

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4812

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4812



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

Kurzversion



Gleichstellung & Vereinbarkeit

1 Einleitung

Der Fach- und Arbeitskräftemangel ist seit einiger Zeit in aller Munde, er hat sich stark verschärft und ist in vielen Branchen zu einem bedeutenden Problem geworden. In diesem Zusammenhang ist auch das Thema des Wiedereinstiegs von Frauen in den Arbeitsmarkt nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder vermehrt in den Fokus der politischen Aufmerksamkeit gerückt. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, fordert, dass die Thematik des Wiedereinstiegs von Politik und Wirtschaft ernst genommen wird und dass Wiedereinsteigerinnen (und Wiedereinsteiger) fachkundige und professionelle Beratung sowie finanzielle Unterstützung erhalten.

Vor zehn Jahren veröffentlichte Travail.Suisse seine Empfehlungen zur Förderung des Wiedereinstiegs von Personen – mehrheitlich Frauen –, die ihre berufliche Laufbahn während mehrerer Jahre meist familiär bedingt unterbrochen hatten. Diese Empfehlungen waren das Fazit der Studie «Expérience ReProf», basierend auf Umfragen bei verschiedenen Kreisen (Frauenberatungsstellen, Regionale Arbeitsvermittlungszentren, Sozialdienste, usw.). Seither hat sich nur sehr wenig geändert.

Im Positionspapier «Wiedereinstieg von Personen nach einem mehrjährigen Unterbruch des Erwerbslebens» präsentiert Travail.Suisse, gestützt auf die Erfahrungen der letzten Jahre, eine Analyse der aktuellen Situation und Forderungen an Politik und Wirtschaft. In der vorliegenden Kurzversion des Papiers werden die wichtigsten Erkenntnisse zusammengefasst.

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 Berufsleben**. Dabei geht es um eine berufliche Wiedereingliederung, die der Qualifikation der Personen – Bildungsstand sowie Lebenserfahrung – entspricht.

Definition der Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger

Travail.Suisse definiert Wiedereinsteigende anhand der folgenden vier Merkmale (kumulative Bedingungen)¹:

- Sie sind aus familiären Gründen (Care-Arbeit oder andere familiäre Verpflichtungen) nicht mehr erwerbstätig.
- Sie verfügen über eine abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung in der Schweiz.
- Sie sind seit mehreren Jahren nicht mehr erwerbstätig.
- Sie haben derzeit keine Stelle und keinen Arbeitsvertrag in Aussicht.

Obwohl Wiedereinsteigende nicht als homogene Gruppe definiert werden können, weisen sie einige gemeinsame Merkmale auf. Mehrheitlich sind es **Frauen**, die nach einer Familienpause in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Generell hat sich die **Dauer des Erwerbsunterbruchs** verkürzt. Frauen, die ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, bleiben ihm jedoch in der Regel lange fern, oft zwischen fünf und zehn Jahren. Das **soziale Netzwerk** dieser Frauen ist häufig wenig vielfältig und bei der Stellensuche wenig hilfreich. Die meisten Wiedereinsteigerinnen haben ein **geringes Selbstwertgefühl** in Bezug auf ihre in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen, da ein Transfer dieser Kompetenzen in die Arbeitswelt selten stattfindet.

¹ Wiedereinsteigende ohne Berufserfahrung in der Schweiz weisen besondere Merkmale und Bedürfnisse auf. Aus diesem Grund wird diese Gruppe der Wiedereinsteigenden mit Migrationshintergrund in der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt.

