Auszeit zu individuellen Lücken und eine lange Auszeit führt meist zu grösseren Herausforderungen für den Wiedereinstieg (Kopp und Bieri 2010)⁶. Die Untersuchung von Kopp und Bieri (2010) zeigt auf, dass ein Wiedereinstieg problematischer ist, wenn die Auszeit länger dauert (10 Jahre oder mehr). Neben fachlichen Lücken werden Wiedereinsteigende mit einer längeren Auszeit auch auf ein anderes Arbeitsklima (und Bewerbungsklima) treffen, in das sie zuerst hineinwachsen müssen. Die Studie kommt zum Schluss, dass eine längere Auszeit nicht nur den Wiedereinstieg erschwert, sondern auch dazu führt, dass Wiedereinsteigende auf Angebote zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zurückgreifen.

i. Erwerbsbeteiligung nach Anzahl Kindern

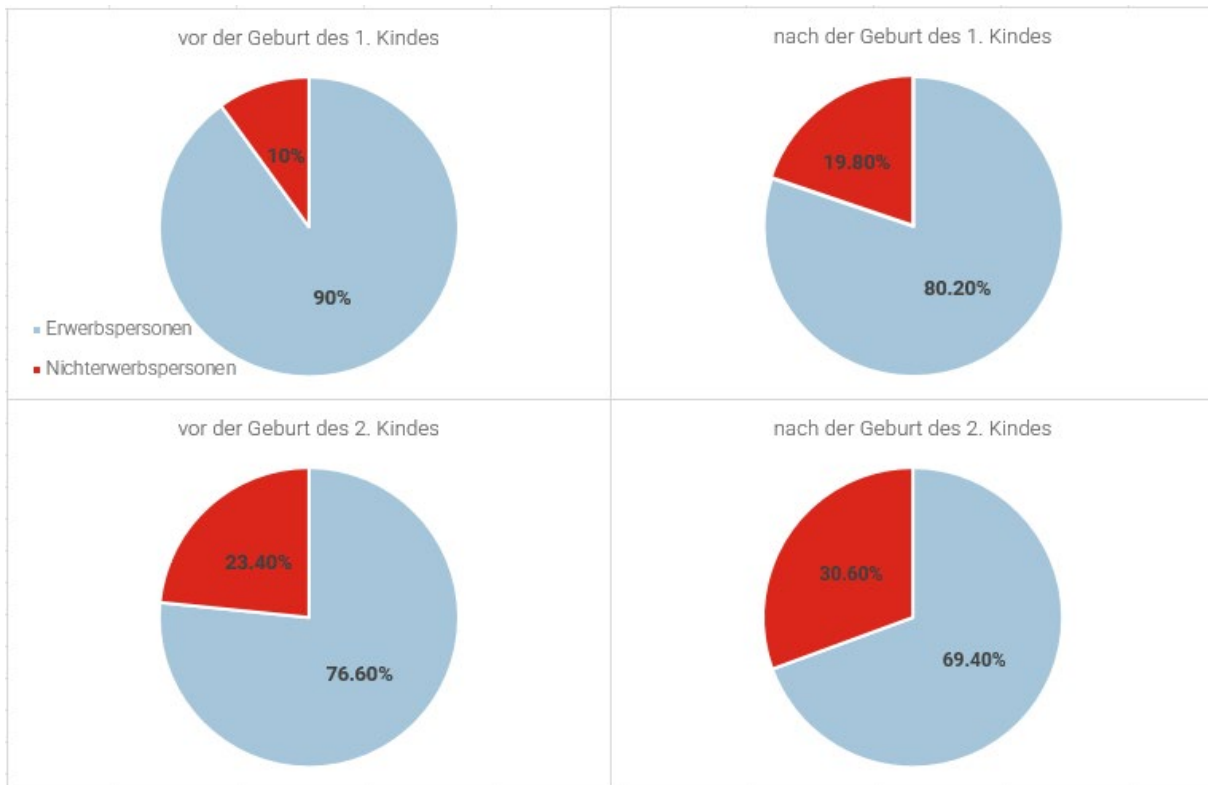
Eine Auswertung des Bundesamts für Statistik auf Grundlage von Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung SAKE der Jahre 2016 bis 2021 (BFS 2022) zeigt, dass 80.2 Prozent der Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen, während 19.8 Prozent beruflich inaktiv sind. Damit nimmt die Erwerbsquote um 9.8 Prozentpunkte im Vergleich zum Zeitpunkt vor der Geburt ab, zu welchem 90 Prozent der Frauen am Arbeitsmarkt teilnehmen.

Nach der Geburt des zweiten Kindes steigt der Anteil der nichterwerbstätigen Mütter weiter an auf 30.6 Prozent. Somit verringert sich die Erwerbsquote der Frauen um 7.1 Prozentpunkte von 76.6 Prozent auf 69.4 Prozent (siehe Abbildung 8). Dagegen lässt sich bei Männern nach der Geburt eines Kindes keine Tendenz zu einer vermehrten beruflichen Inaktivität feststellen (BFS 2022). Stattdessen lässt sich sogar eher eine zunehmende Erwerbsbeteiligung bei den Männern feststellen. Diese ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Kosten nach einer Familiengründung steigen und der Erwerbsausfall der Partnerin, welche aus dem Arbeitsmarkt austritt oder ihr Pensum reduziert, ausgeglichen werden muss.

Die Gründe für diese divergierende Beschäftigungsentwicklung zwischen Müttern und Vätern sind wahrscheinlich mit den Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit mit der Care-Arbeit zu erklären, welche die meisten Paare durch eine Teilzeitbeschäftigung der Mütter lösen.

⁶ Ob eine Auszeit als kurz, mittel oder lang definiert wird, ist abhängig von der jeweiligen Branche. In Branchen mit Personal-mangel wird der berufliche Wiedereinstieg gefördert, was dazu führt, dass auch eine lange Auszeit weniger stark ins Gewicht fällt als in anderen Branchen. In Branchen, welche stark von technologischen und/oder fachlichen Veränderungen geprägt sind, kann hingegen bereits eine kurze Auszeit starke negative Auswirkungen auf den Wiedereinstieg haben.

Abbildung 8: Arbeitsmarktstatus der Frauen vor und nach der Geburt des 1. und des 2. Kindes, Durchschnitt 2016-2021, in %



Quelle: BFS 2022, SAKE. Eigene Darstellung. Arbeitsmarktstatus der Frauen vor und nach der Geburt des 1. und des 2. Kindes

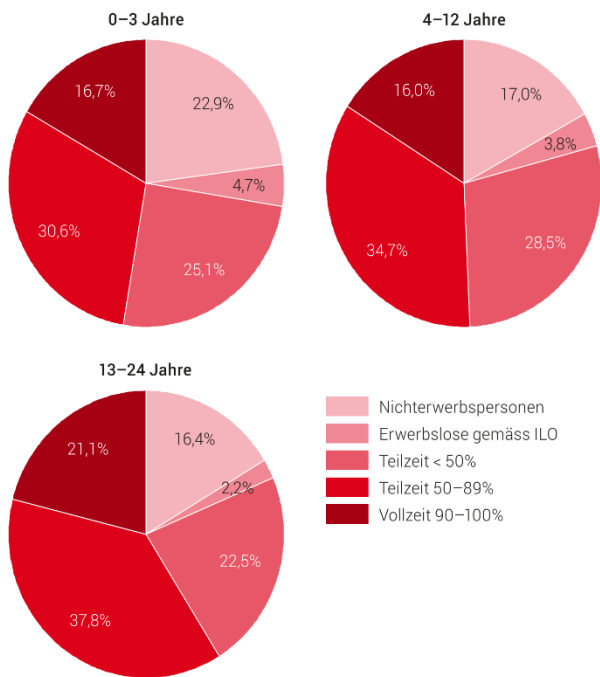
In derselben Studie heisst es, dass mehr als die Hälfte (55,3 %) der Mütter bereit wären, bei einem guten Angebot eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. 15,8% waren sofort oder innerhalb von zwei Wochen verfügbar, 14,8% mittelfristig (zwischen zwei Wochen und drei Monaten), 12,2% mit einem längeren Zeithorizont (über drei Monate hinaus). Nur 1 von 10 Müttern (10,6%) gab an, nicht verfügbar zu sein (BFS 2022, S.7).

Vergleicht man die berufliche Situation von Müttern und Vätern, so zeigt sich, dass Väter unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes überwiegend Vollzeit arbeiten (zwischen 76,4 und 81% der Väter), während Mütter überwiegend Teilzeit arbeiten (zwischen 55,7 und 63,2% der Mütter, wobei die hohe Erwerbsquote zwischen 50 und 89 % überwiegt, siehe Abbildung 9). Wenn das jüngste Kind zwischen 0 und 3 Jahre alt ist, arbeitet jeder sechste Vater (15,1%) in Teilzeit, dieser Anteil sinkt, wenn das Kind älter wird (12,3% zwischen 4 und 12 Jahren, 10,7% zwischen 13 und 24 Jahren).

Abbildung 9: Erwerbssituation von Müttern und Vätern mit Partner:in und Kind(ern) im Haushalt, 2022

Erwerbssituation von Müttern mit Partner und Kind(ern) im Haushalt, 2022

Nach Alter des jüngsten Kindes

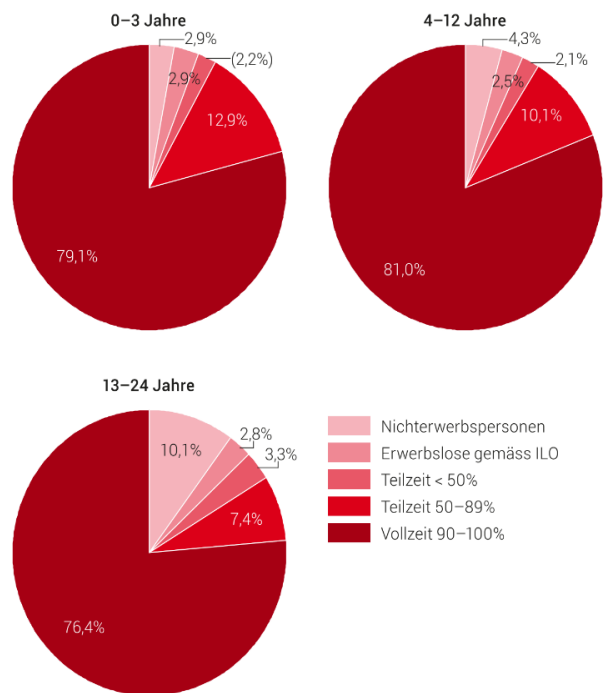


Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2023

Erwerbssituation von Vätern mit Partnerin und Kind(ern) im Haushalt, 2022

Nach Alter des jüngsten Kindes



(Zahl): Die Zahlen sind eine Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen. Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2023

Teilzeitarbeit: Fördern, aber auch bei Männern

Die Teilzeitarbeit, in der Schweiz frauenspezifisch, ist auf zahlreiche Faktoren unterschiedlicher Natur (strukturell, gesellschaftlich, familiär, individuell) zurückzuführen. Auch die Folgen sind sehr unterschiedlich. Die Vorteile der Teilzeitarbeit sind jedoch zahlreich, und sie sollte durch den Abbau bestehender Hindernisse gefördert werden. Die Förderung von Teilzeitarbeit muss jedoch unter der Bedingung erfolgen, dass sie gleichberechtigter praktiziert wird, also deutlich mehr von Männern. Die Teilzeitarbeit wird Gegenstand einer eigenen Publikation von Travail.Suisse sein.

Ferner lässt sich ein Unterschied in der Arbeitsmarktteilnahme nach Bildungsniveau feststellen. Mütter ohne nachobligatorische Ausbildung nahmen 2021 seltener am Arbeitsmarkt teil als Mütter mit einem mittleren oder höheren Bildungsniveau (BFS 2022).

j. Kritik an Datenlage

Grundsätzlich wissen wir sehr wenig über Personen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten. Im Bericht des SECO «Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden» (Liechti 2020) steht in einer Fussnote: *«Aufgrund der fehlenden Zuverlässigkeit der Angabe zur Erwerbssituation (früher Erwerbsstatus/Erwerbssituation) vor Mitte/Ende 2018 kann diese Gruppe nicht eindeutig identifiziert werden. Eine Auswertung auf Basis dieser unsicheren Datenlage ergibt, dass es sich beispielsweise bei rund 5 Prozent der weiblichen weiteren NLB [Nichtleistungsbeziehenden] ohne Erwerbseinkommen um Wiedereinsteigerinnen (Code «Wiedereintritt ins Erwerbsleben») handelt.»* Dieser Hinweis verdeutlicht, dass die Zielgruppe des vorliegenden Berichts von den statistischen Erhebungen des Bundesamtes für Statistik nicht genau erfasst wird. Die oben ausgeführten Statistiken sind deshalb als eine Annäherung an die Zielgruppe zu verstehen.

Fazit

- Das Phänomen des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben nach einer Unterbrechung aus familiären Gründen ist schwer zu erfassen, da keine entsprechenden Daten erfasst werden. Es liegen nur indirekte Erhebungen vor.
- Die statistischen Auswertungen verdeutlichen, dass die Familiengründung kaum Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Männern hat, während sich die Erwerbstätigkeit der Frauen deutlich verändert.
- Frauen reduzieren nach der Geburt eines Kindes vielfach ihren Beschäftigungsgrad oder steigen – meist längerfristig – aus dem Arbeitsmarkt aus.
Die Mehrheit der Frauen bleibt auch nach der Geburt der Kinder erwerbstätig. Nur eine Minderheit gibt die Erwerbstätigkeit ganz auf. Diese Minderheit hat grössere Schwierigkeiten, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Diese Schwierigkeiten stehen in engem Zusammenhang mit der Dauer des Rückzugs aus dem Arbeitsmarkt (je länger der Rückzug dauert, desto schwieriger ist es, wieder eine gleichwertige Stelle zu finden).
- Die Erwerbsquote der Frauen bricht ab dem 30. Lebensjahr ein und gleicht sich auch in höheren Altersklassen derjenigen der Männer nicht wieder an.
- Das Phänomen der «informellen Entlassung» führt dazu, dass jedes Jahr zwischen 11 und 15 Prozent der Frauen nach einer Mutterschaft nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, obwohl sie dies gerne möchten.

2.3 Politische Lage

Im Bereich der Gleichstellung tut sich auf politischer Ebene erfreulicherweise etwas, allerdings oft unkoordiniert und uneinheitlich. Während die Frage der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern in der Praxis noch nicht zufriedenstellend geregelt ist, wurde das Rentenalter der Frauen jenem der Männer angeglichen. Diese historische Anpassung des Rentenalters für Frauen ist Teil eines rechtlichen Kontextes, der darauf abzielt, die unterschiedlichen Regelungen, die für Männer und Frauen gelten, zu beseitigen, was an sich zu befürworten ist. Folgende Entwicklungen, die teilweise vor dem Hintergrund der «Gleichstellung» umgesetzt wurden, haben direkte Auswirkungen auf Wiedereinsteigerinnen.

→ **Streichung der finanziellen Unterstützung für Frauenberatungsstellen**

Im Jahr 2019 wurden einem Dutzend spezialisierter Beratungsstellen für Frauen die Finanzhilfen gestrichen. Diese Finanzhilfen hatten es ihnen ermöglicht, Frauen kostenlos Gespräche, Beratung und Orientierung anzubieten, um eine Rückkehr ins Erwerbsleben nach einem Rückzug aus familiären Gründen vorzubereiten und zu planen. Der Entscheid des Eidgenössischen Departements des Innern, dem das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann untersteht, das für die Verteilung dieser Finanzhilfen zuständig ist, wurde damit begründet, dass es zwischen diesen Beratungsstellen und den kantonalen Ämtern für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), den kantonalen Arbeitsämtern und den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Überschneidungen gebe. Seitdem sind die Leistungen dieser Beratungsstellen verschwunden und wurden nicht ersetzt (siehe Kapitel 5.1).

→ **Unterhaltszahlungen nach einer Scheidung oder Trennung**

Das Bundesgericht setzt die Modernisierung seiner Rechtsprechung im Familienrecht fort. Für ihn hat die Ehe ihren Vorsorgecharakter verloren, da die Scheidungsrate bei rund 50 Prozent liegt. 2019 schaffte es die sogenannte «45-Jahre-Regel» ab, bei der davon ausgegangen wurde, dass der Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben nach diesem Alter nicht mehr zumutbar sei. Während die betroffenen Frauen zuvor systematisch davon befreit waren, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, wenn sie Kinder unter 10 Jahren hatten, müssen sie nun mindestens 50% arbeiten, mit zunehmendem Alter der Kinder allmählich mehr⁷. Diese Bundesgerichtsentscheide werden von vielen Fachleuten negativ beurteilt, da sie realitätsfremd seien und nur auf theoretischen Überlegungen beruhen würden.⁸

→ **Abschaffung der lebenslangen Witwenrenten**

Der Bundesrat schlägt vor, die lebenslange Rente für Witwen in der AHV – welche verwitweten Männern nicht zusteht – abzuschaffen. Die Schweiz ist aufgrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte EGMR verpflichtet, die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in diesem Punkt zu beseitigen. Die Abschaffung dieser Ungleichheit geht indes zu Lasten der Frauen, da vom Bundesrat ein Sparziel von rund 1 Milliarde Franken angegeben wird. Einige bestehende Renten drohen ab 2026 ausserdem zu verschwinden.⁹

→ **Angriffe auf die Teilzeitarbeit**

Auf politischer Ebene schliesslich kommt es auch immer wieder zu Angriffen auf Teilzeitbeschäftigte. Teilzeitarbeit wird mehrheitlich von Frauen ausgeübt, bei Männern nimmt sie deutlich zu¹⁰. Im Zuge des zunehmenden Fachkräftemangels wird indirekt politischer Druck auf Frauen ausgeübt und die Rückkehr ins Erwerbsleben wieder in den Vordergrund gerückt. Vor diesem Hintergrund fand auch das Postulat Arslan 20.4327 (siehe Kapitel 4.1) im Nationalrat Gehör. Darin werden Massnahmen gefordert, die den Wiedereinstieg von Frauen in die Berufswelt erleichtern.

⁷ Es wird erwartet, dass Frauen nach einer Scheidung mindestens 50% arbeiten, sobald das jüngste Kind in die obligatorische Schule kommt; 80%, sobald das jüngste Kind in die Sekundarschule kommt und 100%, sobald das jüngste Kind 16 Jahre alt wird.

⁸ «Das Bundesgericht kann die Realität der Gesellschaft nicht verändern, indem es allein in seiner Ecke agiert». Barbara Lienhard. Interview von Heidi Stutz und Severin Bischof. In: *Zeitschrift Frauenfragen* 2023, Nr. 45 «Geld». Eidgenössische Kommission für Frauenfragen EKF.

⁹ Im Fokus des Bundesrats stehen die Renten von Witwen unter 55 Jahren ohne Kinder, von Frauen über 45 Jahren ohne Kinder, von geschiedenen Witwen ohne Kinder, von Witwen mit Kindern über 25 Jahren sowie die Renten von Witwen und Witwern in der AHV. Etwas präziser: In Zukunft sollen Witwen ohne Kinder und Witwen im AHV-Alter keine Witwenrente mehr erhalten. Für hinterbliebene Elternteile (unabhängig vom Zivilstand) ist bis zum Abschluss der Erstausbildung respektive dem Erreichen des 25. Altersjahrs von deren jüngstem Kind eine Rente vorgesehen. Für Witwen (und Witwer) deren Kind älter ist, ist eine Übergangsrente von zwei Jahren vorgesehen. Witwen (und Witwer), die kurz vor dem Rentenalter stehen (ab 58 Jahren), sollen bei entsprechendem Bedarf Ergänzungsleistungen geltend machen können.

¹⁰ «Angriffe auf die Teilzeitarbeit abwehren», Valérie Borioli Sandoz. Travail.Suisse, 23. Mai 2023.

→ Fehlende Massnahmen im Rahmen der Fachkräfteinitiative

Nach mehreren Jahren der Diskussion mit den Sozialpartnern veröffentlichte der Bundesrat 2018 den Schlussbericht seiner «Fachkräfteinitiative». Von den vorgeschlagenen Massnahmen betrifft keine direkt den Wiedereinstieg, obwohl die «Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie» als eines der vier Handlungsfelder definiert wird. Die einzige Erwähnung des Themas Wiedereinstieg findet sich in der letzten Massnahme und beschränkt sich auf den Pflegebereich (Massnahme 44 «Verbesserung der Fachkräftesituation in der Pflege») durch die Kofinanzierung der kantonalen Förderprogramme für Wiedereinstiegskurse für 2000 qualifizierte Pflegekräfte.

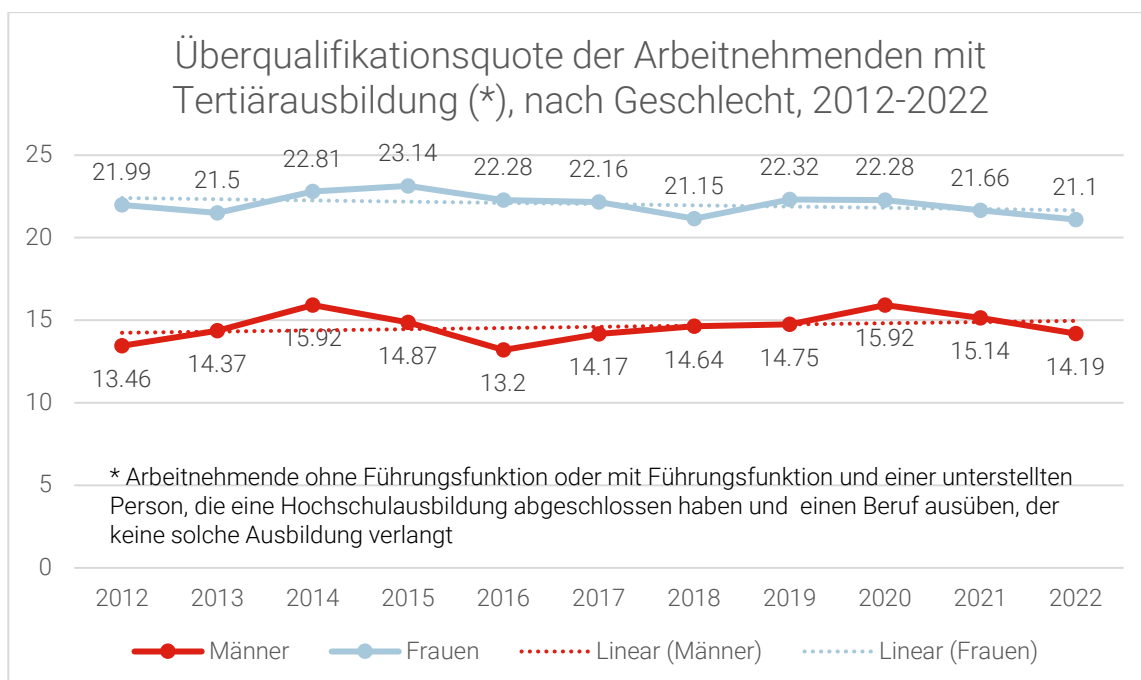
2.4 Folgen einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt

Wenn der Wiedereinstieg nach einem längeren Erwerbsunterbruch gelingt, dann oft nur zu folgenden Bedingungen:

→ Wiedereinsteigende arbeiten oft in Funktionen, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen

Wenn Frauen kurzfristig und gezwungenermassen (bei unzureichenden Ressourcen, Trennung, Scheidung, Tod des Partners) wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, besteht ein hohes Risiko, dass sie jede beliebige Stelle annehmen und Tätigkeiten ausüben, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Dies gilt häufig auch für die während der Unterbrechung der Berufstätigkeit erworbenen Fähigkeiten, die bei der Einstellung selten berücksichtigt werden. Dieses Phänomen betrifft Migrantinnen in besonderem Masse (Bundesrat 2023). Zahlen des BFS zeigen deutlich, dass die Überqualifikation von Arbeitnehmenden mit tertiärer Ausbildung über die Zeit hinweg stabil ist und bei Frauen immer höher ist als bei Männern (siehe Abbildung 10). Überqualifizierung führt zu Unzufriedenheit und zu einer höheren Personalfluktuationsrate. Sie ist – gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – ausserdem eine Verschwendung der vorhandenen Qualifikationen.

Abbildung 10: Überqualifizierungsquote von Arbeitnehmenden mit tertiärer Ausbildung (*), nach Geschlecht, 2012-2022



Quelle: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung 2023 (SAKE), eigene Darstellung.

→ Frauen befinden sich häufiger in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis

Eine Studie des BFS für die Jahre 2010 bis 2020 zeigt, dass sich Frauen häufiger als Männer (12,5% gegenüber 8%) in Beschäftigungsformen befinden, die vom Normalarbeitsverhältnis abweichen (BFS 2022b). Bei atypischen Arbeitsverhältnissen handelt es sich namentlich um: befristete Arbeitsverhältnisse von kurzer Dauer, geringfügige Beschäftigungsgrade, Arbeit auf Abruf, Temporärarbeit über den Personalverleih und internetbasierte Plattformdienstleistungen. Aufgrund fehlender Planbarkeit greifen insbesondere Personen, welche Familie und Beruf vereinbaren müssen, auf atypische Beschäftigungsverhältnisse zurück. Dies wirkt sich auf die Gesundheit sowie die Löhne der Arbeitnehmenden aus. Langfristig haben diese Beschäftigungsformen zudem Folgen für die soziale Sicherheit, insbesondere die Altersvorsorge.

→ Frauen sind häufig von Arbeitsmangel, Unterbeschäftigung und Überbeschäftigung betroffen

- **Mangel an Arbeit.** Laut BFS sind 9% der Erwerbstätigen in der Schweiz von Arbeitsmangel betroffen. Die Arbeitsmangelquote setzt sich aus der Unterbeschäftigungsquote und der Erwerbslosenquote gemäss ILO zusammen. Frauen sind dabei fast doppelt so häufig von Arbeitsmangel betroffen (12%) wie Männer (6,3%), d.h. 283'000 Frauen gegenüber 170'000 Männern im dritten Quartal 2023.
- **Unterbeschäftigung und Mutterschaft.** Lediglich 13,2% der teilzeitarbeitenden Frauen mit einem Kind unter zwei Jahren waren unterbeschäftigt. Das Bedürfnis oder der Wunsch, mehr zu arbeiten, nimmt mit dem Alterwerden des Kindes zu und ist bei Frauen mit einem Kind zwischen 12 und 14 Jahren am höchsten. In diesem Zeitraum wäre nahezu ein Viertel (24.5%) aller Mütter mit einem Teilzeitpensum bereit, ihr Pensum zu erhöhen. Unterbeschäftigung ist bei Müttern ohne nachobligatorische Ausbildung besonders ausgeprägt (BFS 2022).

Laut dem Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse (Travail.Suisse 2023) stehen sowohl Unter- als auch Überbeschäftigung in engem Zusammenhang mit Stress: Gut die Hälfte der «Überbeschäftigten» (54,1%) leidet unter Stress, ebenso wie ein gutes Drittel der Unterbeschäftigten (33,7%). Über- und Unterbeschäftigung führen zudem häufiger zu Erschöpfung: 45,7% der Überbeschäftigten und 35,5% der Unterbeschäftigten geben an, dass sie nach der Arbeit oft oder sehr oft zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

→ Die geschlechtsspezifische Erwerbsbiografie führt zu Altersarmut von Frauen

Die finanziellen Ressourcen der Erwerbsbevölkerung beruhen hauptsächlich auf der Erwerbsarbeit: Über 80 Prozent des Einkommens stammt aus Einkünften einer Anstellung oder einer selbständigen Erwerbstätigkeit (Hümbelin et al. 2021).

Frauen arbeiten nach wie vor in tieferen Pensen als Männer, was sich in geringeren Jahreseinkommen niederschlägt. Dies ist in erster Linie eine Folge familiärer Pflichten, die immer noch grossmehrheitlich von Frauen übernommen werden und sich in einer sogenannten «Mutterschaftsstrafe» negativ auf die Einkommen von Frauen auswirken (Oesch et al. 2017).

Die Einkommen von Personen im Rentenalter unterscheiden sich ähnlich stark nach Geschlecht wie bei der Erwerbsbevölkerung. Diese Unterschiede können hauptsächlich durch die verschiedenen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen erklärt werden. Die Einkommensunterschiede führen zu einer geschlechterspezifischen Rentendifferenz (= Gender Pension Gap) und zu Altersarmut von Frauen.

Fazit

- Wiedereinsteigende arbeiten oft in Funktionen, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen.
- Frauen sind häufiger von atypischen Beschäftigungsverhältnissen betroffen, die oft durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind.
- Frauen sind stärker von Arbeitsmangel (Unterbeschäftigung + Erwerbslosigkeit gemäss ILO) und Unterbeschäftigung betroffen.
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitsmangel und Unterbeschäftigung führen zu höheren Raten an Stress und Erschöpfung.
- Die einseitige Reduzierung der Erwerbstätigkeit von Frauen bei der Geburt von Kindern führt zu Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern, die bis ins Rentenalter bestehen bleiben.

3 Problemanalyse

In diesem Kapitel folgt eine Analyse des Themas Wiedereinstieg aus verschiedenen Perspektiven: aus Sicht der staatlichen Rahmenbedingungen, der Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt, im Bereich der Weiterbildung, und schliesslich des weit verbreiteten Informationsmangels.

3.1 Unzureichende staatliche Rahmenbedingungen

Zunächst gibt es staatliche Rahmenbedingungen, welche den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt beeinflussen können (z.B. Förderung Kinderbetreuung, Mutterschafts- und Vaterschaftszeit).

→ **Unzureichende Förderung der ausserfamiliären Kinderbetreuung, unzureichende finanzielle Unterstützung**

Die in den letzten Jahren erfolgte Aufstockung der Plätze in Kitas und Tagesschulen gilt nicht für die gesamte Schweiz. Insbesondere in ländlichen Regionen ist das Angebot nach wie vor unzureichend.¹¹ Dies zeigt sich auch an den unterschiedlich genutzten Betreuungsformen. Kinder in städtischen Gebieten werden deutlich häufiger in Kitas fremdbetreut als in ländlichen Gebieten. Im Jahr 2018 nutzten 81 Prozent der Familien in Schweizer Grossstädten institutionelle Betreuungsangebote, während dies nur für 66 Prozent der Familien in ländlichen Regionen zutrifft. Auf dem Land werden dagegen die Grosseltern häufiger in die Betreuung der Kinder eingebunden (BFS 2020).

Die externe Kinderbetreuung ist zudem kostspielig und führt bei tiefen Einkommen zu einer Abwägung, ob sich die Rückkehr in den Beruf oder eine Erhöhung des Erwerbsspensums finanziell lohnt. Im europäischen Vergleich werden in der Schweiz deutlich weniger Kleinkinder (0-4 Jahre) in Tagesstätten betreut als in den westeuropäischen Vergleichsländern. Dies könnte damit zusammenhängen, dass der Finanzierungsanteil der öffentlichen Hand im Frühbereich (0-4 Jahre), im Durchschnitt über alle Kantone, mit rund 40 Prozent deutlich geringer ausfällt als in den westeuropäischen Vergleichsländern, deren Betreuungseinrichtungen in vielen Fällen mit über 80 Prozent durch die öffentliche Hand subventioniert werden (Hoch 2021).

Ein weiterer Faktor ist die mangelnde Flexibilität der Angebote (Debus et al. 2018). So stellt die Betreuungssituation der Kinder eine zentrale Hürde für den Wiedereinstieg dar. Insbesondere starre Abhol- und Bringzeiten erschweren das erneute Einleben bei der Arbeit. In der Studie von Debus et al. (2018) wurde der organisatorische Aufwand im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung, insbesondere das Gebundensein an Abholzeiten, als häufigster Faktor genannt, der den beruflichen Wiedereinstieg erschwert.

→ **Ungenügende Elternurlaube**

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sind ungenügend, eine Elternzeit gibt es in der Schweiz keine, ebenso wenig einen Anspruch auf einen Langzeit-Betreuungsurlaub für die Betreuung von Angehörigen. Der Mutterschaftsurlaub beträgt 14 Wochen, der vor kurzem eingeführte Vaterschaftsurlaub 2 Wochen. Danach liegt es im Ermessen des Arbeitgebenden, weitere Elternzeit (mit oder ohne Entschädigung) zu ermöglichen. Dies führt dazu, dass Frauen (und Männer), die eine längere Familienpause anstreben, entweder den Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten verlängern, oder ihre Arbeitsstelle u.U. verlassen müssen (Rudin 2018). Die bereits bestehende wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Frauen, sowie zwischen Frauen und Männern wird durch die Geburt von Kindern noch verstärkt.

¹¹ In gewissen Kantonen stehen zudem Plätze in Kindertagesstätten prioritär bzw. ausschliesslich erwerbstätigen Eltern zur Verfügung; eine nicht erwerbstätige Person, die einen Wiedereinstieg ins Auge fasst, kann ihre Kinder deshalb unter Umständen nicht in einer öffentlichen Einrichtung betreuen lassen.

Die geschlechtsspezifische Rollenverteilung in der Familie stellt sich häufig mit der Geburt eines Kindes ein und wird für lange Zeit festgeschrieben. Gemäss der Studie des Büro BASS zur wirtschaftlichen Situation von Familien lässt sich jedoch nicht feststellen, ob es sich um einen bewussten Entscheid der Eltern handelt oder ob sie aufgrund von ungünstigen Rahmenbedingungen oder einer unzureichenden Integration in den Arbeitsmarkt nach einer längeren (Teil-)Abwesenheit keine Veränderung herbeiführen können (Bischof 2023).

→ **Streichung der Bundesgelder für die Frauenberatungsstellen**

Bis zum 31. Dezember 2018 gab es in neun Kantonen Frauenberatungsstellen des Netzwerks plusplus.ch, welche auf die Beratung von Wiedereinsteigenden spezialisiert waren. Per 31.12.2018 wurde deren Finanzierung durch den Bund eingestellt. Der Entscheid des Eidgenössischen Departements des Innern wurde damit begründet, dass es zwischen diesen Beratungsstellen und den kantonalen Ämtern für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), den kantonalen Arbeitsämtern und den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) Überschneidungen gebe¹². Infolge fehlender Finanzierungsmöglichkeiten haben die früheren Frauenberatungsstellen ihr Angebot angepasst oder ihre Arbeit ganz eingestellt. Das spezifische Angebot für Wiedereinsteigende wurde nicht von der BSLB übernommen (siehe auch Kapitel 4.2 zum Postulat Moret und Kapitel 5.1 zu den Frauenberatungsstellen).

Bei der Begleitung der Wiedereinsteigerinnen durch die Frauenberatungsstellen wurde auch über die wirtschaftlichen Folgen geschlechtsspezifischer Lebensentscheidungen informiert und sensibilisiert. Diese Sensibilisierungsarbeit findet aufgrund der gestrichenen Bundesfinanzierung nicht mehr statt. Inzwischen hat Alliance F, der Bund Schweizerischer Frauenorganisationen, ein Online-Tool entwickelt, der über die finanziellen Folgen von Lebensentscheidungen aufklären will.¹³

→ **Unzureichende Bezugsdauer der Taggelder**

Seit der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) 2011 haben beitragsbefreite Personen, wozu Wiedereinsteigende zählen, Anspruch auf höchstens 90 Taggelder aus (statt max. 400 wie vorher) (Salzgeber 2012). Dies bedeutet, dass beitragsbefreiten Personen innerhalb von drei Monaten der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt gelingen muss. Dieser Zeitraum reicht nicht aus, um eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Wie Travail.Suisse bereits vor mehr über zehn Jahren im Bericht «Die Rückkehr ins Erwerbsleben erfolgreich meistern» (Travail.Suisse 2013) aufzeigen konnte, ist eine längerfristige und kontinuierliche Begleitung notwendig, um den Veränderungsprozess, der ein Wiedereinstieg mit sich bringt, erfolgreich mitzugestalten. Die durch die Revision verursachte Kürzung betrifft nicht nur die Taggelder, sondern auch den Zugang zu den arbeitsmarktlichen Massnahmen. Einerseits stehen damit die Mitarbeitenden der RAV unter Druck, die in sehr kurzer Zeit Abklärungen treffen und allenfalls eine geeignete arbeitsmarktliche Massnahme verfügen müssen. Andererseits schränkt es den Spielraum der Wiedereinsteigenden stark ein. Andererseits müssen sich die Wiedereinsteigenden innerhalb der anspruchsberechtigten Periode zum richtigen Zeitpunkt beim RAV anmelden. Und zwar zum Zeitpunkt, wenn sie in ihrem Veränderungsprozess so weit sind, dass sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen bzw. eine Weiterbildung besuchen können.

¹² «Eine Studie im Auftrag des EBG sowie ein Bericht der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) von 2014 stellten Doppelspurigkeiten bei der Unterstützung von Angeboten im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung und der Arbeitsmarktintegration fest. Das Eidgenössische Departement des Innern (EDI) entschied daraufhin, seine Prioritätenordnung für Finanzhilfen gemäss GIG anzupassen und die Finanzhilfen für Einzelberatungen ab 2017 zu reduzieren bzw. auf Ende 2018 ganz einzustellen.» Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats Moret [19.3621](#) «Begleitung von Frauen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann. Wie sieht die Zukunft der Beratungsstellen aus?».

¹³ Alliance F hat mit [Cash or Crash](#) ein Tool entwickelt, das die finanziellen Folgen verschiedener Lebensentscheidungen erklärt.

Fazit

- Die staatlichen Rahmenbedingungen sind für die Vereinbarkeit von Beruf, Familien und Privatleben nicht ausreichend (zu wenig familienergänzende Betreuungsplätze, zu hohe Kosten für die Eltern). Diese Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit stellen ein grosses Hindernis für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben dar.
- Der Elternurlaub ist unzureichend (Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub) oder gar nicht vorhanden (Elternurlaub). Diese Tatsache legt die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in den Familien ab der Geburt des ersten Kindes und auf viele Jahre hinaus fest.
- Wichtige Sensibilisierungsarbeit zu Ungleichheiten innerhalb der Familie wird aufgrund der Streichung der Bundesgelder für die Frauenberatungsstellen nicht mehr geleistet
- Das im AVIG vorgesehene Instrumentarium wurde erheblich reduziert und ermöglicht keine längerfristige Begleitung der Wiedereinsteigenden.

3.2 Unzureichende Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt

Eine weitere Ebene betrifft den Arbeitsmarkt und die Arbeitgebenden (z.B. Fachkräftemangel, familienfreundliche Unternehmenskultur). Das aktuelle politische Klima für Veränderungen ist günstig, da auch die Wirtschaft aufgrund des herrschenden Fachkräftemangels an Lösungen interessiert ist. Es braucht jedoch zwingend eine Koordination der Bestrebungen. Dabei ist es für Travail.Suisse entscheidend, dass sich die Lösungen in erster Linie an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden orientieren.

→ Altersdiskriminierung

Laut der AXA KMU-Arbeitsmarktstudie (Hermann 2022) von Juni 2022 stellt rund jedes zehnte Unternehmen in der Regel keine Personen an, die 45 Jahre und älter sind. Bei 29 Prozent der befragten KMU liegt die maximale Altersgrenze zwischen 45 und 54 Jahren. Obwohl insgesamt drei Viertel der KMU 2021 nicht alle Stellen wie gewünscht besetzen konnten, haben die meisten Betriebe eine formelle oder informelle Altersgrenze, wenn es um die Einstellung neuer Mitarbeitenden geht. Dies trifft insbesondere auch Wiedereinsteigende nach mehrjähriger Familienpause.

→ Fehlen einer familienfreundlichen Betriebskultur

Die Erwerbstätigkeit beider Elternteile als Normalität ist eine der grössten Veränderungen in der Arbeitswelt der letzten 30 Jahre. Sie erfordert eine bessere Planbarkeit für beide Elternteile und Zeitautonomie, um so genannte Konfliktzeiten¹⁴ zu reduzieren. Laut der Studie von Debus et al. (2018) werden Handlungsspielräume und eine familienfreundliche Betriebskultur als häufigste Faktoren für die Erleichterung des Wiedereinstiegs genannt. Wenn Wiedereinsteigende ihre Arbeit frei gestalten können und der oder die Arbeitgebende die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt, wird der Wiedereinstieg positiv beeinflusst. Zentral ist dabei, dass die Arbeitszeitsouveränität so weit wie möglich bei den Arbeitnehmenden liegt und sie entscheiden können, wann sie zu arbeiten beginnen oder, bei Krankheit der Kinder, wann sie zu Hause bleiben.

Der Familienbarometer 2024 (Pro Familia und Pax 2024) bestätigt das Bedürfnis der Familien nach organisatorischer Autonomie: Unter den Massnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, wird an erster Stelle genannt: «Mitarbeitenden mehr Flexibilität bei der Einteilung ihrer

¹⁴ Konfliktzeiten sind Situationen, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verunmöglicht wird.

Arbeitszeiten geben» (44 % der Nennungen). Es folgen die «Möglichkeit, einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten» (41 %) und «Teilzeitarbeit ermöglichen» (27 %). «Regelmässige / besser planbare Arbeitszeiten» belegt den vierten Platz (19 %). An fünfter Stelle steht schliesslich die Möglichkeit, die Arbeit bei Bedarf zu unterbrechen oder vorübergehend zu reduzieren (18 %).

Wie ein Beitrag in der Bundespublikation zu Vereinbarkeitspolitik zeigt (Lütolf und Lüssi 2023), sollte ein egalitäres Betreuungsmodell als Standard eingeführt werden, wo Erwerbs- und Care-Arbeit egalitär aufgeteilt werden. Dazu ist eine familienfreundliche Unternehmenskultur notwendig.

→ **Teure private Wiedereinstiegsprogramme**

Aufgrund ihrer Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu rekrutieren, haben einige grosse Unternehmen (u.a. SBB, Waadtländer Kantonalbank) berufliche Wiedereinstiegsprogramme für Frauen geschaffen, die aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. Sie bieten Arbeitsbedingungen an, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen (Teilzeitarbeit, Jobsharing, Coaching, Überprüfung der Lohngleichheit usw.) (Furgler 2023). Die Universität St. Gallen hat das Programm «Women Back to Business» lanciert, das sich an Akademikerinnen richtet und mit hohen Kosten verbunden ist (17'500 Franken). Diese privaten Programme richten sich an eine begrenzte Zielgruppe, d.h. an Frauen mit einer tertiären Ausbildung und/oder betreffen privilegierte Wiedereinsteigerinnen (dies wird von Frey 2022 bestätigt).

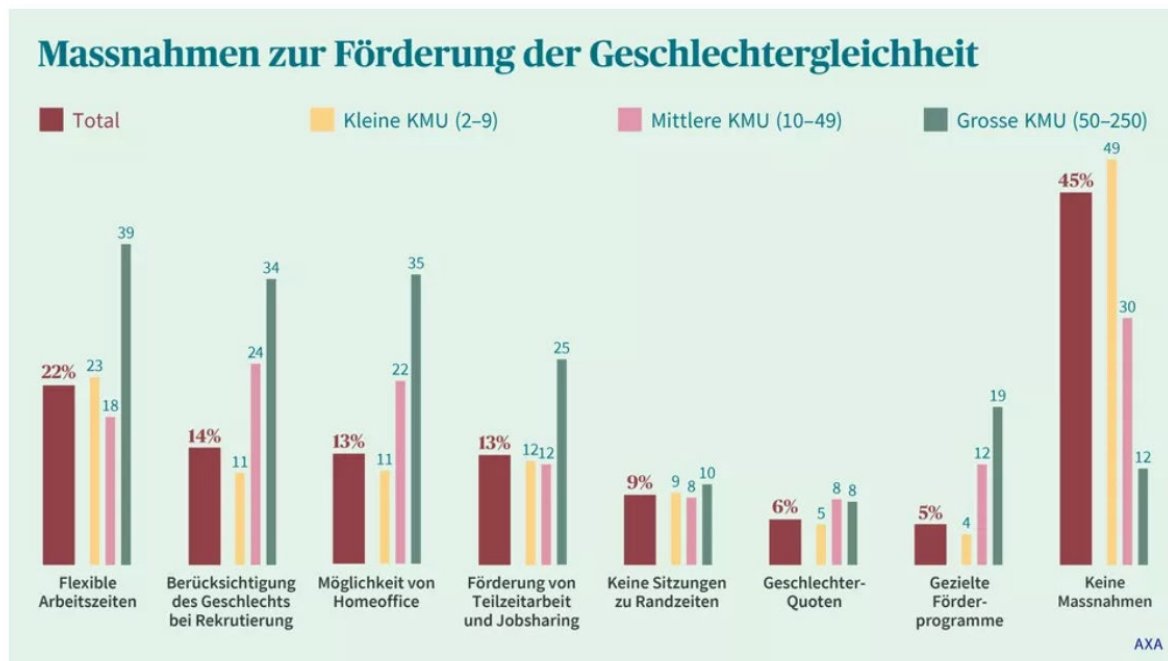
→ **«Weibliches» Potenzial nicht ausreichend genutzt**

Im Gegensatz zu grösseren Unternehmen bevorzugen KMU meist praxisnahe Ausbildungsprofile, d.h. Arbeitnehmende mit einem Lehrabschluss und in geringerem Masse mit einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung. Laut der KMU-Studie von Sotomo (Hermann 2022) ergreifen neun von zehn grossen KMU mindestens eine Massnahme zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Teilzeitarbeit, Jobsharing, flexible Arbeitszeiten usw.), während jedes zweite kleine KMU (mit weniger als zehn Beschäftigten) keinerlei Massnahmen in dieser Hinsicht ergriffen hat (siehe Abbildung 11). Dies veranlasst die Autorin der Studie zu der Aussage, dass das Potenzial an weiblichen Arbeitskräften von Schweizer KMU allzu oft nicht ausgeschöpft wird.

Fazit

- Stellensuchende, die nach einer längeren Familienpause in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sind häufig Opfer von Altersdiskriminierung, die in KMU ab einem Alter von 45 Jahren weit verbreitet ist.
- Privilegierte Wiedereinsteigende (mit tertiärer Ausbildung und finanziellen Ressourcen) können von gezielten, teuren und privat finanzierten Wiedereingliederungsprogrammen profitieren.
- Die grosse Mehrheit der KMU kümmert sich nicht ausreichend um Gleichstellung oder Vereinbarkeit und verschenkt damit ein grosses Arbeitskräftepotenzial.
- Nur grosse Unternehmen bieten Wiedereinstiegsprogramme an, allerdings nur für eine bestimmte Zielgruppe.
- Das Potenzial an Arbeitskräften wird nicht vollständig ausgeschöpft, insbesondere von KMU.

Abbildung 11: Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit in KMU nach Grösse



Massnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichheit: «Welche Massnahmen ergreift Ihr Unternehmen, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen?», nur KMU mit Geschlechterungleichheit, ohne Selbstständige, (N = 162), Angaben in Prozent.

Quelle: AXA KMU-Arbeitsmarktstudie 2022.

3.3 Ungleichler Zugang zu Weiterbildung

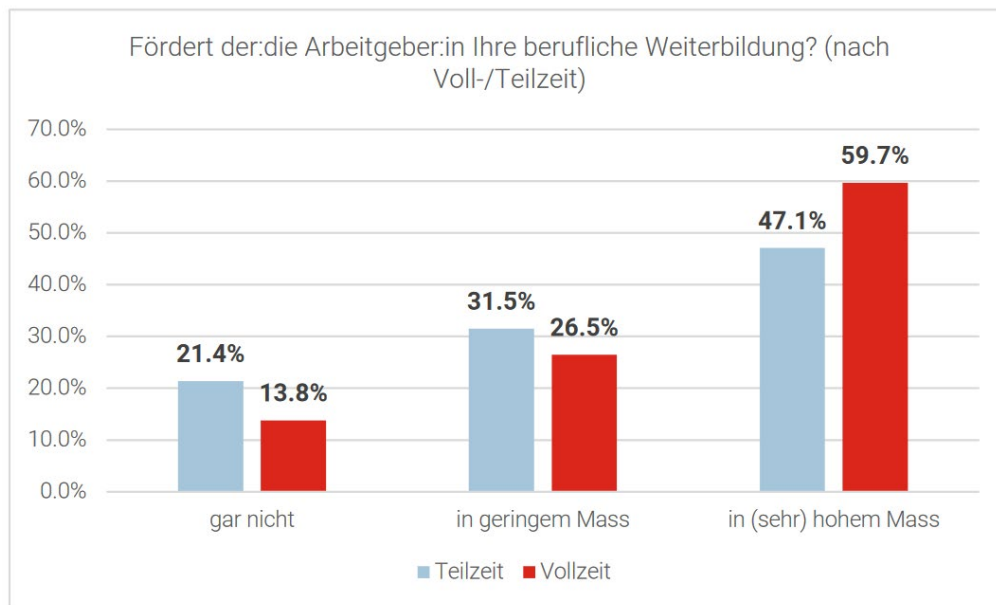
Sowohl die Aus- als auch die Weiterbildung sind für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung (Travail.Suisse 2022). Lebenslanges Lernen wird von fast allen Teilen des politischen Spektrums befürwortet. In der Regel sollten sich Arbeitnehmende berufsbegleitend weiterbilden können, gefördert durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, welche die Weiterbildung finanzieren. Die Realität sieht jedoch oft anders aus: Als grösstes Hindernis für die Teilnahme an Weiterbildung wird die mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber genannt (Travail.Suisse 2023).

a) Ungleichler Zugang zu berufsbegleitender Weiterbildung für Teilzeitarbeitende

Obwohl Frauen und Männer zu einem ähnlichen Anteil an Weiterbildungen teilnehmen (45%), es gibt jedoch Unterschiede je nach Alter und Beschäftigungsgrad. Frauen bilden sich vor allem zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn weiter (zwischen 25 und 34 Jahren) Weiterbildungen, danach kehrt sich das Verhältnis um (BFS 2022)¹⁵. Teilzeitarbeit wird mehrheitlich von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes ausgeübt wird. Ausserdem fehlt aufgrund der Doppelbelastung durch Beruf und Familie oft die Zeit für eine Weiterbildung. Der Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse (Travail.Suisse 2023) bestätigt die mit der Teilzeitarbeit verbundene Benachteiligung beim Zugang zur Weiterbildung, wie Abbildung 12 zeigt.

¹⁵ BFS. Mikrozensus Aus- und Weiterbildung. Teilnahme an vom Arbeitgeber unterstützter Weiterbildung (letzte 12 Monate). 2021. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/22544876>

Abbildung 12: Förderung der Weiterbildung durch Arbeitgebende nach Pensum 2023 (in Prozent)



Quelle: Barometer Gute Arbeit 2023

Zahlen, die vom BFS bei den Arbeitgebern erhoben wurden, zeigen das gleiche Phänomen (siehe Tabelle 1): Weiterbildung wird in erster Linie Personen ohne Migrationshintergrund gewährt, die bereits gut ausgebildet sind, Vollzeit arbeiten und in einem grossen Unternehmen tätig sind.

Tabelle 1: Unterstützung von Weiterbildung durch Arbeitgebende nach verschiedenen Merkmalen
(Rot umrandet: Merkmale, die bei der Weiterbildungsförderung bevorzugt behandelt werden.)

		Teilnahme vom Arbeitgeber unterstützt (in %)
Geschlecht	Frauen	43.0
	Männer	44.7
Bildungsniveau	obligatorische Schule	15.7
	Sekundarstufe II	37.3
	Tertiärstufe	55.8
Migrationsstatus	ohne Migrationshintergrund	48.9
	mit Migrationshintergrund: 1. Generation	35.9
	mit Migrationshintergrund: 2. Generation	42.3
Beschäftigungsgrad	Vollzeit (90% bis 100%)	46.9
	Teilzeit I (50% bis 89%)	45.5
	Teilzeit II (weniger als 50%)	26.0
Betriebsgrösse (Anzahl Beschäftigte)	Kleinbetrieb (bis 9)	33.3
	Mittelbetrieb (10 bis 99)	45.8
	Grossbetrieb (100 und mehr)	54.4

Quelle: BFS, Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021; eigene Darstellung.

Zu dieser geschlechtsspezifischen Situation während des Erwerbslebens kommt die Zeit des Rückzugs aus dem Erwerbsleben hinzu, in der die Weiterbildung ausschliesslich privat und/oder mit staatlicher Unterstützung, sofern vorhanden, finanziert wird. Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern und zwischen den Einkommensgruppen wird dadurch noch verstärkt.

b) Dauer des Rückzugs aus dem Arbeitsmarkt

Drei Beispiele aus dem Factsheet zur Weiterbildung von ProFamilia Schweiz (Pro Familia 2023) verdeutlichen den ungleichen Zugang zu Weiterbildung und Begleitung, der stark von der Ausgangslage und der Dauer des Rückzugs vom Arbeitsmarkt abhängt. Bei allen drei Beispielen handelt es sich um Frauen, die sich über einen längeren Zeitraum der Kinderbetreuung gewidmet haben. Das letzte Beispiel von Sina zeigt, wie schwierig eine lange Unterbrechung ist und wie zufällig die Unterstützung ist, die im Rahmen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes gewährt wird.

Maria: 3-jährige Unterbrechung

Nach fünf Jahren im Unternehmen B bringt Maria am 1. Januar 2017 den kleinen Enzo zur Welt. Sie erhält einen 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub, nach dessen Ablauf sie kündigt, um sich um ihren Sohn kümmern zu können. Nach drei Jahren möchte sie jedoch wieder eine Arbeit finden und beschliesst, sich am 15. März 2020 arbeitslos zu melden.

Das Gesetz legt fest, dass eine Person in den 24 Monaten vor der Anmeldung bei einem RAV mindestens 12 Beiträge zahlen muss, um Taggelder zu erhalten (Art. 13 Abs. 1 AVIG). Die «Rahmenfrist» von 24 Monaten kann jedoch um zwei weitere Jahre verlängert werden, wenn sich eine Person der Erziehung eines Kindes unter 10 Jahren gewidmet hat (Art. 9b Abs. 2 AVIG). Darüber hinaus wird der Mutterschaftsurlaub in die Zählung der Beitragsmonate einbezogen.