Wiedereinsteigerinnen, die aus eigenem Antrieb in den Arbeitsmarkt zurückkehren, sind in der Regel hoch **motiviert**. Bei Frauen, die gezwungen sind, wieder eine Arbeit aufzunehmen, ist die Motivation sehr unterschiedlich. Ein grosses Hindernis ist die **mangelnde zeitliche Flexibilität** der Wiedereinsteigerinnen, die mit ihren Betreuungspflichten korreliert. Viele Wiedereinsteigerinnen haben **mangelnde Kenntnisse bei der Stellensuche**, was die Nutzung von Internetplattformen, das Verfassen von Bewerbungsschreiben, Lebensläufen und das Führen von Vorstellungsgesprächen betrifft. Auch das Wissen über den Ablauf von Bewerbungsverfahren fehlt häufig. **Frauen mit geringer formeller Ausbildung** haben es besonders schwer, wieder in den Beruf einzusteigen, da ihre Qualifikationen oft veraltet sind oder der erlernte Beruf nicht mehr existiert. Hinzu kommen bei vielen **mangelnde Sprach- und IT-Kenntnisse sowie fachliche Defizite**, die aufgrund des raschen Wandels der Arbeitswelt eine berufliche Neuorientierung erforderlich machen. Schliesslich sind Wiedereinsteigerinnen eine **schwer zu erreichende Gruppe**. Die Kommunikation erfolgt häufig über informelle Kanäle wie Empfehlungen von Familienmitgliedern, Freundinnen und Bekannten. Andere staatliche und nichtstaatliche Stellen spielen eine wichtige Rolle bei der Weitervermittlung und Unterstützung der Frauen.

2 Zahlen und Statistiken

Aufgrund fehlender Zahlen ist es schwierig, das Phänomen des Wiedereinstiegs nach einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen genau zu erfassen. Da die entsprechenden Daten nicht direkt vorliegen, kann die Thematik nur indirekt erfasst werden. Im Folgenden werden die wichtigsten verfügbaren Zahlen aufgeführt. Dabei liegt der Fokus auf den Wiedereinsteigerinnen, da Frauen den Arbeitsmarkt weitaus häufiger aus familiären Gründen verlassen als Männer. Die Zahlen verdeutlichen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung. (Detaillierte Statistiken und Quellenangaben vgl. Kapitel 1.2. des Positionspapiers.)

Nichterwerbstätigkeit und Hausarbeit

- 20,8% der Frauen sind nicht erwerbstätig (Männer: 13%).²
- 27,3% der weiblichen Nichterwerbspersonen sind Hausfrauen (Hausmänner: 3,8%)³
- Bei Paaren mit Kindern übernimmt in 69% der Fälle die Frau hauptsächlich die Hausarbeit (Männer: 5%).⁴

Erwerbsbeteiligung⁵

- 332'000 Personen verlassen jährlich den Arbeitsmarkt, mehr als die Hälfte davon sind Frauen.
- Erwerbsquote der Frauen: 1996 bei 68,2%, 2016 bei 79,5%, 2022 stabil bei 79,6%.
- Erwerbsquote der Männer: 1991 bei 87,4%, 2022 bei 87,4%.

Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten (2020)⁶

- Frauen: 60%, Männer: 85%.
- Frauen mit Kindern unter 15 Jahren: 51,9%, Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren: 63,8%.
- Männer mit Kindern unter 15 Jahren: 95,3%, Männer ohne Kinder unter 15 Jahren: 80,2%.

Gründe für das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt

- 55,2% der Frauen zwischen 25 und 39 Jahren verlassen den Arbeitsmarkt aus familiären Gründen (Männer: 6,7%)⁷

² Bundesamt für Statistik (2023): [Nichterwerbspersonen](#)

³ idem

⁴ Bundesamt für Statistik (2019): [Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten](#)

⁵ Bundesamt für Statistik 2023 / Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: [Erwerbsquote 1991-2022](#)

⁶ Bundesamt für Statistik 2023 / Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: [Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen, Familientyp](#)

⁷ Bundesamt für Statistik 2022 / Schweizerische Arbeitskräfteerhebung, SAKE, Sonderauswertung der Daten durch BFS

Informelle Entlassung

- In einer Studie⁸ geben mehr als 10% der befragten Frauen an, dass ihr Arbeitgeber bei Bekanntwerden der Schwangerschaft eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrags oder eine Kündigung nach dem Mutterschaftsurlaub in Erwägung gezogen hat.
- 11 bis 15% der Frauen, die vor der Geburt gearbeitet haben, haben danach keine Arbeit mehr, obwohl sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollten.