Am 1. Januar 2020 hat Maria in den letzten vier Jahren:

- Ihren Sohn während 3 Jahren (36 Monate) betreut.
- Beiträge während der 3,5 Monate Mutterschaftsurlaub gezahlt
- Beiträge während der 8,5 Monate vor der Entbindung gezahlt

Sie kommt folglich auf insgesamt 12 Beitragsmonate, wodurch sie Anspruch auf 260 Taggelder (Art. 27 Abs. 2a AVIG) sowie eine Betreuung während dieser Zeit hat.

Fatima: 7 Jahre Rückzug, Wunsch nach Wiedereinstieg nach Trennung

Nach mehreren Jahren in KMU C bringt Fatima am 15. August 2014 Ryan zur Welt. Sie beschliesst daraufhin, sich um das Kind zu kümmern, und kündigt ihre Stelle nach Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs. Sie kümmert sich mehrere Jahre lang um den Haushalt, bis eine Trennung im Jahr 2021 sie dazu veranlasst, nach Arbeit zu suchen.

Nach sieben Jahren ohne Arbeit hat Fatima in den 48 Monaten vor ihrer Arbeitslosmeldung 0 Monate lang Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt. Sie hat daher keinen Anspruch auf dieselben Tagessätze wie Maria. Art. 14 Abs. 2 AVIG sieht jedoch vor, dass eine Person «von den Bedingungen bezüglich der Beitragszeit befreit» werden kann, wenn sie nach einer Scheidung gezwungen ist, eine unselbstständige Erwerbstätigkeit auszuüben. Eine Situation, die auf Fatima zutrifft. Allerdings sieht Art. 27 Abs. 4 AVIG vor, dass diese Unterstützung auf 90 Taggelder beschränkt ist. Fatima sollte daher den Zeitpunkt ihrer Anmeldung sorgfältig wählen, damit sie nach Möglichkeit während ihrer Bezugsdauer eine vom RAV unterstützte Ausbildung absolvieren kann.

Sina: 15 Jahre Familienpause, auf Glück und Zufall angewiesen

Nach 15 Jahren, in denen sie sich um ihre drei Kinder gekümmert hat, möchte Sina wieder eine Arbeit finden, da das Gehalt ihres Partners kaum ausreicht, um ihre Rechnungen zu bezahlen.

Da Sina in den Jahren vor ihrer Arbeitslosmeldung keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung gezahlt hat, hat sie keinen Zugang zu denselben Leistungen wie Maria. Da sie sich nicht von ihrem Ehepartner getrennt hat, ist sie zudem nicht von den Bedingungen bezüglich der Beitragszeit im Sinne von Art. 14 Abs. 2 AVIG befreit. Allerdings können die RAV gemäss Artikel 59d AVIG auch Personen, die keine Taggelder beziehen, Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen gewähren. So könnte Sina, wenn sie auf eine entgegenkommende Beraterin trifft, Zugang zu kostenlosen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten, die ihr helfen, wieder eine Arbeit zu finden.

c) Unzureichende Finanzierung der Weiterbildung (direkte Kosten)

Wie eine Studie des Büro BASS (Rudin et al. 2023) deutlich macht, gibt es im Bereich der kantonalen Stipendiensysteme deutliche Lücken. So beschränken sich Stipendien meistens auf Erstausbildungen und sind mit einer Alterslimite versehen – in den meisten Kantonen ist spätestens ab 40 Jahren der Bezug von Stipendien grundsätzlich ausgeschlossen. Unter dem Strich wird so das lebenslange Lernen behindert und gerade erwachsene Arbeitnehmende in einer Umorientierung oder ohne Berufsabschluss werden in ihren Bemühungen allein gelassen. Nur sieben Kantone bieten Zugang zu Stipendien für das hier interessierende «Profil 3», d.h. für Wiedereinsteigende (siehe Abbildung 13)¹⁶.

¹⁶ Die sieben fiktiven Profile dienen der Veranschaulichung für den Zugang zu kantonalen Stipendien und können nicht miteinander verglichen werden.

Abbildung 13: Erfüllte Voraussetzungen der Modellpersonen für den Erhalt von Stipendien pro Kanton

	Modell 1 Alleinerziehende Teilzeiterwerbstätige	Modell 2 Berufswechsler	Modell 3 Wiedereinsteigerin	Modell 4 Allrounder mit Berufserfahrung	Modell 5 Erwerbstätige Partnerin aus Familiennachzug	Modell 6 Vorläufig Aufgenommener Mann mit ausländischem Diplom	Modell 7 Erwerbstätige Frau mit anerkanntem Flüchtlingsstatus	Anzahl ja inkl. ja, bedingt
AG	ja	nein	nein	ja	nein	nein	ja	3
AI *	nein	nein	nein	nein	nein	nein	nein	0
AR	ja	nein	nein	ja	nein	nein	ja	3
BE	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ja	2
BL	ja	ja, bed.	ja, bed.	nein	nein	nein	ja	4
BS	ja	ja, bed.	ja, bed.	ja, bed.	ja, bed.	ja, bed.	ja	7
FR	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ja	2
GE	ja	ja	nein	ja	nein	ja	ja	5
GL	ja	nein	ja	ja, bed.	nein	nein	ja	4
GR	ja	nein	nein	ja	nein	nein	ja	3
JU	ja	nein	nein	nein	nein	ja	ja	3
LU	ja	nein	nein	ja	ja	nein	ja	4
NE	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ja	2
NW	ja	nein	nein	ja	nein	nein	ja	3
OW	ja	ja	ja	ja	nein	ja	ja	6
SG	ja	nein	nein	ja	nein	nein	ja	3
SH	ja	nein	ja, bed.	nein	ja	ja	ja	5
SO	ja	nein	nein	nein	nein	ja	ja	3
SZ	ja	nein	nein	ja	ja	ja	ja	5
TG	ja	nein	nein	ja	nein	ja, bed.	ja	4
TI	ja	nein	ja	ja	nein	nein	ja	4
UR	ja	nein	nein	nein	ja	ja	ja	4
VD	ja	ja	ja	ja	nein	nein	ja	5
VS	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ja	2
ZG	ja	nein	nein	nein	nein	ja	ja	3
ZH	ja	nein	nein	nein	nein	ja	ja	3

Modell 3 entspricht einer Wiedereinsteigerin. Sie erfüllt die Voraussetzungen nur in sieben Kantonen, in drei davon nur teilweise.
Quelle: Rudin et al. (2023). Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. S. VI

d) Grosse (kantonale) Unterschiede bei der Finanzierung indirekter Bildungskosten

Zusätzlich zu den direkten Ausbildungskosten, müssen auch die Lebenshaltungskosten während einer Weiterbildung gedeckt werden können. Die Herausforderungen bei der Finanzierung dieser indirekten Kosten sind insbesondere im Erwachsenenalter und wenn eine ganze Familie von einem Einkommensverlust betroffen ist, sind meist grösser als bei den direkten Kosten einer Weiterbildung. Zudem bestehen auch hier grosse kantonale Unterschiede (Frey et al. 2015).

Fazit

- Aus- und Weiterbildung sind beide wesentlich für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit
- Frauen besuchen insbesondere zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn (zwischen 25 und 34 Jahren) Weiterbildungen, während das Verhältnis danach im Vergleich zu den Männern umkehrt.
- Glück und Zufall kommen ins Spiel, wenn Wiedereinsteigende arbeitsmarktliche Massnahmen der Arbeitslosenversicherung in Anspruch nehmen möchte.
- Je länger die Laufbahnunterbrechung dauert, desto weniger können Wiedereinsteigende mit angemessener Unterstützung rechnen, einschliesslich der Finanzierung einer Weiterbildung oder Auffrischung der Kenntnisse.
- Es gilt weiterhin, was bereits 2013 im Rahmen des Projekts Expérience ReProf festgestellt werden konnte: Erwerbslose Personen müssen mehrheitlich selbst für ihre Weiterbildungskosten aufzukommen (Travail.Suisse 2013).

3.4 Die Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden

Das Projekt Expérience ReProf hatte 2013 mithilfe einer Reihe von Interviews mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen (RAV, Sozialdienste, Frauenberatungsstellen) zehn Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden ermittelt. Diese Bedürfnisse sind nach einem Prozess geordnet, der eine erfolgreiche Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden

1. **Kompetenzbilanz:** Hier wird aufgezeigt, was bisher geleistet wurde. Persönliche Stärken werden ermittelt, aber auch mögliche Schwächen (Praxis, Fachkenntnisse, Grundfertigkeiten).
2. **Realistische Selbsteinschätzung:** Ein Vergleich zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung führt zu einer realistischen Selbsteinschätzung (in Bezug auf Arbeitsbelastung, zeitliche Flexibilität, Tätigkeitsbereich).
3. **Stärkung des Selbstwertgefühls:** Ermutigung durch biografische Arbeit (Was habe ich in meinem Leben bereits gemeistert? Welche Schlüsselkompetenzen habe ich erworben?)
4. **Gruppenarbeit mit Gleichaltrigen:** Für einen Teil der Wiedereinsteigenden, ist die Einzelberatung besser geeignet. Für einen anderen Teil ist die Arbeit in einer Gruppe hilfreich (Spiegelung, Ermutigung durch Gleichaltrige, keine Nabelschau). Wiedereinsteigende sind eine eigene Gruppe und sollten z. B. nicht in einer Gruppe mit Langzeitarbeitslosen sein.

5. **Prozessbegleitung:** Eine kontinuierliche Begleitung während des gesamten Wiedereinstiegsprozesses ist notwendig. Die zu erbringenden Anpassungsleistungen, die Verwirklichung persönlicher Pläne und der Umgang mit Misserfolgen können besser begleitet werden.
6. **Informationen über den Arbeitsmarkt:** Wiedereinsteigende benötigen Informationen über den aktuellen Arbeitsmarkt (Verdienstmöglichkeiten, Beschäftigungsaussichten in Branchen) und über die Anforderungen, die an die Ausbildung und Flexibilität (Beschäftigungsgrad, Arbeitszeiten) gestellt werden.
7. **Informationen zum Bewerbungsverfahren:** Wiedereinsteigende benötigen aktuelle Informationen zur Stellensuche, zum Verfassen eines Lebenslaufs und eines Bewerbungsschreibens sowie zum Vorstellungsgespräch. Nur damit und mit einer realistischen Selbsteinschätzung kann Selbstmarketing erfolgreich sein.
8. **Informationen zu Bildungsangeboten:** Wiedereinsteigende benötigen Informationen über geeignete Bildungsangebote sowie über die Unterstützung, die sie erhalten könnten.
9. **Bildungsmassnahmen:** Berufliche Lücken müssen geschlossen und ggf. Sprach- und IT-Kenntnisse erworben werden.
10. **Praktika und Schnuppereinsätze:** Praktikumsplätze können aktuelle Berufserfahrungen ermöglichen und Schnupperwochen würden einen Einblick in die aktuelle Arbeitswelt geben.

Quelle: Expérience ReProf, interne Dokumente

Zehn Jahre später sind die folgenden Bedürfnisse immer noch nicht erfüllt:

→ **Erschwerte Erreichbarkeit der Zielgruppe**

Das Projekt Expérience ReProf hatte bereits auf die Schwierigkeit hingewiesen, Wiedereinsteigende zu erreichen. Personen, die sich aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, sind nicht mehr in eine Struktur (Arbeitgebende) eingebunden. Falls Sie Mitglied einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbands waren, haben sie diese häufig beendet. Wiedereinsteigende haben oft ihr berufliches Netzwerk verloren und ihr soziales Netzwerk hat sich im Laufe der Jahre verändert, so dass es beim beruflichen Wiedereinstieg nicht unbedingt hilfreich ist.

→ **Keine langfristige persönliche Begleitung**

Der Bedarf an einer langfristigen (mehrere Monate dauernde) persönlichen Begleitung kennzeichnet den Weg einer Wiedereinsteigerin, insbesondere wenn sie mehrere Jahre lang keine Erwerbsarbeit mehr ausgeübt hat. Diese Begleitung wurde früher von den Frauenberatungsstellen angeboten, bis ihre Finanzierung 2019 eingestellt wurde. Von den ermittelten Bedürfnissen der Wiedereinsteigenden fallen die ersten vier Punkte in den Bereich der persönlichen Entwicklung und sind für den Aufbau einer soliden Basis unerlässlich. Im weiteren Verlauf des Prozesses werden Fachinformationen benötigt. Erst am Ende des Prozesses kommen geeignete Ausbildungsmassnahmen sowie eine Arbeitsvermittlung (Praktikum) hinzu.

Die Notwendigkeit einer längeren Begleitung wird von der Studie Mey et alii (2022) für Personen über 50 Jahre, die nicht erwerbstätig sind und über sehr geringe Ressourcen verfügen, bestätigt. Sie wird auch in der SECO-Studie «Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden» (Suri 2020) erwähnt: Die Nichtleistungsbeziehenden bewerten die erhaltene Beratung aufgrund der kurzen Beratungszeit als nicht oder wenig hilfreich. Auch wenn die Gruppe der Nichtleistungsbeziehenden sehr heterogen ist, fasst die Studie zusammen, was in der Beratung fehlt: «Der Abbau der Frustration und der Aufbau des Selbstvertrauens sind teilweise die vordringlichsten Themen der Beratung.»

Nach Einschätzung des Eidgenössischen Departements des Innern, das die Finanzhilfen für Frauenberatungsstellen gestrichen hat, besteht die Alternative in den Angeboten der kantonalen Stellen für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Die Angebote der BSLB werden jedoch vielfach als Angebote für junge Erwachsene wahrgenommen. Als Beispiel: Das vom Bund initiierte kostenlose Angebot «viamia» zur beruflichen Standortbestimmung für Personen ab 40 Jahren wird nur von 9 Prozent der Teilnehmenden für den beruflichen Wiedereinstieg genutzt. Es bleibt dabei unklar, ob Wiedereinsteigende einen so kleinen Anteil ausmachen, weil sie unzureichend vom Angebot angesprochen werden (Walker et al. 2022).

In der Studie in Beantwortung des Postulats Moret (Frey 2022) betonen die Fachleute, dass der nicht-staatliche Charakter der Frauenberatungsstellen ein Vorteil war, um die Betroffenen zu erreichen, insbesondere wenn es darum ging, persönlichere Themen anzusprechen.

→ **Kein Zugang zu erschwinglicher Rechtsberatung**

Die Begleitung, die Wiedereinsteigende benötigen, umfasst Rechtsberatung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen – Themen, mit denen sich Frauen während ihrer Familienpause meist nicht mehr beschäftigt haben. Hinzu kommt, dass sich die Betroffenen beim Wiedereinstieg oft in schwierigen persönlichen Situationen befinden (Trennung, Scheidung, Tod des Partners usw.), wenn sie den Wiedereinstieg beginnen. Bis 2019 war die Rechtsberatung Teil des Angebots der Frauenberatungsstellen und entweder kostenlos oder zu ermässigten Preisen erhältlich. Wie im folgenden Kapitel zu den Lösungen erläutert wird, gehört diese Rechtsberatung nicht zum Auftrag der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen. Diese Beratung erfordert spezifische Kompetenzen und ist kostspielig.

→ **Fehlende Sensibilisierung zur Vermeidung von Berufsausstiegen**

Es fehlt eine proaktive Sensibilisierung vor oder während der Familiengründung, welche die Konsequenzen eines Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt beleuchtet. Es ist jedoch nicht erwiesen, dass eine klare und frühzeitige Information über die finanziellen Folgen eines Rückzugs aus Arbeitsmarkt einen direkten Einfluss auf die Entscheidung hat, die Erwerbstätigkeit (teilweise) aufzugeben.

→ **Fehlendes Finanzwissen**

Generell verfügen Frauen über ein geringeres Finanzwissen und eine schlechtere Finanzbildung als Männer¹⁷. Laut der Wirtschaftswissenschaftlerin und Mathematikerin Monika Bütler (2023) liegt das daran, dass Frauen in der Regel über weniger finanzielle Mittel verfügen, also weniger geübt sind als Männer, und auch daran, dass sie sich selbst weniger zutrauen. Der Familienstand (Ehe) ist ein weiterer Grund: Der Mann, der in den meisten Familien die Finanzen verwaltet, ist nicht nur eine Folge, sondern möglicherweise auch eine Ursache des geringeren Finanzwissens von Frauen.

¹⁷ Das Niveau der Finanzbildung wurde von Olivia Mitchell, Professorin an der Wharton School of Business, und Annamaria Lusardi, Professorin an der School of Business der George Washington University, anhand von Umfragen zu drei einfachen Begriffen über Zinssätze, die Auswirkungen der Inflation und die Bedeutung der Diversifizierung der persönlichen Investitionen untersucht.

4 Mögliche Lösungsansätze

Die Hoffnungen waren gross, als der Nationalrat im Juni 2021 das Postulat von Nationalrätin Sibel Arslan annahm. Der seit rund 15 Jahren bestehende Fachkräftemangel hat sich weiter verschärft, was die kleine Kammer wohl dazu bewegt hat, konkrete Massnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Arbeitswelt zu wollen. Der anschliessende Bericht des Bundesrates hat diese Hoffnungen leider enttäuscht. Die Gründe dafür werden im folgenden Kapitel erläutert.

Doch es gibt Lösungen. Einige davon wurden von Expertinnen und Experten vorgeschlagen, die in verschiedenen Studien beauftragt wurden, insbesondere im Bericht der Universität St. Gallen und des Büros BSS in Beantwortung des Postulats Moret 19.3621 «Begleitung von Frauen im Rahmen der Gleichstellung von Frau und Mann. Welche Zukunft für Beratungsstellen?». Erwachsenenbildung und Weiterbildung gehören zu den Ansätzen, die unbedingt gefördert werden müssen, doch ohne Beratung und Begleitung werden Kurse allein nicht ausreichen, um Frauen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Schliesslich muss die Perspektive für wirksame Lösungen auf einer umfassenderen und weniger individuellen Ebene eröffnet werden. Nach einem erfolgreichen Wiedereinstieg ins Erwerbsleben muss dafür gesorgt werden, dass dieser langfristig erfolgreich bleibt. Darüber hinaus muss die finanzielle Bildung von Frauen im Allgemeinen generell gefördert werden.

4.1 Kritik am Bericht des Bundesrates in Beantwortung des Postulats Arslan

Das Postulat Arslan 20.4327 «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» wird am 1. Juni 2021 unerwartet vom Nationalrat angenommen¹⁸. Die Nationalrätin fordert den Bundesrat dazu auf, «eine Gesamtstrategie und einen Massnahmenplan zur Ermöglichung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Arbeitswelt zu erarbeiten. Dabei sind die unterschiedlichen Bedürfnisse, persönlichen Verhältnisse und die finanziellen Ressourcen der interessierten Frauen zu berücksichtigen.»

Das Postulat erwähnt verschiedene Massnahmen:

- Einstiegs- und Potentialabklärungsgespräche
- Erwerb von Grundkompetenzen (Allgemeinbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung, etc.)
- Coachings bei der Stellensuche
- Schaffung von Praktikumsplätze, Fachkursen und weiteren Angeboten in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden

Die dem Bericht des Bundesrates zugrunde liegende Untersuchung hätte die Gelegenheit geboten, im Jahr 2023 die spezifischen Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden nach einem längeren Erwerbsunterbruch zu beleuchten und zu überprüfen, ob diese durch die bestehenden Angebote abgedeckt werden. Diese Chance wurde nicht wahrgenommen. Der Blickwinkel des Berichts ist nicht jener der Wiedereinsteigenden, die in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen und dabei vor grossen Herausforderungen stehen. Vielmehr wird die Perspektive Wirtschaft eingenommen, die «das Arbeits- und Fachkräftepotenzial von Frauen mit Kindern noch besser» nutzen will.

Auf methodischer Ebene hat diese Entscheidung für eine bestimmte Perspektive Auswirkungen auf das Forschungsdesign. Die Online-Befragung eines Panels von 1'000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren ist problematisch, da es sich um Personen handelt, die nur online erreichbar sind. Es besteht also ein technologischer Bias. Die Auswahl der Fachpersonen für die qualitativen Interviews verdeutlicht die Voreingenommenheit des Auftraggebers (SECO) weiter, da keine Gewerkschaften und Berufsverbände eingeladen wurden. Diese waren

¹⁸ Unerwartet, weil im Anschluss an die Empfehlungen von Travail.Suisse im Rahmen des Projekts Expérience ReProf im Jahr 2013 ein Dutzend parlamentarische Vorstösse eingereicht wurden, die allesamt keine Mehrheit fanden.

lediglich Teil einer Begleitgruppe der laufenden Studie an, in der sie ihre Kritik einbringen konnten. Es folgte ein vom SECO organisierter Runder Tisch im November 2022 mit zahlreichen Partnern aus dem ganzen Land, von denen viele Kritik an der Forschungsmethodik und dem Inhalt des Berichts äusserten.

Auf folgende Mängel wurde am Runden Tisch vom 30. November hingewiesen:

- Mit den direkt Betroffenen, d.h. den Wiedereinsteigerinnen, wurden keine qualitativen Interviews geführt.
- Gesellschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen (Elternurlaub, Arbeitszeiten, Recht auf familienbedingte Arbeitszeitverkürzung, Möglichkeit der Pensenerhöhung nach einigen Jahren, Zugang von Männern zur Teilzeitarbeit, ...) werden nicht erwähnt.
- Massnahmen zur Förderung und Finanzierung der beruflichen Bildung (modulare, lebenslange Weiterbildung, Finanzierung der Ausbildung, Bildungsgutscheine z. B. bei Scheidung usw.) finden keine Erwähnung.
- Arbeitsmarktliche Massnahmen der RAV, die ideal für Wiedereinsteigende wären, wenn sie leichter zugänglich und zahlreicher wären, werden nicht erwähnt.
- Massnahmen zum Schutz von Müttern nach Ablauf des 16-wöchigen Mutterschutzes nach einer Geburt (Kündigungsschutz) werden nicht erwähnt.
- Sensibilisierungs- und Informationsmassnahmen, die sich spezifisch an Frauen richten (Finanzinformationen, Lohngleichheit, berufliche Vorsorge usw.) werden nicht erwähnt.
- Massnahmen, die sich spezifisch an Männer und Führungskräfte in Unternehmen richten (Geschlechterstereotypen, laufender kultureller Wandel usw.) werden nicht erwähnt.
- Kein Hinweis auf die Notwendigkeit, die kantonalen Massnahmen zu harmonisieren
- Geschlechterstereotypen, die in der Bevölkerung und in Unternehmen bekämpft werden sollen, werden nicht erwähnt.

In seinem Bericht empfiehlt der Bundesrat folgende Massnahmen:

1. **Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung senken.** Durch die Schaffung eines flächendeckenden Angebots an qualitativ hochwertiger und bezahlbarer familienergänzender Kinderbetreuung soll der Wiedereinstieg erleichtert werden. Nur wenige Monate zuvor, im Februar 2023, lehnte derselbe Bundesrat den von der WBK-N ausgearbeitete Vorschlag, die Elternbeiträge für die familienergänzende Kinderbetreuung¹⁹ durch ein stärkeres Engagement des Bundes deutlich zu senken, aus buchhalterischen Gründen ab. Der Bundesrat überlässt die Aufgabe den Kantonen.
2. **Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen.** Die Unternehmen werden aufgefordert, mehr für die Schaffung von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen zu tun. Der Bundesrat rechnet damit, dass die negativen Auswirkungen des anhaltenden Fachkräftemangels als treibende Kraft wirken werden.
3. **Sensibilisierung, Beratung und Bildung von Arbeitnehmenden über die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen BSLB, die RAV und die Sozialhilfe stärken.** Travail.Suisse erachtet diese Massnahme als sinnvoll. Allerdings fällt auf, dass das Pilotprojekt viamia erwähnt wird, während derselbe Bundesrat in seiner Botschaft zur Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft 2025-2028) einen schrittweisen Rückzug des Bundes vorschlägt. Travail.Suisse fordert stattdessen einen modularen Ausbau des Angebots und eine Ausdehnung auf weitere Zielgruppen (z.B. Wiedereinsteigende unter 40 Jahren nach einer Familienpause). Dieser Punkt spricht für eine weitere Professionalisierung des Personals der BSLB und der RAV, wozu im bundesrätlichen Bericht jedoch nichts zu finden ist.
4. **Negative Erwerbsanreize abbauen** (Individualbesteuerung, Abzug der Kinderbetreuungskosten bei der direkten Bundessteuer). Der Bundesrat hat dem Parlament Ende Februar seine Vorlage zur Individualbesteuerung unterbreitet, die für die öffentliche Hand Mindereinnahmen von einer Milliarde Franken vorsieht (aufgeteilt auf Bund (ca. 800 Mio. Franken) und Kantone (ca. 200 Mio. Franken)). Er schlägt keine

¹⁹ Parlamentarische Initiative 21.403 WBK-N. Überführung der Anstossfinanzierung in eine zeitgemässe Lösung.

neuen Einnahmequellen zur Kompensation vor. Was den Abzug der Kinderbetreuungskosten bei der direkten Bundessteuer anbelangt, so wurde der maximale Abzug per 1. Januar 2023 auf 25'000 pro Jahr und Kind erhöht. Einerseits deckt dieser Betrag nicht die gesamten Kosten ab, andererseits hat diese Massnahme nur Auswirkungen für die oberen Einkommen, welche überhaupt Bundessteuern zahlen. Die kantonalen Steuern sind nicht von dieser Massnahme betroffen, was ihre Tragweite einschränkt.

Fazit

- Die zahlreichen Kritikpunkte und Lücken der SECO-Studie, die von den Partnern am Runden Tisch vom 30.11.2022 aufgezeigt wurden, sind nicht in den Bericht des Bundesrates aufgenommen worden.
- Der Bundesrat schlägt in seinem Bericht nichts Konkretes vor, um die Wiedereinsteigenden bei einem erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen. Weder werden die von Nationalrätin Arslan genannten Massnahmen erwähnt, noch wird eine umfassende Strategie vorgeschlagen.
- Der Bundesrat erwähnt vom Parlament behandelte Vorlagen als Lösungsansätze, zu denen er sich ansonsten negativ positioniert hat.

4.2 Die herausragende Rolle der Beratung beim Wiedereinstieg

Die Beratung spielt eine wichtige Rolle auf dem Weg zurück ins Erwerbsleben nach einer mehrjährigen Familienpause. Nachdem die Finanzierung der Frauenberatungsstellen per 2019 eingestellt wurde, forderte das Postulat 19.3621 Moret eine Studie zur Zukunft der Beratungsstellen. Diese wurde im April 2022 mit der Studie des Büros BSS und der Universität St. Gallen «Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen» vorgelegt (Frey 2022). Die Studie zeigt, dass der Wiedereinstieg nach einer längeren Familienpause zwar immer seltener wird – weil weniger Frauen überhaupt aus dem Arbeitsmarkt aussteigen – aber immer noch eine wichtige Ausgangslänge für Beratungsbedarf ist. Die Studie listet Faktoren auf, die einen erfolgreiche Wiedereinstieg ermöglichen (siehe Abbildung 14).

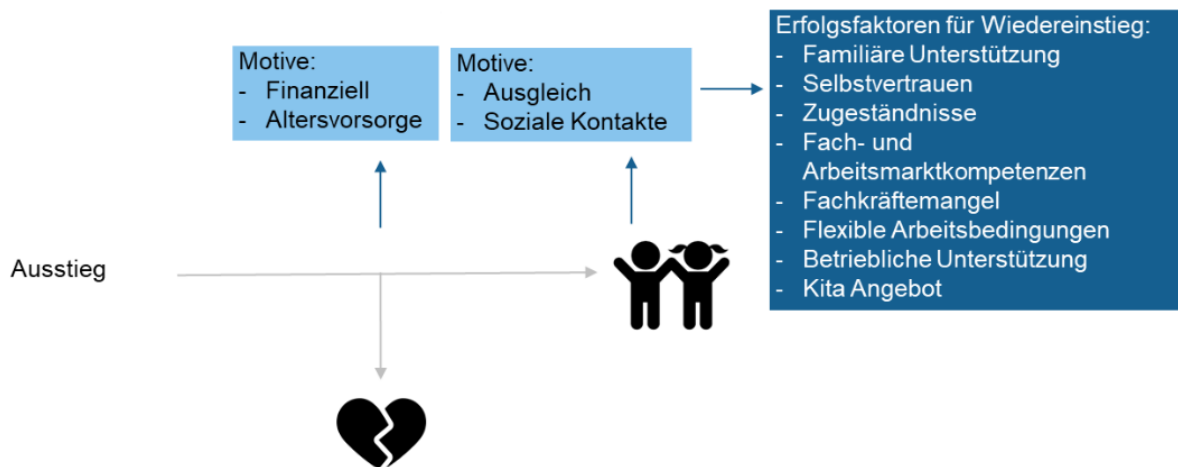
Individuelle Beratung beeinflusst die Faktoren, die sich auf den Wiedereinstieg auswirken. Dazu gehören Beratung und Informationen über:

- Die Stärkung des Selbstvertrauens
- Die Realität des Arbeitsmarktes («Realitätscheck»)
- Möglichkeiten, eine Weiterbildung in Anspruch zu nehmen (Orientierung und Finanzierung) oder
- Möglichkeiten einer beruflichen Neuorientierung (siehe auch Kapitel 4.3 Förderung der Weiterbildung)
- die Notwendigkeit, ein beruflich nützliches Netzwerk (wieder)aufzubauen
- aktuelles Wissen zum Bewerbungsprozess und zu Vorstellungsgesprächen

Die Bedingungen, die eine Erwerbstätigkeit ermöglichen, haben ebenfalls einen überragenden Einfluss und müssen angesprochen werden:

- Kinderbetreuung
- regelmässige Pflege und Betreuung von nahestehenden Personen
- Unterstützung der Familie und insbesondere des Partners während des Prozesses und bei der Wiederaufnahme, Konfliktlösung
- Vereinbarkeitsfördernde Arbeitsbedingungen in Unternehmen

Abbildung 14: Erfolgsfaktoren für den Wiedereinstieg (Ausschnitt)



Quelle: Frey et al. (2022), S. viii

Die Beratung und Information, die Teil von den Frauenberatungsstellen angeboten wurde, wird in der Studie nicht erwähnt:

- **Erstellung eines Kompetenz-Portfolios.** Mehrere Gespräche und Diskussionen sind notwendig, um eine Bestandsaufnahme des eigenen Werdegangs und der eigenen Kompetenzen zu machen. Es geht darum, sich bewusst zu machen, was man bereits hat, aber auch, welche Fähigkeiten und Kenntnisse man während der Laufbahnunterbrechung auf informelle Weise erworben hat. Viele Frauen sind sich ihrer Stärken nicht bewusst oder messen ihnen von vornherein keinen Wert bei. Die Erstellung eines solchen Portfolios kann einzeln oder in Gruppen erfolgen, dauert in der Regel zwei bis drei Monate und kostet mehrere hundert Franken²⁰. In der Motion Arslan wird dies unter dem Begriff «Potenzialerklärung» erwähnt.
- **Rechtsberatung** (siehe auch Kapitel 3.4).
- **Beratung und Sensibilisierung in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter**, sowohl im Privatleben als auch in den Unternehmen.

Diese Beratungsinhalte sind für Wiedereinsteigende oft unerlässlich und können nur von entsprechend ausgebildeten Fachpersonen vermittelt werden.

²⁰ Als Beispiel ein Angebot von effe: <https://effe.ch/de/bilanz>

4.3 Förderung von Weiterbildung

2022 hat Travail.Suisse seine Vorschläge zur Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmenden (Travail.Suisse 2022) in einer Auslegeordnung veröffentlicht. Dabei soll der Fokus auf die folgenden vier Dimensionen gerichtet werden:

- 1. Zugang zu Weiterbildung:** Für Personen ohne nachobligatorische Ausbildung ist der Zugang zum Weiterbildungssystem eingeschränkt, oftmals wird für eine Weiterbildung ein eidgenössischer Berufsabschluss vorausgesetzt. Dem Berufsabschluss für Erwachsene kommt deshalb eine zentrale Bedeutung zu. Beispiele: Berufsqualifikationen für Erwachsene, Förderung von Grundkompetenzen.
- 2. Geld:** Arbeitnehmende – Erwerbstätige, aber auch Nichterwerbstätige und Wiedereinsteigende – müssen von den direkten und indirekten Weiterbildungskosten entlastet werden. Beispiele: Stipendien, Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung, Bildungsgutscheine und persönliche Bildungskonten.
- 3. Zeit:** Es sind Massnahmen zu ergreifen, die die Vereinbarkeit fördern, um Hindernisse zu beseitigen. Beispiele: modulare und flexible Weiterbildungsangebote.
- 4. Information und Beratung.** Muss verbessert werden. Beispiele: Kompetenzaufbau bei den BSLB.

4.4 Über den Wiedereinstieg hinaus

a) Förderung des Verbleibs im Arbeitsmarkt

Über die blossе Rückkehr ins Erwerbsleben hinaus muss auch die Zeit danach in den Blick genommen und der Analyse Rahmen erweitert werden. Es ist wichtig, dass Frauen und Männer, die nach einem längeren Unterbruch wieder in den Beruf einsteigen, ihren Arbeitsplatz mittelfristig behalten können. Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern (Debus 2018) analysiert die Faktoren, die einen erfolgreichen Wiedereinstieg aus Sicht der Betroffenen ausmachen. Auch wenn die untersuchte Stichprobe nicht repräsentativ ist (mehrheitlich Personen mit tertiärer Ausbildung), ist es interessant, welche Faktoren den Wiedereinstieg und später den Erhalt des Arbeitsplatzes positiv beeinflussen:

- Zufriedenheit mit der Betreuungssituation der Kinder
- Soziale Unterstützung
- Mütterliche Selbstwirksamkeit
- Verfügbare Energie nach der Arbeit
- Berufliche Selbstwirksamkeit
- Familienfreundliche Organisationskultur
- Handlungsspielraum
- Möglichkeit zur Interaktion

Faktoren, die sich negativ auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz auswirken, sind:

- Zeitdruck
- Konflikt zwischen Familie und Arbeit
- Elterliche Überlastung
- Konflikt zwischen Arbeit und Familie

Neben der Förderung des Wiedereinstiegs sollten auch Massnahmen für den Verbleib auf dem Arbeitsmarkt beachtet werden:

- Beratung vor der Familienphase: Sensibilisierung für die Konsequenzen eines Entscheids für/gegen eine Familienpause
- Positive Faktoren der Organisationskultur (Debus et al. 2020).

b) Verbesserung der Finanzkompetenzen von Frauen

Wie im vorigen Kapitel beschrieben, sind Frauen in Finanzfragen oft ungenügend informiert. Um dem entgegenzuwirken, muss finanzielle Bildung frühzeitig, d.h. während auf Sekundarstufe, vermittelt und später vertieft werden (Berufsschulen und Gymnasien).

Bei der Berufswahl müssen junge Frauen besser beraten werden. Jugendliche müssen auf ein viel breiteres Spektrum an Berufen aufmerksam gemacht werden, um zu vermeiden, dass sie sich auf nur ein Dutzend Berufe konzentrieren und sich dabei von Genderstereotypen leiten lassen²¹. So sind Männer in handwerklichen Berufen überrepräsentiert, und der Dienstleistungssektor ist überwiegend von Frauen besetzt²². Dies führt zu strukturellen Lohnungleichheiten zulasten der Frauen.

Zudem sollte stärker vermittelt werden, welche Konsequenzen ein Berufsausstieg respektive ein tiefes Pensum für die Altersvorsorge hat.

c) Rechtsberatung für alle Paare ab Geburt des ersten Kindes

Familienbedingte Erwerbsunterbrüche stellen für die berufliche Vorsorge der Betroffenen ein Problem dar, insbesondere bei Konkubinatspaaren und im Scheidungsfall. Die Ehe führt zu einer besseren Verteilung von Einkommen, Ersparnissen und Vorsorge. In der Schweiz nimmt jedoch die Zahl der ausserehelich geborenen Kinder stetig zu und die Scheidungsrate ist hoch. Sobald Kinder aus einer Partnerschaft hervorgehen, ist es deshalb ratsam, einen Ausgleich im Bereich der Vorsorge und des Sparens zwischen den Eltern zu vereinbaren. Fachleute empfehlen, dass beide Partner mit Hilfe einer Rechtsberatung einen Vertrag aufsetzen, um für Situationen gewappnet zu sein, in denen ein Elternteil sein Arbeitspensum reduzieren oder vorübergehend ganz auf eine Erwerbstätigkeit verzichten muss. Damit kann die Vorsorge der Person, welche die Hauptlast der Familienarbeit trägt, aber auch ihre finanzielle Autonomie und damit indirekt ihre Kompetenzen in diesem Bereich stärken (Bütler 2023).

In einem ersten Schritt ist es wichtig, dass alle Arbeitnehmenden von verschiedenen Stellen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsplatzes gut über die Auswirkungen einer Reduzierung des Erwerbspensums auf den Lebensstandard im Alter informiert werden (siehe Punkt b oben). Eine kostenlose und niederschwellige Rechtsberatung für Paare muss wieder als Massnahme angeboten werden, wie dies bei den Frauenberatungsstellen der Fall war.

²¹ Derzeit führt die geschlechtsspezifische Berufswahl dazu, dass in bestimmte Branchen und Berufen fast ausschliesslich Frauen bzw. fast ausschliesslich Männer beschäftigt sind. Bei Frauen betrifft dies u.a. die Assistenzberufe im Gesundheitswesen (87,9%), die Pflege- und Betreuungsberufe (86,4%) und die Haushalts- und Reinigungsbranche (80,6%) beschäftigt. Die Männer zieht es hingegen ins Baugewerbe (97,4%, ausser Elektriker), in die Elektrotechnik und Elektromechanik (96,7%) und in die Metallurgie, Metallbau, Polymechanik und Produktionsmechanik (95,3%).

²² Nationaler Zukunftstag

5 Bestehende Angebote

5.1 Frauenberatungsstellen

Gestützt auf Artikel 15 des Gleichstellungsgesetzes (GIG; SR 151.1) richtete das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) ab 1996 Finanzhilfen an Stellen aus, die Frauen in Fragen rund um Erwerbsarbeit und Laufbahn, sowie Frauen und Männer zum Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch informieren und beraten. Zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben umfasste das Gleichstellungsgesetz (GIG) – neben vielen anderen Bestimmungen – auch den Artikel 15 zur Unterstützung von Beratungsstellen²³.

Vor dem Entscheid des Bundes über die Einstellung der Finanzhilfen für die Beratung von Privatpersonen 2016 bestanden elf Beratungsangebote in neun Standortkantonen. Diese waren sehr heterogen ausgestaltet: Während einige ausschliesslich Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn anboten (z.B. zur Neuorientierung nach einem langen Erwerbsunterbruch oder familienbezogener Überlastung bei der bestehenden Anstellung), boten andere ausschliesslich juristische Beratung an (z.B. Arbeitsrecht, Familienrecht) und wiederum andere deckten beide Bereiche ab. Die Beratungsstellen unterschieden sich zudem deutlich hinsichtlich ihrer Grösse und auch der Art der Finanzierungsquellen. So nahmen die Beiträge seitens EBG neben anderen Einnahmen (Beiträge von Kantonen oder Gemeinden, Eigenbeiträge Klientinnen, Spenden usw.) ein unterschiedlich grosses Gewicht ein.

Per Ende 2021 bestanden sechs der elf Angebote nicht mehr. Ausschlaggebend für die Einstellung des Angebots war dabei der Wegfall der Finanzhilfen und die ausbleibenden Möglichkeiten, diesen Betrag durch andere Finanzierungsmöglichkeiten zu kompensieren. Während bei drei der weggefallenen Beratungsangebote auch die dahinterstehende Organisation nicht mehr existiert, besteht diese bei den restlichen drei weiterhin: In diesen Fällen wurden die Tätigkeitsbereiche neu orientiert und insbesondere stärker auf die Beratung von Unternehmen fokussiert, sowie im Bereich der Arbeitsintegration von Klientinnen und Klienten im institutionellen Auftrag (Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe). Die fünf übrigen Beratungsstellen bestehen weiterhin. Bei den meisten wurde die Beratungsstelle insbesondere im Hinblick auf die juristische Beratung finanziell seitens der Kantone unterstützt. Demgegenüber wurden seitens der kantonalen Behörden Anfragen in Bezug auf die Finanzierung der Beratung im Bereich Erwerb und Laufbahn i.d.R. mit Verweis auf bestehende Leistungen seitens der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), der Sozialhilfe oder der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen (BSLB) abgewiesen.

Ausschlaggebend für den Entscheid zur Einstellung der Finanzhilfen war eine Studie im Auftrag des EBG (Stern und Trageser 2011) sowie ein Prüfbericht der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK). Diese zeigten die Doppelspurigkeit zwischen den Beratungsangeboten und den Leistungen der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen sowie von Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) auf. Der Bund entschied deshalb, ab dem 1. Januar 2019 keine Finanzhilfen nach Art. 15 GIG für die Beratung von Einzelpersonen mehr zu gewähren. Wie die Studie von Frey et al. (2022) im Auftrag des EBG jedoch zeigt, stehen seitens der BSLB häufig keine spezifischen Angebote für Wiedereinsteigende zur Verfügung. Auch eine Studie im Auftrag des SBFJ zum Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der BSLB empfiehlt, die Rolle der BSLB hinsichtlich des «Konzepts des lebenslangen Lernens» zu definieren (Schmidlin et al. 2019).

In Zusammenhang mit der Einstellung dieser Finanzhilfen reichte Nationalrätin Isabelle Moret ein Postulat (19.3621) ein mit dem Titel «Begleitung von Frauen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frau und Mann. Wie

²³ GIG Art. 15 Beratungsstellen

Der Bund kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für;

a. die Beratung und die Information von Frauen im Erwerbsleben;

b. die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

sieht die Zukunft der Beratungsstellen aus?». Mit Annahme des Postulats wurde der Bundesrat beauftragt, eine Übersicht zur Situation dieser elf Beratungsstellen zu erstellen, diese wurde von Travail.Suisse aktualisiert und ist im Anhang zu finden (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Fazit

- Von den elf Beratungsstellen, mussten bis 2021 aufgrund der wegfallenden Finanzierung drei Beratungsstellen schliessen und zwei weitere fusionieren.
- Von den sieben verbleibenden Beratungsstellen entfallen drei weitere, da sie ihr individuelles Beratungsangebot einstellen und sich ganz auf die Beratung von Unternehmen fokussieren.
- Die verbleibenden Beratungsstellen fokussieren mehrheitlich auf Personen, die im Auftrag von Sozialhilfe, RAV oder IV an die Beratungsstellen überwiesen werden.
- Das Angebot an Beratungsstellen wurde drastisch reduziert, zudem richtet sich das Angebot der verbleibenden Beratungsstellen nicht primär an die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden.

5.2 Angebote der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen BSLB

Im Bericht des Bundesrats zum Postulat Moret werden auch die Leistungen der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen BSLB unter die Lupe genommen (siehe auch Kapitel 4.2). Die Dienstleistungen der BSLB werden von den Kantonen bereitgestellt und stehen alle Bevölkerungsgruppen offen. Sie bieten nicht nur Beratung bei der ersten beruflichen Orientierung oder bei der Studienwahl, sondern dienen auch als Anlaufstelle für Informationen zu Beruf, Ausbildung und Karriere in allen Lebenslagen. Während das Angebot für Jugendliche kostenlos ist, müssen Erwachsene je nach kantonaler Regelung einen Teil der Beratungskosten selber tragen.

Die Analyse der BSLB in Bezug auf Wiedereinsteigende ergibt Folgendes:

- Die Gesamtbeurteilung des Angebots der BSLB in Bezug auf Wiedereinsteigende fällt nicht gut aus. Die kantonalen Behörden, die ihre eigenen Leistungen beurteilen, wissen oftmals schlichtweg nicht, ob es zielgruppenspezifische Angebote gibt oder nicht. Der Mangel an finanziellen Ressourcen wird erwähnt. Dennoch sind dieselben Fachleute überzeugt, dass die Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger durch ihre Dienstleistungen abgedeckt werden.
- Die Fachpersonen der Frauenberatungsstellen, die Finanzhilfen gemäss GIG erhalten haben, sind mehrheitlich der Meinung, dass das frühere Angebot der Frauenberatungsstellen nicht durch die BSLB abgedeckt wird, oder machen keine Angaben.
- Nach Auskunft der an den Fokusgruppengesprächen teilnehmenden Fachpersonen seitens der BSLB gibt es innerhalb der BSLB häufig keine spezifischen Angebote für Wiedereinsteigende. Eines der wenigen Beispiele einer spezialisierten Stelle der BSLB ist das Angebot «professionnELLE – Laufbahnberatung für Frauen»²⁴ im Kanton Basel-Landschaft. In anderen Kantonen wird diese Zielgruppe selten spezifisch angesprochen, eine Beratung erfolgt i.d.R. durch Beraterinnen oder Berater, die mit der Thematik besonders vertraut sind, was wiederum nicht überall der Fall ist.
- Die Fachpersonen der BSLB weisen darauf hin, dass sie zu bestimmten Themen oder Beratungsbereichen im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg keine angemessene Unterstützung

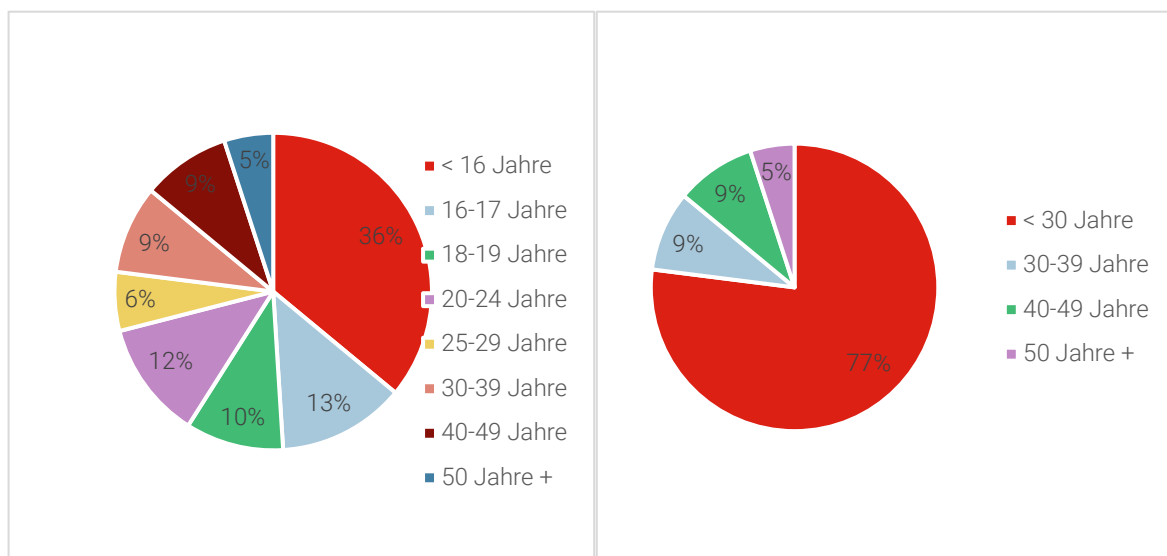
²⁴ www.professionnelle.bl.ch

anbieten können, da diese ausserhalb des Kompetenzbereichs der BSLB liegen. Konkret handelt es sich dabei um die langfristige Begleitung bei der Umsetzung der Strategie für den Wiedereinstieg, die Budgetplanung sowie die Präventionsarbeit (Information und Sensibilisierung).

- Kostenlose Beratungen bei Laufbahn- und Beratungsstellen sind in bestimmten Kantonen limitiert. Dies stellt eine weitere Hürde dar, da insbesondere Wiedereinsteigende auf eine längerfristige Beratungsleistung angewiesen sind.
- Die Unentgeltlichkeit des Angebots (z. B. des Projekts *viamia*) spielt für Wiedereinsteigende mit begrenzten finanziellen Ressourcen eine wichtige Rolle, ebenso wie der einfache Zugang.

Die Tätigkeiten der kantonalen Ämter für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB sind Gegenstand eines Jahresberichts. Der Bericht 2021 zeigte eine Zunahme der Beratungen für Personen ab 40 Jahren, was auf den Erfolg des Programms *viamia* zurückzuführen ist. Die Daten für 2022 bestätigen diesen Trend. Bei näherer Betrachtung zeigt sich jedoch, dass junge Menschen in Ausbildung das Hauptpublikum der BSLB sind: 77% der Beratungen betreffen Personen unter 30 Jahren, Personen über 40 Jahre machen nur 14% der Beratungen aus (siehe Abbildung 15).

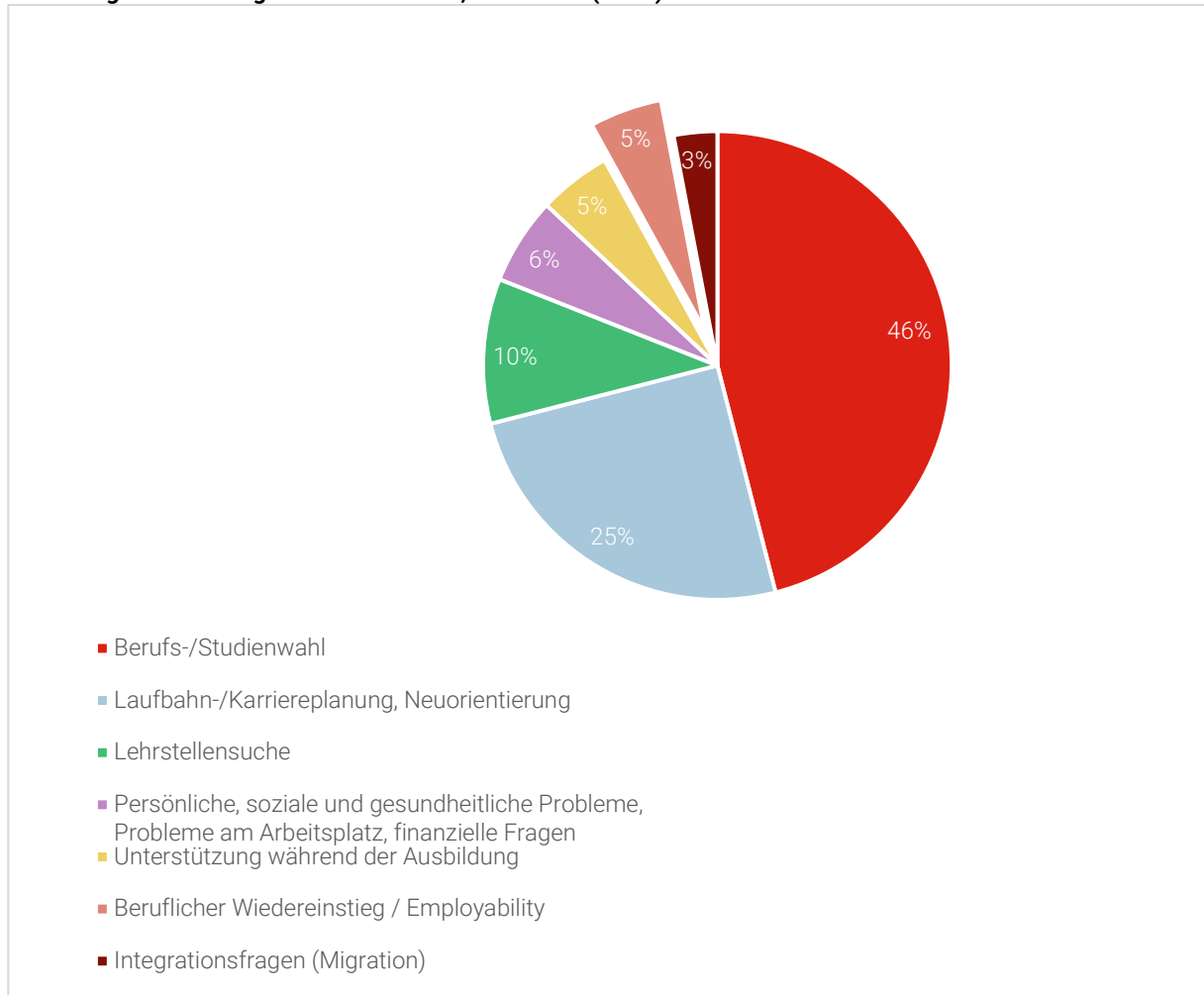
Abbildung 15: Alter bei Beginn einer Berufs-, Studien- oder Laufbahnberatung (2022)



Quelle: *Statistischer Jahresbericht 2022. Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz*. KBSB 2023. Eigene Darstellung.

Dies wird durch die Beratungsinhalte bestätigt. Abbildung 16 zeigt, dass das Thema beruflicher Wiedereinstieg, zusammen mit Fragen zu Employability, nur in 5% der Fälle angesprochen wurde. Während das Coaching für Jugendliche über 8'600 Jugendliche und die Bewerbungsunterstützung 8'900 Personen betrafen, konnten nur 113 Personen eine Kompetenzenbilanz erstellen lassen. Die Kompetenzenbilanz ist jedoch das Herzstück eines Projekts zum Wiedereinstieg, da sie es ermöglicht, die vor und während des Rückzugs vom Arbeitsmarkt erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu ermitteln und die geeigneten Massnahmen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg festzulegen.

Abbildung 16: Beratungsinhalte der BSLB, in Prozent (2022)



Quelle: Statistischer Jahresbericht 2022. Öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Schweiz. KBSB 2023. Eigene Darstellung.

Was an Praxis und Know-how in der Begleitung von Wiedereinsteigenden bei den Frauenberatungsstellen zerstört wurde, muss nun wieder aufgebaut werden. Dies könnte bei den kantonalen BSLB im Hinblick auf eine institutionelle Zusammenarbeit, insbesondere mit den RAV und den Sozialhilfediensten, der Fall sein.

Es gibt einige interessante Ansätze, die es zu weiterzuverfolgen gilt:

- **Schulung von Beraterinnen und Beratern der BSLB zum Thema Wiedereinstieg.** Erst dann kann von einem echten Ersatz des früheren Angebots der Frauenberatungsstellen durch die BSLB die Rede sein. (Empfehlung des Berichts Frey 2022)
- Um den Zugang zur Beratung so einfach wie möglich zu gestalten, erscheint es sinnvoll, die **Kontaktpunkte mit der Zielgruppe zu vervielfachen** (BSLB, Projekt viamia, RAV, Sozialhilfe, Mütter- und Väterberatung, Geburtsvorbereitungskurse, Elternvereinigungen usw.), als alles auf ein online verfügbares Angebot zu setzen (Risiko einer technologischen Verzerrung). Das Angebot ausserdem kostenlos sein.