Dauer der Familienpause⁹

- Durchschnittlich 5 Jahre bei Müttern
- Mütter mit Tertiärabschluss: 3,9 Jahre, Mütter ohne nachobligatorische Ausbildung: 5,8 Jahre.
- Schweizerinnen: 5,8 Jahre, Ausländerinnen: 3,7 Jahre.
- Ein Kind: 4,5 Jahre, zwei Kinder: 4,9 Jahre, drei Kinder: 6,2 Jahre.

Erwerbsbeteiligung nach Anzahl Kindern¹⁰

- Nach der Geburt des ersten Kindes: 80,2% der Frauen nehmen wieder am Arbeitsmarkt teil.
- Nach der Geburt des zweiten Kindes: Erwerbsquote sinkt auf 69,4%.

3 Problemanalyse

Beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt stehen Betroffene vor vielfältigen Herausforderungen. Im Folgenden werden diese aus verschiedenen Perspektiven näher beleuchtet: staatliche Rahmenbedingungen, Arbeitsmarktbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und spezifische Bedürfnisse der Wiedereinsteigenden.

3.1 Unzureichende staatliche Rahmenbedingungen

Staatliche Rahmenbedingungen beeinflussen den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt massgebend. Folgende Faktoren haben dabei einen bedeutenden Einfluss:

- **Externe Kinderbetreuung:** Obwohl es in den letzten Jahren Fortschritte bei der Schaffung von Betreuungsplätzen in städtischen Gebieten gab, ist das Angebot in ländlichen Regionen immer noch unzureichend. Die hohen Kosten der externen Kinderbetreuung zwingen Familien oft dazu abzuwägen, ob sich die Rückkehr in den Beruf oder eine Erhöhung des Erwerbsspensums finanziell lohnt. Im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern ist der Finanzierungsanteil der öffentlichen Hand in der Schweiz für die Betreuung von Kleinkindern deutlich geringer.
- **Elternurlaube:** Der Mutterschaftsurlaub beträgt in der Schweiz 14 Wochen, der Vaterschaftsurlaub zwei Wochen. Eine Elternzeit gibt es nicht. Dies führt dazu, dass Frauen und Männer, die eine längere Familienpause benötigen, entweder den Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten verlängern, ihre Arbeitsstelle verlassen oder unbezahlten Urlaub beziehen müssen.
- **Streichung von Subventionen:** Bis Ende 2018 wurden spezialisierte Frauenberatungsstellen durch den Bund finanziert. Deren Aufgabe war es unter anderem, Frauen beim Wiedereinstieg zu unterstützen. Die Streichung dieser Gelder hat dazu geführt, dass die Beratungsstellen ihre Arbeit einstellen oder ihr Angebot stark einschränken mussten. Die spezifische Sensibilisierungsarbeit zu den wirtschaftlichen Folgen bestimmter Lebensentscheidungen wird somit nicht mehr geleistet.

⁸ Rudin, Melania (2018): «Mutterschaftsurlaub: Erwerbsunterbrüche vor und nach der Geburt». In: Soziale Sicherheit CHSS.

⁹ Bundesamt für Statistik 2022 / Schweizerische Arbeitskräfteerhebung: Mütter auf dem Arbeitsmarkt im Jahr 2021

¹⁰ idem

-
- **Taggelder der Arbeitslosenversicherung:** Seit der Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes im Jahr 2011 haben beitragsbefreite Personen, einschliesslich Wiedereinsteigerinnen, nur noch Anspruch auf maximal 90 Taggelder. Dieser Zeitraum ist oft zu kurz, um eine erfolgreiche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, auch weil eine langfristige Lösung für die Kinderbetreuung gefunden und die neu anfallenden Kosten getragen werden müssen.