Fazit

- Das Angebot der BSLB ist nicht auf Wiedereinsteige zugeschnitten. Die Klientel der BSLB besteht hauptsächlich aus jungen Menschen unter 30 Jahren (77%), von denen sich die Mehrheit mit der ersten Berufswahl befasst. Der berufliche Wiedereinstieg betrifft nur 5% der von den BSLB beratenen Personen.
- In einigen Kantonen ist das Angebot kostenpflichtig, was für Menschen mit geringen finanziellen Mitteln ein Hindernis darstellt.
- Es gibt nicht genügend spezifische Angebote für Wiedereinsteigende.
- Das für die Streichung der Finanzhilfen an die Frauenberatungsstellen vorgebrachte Hauptargument, es gäbe Doppelspurigkeiten zwischen den von staatlichen Stellen und Beratungsstellen erbrachten Leistungen, konnte widerlegt werden (siehe Kapitel 2.3)

a) Programm «viamia»

Im Oktober 2021 hat die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK die Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung verabschiedet. In diesem Kontext wurde das Projekt «viamia» (2021-2024) vom Bund in Zusammenarbeit mit den Kantonen initiiert. Dieses Projekt zielt auf die Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials und die Verbesserung der Chancen älterer Erwerbstätiger. viamia ermöglicht über 40-Jährigen ohne Anspruch auf vergleichbare Angebote der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung oder der Sozialhilfe, eine kostenlose berufliche Standortbestimmung und Beratung bei den kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen (BSLB). Die Umsetzung des Projekts liegt in der Zuständigkeit der Kantone. Viamia verfolgt das Ziel, durch eine einmalige Standortbestimmung die berufliche und persönliche Situation von Personen zu analysieren und unter Einbezug der sich verändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes frühzeitig allfällige Massnahmen abzuleiten, um die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit dieser Personen langfristig zu erhalten und zu stärken.

In einer ersten Pilotphase wurde viamia 2021 in elf Kantonen durchgeführt. Nach einem Jahr wurde das Angebot bezüglich Umsetzung und Wirkung sowie inhaltlicher Ausgestaltung und angewendeter Instrumente evaluiert (Walker et al. 2022)²⁵. 2022 wurde viamia in allen Kantonen eingeführt.

Die Zwischenevaluation des Projekts viamia zeigt Folgendes auf: Die durchschnittliche Klientin oder der durchschnittliche Klient einer viamia-Beratung ist 47 Jahre alt, arbeitsmarkterfahren (88% der Personen), gut ausgebildet und verfügt nach Einschätzung der Beratenden über eine sehr gute Beschäftigungsfähigkeit. Der Hauptgrund für die Beratung ist die berufliche Weiterentwicklung (67% der Teilnehmenden). Zwei Drittel der Klientel sind Frauen. Wiedereinsteigende mit geringen Qualifikationen und unzureichenden Grundkompetenzen werden durch viamia nicht oder nur sehr wenig erreicht: Nur 9 Prozent der Personen geben den Wiedereinstieg als Grund für die Inanspruchnahme von viamia an.

Positiv hervorzuheben sind folgende Aspekte von viamia:

- Der Finanzierungsmechanismus in Form einer Fallpauschale wird positiv bewertet (6 Stunden à 200 CHF / Person). Die **Kostenlosigkeit des Angebots** für die Teilnehmenden ist ein wichtiger Faktor für die Inanspruchnahme.
- Von den **verwendeten Instrumenten** ist der Karriere-Ressourcen-Fragebogen (CRQ) für die wenigen nicht erwerbstätigen Personen und Wiedereinsteigenden nicht hilfreich. Der CRQ ist eine Selbsteinschätzung der Arbeitsmarktfähigkeit mittels eines Fragebogens im Bereich Wissen und Können, Motivation

²⁵ https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Schlussbericht_Evaluation_Pilotphase_viamia_2021.pdf

und Umfeld, sowie unternommene Aktivitäten zur Laufbahngestaltung. Dieses Instrument sollte für arbeitslose Wiedereinsteigende optimiert werden, insbesondere für Personen mit Lücken in den Grundkompetenzen.

- Die **Medienkampagne** rund um viamia ermöglichte es den BSLB, ihr Beratungsangebot für Erwachsene bekannt zu machen und damit der gängigen Wahrnehmung entgegenzuwirken, dass sich das Angebot an Jugendliche richtet.
- Es sind **mehr Kommunikationskanäle** und Kooperationen erforderlich, um mehr Menschen (Branchenverbände, Sozialpartner usw.) und insbesondere Wiedereinsteigende zu erreichen.

Das Projekt viamia muss dahingehend angepasst werden, um den Bedürfnissen von Personen gerecht zu werden, die nicht erwerbstätig sind und über eine begrenzte Ausbildung und Grundkenntnisse verfügen, ausserdem muss die Altersgrenze abgeschafft werden.

Fazit viamia

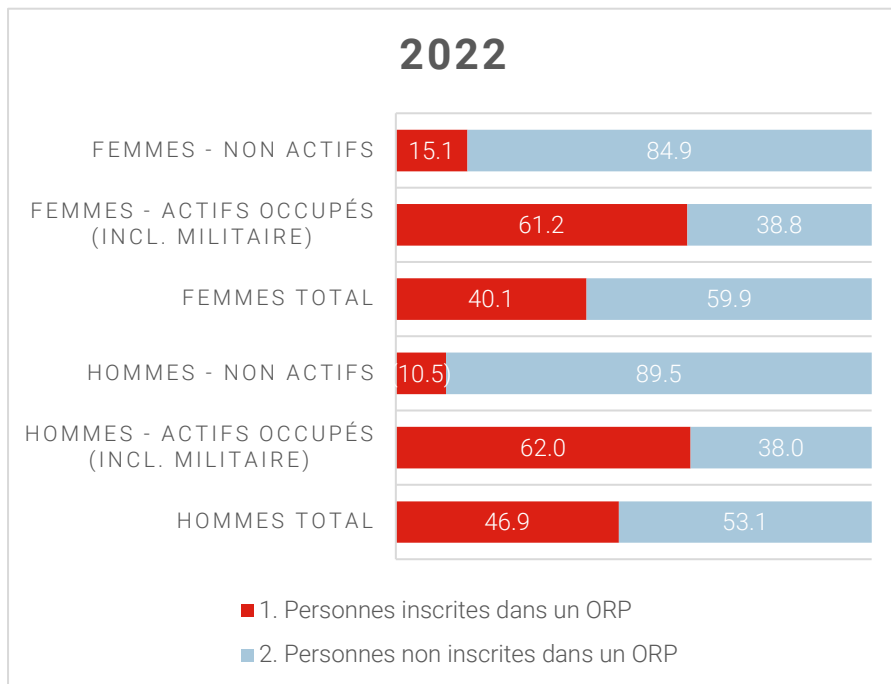
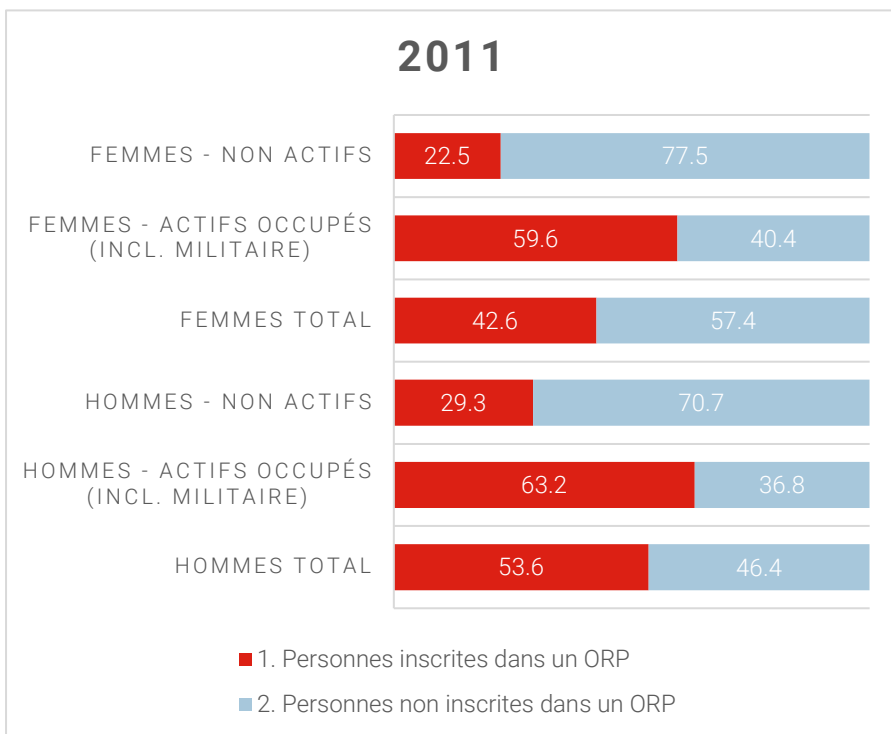
- Die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden ist tendenziell jünger: viamia schliesst einen Teil der Wiedereinsteigenden aufgrund der Altersgrenze aus.
- Die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden verfügt nicht in jedem Fall über eine «ausgesprochen gute Arbeitsmarktfähigkeit»
- Die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden benötigt eine längerfristige Begleitung
- Viamia hat sich bewährt, aber vor allem bei einer bereits gut ausgebildeten Klientel.
- Viele bestehende Elemente müssen bei einer Weiterentwicklung von viamia beibehalten werden: kostenloses Angebot, Medienkampagne, mehrere Kommunikationskanäle.

5.3 Angebote der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Im Zusammenhang mit den bestehenden Massnahmen zur Förderung des Wiedereinstieg nach einem längeren Erwerbsunterbruch wird häufig auf das Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG und seine arbeitsmarktlischen Massnahmen (AMM) verwiesen (siehe Punkt a in diesem Kapitel). Die Analyse dieser Angebote zeigt jedoch, dass sie zum einen für die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden zu wenig zugänglich sind und zum anderen nicht ausreichend auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen, insbesondere von Frauen mit Familienpflichten, die lange aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, zugeschnitten sind.

Generell ist der Anteil der erwerbslosen Frauen, die bei einem RAV gemeldet sind, geringer als der Anteil der Frauen, die nicht bei einem RAV gemeldet sind (40,1% gegenüber 59,9% im Jahr 2022). Das Gleiche gilt für die Männer, wobei es sich hier um einen neuen Trend handelt (zwischen 2011 und 2022 hat sich der Anteil der Männer, die bei einem RAV gemeldet sind, umgekehrt: 2011 beträgt er 53,6%, 2022 weniger als die Hälfte (46,9%)). Die Tendenz der Frauen, sich nicht bei einem RAV zu melden, hat sich im Vergleich zu 2011 verstärkt (siehe Abbildung 17, «Frauen total»).

Abbildung 17: Anteil der ILO-Arbeitslosen nach RAV-Registrierungsstatus und nach letztem Arbeitsmarktstatus, in %, Jahresdurchschnitt, 2011 und 2022



Quelle: BFS, SAKE, eigene Darstellung auf der Grundlage von Zahlen, die von Travail.Suisse angefordert wurden

Einen grossen Unterschied zwischen Frauen und Männern macht schliesslich der letzte Arbeitsmarktstatus aus:

- Frauen, die nicht erwerbstätig sind, sind proportional weniger häufig bei einem RAV registriert als Männer (zuvor nicht erwerbstätige Frauen: 15,1 % der registrierten Frauen gegenüber 10,5 % der registrierten Männer im Jahr 2022).
- Zwischen 2011 und 2022 ist die negative Entwicklung vor allem bei den nicht erwerbstätigen Männern auffällig: Frauen waren damals noch zu 22,5 % als Nichterwerbstätige bei einem RAV gemeldet (7,4% weniger als 2022), während 2022 dreimal weniger Männer (10,5%) registriert waren als noch 2011 (29,3%).
- Wenn Frauen erwerbstätig und im Sinne der ILO arbeitslos sind, sind sie fast genauso häufig (61,2 %) registriert wie Männer in der gleichen Situation (62%).

Häufiger als Männer führen Frauen ausserhalb des Arbeitsmarktes ihre Stellensuche ohne die Hilfe des RAV und ohne den Bezug von Arbeitslosengeld durch.

a) Rahmenfristen und mögliche Verlängerungen

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz AVIG unterscheidet zwei Arten von Rahmenfristen:

- Rahmenfrist für die Beitragszeit: Begrenzt den Zeitraum, innerhalb welchem die Mindestbeitragszeit oder die Befreiungstatbestände erfüllt sein müssen.
- Rahmenfrist für den Leistungsbezug: Begrenzt den Zeitraum, innerhalb welchem ein Leistungsbezug in Form von Sozialleistungen oder Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen möglich ist.

Beide Typen erstrecken sich in der Regel über jeweils 2 Jahre und sind aufeinander aufbauend.

Das AVIG sieht vor, dass für wiedereinsteigende Eltern – in erster Linie Mütter – die Rahmenfristen für die Beitragszeit und den Leistungsbezug verlängert werden können (Art. 9b AVIG).

- Verlängerte Rahmenfrist der Beitragszeit: Der Elternteil, welcher sich der Erziehung eines eigenen Kindes unter 10 Jahre gewidmet hat, muss eine normale Beitragszeit leisten, damit ein Anspruch auf Taggelder entsteht. Dabei werden aber nicht nur zwei Jahre berücksichtigt, in denen die Beiträge geleistet werden müssen, sondern vier Jahre. Bei der Geburt eines weiteren Kindes (ohne Begrenzung in Bezug auf die Anzahl der Kinder ²⁶), wird die Rahmenfrist um maximal weitere zwei Jahre verlängert²⁷. Somit müssen wiedereinsteigende Elternteile nicht weniger lange Beiträge entrichten. Es wird aber ein längerer Zeitraum berücksichtigt, in denen diese geleistet wurden.
- Verlängerte Rahmenfrist für den Leistungsbezug: Bei Personen, welche sich der Erziehung ihres unter 10 Jahre alten Kindes gewidmet haben, wird die Rahmenfrist für den Leistungsbezug, sofern die Person bereits vor der Geburt eine Arbeitslosenentschädigung bezogen haben, von zwei auf vier Jahre verlängert. Bei der Geburt eines weiteren Kindes (ohne Begrenzung in Bezug auf die Anzahl der Kinder) wird die Rahmenfrist um maximal weitere zwei Jahre verlängert. Der Elternteil erhält dadurch nicht mehr Arbeitslosenentschädigung, kann diese aber über einen längeren Zeitraum beziehen.

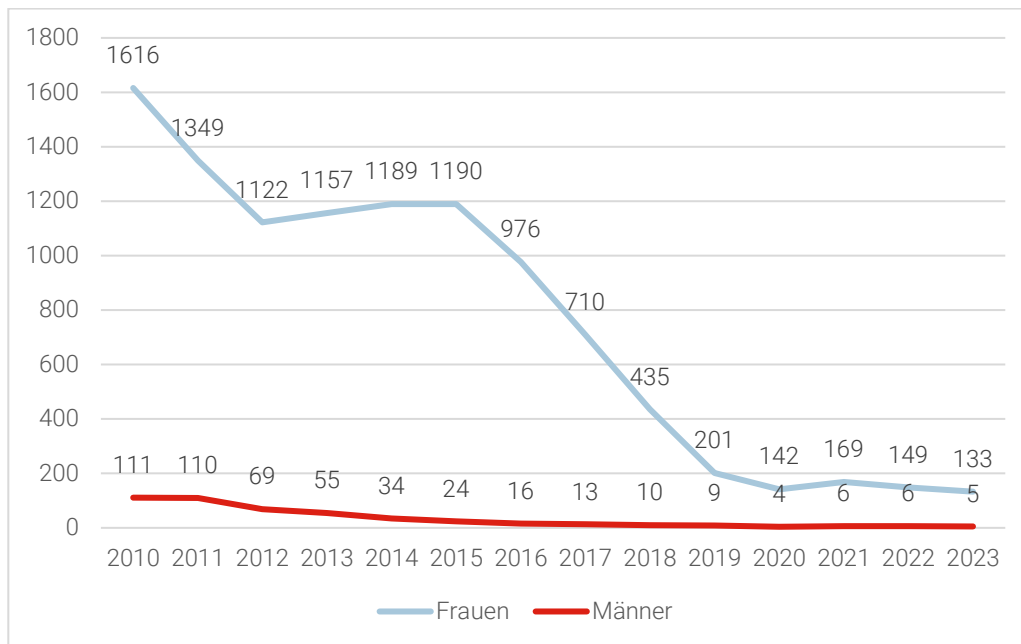
Die Befreiung von der Beitragszeit (Art. 14) hat im Normalfall keine Bedeutung für Wiedereinsteigende, wenn sie ausschliesslich aufgrund der Elternschaft nicht mehr erwerbstätig waren.

²⁶ Das folgende Beispiel illustriert das Prinzip: «Bei 3 Kindern im Alter von 9, 13 und 17 Jahren wird die [Rahmenfrist für die Beitragszeit] um 6 Jahre verlängert, obwohl nur das jüngste Kind noch nicht 10-jährig ist.» (vgl. Weisung AVIG ALE, B76, Stand 1.1.2024).

²⁷ Wenn die Geburt von zwei Kindern nur 16 Monate auseinander liegt, wird die anschliessende Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszahlung auf 16 Monate begrenzt (vgl. Weisung AVIG ALE, B68, Stand 1.1.2024).

Auf der Ebene der Nutzung verliert die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszeit an Bedeutung. Im Jahr 2010 verlängerten 1'616 Frauen und 111 Männer die Rahmenfrist wegen Kindererziehung. Im Jahr 2023 waren es nur noch 133 Frauen und 5 Männer, die dies taten, was 8,2% bzw. 4,5% des Bestandes von 2010 entspricht (siehe Abbildung 18). Der Rückgang der Leistungsempfänger betrifft alle Gründe für die Verlängerung der Rahmenfrist für die Beitragszahlung²⁸, ausser dem Grund einer laufenden Ausbildung (Bezug von Ausbildungszulagen).

Abbildung 18: Anzahl der Taggeldbezüger:innen mit Erziehungszeit als Verlängerungsgrund der Rahmenfrist für den Leistungsbezug (2010-2023)



Quelle: SECO 2024. Anzahl der Taggeldbezüger nach dem Verlängerungsgrund der Rahmenfrist für den Leistungsbezug (LRF) und Jahr (2010-2023). Auswertung im Auftrag von Travail.Suisse.

Auf die Frage nach einer Erklärung für diesen dramatischen Rückgang der Anzahl Bezügerinnen und Bezüger, die eine Verlängerung der Beitragsrahmenfrist erhalten haben, verweist das SECO auf eine Praxisänderung, die auf einer Rechtsprechung des Bundesgerichts aus dem Jahr 2014 beruht. Zuvor wurde die Verlängerung der Beitragsrahmenfrist offenbar versicherten Frauen gewährt, die sich während des Mutterschaftsurlaubs aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen hatten, was falsch ist, da der Mutterschaftsurlaub als Beitragszeit gilt. Die Rechtsprechung des Bundesgerichts und die entsprechende Praxis wurden in den Weisungen des SECO vom 1. Januar 2020 bestätigt.

Andere Erklärungen sind ebenfalls plausibel. Zunächst die Konjunktur: Es gibt weniger Arbeitssuchende (die Zahl der Arbeitssuchenden lag 2010 bei über 200'000, 2023 bei etwa 160'000) und es scheiden weniger Frauen vollständig aus der Erwerbstätigkeit aus.

²⁸ Neben der Erziehung von Kindern unter 10 Jahren gibt es noch folgende Gründe für eine Verlängerung der Rahmenfrist: Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit mit oder ohne Unterstützung durch die Arbeitslosenversicherung, Anmeldung innerhalb von 4 Jahren vor dem Referenzalter für die Pensionierung und bei Bezug von Ausbildungszulagen.

b) Arbeitsmarktliche Massnahmen AMM

Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) sind Leistungen der Arbeitslosenversicherung, die darauf abzielen, drohende Arbeitslosigkeit zu verhindern und existierende zu bekämpfen.

Diese Massnahmen haben zum Ziel, die rasche und langfristige Wiedereingliederung der Versicherten in den Arbeitsmarkt zu fördern. Sie sollen die Vermittlungsfähigkeit verbessern, die beruflichen Qualifikationen der Versicherten entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes stärken, das Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit vermindern wie auch den Versicherten erlauben, berufliche Erfahrungen zu sammeln.

Um den Bedürfnissen der Versicherten gerecht zu werden, sind die arbeitsmarktlichen Massnahmen verschieden ausgestaltet. Gesetzlich wird unterschieden zwischen Bildungsmassnahmen (z.B. Kurse), Beschäftigungsmassnahmen (z.B. Praktika), Einarbeitungszuschüssen und Ausbildungszuschüssen (Sechstes Kapitel AVIG).

Der Zugang zu diesen Massnahmen hängt von einer Reihe kumulativer Bedingungen ab, die in den Artikeln 8 bis 17 des AVIG²⁹ aufgeführt sind, welche die Anspruchsvoraussetzungen regeln. Im Allgemeinen ist es aufgrund des mehrmonatigen Prozesses, der zu einem erfolgreichen Wiedereinstieg führt, in der Regel illusorisch, von Wiedereinsteigenden bereits von Anfang an folgende Voraussetzungen zu verlangen:

1. Einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten haben (Art. 8b): Dies gilt nicht für Personen, die mehrere Jahre lang aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind.
2. Erfüllung oder Befreiung von der Beitragszeit (Art. 8e, der auf die Artikel 13 und 14 verweist): Ist für wiedereinsteigende Mütter von geringer Bedeutung.
3. Vermittlungsfähig sein und die Kontrollvorschriften erfüllen (Art. 8f und 8g): Wiedereinsteigende sind in der Regel vermittlungsfähig, aber es ist falsch, diese Anforderungen zu Beginn eines mehrmonatigen Prozesses zu stellen.

Das System ist schwer zu verstehen, so dass Wiedereinsteigende auf die Interpretation der Beraterinnen und Berater auf den RAV angewiesen sind.

Kritische Bewertung der von den RAV betriebenen Politik

Eine vom SECO in Auftrag gegebene Studie zur Gleichstellung von Frau und Mann im Bereich der AMM kommt im April 2022 zum Schluss, dass die Arbeitsmarktbehörden dem Thema Gleichstellung im Allgemeinen nicht viel Aufmerksamkeit schenken (Suri 2022). Der Studie zufolge gibt es kaum Strategien in diesem Bereich. Folglich kümmern sich diese Behörden auch nicht um die spezifischen Bedürfnisse von Frauen, wenn sie wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, wie es in dem Bericht heisst: «Unterschiedliche Bedürfnisse je nach Geschlecht werden mehrheitlich verneint.». Die Autorinnen und Autoren der Studie räumen zwar ein, dass sich «besondere Bedürfnisse der Stellensuchenden [...] Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem längeren (häufig familienbedingten) Erwerbsunterbruch [ergeben]», kommen aber dennoch zum Schluss, dass es keinen unmittelbaren Handlungsbedarf gebe. Stattdessen raten die Autorinnen und Autoren unter anderem zu einer aktiven Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen in den Arbeitsmarkt nach einer familienbedingten Unterbrechung der Berufstätigkeit.

Im Detail zeigt die Studie, dass...

- der Zugang zu AMM für Personen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben, nur in begrenztem Umfang möglich ist;
- die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, nicht für alle AMM in gleichem Masse vorhanden ist, was de facto Frauen benachteiligt, die zusätzlich Haus- und Familienarbeit leisten.

²⁹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1982/2184_2184_2184/de

Bereits vor rund zehn Jahren zeigte eine Studie des BFS mit Datenmaterial über zehn Jahre, dass sich Frauen beim Wiedereinstieg nicht an ein RAV wenden, weil sie wissen, dass sie dort keine Chance auf Unterstützung haben³⁰. Die Situation hat sich seitdem verschlechtert, wie zu Beginn des Kapitels erwähnt: Es gibt weniger arbeitslose Frauen im Sinne der ILO, die bei einem RAV gemeldet sind, als solche, die nicht gemeldet sind.

Die im Rahmen der Studie zur Beantwortung des Postulats Moret (Frey 2022) befragten Fachleute der Beratungsstellen sehen folgende Nachteile der RAV im Vergleich zu ihren eigenen Dienstleistungen:

- das Vorhandensein eines verpflichtenden und kontrollierenden Rahmens,
- keine spezifische Ausrichtung der Inhalte auf Personen, welche bereits länger nicht am Arbeitsmarkt teilnahmen
- die Schwierigkeit, auf die Wünsche hinsichtlich Neuorientierung des beruflichen Tätigkeitsfelds eingehen zu können.

Der Mechanismus, der es Personen ermöglicht, arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM) in Anspruch zu nehmen, ohne Arbeitslosenentschädigung zu beziehen, weist zahlreiche Schwachstellen auf, angefangen beim Ziel der AMM, «die rasche und langfristige Wiedereingliederung der Versicherten in den Arbeitsmarkt zu fördern». Die meisten Bemühungen konzentrieren sich auf die rasche Wiedereingliederung, und nur wenige RAV widmen der schwieriger zu messenden Nachhaltigkeit des Wiedereinstiegs die gleiche Aufmerksamkeit. Der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einem längeren Unterbruch, insbesondere wenn nur eine beschränkte berufliche/akademische Ausbildung oder Berufserfahrung vorhanden ist, braucht Zeit. Zudem wurde mit der AVIG-Revision 2011 die Bezugsdauer für Personen, die von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind (d.h. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen aufgegeben haben), von 400 auf 90 Tage deutlich reduziert.

Ein zweiter Schwachpunkt ist der grosse Interpretationsspielraum, der den RAV-Beraterinnen und -Beratern zugestanden wird. Neben den sehr restriktiven formalen Voraussetzungen, welche die Versicherten erfüllen müssen, sind die Abgrenzungskriterien so zahlreich, dass das SECO darauf verzichtet hat, eine abschliessende Liste zu erstellen. Die Beraterinnen und Berater müssen unter anderem beurteilen, ob die Situation den Einsatz von AMM erfordert. Ob jemand von AMM profitieren kann, ist somit eher Glück und Zufall. ProFamilia (2023) fasst die Situation für Wiedereinsteigerinnen, die sich bei einem RAV melden, so zusammen: «So könnte Sina durch das Zusammentreffen mit einer zuvorkommenden Beraterin Zugang zu kostenlosen Weiterbildungen erhalten, die es ihr ermöglichen, wieder eine Stelle zu finden». (siehe auch Kapitel 2.3 b)).

Eine zweite Schwäche ist der grosse Interpretationsspielraum, der den RAV-Beraterinnen und -Beratern zugestanden wird. Neben den sehr restriktiven formalen Voraussetzungen, die die Versicherten erfüllen müssen, sind die Abgrenzungskriterien so zahlreich, dass das SECO darauf verzichtet hat, eine abschliessende Liste zu erstellen³¹. Die Beraterinnen und Berater müssen unter anderem beurteilen, ob die Arbeitsmarktsituation die Gewährung von AMM erfordert. Ob man in den Genuss von AMM kommt, wenn es sie gibt, ist eher Glück und Zufall. So fasst ProFamilia (2023) die Situation für Wiedereinsteigende, die sich bei einem RAV anmelden, zusammen: «So könnte Sina, wenn sie auf eine entgegenkommende Beraterin trifft, Zugang zu kostenlosen Weiterbildungsmaßnahmen erhalten, die ihr helfen, wieder eine Arbeit zu finden.» (siehe auch Kapitel 3.3).

³⁰ Frauen und Erwerbslosigkeit: Anhaltende Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbslosenquote. BFS, 8.8.2012

³¹ Vgl. Weisung AVIG ALE, Stand 1.1.2024

c) Supported Employment

«Supported Employment» für 50 plus ist ein Pilotprojekt der Arbeitslosenversicherung zur Unterstützung älterer Arbeitnehmender, die kurz vor der Aussteuerung stehen. Es soll ihnen langfristig dabei helfen, eine Erwerbstätigkeit zu finden und zu behalten.³² Das Programm, das nur in 13 Kantonen übernommen wurde, weist einige Merkmale auf, die für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben interessant sind.

- Es richtet sich an über 50-Jährige, die kurz vor der Aussteuerung stehen: langfristige Begleitung – 6 Monate, um eine Erwerbstätigkeit zu finden und zu halten (falls nach 6 Monaten keine Anstellung erfolgt, wird das Programm abgebrochen). → So ist das Programm für Wiedereinsteigende ungeeignet.
- Längerfristige und intensivere Begleitung mit einem «Job Coach», der beschliesst, geeignete Kurse zu finanzieren (in RAV integriert oder auf Mandatsbasis). → Dies wäre bei Wiedereinsteigenden wünschenswert.
- Möglichkeit, Arbeitgeber, die Bewerberinnen und Bewerber anstellen und zusätzliche Investitionen in die Ausbildung am Arbeitsplatz tätigen müssen, zu entschädigen. → Diese Möglichkeit ist sehr interessant, um die Menschen wieder in die Praxis zu integrieren, z. B. in Form von Praktika.

d) Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030 (öAV)

Die Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung³³ hat die Ausgleichsstelle der ALV (SECO-TC) beauftragt, in enger Zusammenarbeit mit den Kantonen und den Sozialpartnern eine Strategie für die öffentliche Arbeitsvermittlung auszuarbeiten. Es handelt sich dabei um die «öAV 2030» vom 14. November 2023.

Die Strategie will unter anderem die persönliche Beratung von Arbeitssuchenden (Wirkungsfeld B), zu denen auch Wiedereinsteigende gehören, individualisieren und professionalisieren. Dies ist ein sehr gutes Signal. Die Strategie umfasst 12 strategische Ziele, von denen sich mindestens sieben direkt auf die Problematik des Wiedereinstiegs nach einer längeren Laufbahnunterbrechung beziehen (siehe Tabelle 2). Wiedereinsteigende werden nicht explizit erwähnt. Hingegen werden «Stellensuchende ohne Taggeldbezug der Arbeitslosenversicherung» erwähnt. Darunter befinden sich sicherlich auch Wiedereinsteigende. Die öAV-Strategie 2030 rechtfertigt eine Änderung des Arbeitslosengesetzes, insbesondere um die Kriterien für den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen AMM flexibler zu gestalten.

³² <https://www.arbeit.swiss/secoalv/de/home/menue/stellensuchende/arbeitslos-was-tun-/arbeitsmarktliche-massnahmen/supported-employment.html>

³³ Die Aufsichtskommission besteht im Wesentlichen aus Sozialpartnern, Kantonen und Bundesangestellten.

Tabelle 2: Strategische Ziele der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) 2030 im Hinblick auf den Wiedereinstieg

Strategische Ziele der öAV (Auswahl)	Bezug zur Thematik des Wiedereinstiegs
A1 Arbeitsmarktnahe Vermittlungsdienstleistungen und arbeitsmarktliche Massnahmen gezielt weiterentwickeln	<i>Die Zusammenarbeit der RAV mit den Arbeitgebern ist sehr wichtig, insbesondere wenn es darum geht, Praktika am Ende des Wiederbeschäftigungsprozesses anzubieten (siehe «Bedürfnisse der Wiedereinsteigenden» in Kapitel 3.4).</i>
A2 Möglichkeiten für Ausbildungen, Weiterbildungen und berufliche Umorientierungen von Stellensuchenden mit arbeitsmarktlich indiziertem Qualifikationsbedarf markant verbessern	<i>Für einen Teil der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ist sicherlich eine Umschulung notwendig, für alle aber eine Weiterbildung, die während der Zeit des Rückzugs vom Arbeitsmarkt oft fehlt. Die Entwicklung von Pilotprojekten – im Rahmen der AMM wie Ausbildungszuschüsse, Weiterbildungs- oder Umschulungsmassnahmen – ist eine gute Möglichkeit, konkrete Erfahrungen zu sammeln, bevor das System den Bedürfnissen angepasst wird.</i>
A4 Arbeitgeberkontakte und Arbeitsmarktkenntnisse der öffentlichen Arbeitsvermittlung ausbauen	<i>Die Zusammenarbeit der RAV mit den Arbeitgebern ist sehr wichtig, insbesondere wenn es um die Vermittlung von Praktika am Ende des Wiedereinstiegsprozesses geht (siehe «Bedürfnisse der Wiedereinsteigenden» in Kapitel 3.4).</i>
B1 Professionelle Beratung von Stellensuchenden stärker ins Zentrum der Leistungen stellen	<i>Die Rolle der Beraterinnen und Berater muss gestärkt werden, um dem Bedarf an Begleitung der Wiedereinsteigenden gerecht zu werden. Der Einsatz von digitalen Hilfsmitteln soll die für die Begleitung notwendige Zeit freisetzen.</i>
B2 Ausmass und Fokus der Beratung stärker am Bedarf der Stellensuchenden ausrichten	<i>Die Beratungsleistungen sind auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden zugeschnitten und richten sich explizit auch an Personen, die keine Arbeitslosenunterstützung beziehen, wozu auch Wiedereinsteigende gehören.</i>
B3 Individualisierung und Eigenverantwortung bei der Nutzung von arbeitsmarktlichen Massnahmen fördern	<i>Es besteht der Wille, die AMM für Stellensuchende, die keine Arbeitslosenentschädigung beziehen, zu optimieren, wozu auch Wiedereinsteigende nach einer längeren Berufspause gehören. Dabei wird auf externe Angebote zurückgegriffen und auf Vorschläge der Stellensuchenden zurückgegriffen.</i>
B4 Mitarbeitende vermehrt entlang geeigneter Tätigkeits- und Kompetenzprofile rekrutieren und mit schweizweit einheitlichen Basis und Weiterbildungen weiterentwickeln	<i>Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den RAV sollen sich weiterbilden und spezialisieren, um den aktuellen Anforderungen gerecht zu werden. Dies ist angesichts des Wegfalls der Leistungen der Frauenberatungsstellen, die in den BSLB nicht ersetzt wurden, sehr zu begrüssen.</i>

Quelle: Strategie öAV 2030. Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung.

Fazit

- Die Rolle der RAV ist zu hinterfragen, da erwerbslose Frauen (im Sinne der ILO) die Leistungen der RAV nicht in Anspruch nehmen, wenn sie nach einer längeren Unterbrechung ihrer beruflichen Laufbahn eine Stelle suchen. Dieser Trend hat sich im Laufe der Jahre verstärkt und betrifft nun auch Männer.
- Frauen sind daher häufiger ohne die Hilfe eines RAV und ohne Arbeitslosengeld zu beziehen auf Stellensuche.
- Die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden erfüllt häufig nicht alle Anspruchsvoraussetzungen des AVIG und erhält deshalb keine Arbeitslosenentschädigung
- Die Zielgruppe der Wiedereinsteigenden hat dadurch auch kaum Zugang zu den AMM.
- Das im Arbeitslosenversicherungsgesetz vorgesehene Instrument (Verlängerung der Rahmenfrist der Beitragszeit und für den Leistungsbezug aus erzieherischen Gründen) ist zu restriktiv. Es wird immer seltener genutzt.
- Die AMM sind nach ihrer derzeitigen Definition nicht geeignet, um den Wiedereinstieg zu fördern.
- Der Zugang zu AMM ist äusserst schwierig, sowohl aus formeller Sicht (Zugangsvoraussetzungen) als auch aus informeller Sicht (grosser Ermessensspielraum der RAV-Beraterinnen und -Berater).
- Das Programm «Supported Employment» weist einige interessante Merkmale auf, die in ein neues spezifisches Programm für den Wiedereinstieg aufgenommen werden könnten (Job Coach, Entschädigung von Arbeitgebern, die Wiedereinsteigenden beschäftigen).
- Mehr als die Hälfte der Ziele der Strategie der öffentlichen Arbeitsverwaltung 2030 betreffen arbeitssuchende Personen, die keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, also Wiedereinsteigende. Dies ist eine Referenz, auf deren Grundlage neue Projekte entwickelt werden können und die eine Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes rechtfertigt (insbesondere Lockerung der Zugangskriterien zu AMM).

5.4 Unabhängige Organisationen

Neben der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen bestehen auch private Beratungsangebote. Die Kosten dieser Angebote sind jedoch meist vergleichsweise hoch, sodass sich diese nicht alle interessierten Frauen leisten können. In einigen Kantonen gibt es Angebote, welche sich jeweils spezifisch an ein Geschlecht richten. So etwa gibt es in den Kantonen Aargau und Luzern jeweils einen spezifischen Kurs für Frauen und einen für Männer. Weitere vier Kantone kennen geschlechterspezifische arbeitsmarktliche Massnahmen³⁴, welche nur Frauen offenstehen.

Fazit

- Das Angebot von unabhängigen Organisationen ist sehr beschränkt. Es ist wie ein Flickenteppich aus lokalen Lösungen, mit grossen Unterschieden und konzentriert sich vor allem in den Städten.
- Das Angebot, das sich an spezifische Zielgruppen richtet, ist noch kleiner.

³⁴ Beispielsweise AMIE Zürich – Berufseinstieg für junge Mütter, Women Back to Business, Migrantinnen in Netzwerken der Arbeitswelt, professionnELLE: Laufbahnberatung für Frauen, ReturnersWork. Es handelt sich hierbei nicht um eine abschliessende Liste. Ausser dem Angebot professionnELLE richten sich alle Angebote an bestimmte Gruppen von Frauen, wie beispielsweise junge Mütter oder migrantische Frauen (Stiftung Pacte, Stiftung Integration für alle (IPT), Schweizerische Akademie zur Bewertung von Erfahrungen und Kompetenzen).

5.5 Beratung durch die Sozialhilfe

Personen in grossen finanziellen Schwierigkeiten können Sozialhilfe erhalten, für die die Kantone zuständig sind. Die Sozialhilfe kommt nur dann zum Zug, wenn die Person nicht in der Lage ist, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten und alle anderen verfügbaren Hilfequellen ausgeschöpft sind, nicht ausreichen oder nicht rechtzeitig gewährt werden (Subsidiaritätsprinzip). Dies ist zweifellos bei einem Teil der Wiedereinsteigenden der Fall, jedoch nicht bei allen.

Neben der materiellen Hilfe zielt die persönliche Hilfe, auch soziale Unterstützung genannt, darauf ab, Menschen in belastenden Lebenssituationen zu stabilisieren und ihre Handlungsfähigkeit durch individuell abgestimmte Massnahmen zu entwickeln. Sie umfasst eine auf die individuelle Situation zugeschnittene Beratung und Begleitung³⁵. Damit ist die Sozialhilfe ein nicht zu unterschätzender Ansatzpunkt, wenn es darum geht, die sozial schwächsten Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu erreichen.

Laut Bonoli (2013) war die Betreuung von arbeitslosen Sozialhilfeempfängerinnen und -empfängern vor zehn Jahren wenig bis gar nicht auf den beruflichen Wiedereinstieg ausgerichtet. Nur eine kleine Minderheit der arbeitslosen Erwachsenen hatte Zugang zu Massnahmen im Rahmen der Sozialhilfe (8-15%), und diese waren häufig wenig beschäftigungsorientiert. Die Autoren bedauern, dass Sozialhilfeempfänger keinen Zugang zu einer erfolgversprechenden Betreuung hatten, um sie wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Sie stellten fest, dass Sozialhilfeempfänger, sofern sie keine Arbeitslosenentschädigung bezogen, keine Einarbeitungszuschüsse (EAZ) nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz erhalten konnten, da diese EAZ nicht als unter Artikel 59d AVIG fallend betrachtet wurden (Artikel, der Personen, die kein Arbeitslosentaggeld beziehen, den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen AMM ermöglicht).

Eine Frage der Kompetenzen

Als Erklärung für die schlechte Bewertung der Beratung zur beruflichen Wiedereingliederung im Rahmen der Sozialhilfe wurde in der Studie darauf hingewiesen, dass die Sozialdienstmitarbeitenden für die soziale Betreuung und nicht für die Probleme des Arbeitsmarktes und der beruflichen Wiedereingliederung ausgebildet wurden. Aus dem Projekt Expérience ReProf können wir hinzufügen, dass auch spezifische Qualifikationen im Bereich der Geschlechtergleichstellung erforderlich wären.

Zehn Jahre später, so Bonoli (2023), sind die Kompetenzen, die notwendig sind, um arbeitslose Menschen beim Wiedereinstieg zu unterstützen, im Allgemeinen vorhanden. Sie sind aber nicht überall gleichermaßen vorhanden, da jedes System seine eigenen spezialisierten Kompetenzen entwickelt hat³⁶. Um dieses Problem der Kompetenzverteilung zu lösen, hat unser Land den Weg der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) entwickelt, eine Art öffentlich-öffentlicher Partnerschaft, die weitgehend auf dem Willen der verschiedenen beteiligten Akteure zur Zusammenarbeit beruht. Die IIZ beginnt in der Regel mit einer gemeinsamen Beurteilung der Situation der arbeitslosen Person. Darauf folgt eine Vereinbarung zwischen den Institutionen über eine Betreuung, die die Erbringung von Dienstleistungen durch mehrere Institutionen umfassen kann.

Zwei Wermutstropfen trüben diesen Mechanismus:

- Betroffen sind nur diejenigen, die durch andere Programme gefördert werden. Die Mehrheit der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger ist davon nicht betroffen.
- innerhalb eines Mehrebenenstaates wie dem unseren (Bund, Kantone, Gemeinden) besteht ein grosses Risiko, dass sich ein «institutioneller Moral Hazard» entwickelt, d.h. Fehlanreize, eine betroffene Person

³⁵ Definitionen von der Webseite guidesocial.ch.

³⁶ Die RAV haben Kompetenzen in Bezug auf die Unterstützung bei der Arbeitssuche und auf qualifizierte Ausbildungen entwickelt, die von den Arbeitgebern einer Branche oder Region anerkannt werden. Die Invalidenversicherung hat Kompetenzen im Bereich der Medizin oder der Gesundheit am Arbeitsplatz entwickelt. Betreuungsmöglichkeiten für Eltern, die eine Betreuung benötigen, werden vom Sozialdienst der Gemeinde oder der Region angeboten.

an eine andere Stelle zu verweisen, um sie loszuwerden. Genau das hatten wir 2013 mit Expérience Re-Prof festgestellt: Die RAV leiteten Rückkehrwillige an die Frauenberatungsstellen weiter, damit die langen und komplexen Fälle ihre Leistungen nicht belasteten.

Fazit

- Die Kompetenzen der Personen, die den Wiedereinstieg begleiten, sind von entscheidender Bedeutung und müssen multidisziplinär sein. Dies ist eine Hürde, die durch spezifische Weiterbildungen leicht überwunden werden kann und einem der Ziele der öAV 2030 entspricht (siehe Kapitel 4.3).
- Wie beim «Supported Employment»-Programm der RAV umfasst die Sozialhilfe eine interessante persönliche Hilfe oder Begleitung für Wiedereinsteigende.
- Das bestehende Modell der interinstitutionellen Zusammenarbeit IIZ setzt Fehlanreize, schwierige Fälle an andere Institutionen weiterzuleiten. Es muss verbessert werden: Ein einheitliches Vorgehen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg und die möglichen Leistungen müssen allen beteiligten Institutionen bekannt sein und den Wiedereinsteigenden zur Verfügung stehen.

5.6 Berufliche Aus- und Weiterbildung

a) Berufsbildungsgesetz

Die Berufsbildung verfügt über eine gesetzliche Grundlage, das Berufsbildungsgesetz BBG, das in den Artikeln 32 und 55 Bundesbeiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse vorsieht. Eine nicht abschliessende Aufzählung von Massnahmen findet sich in Art. 55 Abs. 1. Die fett gedruckten Elemente betreffen direkt oder indirekt die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger.

In Artikel 32, Absatz 2b BBG sind Massnahmen des Bundes für die berufsorientierte Weiterbildung vorgesehen. Er unterstützt insbesondere Angebote, die darauf abzielen:

- a. **Personen bei Strukturveränderungen in der Berufswelt den Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen**
- b. **Personen, die ihre Berufstätigkeit vorübergehend eingeschränkt oder aufgegeben haben, den Wiedereinstieg zu ermöglichen**

BBG, Art. 55, Abs. 1: Beiträge für besondere Leistungen im öffentlichen Interesse

- a. **Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann** sowie der Bildung und berufsorientierten Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen (Art. 3 Bst. c);
- b. Information und Dokumentation (Art. 5 Bst. a);
- c. die Erstellung von Lehrmitteln für sprachliche Minderheiten (Art. 5 Bst. b);
- d. Massnahmen zur Verbesserung der Verständigung und des Austausches zwischen den Sprachgemeinschaften (Art. 6);
- e. Massnahmen zu Gunsten benachteiligter Regionen und Gruppen (Art. 7);
- f. Massnahmen zur Integration Jugendlicher mit schulischen, sozialen oder sprachlichen Schwierigkeiten in die Berufsbildung (Art. 7);
- g. **Massnahmen zur Förderung des Verbleibs im Beruf und des Wiedereinstiegs (Art. 32 Abs. 2);**
- h. Massnahmen zur Förderung der Koordination, der Transparenz und der Qualität des Weiterbildungsangebotes (Art. 32 Abs. 3);

- i. Förderung anderer Qualifikationsverfahren (Art. 35).
- j. Massnahmen, die der Sicherung und Erweiterung des Lehrstellenangebotes (Art. 1, Abs. 1).

Artikel 32 legt fest, wer was finanziert: Die Massnahmen obliegen dem Bund und den Kantonen. Der Bund kann Massnahmen direkt bei Organisationen finanzieren, die Projekte durchführen. Die Mittel werden dann vom SBFI auf Grundlage einer Prüfung der Finanzierungsanträge durch die Eidgenössische Berufsbildungskommission EBBK vergeben. Diese setzt sich aus Mitgliedern zusammen, die den Bund, die Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt vertreten³⁷. In diesem Rahmen hatte Travail.Suisse einen finanziellen Beitrag für die Durchführung ihrer Studie Expérience ReProf (Travail.Suisse 2013)³⁸ erhalten.

Die finanzielle Beteiligung nach Artikel 55 wird direkt an die Kantone überwiesen, und zwar auf der Grundlage einer Berechnung, die die jährliche Anzahl Lernender berücksichtigt (Art. 52, Abs. 1), d.h. der Restbetrag («der Rest seiner Beteiligung»), nachdem die Pauschale für ihr Angebot im Bereich der Berufsbildung (in Artikel 53, Abs. 2 aufgelistete Aufgaben) überwiesen wurde. Der Bund kann auch Gelder an Dritte auszahlen, wenn es um die Finanzierung von Leistungen im öffentlichen Interesse geht (Art. 52, Abs. 3, Bst. b). In der Regel sind es die Kantone, die selbst Kurse anbieten oder Kurse, die von externen Organisationen durchgeführt werden, finanziell unterstützen.

Massnahmen zur Förderung des Verbleibs im Beruf und des Wiedereinstiegs (Art. 55 Abs. 1 Buchst. g)

Travail.Suisse hatte 2013 darauf hingewiesen, dass dieser Förderartikel 55 in vielen Kantonen auf taube Ohren stosse, und gefordert, das SBFI solle die Kantone auffordern, mehr zielgruppengerechte Bildungsangebote zur Verfügung zu stellen.

Zehn Jahre später zeigen die Daten, die das SBFI auf Anfrage von Travail.Suisse zur Verfügung gestellt hat, dass die Beiträge des Bundes an Projekte der Kantone im Rahmen dieses Artikels 55 g in den letzten fünf Jahren kontinuierlich gestiegen sind: von 8'400 Franken im Jahr 2019 auf 1'350'000 Franken im Jahr 2022. Sie bleiben unter allen in Artikel 55 vorgesehenen Massnahmen in der Minderheit, wobei der Löwenanteil auf Informations- und Dokumentationsmassnahmen entfällt. Diese Zahlen sind jedoch schwierig zu interpretieren: Das SBFI weist nämlich darauf hin, dass diese Summen Projekte abdecken können, die die Förderbedingungen von Artikel 55 Absatz 1 BBG erfüllen, aber auf der Grundlage von Artikel 54 BBG unterstützt wurden, da sie zur Entwicklung der Berufsbildung beitragen.³⁹

Zudem sind in diesen Beträgen auch die Zahlungen in den Bereichen «Grundkompetenzen am Arbeitsplatz» sowie das Projekt «viamia» (Beratungs- und Orientierungsangebote) enthalten. Zieht man diese beiden Elemente ab, die sich nicht direkt an Wiedereinsteigende richten, werden die Projekte erfasst, die ausschliesslich dem Element «Reintegration» zuzuordnen sind und im Rahmen der vom Bundesrat beschlossenen Förderung von kantonalen Programmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (ab 2019) durchgeführt werden. Diese Projekte machen bis zu 36% aller nach Artikel 55 Absatz 1 Buchstabe g unterstützten Projekte aus (im Jahr 2020). Im Jahr 2022 machen sie 17,9% der in diesem Jahr bewilligten Beträge aus.

Gemäss den erhaltenen Angaben wird ein Kanton nur dann als Projektträger aufgeführt, wenn er selbst den Förderantrag gestellt hat und der Empfänger der Finanzhilfe ist. Ist der Kanton jedoch als Partner an einem Projekt beteiligt, erscheint der eigentliche Beitragsempfänger als Trägerschaft. Eine aussagekräftige Aufschlüsselung nach Kantonen ist daher kaum möglich.

³⁷ Die Organisationen der Arbeitswelt oder OdA sind die Sozialpartner, Berufsverbände und andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung. Dies wird in Artikel 1, Absatz 1 des BBG definiert.

³⁸ Es ist nicht einfach, in diesem Rahmen finanzielle Unterstützung zu erhalten, weil das Subsidiaritätsprinzip in Artikel 55 Absatz 2 zum Ausdruck kommt: «Subventionen für Leistungen im öffentlichen Interesse werden nur für langfristige Leistungen gewährt, die ohne Subventionen nicht erbracht werden könnten.»

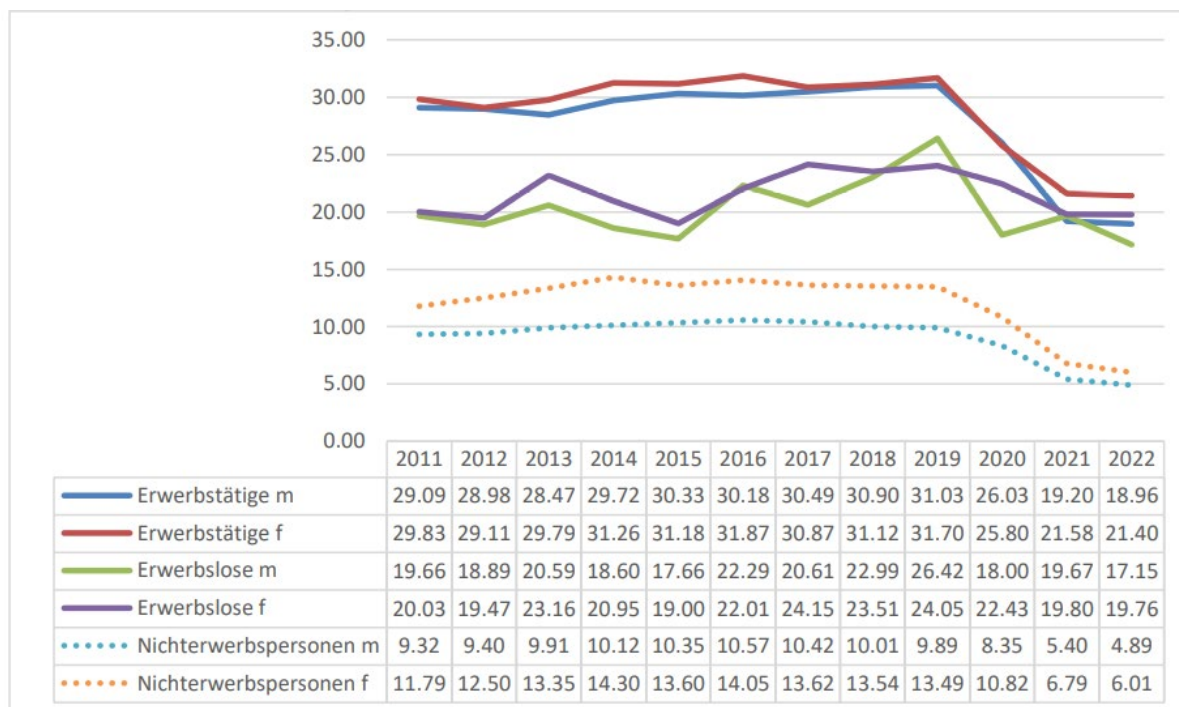
³⁹ Artikel 54 BBG sieht Zuschüsse für Projekte zur Entwicklung der Berufsbildung und zur Qualitätsentwicklung vor.

b) Weiterbildungsgesetz WeBiG

Das WeBiG ist 2017 in Kraft getreten. Es handelt sich um ein Rahmengesetz, das die Grundsätze für die Weiterbildung festlegt, Finanzhilfen für in der Weiterbildung tätige Organisationen vorsieht und den Kantonen Beiträge für Aktivitäten zur Entwicklung von Grundkompetenzen zuteilt.

Auch das Weiterbildungsgesetz WeBiG fördert in Artikel 8 «Verbesserung der Chancengleichheit» den beruflichen Wiedereinstieg. Diese Förderung ist Sache des Bundes und der Kantone. Finanzhilfen des Bundes werden nach einem strengen Kriterienkatalog (Art. 10 Abs. 1) gewährt, zu dem auch das öffentliche Interesse gehört. Ein Mechanismus zur finanziellen Unterstützung der Kantone für spezifische Angebote ist vorgesehen, jedoch nur für «die Förderung des Erwerbs und des Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener». (Art. 16, Abs. 1). Innerhalb der Gesamtbevölkerung (siehe Abbildung 19) nehmen Erwerbstätige am häufigsten an Weiterbildungsmaßnahmen teil (durchschnittlich 30%, ohne Pandemie), gefolgt von Erwerbslosen gemäss ILO (durchschnittlich 22%, Tendenz steigend) und Nichterwerbstätigen (durchschnittlich 12%).

Abbildung 19: Teilnahme an Weiterbildung (letzte 4 Wochen) nach Arbeitsmarktstatus



Quelle: SBFI, Indikatoren für das im Bundesgesetz über die Weiterbildung vorgesehene Monitoring, Juli 2022 (auf der Grundlage der Zahlen des BFS, SAKE 2021)

Diese geringe Beteiligung der Nichterwerbstätigen findet sich auch bei den am wenigsten qualifizierten Personen, die keine obligatorische Weiterbildung absolviert haben. Die am wenigsten qualifizierten Nichterwerbstätigen nehmen im Durchschnitt nur zu 4% an Weiterbildungsmaßnahmen teil (ohne Pandemie). Arbeitslose nach der ILO-Definition nehmen mit durchschnittlich 13% am häufigsten teil, gefolgt von den Erwerbstätigen (durchschnittlich 10% mit steigender Tendenz, ohne Pandemie).

c) Bildungsgutscheine

Das Thema Bildungsgutscheine war Gegenstand von Studien, Tests und zahlreichen politischen Interventionen. Es ist ein interessantes Instrument, das in die Überlegungen zum Wiedereinstieg einbezogen werden sollte. Laut Haberzeth und Sgier (2021) wird ein Bildungsgutschein wie folgt definiert: «(...) Der Bildungsgutschein ist ein Finanzierungsinstrument, bei dem Bildungsinteressierte vom Staat (oder einer anderen Förderorganisation) einen Gutschein erhalten, mit dem sie eine Weiterbildung (teilweise) finanzieren können, die von einem Anbieter ihrer Wahl angeboten wird und in der Regel anerkannt oder akkreditiert ist. Der Gutschein verkörpert ein Recht auf Bildung sowie den Umfang, in dem die Weiterbildung (vom Staat) finanziert wird.»

Bis heute unterscheiden sich die Programme, die darauf zurückgreifen, stark voneinander, weil es sich um ein sehr flexibles Instrument handelt, das leicht an verschiedene Ziele angepasst werden kann. Für Personen, die nur schwer Zugang zur Weiterbildung finden, wie es bei Personen der Fall ist, die sich mehrere Jahre aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen haben, halten Haberzeth und Sgier eine langfristige Unterstützung für notwendig. Um wirksam zu sein, muss der Bildungsgutschein eine gesetzliche Grundlage und eine zeitlich unbegrenzte Unterstützung haben, wie es im Kanton Genf der Fall ist. Bildungsgutscheine müssen von anderen, ergänzenden Massnahmen zum Abbau von Hindernissen für die Weiterbildung begleitet werden, sowie von der Schaffung zuverlässiger Angebots- und Beratungsstrukturen.

Fazit

- Die gesetzlichen Bestimmungen zur Ausbildung sind zwar vorhanden, werden aber von den Kantonen für Wiedereinsteigende kaum genutzt (Art. 55 Abs. 1 Bst. g).
- Nur mit einem starken politischen Willen der Regierung kann ein sektorspezifisches Programm entwickelt werden. Wie der Bundesrat 2019 beschlossen hat, sind kantonale Programme zum Wiedereinstieg in der Pflege im Entstehen. Diese fallen unter Artikel 55 Absatz 1.
- Die Daten zu den Massnahmen der Kantone nach Artikel 54 und 55 sind aufgrund einer unklaren Methodik schwer zu interpretieren. Sie müssen verbessert werden.
- Das Weiterbildungsgesetz erwähnt nur den Erhalt von Grundkompetenzen bei Erwachsenen. Es betrifft letztlich nur sehr wenige nichterwerbstätige Wiedereinsteigende.
- Nichterwerbstätige Personen nehmen nur halb so häufig an Weiterbildungsmassnahmen teil wie Arbeitslose und dreimal weniger häufig als Erwerbstätige.
- Zur Deckung der indirekten Kosten des Wiedereinstiegs haben sich in einigen Kantonen Bildungsgutscheine bewährt. Wenn sie zum Einsatz kommen, müssen sie mit einem Bündel von flankierenden Massnahmen, einschliesslich einer längerfristigen Unterstützung (mit gesetzlicher Grundlage und unbefristeter Dauer), kombiniert werden.
- Der Aufbau von verlässlichen Angebots- und Beratungsstrukturen ist notwendig, um den Wiedereinstieg zu ermöglichen. Das bis Ende 2018 bestehende Angebot der Frauenberatungsstellen soll wieder aufgebaut werden.

6 Forderungen

Travail.Suisse fordert, dass die Thematik des Wiedereinstiegs von den Behörden berücksichtigt wird und dass Wiedereinsteigende fachkundige und professionelle Beratung und Begleitung sowie finanzielle Unterstützung erhalten. Das Angebot kann regional ausgerichtet sein, um den spezifischen Gegebenheiten Rechnung zu tragen.

Es geht nicht nur darum, dass Wiedereinsteigende wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden, vielmehr muss der Wiedereinstieg den Qualifikationen und Erfahrungen der Betroffenen entsprechen. Die Qualität des Wiedereinstiegs muss langfristig gewährleistet sein.

Die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach mehrjähriger Abwesenheit erfordert eine professionelle und qualitativ hochwertige Begleitung. Es müssen mehrere Anlaufstellen zur Verfügung stehen, und innerhalb jeder Anlaufstelle müssen die Bewerberinnen und Bewerber die richtigen Informationen oder die richtige Weiterweisung erhalten, unabhängig davon, wohin sie sich wenden.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten. Unabhängig davon, welcher Weg gewählt wird, insbesondere in Bezug auf die finanzielle Unterstützung zur Deckung der direkten und indirekten Kosten des gesamten Wiedereinstiegsprozesses, ist es wichtig, sich vor Augen zu halten, dass unerwartete finanzielle Folgen nach der Rückkehr eines der beiden Ehepartner ins Erwerbsleben auftreten können. Diese können bei der Entscheidung eines Ehepartners, sich aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen, eine Rolle spielen. Dazu gehören Schwelleneffekte, wenn gezielte staatliche Subventionen wegfallen (Krankenkassenprämien, Beiträge an die Kosten der familienergänzenden Kinderbetreuung, usw.), sowie die Progression der Besteuerung des Ehepaares allein durch die Addition der Einkommen (höherer Steuersatz oder «kalte Progression»).

Um die Herausforderung des Wiedereinstiegs zu meistern, stellt Travail.Suisse folgende Forderungen:

6.1 Nationale Strategie zur Erreichung der Betroffenen

Wiedereinsteigende sind keine homogene Gruppe und befinden sich oft ausserhalb etablierter Netzwerke und Strukturen. Die grösste Herausforderung besteht darin, die Betroffenen zu erreichen, wie die Zwischenevaluation des Projekts *viamia* (Walker 2022) gezeigt hat.

Um einen direkten Zugang zu (potenziell) Betroffenen herzustellen, kann mit Mütter- und Väterberatungsstellen zusammengearbeitet werden, aber es wäre auch denkbar, die Zielgruppe über Geburtsvorbereitungskurse, Elternvereinigungen usw. zu erreichen. Um alle (potenziellen) Wiedereinsteigenden – und nicht nur die gut ausgebildeten – zu erreichen, ist es angezeigt, alle möglichen Kanäle zu nutzen, die Kontaktpunkte zu vervielfachen und kreativ zu sein. Zum Beispiel:

- Anschreiben der Gemeinden an frischgebackene Eltern (d.h. Zusammenarbeit mit Geburtskliniken, Geburtshäusern, Hebammen, Gynäkologinnen und Gynäkologen, Vereinen, usw.)
- Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Vereinen (Mütter- und Väterberatung, Stillberatungen)
- Information der Eltern über Kindertagesstätten und Schulen;
- Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern (Gewerkschaften, Arbeitnehmerverbände, Branchenverbände usw.);
- Vernetzung der Beratung bei Sozialdiensten, Gemeinden, RAVs usw. (siehe Forderung 6 «Supported Re-Entry»)

6.2 Finanzierung der direkten und indirekten Kosten des Wiedereinstiegs

Die Frage der Finanzierung der Kosten ist die zweite Herausforderung, die es zu bewältigen gilt. Die Motion Maret 23.3699 «Verstärkte Unterstützung für Weiterbildungen und berufliche Umschulungen, um die Rückkehr in die Arbeitswelt zu erleichtern» beleuchtet das Problem. Die Ständerätin stützt sich auf eine vom Bundesamt für Sozialversicherungen BSV in Auftrag gegebene Studie (Mey et alii 2022), aus der hervorgeht, dass die finanziellen Bedürfnisse im Vordergrund stehen, wenn es um den Wiedereinstieg von Personen mit geringem Einkommen geht. Das Bedürfnis nach Weiterbildung ist immer mit dem Druck verbunden, gleichzeitig den Lebensunterhalt bestreiten zu müssen.

Es geht also darum, den Finanzierungsbedarf für die direkten Kosten (Kurse, Material, Einschreibegebühren usw.), aber auch für die indirekten Kosten (Lebenshaltungskosten, Kosten für die Kinderbetreuung während der Weiterbildung usw.) zu decken. Für erstere könnten Bildungsgutscheine in Betracht gezogen werden, wie sie Travail.Suisse bereits vor zehn Jahren gefordert hat (Travail.Suisse 2013)⁴⁰. Für letztere müssen direkte Hilfen bereitgestellt werden (Harmonisierung der kantonalen Stipendien, spezifische Zulagen über einen Pilotversuch in der Arbeitslosenversicherung wie z.B. «Support ReEntry», siehe Forderung 6).

6.3 Verlängerung der Rahmenfristen im Arbeitslosenversicherungsgesetz

Durch die Verlängerung der Rahmenfristen der Beitragszeit und des Leistungsbezugs können mehr Wiedereinsteigende Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen und an arbeitsmarktlichen Massnahmen teilnehmen.

Die RAV können zudem Personen, die keinen Anspruch auf Taggelder haben, den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen nach Art. 59d AVIG gewähren. Die meisten RAV gestatten die Teilnahme an Bildungsmassnahmen. Dieser Ausnahmeartikel gilt für Personen, die wieder eine Arbeit aufnehmen. Die derzeitigen Kriterien verhindern den Zugang zu bestehenden Massnahmen (einschliesslich 59d AVIG).

6.4 Einfacherer Zugang zu Taggeldern und AMM

Die Kriterien für den Zugang zu Taggeldern und AMM müssen flexibler gestaltet werden, damit auch Nichtleistungsberechtigte Zugang zu AMM erhalten. Der kumulative Charakter der Zugangsvoraussetzungen stellt ein grosses Hindernis dar, da es unmöglich ist, alle Kriterien zu erfüllen, wenn man mehr als fünf Jahre lang nicht gearbeitet hat. Dieser kumulative Charakter muss gelockert werden.

In der Liste der kumulativen Kriterien des AVIG (siehe Kapitel 5.3 a) können die folgenden AVIG-Kriterien nicht auf Wiedereinsteigende angewendet werden:

- (Teilweise) Erwerbslosigkeit
- Erfüllung oder Befreiung von der Beitragszeit
- Erfüllung der Kontrollvorschriften

6.5 Ziele der AMM neu definieren

Die Definition der AMM selbst muss überarbeitet werden, da sie die Notwendigkeit einer schnellen Eingliederung erwähnt. Schnelligkeit ist jedoch unvereinbar mit einem erfolgreichen Wiedereinstieg nach einem mehrjährigen Berufsunterbruch. Wiedereinsteigende benötigen eine langfristige Begleitung, spezielle Massnahmen und finanzielle Unterstützung. Es ist illusorisch, eine erfolgreiche Rückkehr ins Erwerbsleben innerhalb weniger Wochen zu erreichen.

⁴⁰ Empfehlung 13: «Die Kantone führen Bildungsgutscheine für Wiedereinsteigende ein.»

6.6 Lancierung eines neues Pilotprogramms «Supported Re-Entry»

Wie in der Motion Maret 23.3699 gefordert, soll auf Ebene der RAV ein neues Pilotprogramm für Wiedereinsteigende nach dem Vorbild des Angebots für über 50-jährige Erwerbslose («Supported Employment», vgl. Kapitel 5.3 b) lanciert werden. Das Programm, das sich an Personen richtet, die keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, muss im Mittelpunkt des neuen Angebots stehen, ebenso wie eine bessere Finanzierung der Massnahmen. Wie wir gesehen haben, ist der Finanzbedarf das grösste Hindernis für die Bereitschaft, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Darüber hinaus benötigen Personen mit sehr tiefen Einkommen besondere Betreuungsmassnahmen. Die Motion Maret wurde vom Ständerat angenommen, aber von der Kommission für Bildung und Kultur WBK-N abgelehnt, die ein eigenes Postulat eingereicht hat, um zu prüfen, wie Wiedereinsteigende finanziell unterstützt werden können. Das Geschäft ist im Ständerat hängig (Stand Februar 2024).

Aus Sicht von Travail.Suisse sollte der Bund ein spezifisches nationales Programm «Supported Re-Entry» lancieren, ähnlich dem Programm «Supported Employment» (langfristige Unterstützung während 18 Monaten, um eine Stelle zu finden und zu behalten). Das Programm soll sich an Personen richten, die nach mehrjähriger Abwesenheit wieder eine Arbeit aufnehmen wollen. Es sollte breit gefächert sein, alle spezifischen Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden abdecken und ein mehrmonatiges Coaching beinhalten. Wiedereinsteigende sollten wie alle anderen neu arbeitslos gewordenen Personen behandelt werden. Eine Teilnahme soll auch für Personen möglich sein, die keine Leistungen beziehen.

Ein solches neues Pilotprojekt «Supported Re-Entry» steht auch im Einklang mit der neuen Strategie der öffentlichen Arbeitsverwaltung 2030 (siehe Kapitel 4.3, Einzelheiten in Anhang 3).

6.7 Viamia dauerhaft etablieren und die Ausbildung der BSLB-Beraterinnen und -Berater verstärken

Das Pilotprojekt viamia soll zu einem dauerhaften, aber verbesserten Angebot der BSLB werden. Es steht Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern ohne Altersbeschränkung und unabhängig vom Grund des Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt (Familienpause, gesundheitliche Gründe, Rückkehr nach einem längeren Auslandsaufenthalt, usw.) offen. Dabei ist es wichtig, die Situation der Wiedereinsteigenden nicht nur einmalig zu bewerten, sondern eine Nachbetreuung anzubieten. Dies spricht für eine mehrmonatige Begleitung.

Die BSLB, die die Beraterinnen und Berater speziell für diese Funktion ausbilden muss, fungiert als Plattform, die die Wiedereinsteigenden begleitet und gegebenenfalls an die richtige Stelle verweist, z.B. an die für das Programm «Supported Re-Entry» zuständigen RAV (siehe Forderung 6).

Die Frage der Finanzierung der direkten und vor allem der indirekten Kosten der Weiterbildung ist dabei zentral (siehe Forderung 2). Zur Finanzierung der indirekten Kosten bieten sich Bildungsgutscheine an.

6.8 Förderung des Verbleibs im Erwerbsleben

Aktive Sensibilisierung soll es beiden Elternteilen ermöglichen, ihr Leben lang erwerbstätig zu bleiben, auch wenn sie kleine Kinder oder Angehörige betreuen. Sensibilisierung für eine aktive Laufbahngestaltung während der gesamten Erwerbsbiografie und die Beratung von Personen vor und während der Familiengründung tragen zur Vermeidung des Erwerbsausstiegs bei (siehe auch Forderung 6 für eine multilaterale institutionelle Zusammenarbeit im Bereich Sensibilisierung, Information und Orientierung). Dies gilt natürlich

nur unter der Voraussetzung, dass die Rahmenbedingungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen, auch Realität werden (siehe Forderung 10).

Zur Prävention gehört auch ein besserer Schutz von Arbeitnehmenden vor Diskriminierung. Die Motion Porchet 22.3095 «Im Kampf gegen unternehmensinterne Diskriminierung braucht es eine Ombudsstelle für Gleichberechtigung» fordert die Schaffung von staatlichen Behörden, die die Kompetenz haben, im Bereich der Gleichstellung und insbesondere in den Unternehmen zu ermitteln und mit Empfehlungen einzugreifen. Diese Massnahme ist eine Empfehlung von Fachleuten, die die Auswirkungen des Gleichstellungsgesetzes GIG evaluiert haben. Eine Ombudsstelle kann bei allen Diskriminierungen, die unter das GIG fallen, intervenieren, unabhängig davon, ob es sich um Lohndiskriminierung, Anstellung, Kündigung, sexuelle Belästigung oder Mobbing handelt.

Die BSLB sollen das Bewusstsein fördern, welche Folgen ein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt haben kann. Eine proaktive Information soll auch Personen ansprechen, welche sich noch nicht aktiv mit dem Thema Erwerbsunterbruch oder Wiedereinstieg befassen oder noch nicht aktiv nach entsprechenden Beratungsangeboten gesucht haben. Eine proaktive Information der BSLB entspricht auch dem Ziel der nationalen Strategie für die BSLB, eine aktive Laufbahngestaltung während der gesamten Erwerbsbiografie sicherzustellen.

6.9 Verbesserung der erhobenen Statistiken

Wie in Kapitel 5.6 aufgezeigt, muss die Erfassung der vom SBFI nach Artikel 54 und 55 Absatz 1 Berufsbildungsgesetz finanzierten Projekte erheblich verbessert werden.

Die Frage des Wiedereinstiegs muss deutlich besser statistisch erfasst werden, als dies derzeit der Fall ist. Nach wie vor werden die Daten weder von den RAV noch von den kantonalen Ämtern ausreichend detailliert erfasst (siehe Kapitel 2.2). Dies ist ein Mangel, den Travail.Suisse bereits vor zehn Jahren in seiner Studie *Expérience ReProf* (Travail.Suisse 2013) angeprangert hat.

6.10 Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auf struktureller Ebene müssen Rahmenbedingungen geschaffen und weiterentwickelt werden, welche insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

Die Entscheidung von Müttern, erwerbstätig zu sein, hängt insbesondere von der Art der Betreuung während des Mutterschaftsurlaubs und davon ab, wann und in welchem Umfang sie planen, nach der Geburt eines Kindes wieder in den Beruf einzusteigen (Diener 2018). Neben der Nutzung externer Betreuung in einer Kindertagesstätte und der regionalen Betreuungsquote deutet eine positive Einstellung gegenüber externer Betreuung für einjährige Kinder darauf hin, dass Mütter häufiger in den Beruf zurückkehren. Wenn die Partner ebenfalls Elternzeit in Anspruch nehmen (können), kehren Mütter häufiger und mit einem höheren Pensum in den Beruf zurück als Mütter, deren Partner keine Elternzeit genommen haben. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, welche Massnahmen auf struktureller Ebene ergriffen werden müssen:

→ Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung und Senkung der Elternbeiträge

Gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Gleichstellung, da sie einen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet. Dazu muss sie aber für alle Familien bezahlbar sein. Unter anderem dies fordert die Volksinitiative «Für eine gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für alle (Kita-Initiative)»⁴¹. Sie verlangt, dass der Bund

⁴¹ <https://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/vi/vis521t.html>

zwei Drittel der Kosten trägt. Zwar können die Kantone vorsehen, dass die Eltern sich gemäss ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ebenfalls an den Kosten beteiligen. Insgesamt darf die Beteiligung der Eltern aber zehn Prozent ihres Einkommens nicht übersteigen.

Weiter fordert die Kita-Initiative, dass jedes Kind Anspruch auf einen Betreuungsplatz hat und wahlweise – je nach Bedürfnis von Eltern und Kind sowie unabhängig von Wohnort und finanziellen Verhältnissen – einen Platz in einer Kita, einer Tagesfamilie, in schulergänzenden Angeboten oder Ganztageseschulen erhält. Viele Personen, die heute nicht erwerbstätig oder unfreiwillig unterbeschäftigt sind, würden ihre Pension erhöhen, sofern die Kinderbetreuung bezahlbar ist. Der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung ermöglicht Personen die Rückkehr an den Arbeitsplatz.

→ Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Eine familienfreundliche Unternehmenskultur kann den Verbleib am Arbeitsort nach einer Geburt fördern und den Einstieg nach einem Erwerbsunterbruch erleichtern. Nicht nur die Arbeitnehmenden sollen in die Laufbahnplanung in Zusammenhang mit Familienphasen sensibilisiert werden, sondern vermehrt auch Unternehmen.

Nötig für Eltern sind selbstbestimmte, planbare und regelmässige Arbeitszeiten, die mit den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen kompatibel sind. Das bedeutet, dass Einsatzpläne frühzeitig bekannt gegeben werden und dass Arbeitnehmende Wochentage bestimmen können, an denen sie aufgrund von Familienpflichten nicht arbeiten. Die Sensibilisierung der Arbeitgebenden muss noch verstärkt werden. Abzugrenzen sind diese Arbeitsbedingungen von einer Flexibilisierung der Arbeitszeit und gegen Entgrenzung von Arbeitszeit und -ort. Arbeitnehmenden sollen zudem Arbeitsmodelle zugutekommen, welche die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, Jobsharing und zu Homeoffice sowie zur Betreuung von kranken Kindern und Angehörigen zulassen. Wichtig ist, dass diese Möglichkeiten beiden Geschlechtern offenstehen und somit nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, sondern insbesondere auch die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützen.

→ Anerkennung der durch unbezahlte Arbeit erworbenen Erfahrung

Personen, die nach einer mehrjährigen Unterbrechung aufgrund von Haus-, Familien- oder Freiwilligenarbeit wieder erwerbstätig sind, sind häufig überqualifiziert. Die Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt wird als Lücken im Lebenslauf erachtet, weshalb sie nicht ihrem beruflichen Qualifikationsniveau entsprechend eingestuft werden. Ganz im Gegenteil können ausserberufliche Erfahrungen den Erwerb von Schlüsselkompetenzen⁴² ermöglichen, welche für das Erwerbsleben von zentraler Bedeutung sind. Die Anerkennung und Valorisierung ausserberuflicher Erfahrungen ist daher ein zentrales Mittel der Geschlechtergleichstellung im Erwerbsleben.

Travail.Suisse fordert, dass Organisationen und Fachpersonen im Bereich Laufbahnberatung mit ihrer Kompetenzbilanzierung zur Formalisierung der Anerkennung ausserberuflich erworbener Kompetenzen beitragen sollen. Dies wird beispielsweise in der beruflichen Standortbestimmung bei *viamia*⁴³ oder bei der Erstellung Bilanz-Portfolio der Kompetenzen *effe*⁴⁴ bereits durchgeführt.

Travail.Suisse fordert zudem Arbeitgebende und Unternehmen auf, die ausserberuflichen Erfahrungen beim Bewerbungsprozess zu berücksichtigen, wie dies der Kanton Freiburg bereits macht⁴⁵.

⁴² Schlüsselkompetenzen sind Kenntnisse und Fähigkeiten, die für alltägliche und berufliche Handlungen erforderlich sind (z.B. Lesen, Antizipation, Stressresistenz etc.).

⁴³ <https://www.fr.ch/de/bildung-und-schulen/berufs-studien-und-laufbahnberatung/viamia-berufliche-standortbestimmung-ab-40> (zuletzt abgerufen am: 15.02.2024)

⁴⁴ <https://effe.ch/de/bilanz/> (zuletzt abgerufen am: 15.02.2024)

⁴⁵ <https://www.fr.ch/de/staat-und-recht/regierung-und-verwaltung/gleichstellung-im-erwerbsleben/gleichstellung-im-erwerbs-leben-informationen-fuer-arbeitnehmende/schlüsselkompetenzen-erkennung-und-valorisierung-ausserberuflicher-erfahrungen> (zuletzt abgerufen am: 15.02.2024)

Es gibt bereits Unternehmen, die sich auf die Zertifizierung von Kompetenzen aus dem ausserberuflichen Bereich (Sport, Armee, kommunalpolitisches Engagement, Familienarbeit usw.)⁴⁶ spezialisiert haben und mit kantonalen Institutionen zusammenarbeiten. Es geht darum, die Praxis auf Bundesebene zu harmonisieren.

→ **Beseitigung von negativen finanziellen Anreizen**

Arbeit muss sich lohnen: Die Ehegattenbesteuerung darf nicht länger einen finanziellen Anreiz darstellen, nicht oder in einem tiefen Pensum zu arbeiten. Die Vorlage des Bundesrates zur Individualbesteuerung, die im Frühjahr 2024 im Parlament behandelt werden soll, könnte dieses Problem auf Bundesebene angehen. Auch auf kantonaler und kommunaler Ebene besteht Reformbedarf. Eine Individualbesteuerung hat zudem den Vorteil, dass das Einkommen beider Partner greifbar und sichtbar wird, was zur Unabhängigkeit der Frauen im Allgemeinen beiträgt.

→ **Beseitigung von Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt**

Das in der Bundesverfassung (Art. 8 Abs. 2) verankerte Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Anstellung, der Aufgabenzuteilung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, der Lohnfestsetzung, der Beförderung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Entlassung ist im Gleichstellungsgesetz (Art. 3 Abs. 2) auf eine gesetzliche Grundlage zu stellen. Die Motion 22.3894 «Schutz vor Altersdiskriminierung» der WAK-S, die der Ständerat im Dezember 2022 leider abgelehnt hat, soll trotz des Widerstandes des Bundesrates neu lanciert werden.

→ **Einführung einer Elternzeit**

Eltern sollen sich Zeit für ihre Kinder nehmen können, ohne dafür aus dem Erwerbsleben aussteigen zu müssen. Zu prüfen ist auch die Möglichkeit einer befristeten Arbeitszeitreduzierung nach der Geburt eines Kindes mit Anspruch auf Rückkehr im ursprünglichen Pensum.

→ **Finanzierung einer Sensibilisierungskampagne für KMUs**

Das weibliche Potenzial wird in erster Linie von KMU nicht ausreichend genutzt. Es ist wichtig, diese Unternehmen vorrangig, gezielt und regelmässig durch Sensibilisierungskampagnen und praktische Ratschläge zu sensibilisieren.

⁴⁶ Académie SUISSE de valorisation des expériences et des compétences AS-VEC, aktiv im Wallis. <http://valorisation-des-femmes.ch>

7 Schlussfolgerungen

Für Travail.Suisse muss die Rückkehr ins Erwerbsleben mit einem nachhaltigen Erfolg einhergehen, von dem sowohl die betroffenen Personen als auch die einstellenden Unternehmen profitieren.

Erfolgreiche Rückkehr ins Erwerbsleben

Das primäre Ziel von Travail.Suisse ist die erfolgreiche und dauerhafte Rückkehr ins Erwerbsleben. Gemeint ist damit der berufliche Wiedereinstieg, welcher der Qualifikation (Ausbildung plus Berufs- und Lebenserfahrung) entspricht. Der Wiedereinstieg soll zudem langfristig sichergestellt werden.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine Reihe von Massnahmen im Rahmen einer freiwilligen Politik erforderlich, von denen ein grosser Teil das Arbeitslosenversicherungsgesetz betrifft. Es reicht aus, einige Parameter des bestehenden Systems zu verändern und das Monitoring deutlich zu verbessern. Im Zentrum der Forderungen steht ein neues Programm für die Betroffenen («Supported Re-Entry»), mit besonderem Augenmerk auf die Finanzierung der direkten und indirekten Kosten des Wiedereinstiegsprozesses.

Besondere Anstrengungen müssen unternommen werden, um die Beraterinnen und Berater in den RAV und BSLB sowie in allen Institutionen und Organisationen, die von Wiedereinsteigenden kontaktiert werden können, zu schulen. Alle Betroffenen sollen vom ersten Gespräch an die notwendigen Informationen und Hinweise erhalten.

Über die zehn oben genannten Forderungen hinaus ist es aber auch wichtig, sich mit den Ursachen zu befassen, die die Entscheidung zum Rückzug aus dem Arbeitsmarkt ausgelöst oder verstärkt haben.

- Für Männer ist es nicht einfach, ihren Beschäftigungsgrad zu reduzieren.
- Es gibt keinen mehrmonatigen, gut bezahlten Elternurlaub, so dass sich die Gewohnheiten der Arbeitsteilung zwischen Elternteilen in der Kinderbetreuung und im Haushalt sehr schnell verfestigen.
- Die fehlende Elternzeit hindert Mütter auch daran, so zu stillen, wie es ihnen von den Gesundheitsbehörden empfohlen wird. Wenn sie bereits nach 14 oder 16 Wochen wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren müssen, haben sie oft Schwierigkeiten, Stillen und Berufstätigkeit miteinander zu vereinbaren, selbst wenn die Stillzeit am Arbeitsplatz bezahlt wird.
- Der Kündigungsschutz, der während 16 Wochen nach der Entbindung ausschliesslich für Frauen gilt, führt zu einer ungleichen Situation innerhalb von Paaren und stellt eine erhebliche Belastung für die Beschäftigung dar (es sei daran erinnert, dass zwischen 11 und 15 % der Frauen nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfrist ihren Arbeitsplatz verlieren, obwohl sie nicht die Absicht hatten, sich aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen).

Literaturverzeichnis

Berthold-Meister C. (2015). Berufliche Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitte: Handlungsempfehlungen für die Praxis. Masterarbeit im Rahmen des Master of Advanced Studies ZFH in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung. ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. <https://doi.org/10.21256/zhaw-2173>

Bischof S.; Kaderli T.; Guggisberg J.; Liechti L. (2023). Wirtschaftliche Situation von Familien: Geburt als Weichenstellung. In: Soziale Sicherheit CHSS. <https://sozialesicherheit.ch/de/wirtschaftliche-situation-von-familien-geburt-als-weichenstellung/>

Bonoli, G. (2023). 19. Réinsertion professionnelle. In: Comprendre et concevoir l'administration publique. Le modèle idheap. Editions Eyrolles. Sous la direction de Niels Soguel. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_88B9C7864027.P001/REF.pdf

Bonoli, G; Champion, C (2013). La réinsertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale en Suisse et en Allemagne. Cahiers de l'Idheap 281/2013. https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_CB98DD797215.P001/REF.pdf

Bundesamt für Statistik (2018). Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung im Jahr 2018. Grosseltern, Kindertagesstätten und schulergänzende Einrichtungen leisten den grössten Betreuungsanteil. BFS-Nummer 2019-1800. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/12867117/master>

Bundesamt für Statistik (2019). Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten. BFS-Nummer su-d-01.07.05.08. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/vereinbarkeit-beruf-familie/aufteilung-hausarbeit.assetdetail.10247037.html>

Bundesamt für Statistik (2019b). Aufteilung der Kinderbetreuung in Paarhaushalten mit Kindern unter 13 Jahren, beide Partner im Alter von 25-54 Jahren. BFS-Nummer su-d-01.07.05.09. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/10247036>

Bundesamt für Statistik (2020). Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung im Jahr 2018. Grosseltern, Kindertagesstätten und schulergänzende Einrichtungen leisten den grössten Betreuungsanteil. BFS-Nummer 2019-1800. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/12867117/master>

Bundesamt für Statistik (2021). Erwerbsquote und Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) nach Geschlecht, Nationalität und Alter. BFS-Nummer je-d-03.02.01.07.01.01. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/16724695>

Bundesamt für Statistik (2022). Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021: Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). BFS-Nummer 1654-2100. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/23329562/master>

Bundesamt für Statistik (2022a). Teilnahme an vom Arbeitgeber unterstützter Weiterbildung (letzte 12 Monate). BFS-Nummer je-d 15.07.01.02. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/22544876>

Bundesamt für Statistik (2022b). Atypische Beschäftigungsformen 2010-2020. BFS-Nummer 2206-2000. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.23524576.html>

Bundesamt für Statistik (2023). Erwerbsquote, 1991-2022, in %. BFS-Nummer cc-d-20.04.02.01.01. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/30765549>

Bundesamt für Statistik (2023a). Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp. BFS-Nummer je-d-03.02.00.01.03. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/28245035>

Bundesamt für Statistik (2023b). Nichterwerbspersonen. cc-d-20.04.02.03.01. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/24065921>

Bundesrat (2023). Wiedereinstieg und Verbleib in der Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. Bericht des Bundesrats in Erfüllung des Postulats 20.4327 Arslan vom 30. Oktober 2020. <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2020/20204327/Bericht%20BR%20D.pdf>

Bütler M. (2023). Les connaissances financières sont une clé pour l'égalité. In : Revue Questions au féminin No 45 « Argent ». Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/revue-specialisee--questions-au-feminin-/frauenfragen-2023.html>

Christen, A.; Savary, N. & Zürcher, M. (2023). Der Gender Pension Gap ist (k)eine Vorsorgelücke. Zahlen, Fakten und Mythen zur Rentendifferenz zwischen Frauen und Männern. Im Auftrag der Swiss Life AG. <https://www.swisslife.ch/gender-pension-gap>

Debus, M.; Palffy, P. & Philipp, S. (2018). Zurück im Beruf – Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. Universität Zürich.

Diener K. ; Berngruber A. (2018). Die Bedeutung öffentlicher Kinderbetreuung für die Erwerbsentscheidung und den Erwerbsumfang von Müttern beim beruflichen Wiedereinstieg. In: Zeitschrift für Familienforschung, 30 (2-2018).

Ecoplan (2023). Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit, im Auftrag des SECO. https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Frauen_Arbeitsmarkt/studie-ecoplan-wiedereinstieg-frauen.html

Frey, M.; Prack, N.; Maurer, M. & Neuhaus, H. (2015): Finanzierung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene, zuhanden des Schweizerischen Baumeisterverbands. https://www.bss-basel.ch/images/stories/bss-basel/downloads/b,s,s-phzh-studie_finanzierung%20bgb%20fuer%20erwachsene_kurzfassung.pdf

Frey, M.; Suri, M.; Hartmann, I. & Keller, N. (2022). Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen. Schlussbericht. Bern, 29.04.2022. https://www.bss-basel.ch/files/berichte/BSS_beruflicher_Wiedereinstieg.pdf

Gabriel, R. & Kubat, S. (2022). Pro Senectute Altersmonitor: Altersarmut in der Schweiz 2022. Teilbericht 1. Zürich: Pro Senectute Schweiz. https://www.prosenectute.ch/dam/jcr:ec5e09c1-1343-4573-8b2c-d1ad9b6ccc87/202212_Altersmonitor_altersarmut.pdf

Haberzeth E.; Sgier I. (2021). Chèques formation pour la promotion de la participation à la formation continue – développements récents en Suisse. In : EP Revue suisse pour la formation continue, no 1/2021.

Hermann M. & Craviolini, J. (2022). Axa-KMU Arbeitsmarkstudie. Befragungsstudie. Sotomo. Zürich. <https://www.axa.ch/fr/aproposdaxa/medias/communiques-presse/derniers-communiques-presse/20220630-etude-pme.html>

Hoch, N. (2021). Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Soziale Sicherheit CHSS, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. <https://sozialesicherheit.ch/de/finanzierung-der-institutionellen-kinderbetreuung-und-elterntarife/>

Hümbelin, O.; Farys, R.; Jann, B. & Lehmann, O. (2021). Umverteilung über Steuern und Sozialleistungen in der Schweiz. Social Change in Switzerland, N°28. <http://doi.org/10.22019/SC-2021-00008>

Jung, D. (2012). Gute Unternehmenspraxis im beruflichen Wiedereinstieg. Ergebnisse der „Unternehmensbefragung 2012“ im Rahmen der Evaluation des Hessischen Landesprogramms NeW Netzwerk Wiedereinstieg. Frankfurt am Main. http://doerthejung-consult.com/WEB/content/texte/Gute_Unternehmenspraxis_im_Wiedereinstieg.pdf

Kopp, L. & Bieri, U. (2009). Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg. Synthesebericht zur Studie Angebote im Bereich beruflicher Wiedereinstieg im Auftrag des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT). Bern. Gfs.bern.

Kornblum, A. (2020). Wert von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern für die Wirtschaft, Zürich. Projektbericht zu Händen der SBB. https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/mtec/wop-dam/documents/SBB_Wert%20von%20Wiedereinsteigerinnen%20und%20Wiedereinsteigern%20f%C3%BCr%20die%20Wirtschaft.pdf

Die Volkswirtschaft «4. AVIG-Revision: Auswirkungen auf die Versicherten und die Finanzen der ALV». 9-2012. https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2016/06/2012_09-D.pdf

Legler V.; Huddleston C.; Frey M. (2023). Classification MMT - Inventaire et développement de la classification et de la saisie des MMT. Version 2.0 du 16.10.2023. https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/schlussbericht_klassifikation_amm.pdf.download.pdf/Schlussbericht_Klassifikation_AMM_FR.pdf

Liechti D. & Suri M. (2020). Wiedereingliederung von Nichtleistungsbeziehenden. Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung. SECO. Arbeitsmarktpolitik No 60 (10.2020). https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktforschung/bss_arbeitsmarktpolitik_no_60.pdf.download.pdf/bss_wiedereingliederung_nlb_022020.pdf

Lütolf, M. & Lüssi, P. (2023). Egalitäre Vereinbarkeitspolitik – Das Modell der Zukunft. Zukunftsfähige institutionelle Kinderbetreuung und Elternzeit für die Schweiz. In: Eidgenössische Kommission für Familienfragen. (Hrsg.). Familien und Familienpolitik in der Schweiz – Herausforderungen im Jahr 2040. Sechs Diskussionsbeiträge. Bern: Bundespublikationen. 10–31. https://ekff.admin.ch/fileadmin/user_upload/ekff/05dokumentation/EKFF_Familienpolitik_2040_20231205_DE.pdf

Mey E.; Brüesch N.; Meier G.; Adili K.; Vanini A.; Chimienti M.; Lucas B. & Marques M. (2022). Förderung der Qualifizierung Erwachsener: armutsgefährdete und -betroffene Personen in ihren Lebenswelten erreichen. Forschungsbericht Nr. 14/22. BSV, Bern. https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/publications-et-services/forschung/forschungspublikationen/_jcr_content/par/externalcontent.bitexternalcontent.exturl.pdf/aHR0cHM6Ly9mb3JzY2h1bmcuc296aWFsZS1zaWN0ZXJoZWl0LW/Noc3MuY2gvd3AtY29udGVudC91cGxvYWZRzLzlwMjMvMDEvMTRf/MjJEX2VCZXJpY2h0LnBkZg==.pdf

BFS (2012). Frauen und Erwerbslosigkeit: Anhaltende Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbslosenquote. Analyse auf der Grundlage der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und der

Datenquelle Soziale Sicherheit und Arbeitsmarkt (SESAM) von 2001 bis 2011. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/publikationen.assetdetail.350723.html>

Oesch, D.; Lipps, O. & McDonald, P. (2017). The wage penalty of motherhood. Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. Demographic Research 37, S. 1793-1824. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>

ProFamilia Suisse (2023). Factsheet: Mütter, Weiterbildung und die Rückkehr in den Arbeitsmarkt. https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Factsheet%20Weiterbildung_RELU_FINAL.pdf

ProFamilia Suisse, Pax (2024). Schweizer Familienbarometer 2024. https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Familienbarometer%20%202024/HR_001_Pax_Familienbarometer%202024_Studie_DE_14.03.24.pdf

Rudin M. (2018). Mutterschaftsurlaub: Erwerbsunterbrüche vor und nach der Geburt. In: Soziale Sicherheit 3 (2018), S. 36–40. <https://sozialesicherheit.ch/de/mutterschaftsurlaub-erwerbsunterbrueche-vor-und-nach-der-geburt/>

Rudin, M.; Heusser, C.; Gajta, P. & Stutz, H. (2023). Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Schweizweite Bestandesaufnahme zu Finanzierungsmöglichkeiten und -lücken. Bern. Bericht im Auftrag der SBBK als Fachkonferenz der EDK. https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2022/SBBK_EDK_2022_direkte_indirekte_Kosten_Berufsbildung_Erwachsene_Bericht_d.pdf

Salzgeber, R. (2012). Auswirkungen der 4. AVIG-Revision auf die Sozialhilfe. In: Die Volkswirtschaft. Das Magazin für Wirtschaftspolitik, https://www.arbeitsintegrationschweiz.ch/modules/bibliographie/files/files/2012_09_auswirkungen_avig-r_auf_sozialhilfe_d.pdf

Schmidlin, S.; Kobelt, E. & Allemann Theilkäs E. (2019). Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB), Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation und der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Studie_Entwicklungs_und_Koordinationsbedarf_BSLB.pdf

Stern, S. & Trageser, J. (2011). Erhebung zur Gesetzgebung in der Schweiz zur Beratung von Erwachsenen im Bereich (Wieder-)Einstieg ins Erwerbsleben und berufliche Neuorientierung / Laufbahnplanung, Zürich. Im Auftrag des Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. <https://backend.ebg.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-ebgch-files/files/2023/08/28/9718a0ee-9f44-4f0c-b31b-f34b50c573ea.pdf>

Suri, M.; Liechti, D.; Möhr, T.; Hartmann, I. & Keller, N. (2022). Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen, Basel. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft. https://www.arbeit.swiss/dam/secoalv/de/dokumente/publikationen/aktuell/bbs_schlussbericht_geschlechtergleichstellung.pdf.download.pdf/BBS%20Schlussbericht%20Geschlechtergleichstellung%20im%20Bereich%20AMM.pdf

Travail.Suisse (2013). Die Rückkehr ins Erwerbsleben erfolgreich meistern. Handlungsfelder und mögliche Massnahmen im Bereich der Bildung und Arbeitsmarktintegration von Wiedereinsteigenden, Bern. <https://www.travailsuisse.ch/de/2013-04-30/die-ruckkehr-ins-Erwerbsleben-erfolgreich-meistern>

Travail.Suisse (2022). Förderung der Weiterbildung. Eine Auslegeordnung zur Unterstützung beruflicher Entwicklung von Arbeitnehmenden. <https://www.travailsuisse.ch/de/media/1909/download?attachment=>

Travail.Suisse (2023). Barometer Gute Arbeit. <https://www.travailsuisse.ch/barometer>

Walker, P.; Steinmann, S.; Hänni, E. & Strahm, S. (2022). Evaluation Pilotphase viamia 2021. Umsetzung und Wirkung, Bern. Im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation. https://berufsbildung2030.ch/images/pdf_de_en/Schlussbericht_Evaluation_Pilotphase_viamia_2021.pdf

Anhang

A1 Frauenberatungsstellen

Tabelle 3: Übersicht zu den Frauenberatungsstellen

<i>Blau</i>	<i>Diese Beratungsstellen bieten noch Beratung für Wiedereinsteigende an.</i>	
<i>Weiss</i>	<i>Diese Beratungsstellen bieten keine spezifische Beratung für Wiedereinsteigende an.</i>	
<i>Rot</i>	<i>Diese Beratungsstellen existieren nicht mehr.</i>	
Mit Finanzhilfen nach GIG unterstützte Beratungsstellen	Tätigkeitsbereiche	
	2016	2023
Frac – Informations- und Beratungszentrum Arbeits- und Erwerbsleben gestalten	Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn	Institutionelle Klient:innen (RAV, Sozialhilfe etc.)
Espacefemmes – frauenraum	Juristische Beratung	Beratung von Unternehmen, juristische Beratung für Frauen
Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf beratungszentrum-gr.ch	Institutionelle Klient:innen (RAV, Sozialhilfe etc.)	Juristische Beratung, welche neu auch Männern zur Verfügung steht; KMU-Beratung
CAP – Conseil & Accompagnement professionnel cap-pro.ch	Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahns	Beratung von Privatpersonen per Ende 2018 eingestellt Beratungsangebote zur beruflichen Integration im Auftrag der Sozialhilfe, RAV und IV bleiben weiter bestehen
Infostelle Frau+Arbeit	Juristische Beratung	70% juristische Beratung 30% Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn Angebote stehen neu auch Männern zur Verfügung
faftplus.ch – Consultorio giuridico Donna & Lavoro	Juristische Beratung	Aufwertung der Arbeit und des Unternehmertums von Frauen, Rechtsberatung zu Erwerbstätigkeit, Beratung bei Scheidung, Trennung, familiären Problemen.
Consultorio sportello Donna	Juristische Beratung	Fusion im Jahr 2018 mit Consultorio Giuridico Donna & Lavoro, Antenna Sociale und COOPAR: equi-lab.ch. Schulungen, Beratung.
Fachstelle UND		Beratung von Unternehmen.
CariElle&Lui	Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn	Wegfall nach 2016
freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen	Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn	Wegfall nach 2016
Fraw – frau arbeit weiterbildung	Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn	Wegfall nach 2016

A2 Anspruchsvoraussetzungen gemäss Art. 8 AVIG

Einige der im AVIG aufgeführten Anspruchsvoraussetzungen können in der Praxis von Wiedereinsteigenden, die sich über einen Zeitraum von mehreren Jahren aus dem Erwerbsleben zurückgezogen haben, nicht erfüllt werden (✗). Erfüllbare Anspruchsvoraussetzungen sind mit einem Häkchen versehen (✓).

Tabelle 4: Anspruchsvoraussetzungen (Art. 8 AVIG) und Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten (Art. 9 AVIG)

¹Der/die Versicherte hat Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn er/sie (kumulierbar, «und»):

Art. 8 Anspruchsvoraussetzungen	Evaluation und Kommentare
a. ganz oder teilweise arbeitslos ist (Art. 10);	Wiedereinsteigende: ✓
b. einen anrechenbaren Arbeitsausfall erlitten hat (Art. 11);	Wiedereinsteigende: ✗ <i>Wiedereinsteigende haben keinen Arbeitsausfall erlitten wie eine kürzlich arbeitslos gewordene Person.</i>
c. in der Schweiz wohnt (Art. 12);	Wiedereinsteigende: ✓
d. die obligatorische Schulzeit zurückgelegt und weder das Rentenalter der AHV erreicht hat noch eine Altersrente der AHV bezieht;	Wiedereinsteigende: ✓
e. die Beitragszeit erfüllt hat oder von der Erfüllung der Beitragszeit befreit ist (Art. 13 und 14);	Wiedereinsteigende: ✓ (Art. 9b Abs. 2)
Art. 13 Beitragszeit ¹ Die Beitragszeit hat erfüllt, wer innerhalb der dafür vorgesehenen Rahmenfrist (Art. 9 Abs. 3) während mindestens zwölf Monaten eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. ² Angerechnet werden auch (...) d. Arbeitsunterbrüche <u>wegen Mutterschaft</u> (Art. 5 ATSG), soweit sie durch Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorgeschrieben oder gesamtarbeitsvertraglich vereinbart sind.	Wiedereinsteigende: ✗ (Art. 9b Abs. 2) <i>Wenn der Erwerbsunterbruch mehrere Jahre gedauert hat, gilt dies nicht mehr.</i>
Art. 14 Befreiung von der Erfüllung der Beitragszeit ¹ Von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind Personen, die innerhalb der Rahmenfrist (Art. 9 Abs. 3) <u>während insgesamt mehr als zwölf Monaten</u> nicht in einem Arbeitsverhältnis standen und die Beitragszeit nicht erfüllen konnten wegen: (...) b. Krankheit (Art. 3 ATSG56), Unfall (Art. 4 ATSG) oder <u>Mutterschaft</u> (Art. 5 ATSG), sofern sie während dieser Zeit Wohnsitz in der Schweiz hatten; ² Ebenfalls von der Erfüllung der Beitragszeit befreit sind Personen, die wegen Trennung oder Scheidung der Ehe, wegen Invalidität (Art. 8 ATSG) oder Todes des Ehegatten oder aus ähnlichen Gründen oder wegen Wegfalls einer Invalidenrente gezwungen sind, eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder zu erweitern. ⁵⁸ Diese Regel gilt nur dann, wenn das betreffende Ereignis nicht mehr als ein Jahr zurückliegt und die betroffene Person beim Eintritt dieses Ereignisses ihren Wohnsitz in der Schweiz hatte.	Wiedereinsteigende: ✗ (Art. 9b Abs. 2) <i>Die Beitragsbefreiung hat für wiedereinsteigende Mütter heute keine wesentliche Bedeutung, da die Mutterschaft im Art. 5 ATSG definiert ist.</i>

f. vermittlungsfähig ist (Art. 15) und (siehe noch Buchstabe g)	Wiedereinsteigende: ✓✗ Les candidat-e-s au retour sont en général aptes au placement, mais pas lorsqu'ils ou elles sont en tout début de processus de retour. Ils et elles ont besoin de plus de temps et de plus d'accompagnement.
Art. 15 Vermittlungsfähigkeit ¹ Der Arbeitslose ist vermittlungsfähig, wenn er bereit, in der Lage und berechtigt ist, eine zumutbare Arbeit anzunehmen und an Eingliederungsmassnahmen teilzunehmen. (...)	Wiedereinsteigende: ✓✗ Wiedereinsteigende sind in der Regel vermittlungsfähig, nicht jedoch, wenn sie sich ganz am Anfang des Wiedereinstiegsprozesses befinden.
Art. 16 Zumutbare Arbeit ² Unzumutbar und somit von der Annahmepflicht ausgenommen ist eine Arbeit, die (...): b. nicht angemessen auf die Fähigkeiten oder auf die bisherige Tätigkeit des Versicherten Rücksicht nimmt; c. dem Alter, den persönlichen Verhältnissen oder dem Gesundheitszustand des Versicherten nicht angemessen ist; d. die Wiederbeschäftigung des Versicherten in seinem Beruf wesentlich erschwert, falls darauf in absehbarer Zeit überhaupt Aussicht besteht; (...) f. einen Arbeitsweg von mehr als zwei Stunden je für den Hin- und Rückweg notwendig macht und bei welcher für den Versicherten am Arbeitsort keine angemessene Unterkunft vorhanden ist oder er bei Vorhandensein einer entsprechenden Unterkunft seine Betreuungspflicht gegenüber den Angehörigen nicht ohne grössere Schwierigkeiten erfüllen kann; (...)	Wiedereinsteigende: ✓
g. die Kontrollvorschriften erfüllt (Art. 17).	Wiedereinsteigende: ✗ Les candidat-e-s au retour pourraient théoriquement remplir ce critère à la condition de chercher du travail. En début de processus de retour, il est vain de poser une telle exigence.
Art. 17 Pflichten des Versicherten und Kontrollvorschriften ¹ Der Versicherte, der Versicherungsleistungen beanspruchen will, muss mit Unterstützung des zuständigen Arbeitsamtes alles Zumutbare unternehmen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder zu verkürzen. Insbesondere ist er verpflichtet, Arbeit zu suchen, nötigenfalls auch ausserhalb seines bisherigen Berufes. Er muss seine Bemühungen nachweisen können.	Wiedereinsteigende: ✗ Gemäss Expérience ReProf solche Erfordernisse bereits bei der Anmeldung beim RAV zu stellen, bedeutet «das Pferd am Schwanz aufzuzäumen».

Art. 9b Rahmenfristen im Falle von Erziehungszeiten	
1 Die Rahmenfrist für den Leistungsbezug von Versicherten, die sich der Erziehung ihrer Kinder gewidmet haben, wird um zwei Jahre verlängert, sofern: a. zu Beginn der einem Kind unter zehn Jahren gewidmeten Erziehung eine Rahmenfrist für den Leistungsbezug läuft; und b. im Zeitpunkt der Wiederanmeldung die Anspruchsvoraussetzung der genügenden Beitragszeit nicht erfüllt ist. 2 Die Rahmenfrist für die Beitragszeit von Versicherten, die sich der Erziehung ihrer Kinder gewidmet haben, beträgt vier Jahre, sofern zu Beginn, der einem Kind unter zehn Jahren gewidmeten Erziehung keine Rahmenfrist für den Leistungsbezug lief. 3 Durch jede weitere Niederkunft wird die Rahmenfrist nach Absatz 2 um jeweils höchstens zwei Jahre verlängert.	Wiedereinsteigende: ✓✗ Je nach Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ist die Dauer der Rahmenfrist zu kurz.

A3 Programm « Supported Re-Entry »

Die kontinuierliche und kostenlose Begleitung für Wiedereinsteigende muss bekannt sein und von verschiedenen Stellen vermittelt werden, die gleichzeitig Zugang zu Informationen und effektiver Beratung bieten: RAVs, die kantonalen BSLB, Sozialhilfedienste, aber auch Vereine, die mit Wiedereinsteigerinnen in Kontakt kommen (Gewerkschaften, Mütter- und Väterberatung, Geburtsvorbereitungskurse, Elternvereinigungen usw.), müssen über das neue Angebot informiert werden. Es handelt sich um eine Zusammenarbeit auf institutioneller Ebene, bei der jedoch keine Stelle die Verantwortung für eine Wiedereinsteigerin abgibt, deren unmittelbare Beschäftigungsfähigkeit als gering eingeschätzt wird (Bonoli 2023).

Abbildung 20 zeigt die Vision von Travail.Suisse für dieses neue « Supported Re-Entry »-Programm.

Auf der linken Seite der Abbildung:

- Oben: Die richtigen Informationen und die richtige Orientierung zum Programm werden immer bereitgestellt, unabhängig von der Instanz, an die sich ein/e Kandidat/in wendet (Sozialdienste, RAV, BSLB).
- Unten: Es wird eine umfassende Informationskampagne durchgeführt. Ziel: Überall, wo der/die Wiedereinsteigende sich potenziell hinwenden könnte, wird er/sie an das Programm verwiesen.

Auf der rechten Seite der Abbildung:

- Das Programm wird vom RAV konzipiert und gestartet, von Anfang an in Zusammenarbeit mit den BSLB (viamia-Erfahrung) und den Sozialdiensten (Beratungserfahrung).
- Das RAV weist jeder Wiedereinsteigerin und jedem Wiedereinsteiger einen Job Coach zu (vgl. Supported Employment).
- Die finanziellen Ressourcen für den gesamten Prozess sind garantiert (direkte und indirekte Kosten): Die Finanzierung erfolgt über das BBG, AVIG, Stipendien oder Bildungsgutscheine usw.
- Alle notwendigen Leistungen sind aufgelistet. Die Leistungserbringer können eine der drei Ausgangseinrichtungen oder extern sein. Die Koordination erfolgt durch das RAV.
- Die Teilnahme soll in Teilzeit möglich sein und auch für Arbeitnehmende, welche zum Ziel haben ihren Beschäftigungsgrad in einer neuen Stelle zu erhöhen.

Abbildung 20: Programm «Supported Re-Entry», Vision von Travail.Suisse