3.2 Unzureichende Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt

Neben den staatlichen Rahmenbedingungen sind die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt ausschlaggebend für einen erfolgreichen Wiedereinstieg. Das aktuelle politische Klima für Veränderungen ist günstig, da aufgrund des herrschenden Fach- und Arbeitskräftemangels auch die Wirtschaft an Lösungen interessiert ist. Es braucht jedoch zwingend eine Koordination der Bestrebungen. Dabei ist für Travail.Suisse entscheidend, dass sich die Lösungen in erster Linie an den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden orientieren.

- **Altersdiskriminierung:** Laut einer Studie der AXA¹¹ stellen rund 10 Prozent der Unternehmen keine Personen über 45 Jahre ein. 29 Prozent der befragten KMU setzen die Altersgrenze zwischen 45 und 54 Jahren. Diese Altersdiskriminierung trifft auch Wiedereinsteigende nach mehrjähriger Familienpause.
- **Betriebskultur:** Die Erwerbstätigkeit beider Elternteile erfordert flexible Arbeitszeiten und eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Studien zeigen, dass Handlungsspielräume und familienfreundliche Massnahmen den Wiedereinstieg erleichtern. Viele KMU setzen jedoch keine Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Vereinbarkeit um und erschweren dadurch den Wiedereinstieg von Müttern.
- **Teure Wiedereinstiegsprogramme:** Einige grosse Unternehmen und Hochschulen bieten teure, private Wiedereinstiegsprogramme an, die sich an Frauen mit tertiärer Ausbildung richten. Diese Programme stehen damit nur einer sehr begrenzten Zielgruppe zur Verfügung.
- **Fehlende Nutzung des Potenzials von Frauen in KMU:** Insbesondere kleinere KMU nutzen das Potenzial weiblicher Arbeitskräfte nicht ausreichend. Während grössere Unternehmen häufig Gleichstellungsmassnahmen ergreifen, fehlt es bei der Hälfte der kleinen KMU gänzlich an solchen Initiativen.

3.3 Ungleichher Zugang zu Weiterbildung

Aus- und Weiterbildung sind für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von entscheidender Bedeutung. Trotz der grossen Bedeutung des lebenslangen Lernens, nicht zuletzt für Wiedereinsteigende, fehlt es oft an Unterstützung. Die Unterstützung durch die Arbeitgebenden fällt bei den Wiedereinsteigenden per Definition weg, während die staatliche Unterstützung oft unzureichend ist.

- **Ungleicher Zugang zu Weiterbildung:** Teilzeitarbeitende, meist Frauen mit Familienpflichten, erhalten oft weniger Unterstützung bei der Weiterbildung, Vollzeitbeschäftigte werden bevorzugt. Nach der Geburt des ersten Kindes ist es für viele Frauen aufgrund der Doppelbelastung durch Beruf und Familie schwierig, an Weiterbildungen teilzunehmen.
- **Dauer des Rückzugs aus dem Arbeitsmarkt:** Der Zugang zu Weiterbildung hängt stark von der Dauer des Erwerbsunterbruchs ab. Frauen, die lange für die Kinderbetreuung pausieren, haben einen erschwerten Zugang zu Weiterbildung. Die für Weiterbildungen gewährte Unterstützung durch arbeitsmarktliche Massnahmen im Rahmen der Arbeitslosenversicherung ist oft unzureichend und zufällig.

¹¹ Sotomo (2022): [AXA KMU-Arbeitsmarktstudie](#)

-
- **Finanzierung der Weiterbildung:** Die Finanzierung von Weiterbildung ist oft unzureichend, insbesondere für ältere Arbeitnehmende oder solche mit längeren Arbeitsunterbrechungen. Nur wenige Kantone bieten Stipendien für Wiedereinsteigende an und die Unterstützung variiert stark je nach Kanton.
 - **Kantonale Unterschiede:** Die Finanzierung der indirekten Bildungskosten, wie Lebenshaltungskosten während der Weiterbildung, ist in den Kantonen unterschiedlich geregelt, was zusätzliche Herausforderungen für Wiedereinsteigende schafft.

4 Bedürfnisse der Wiedereinsteigenden

Das Projekt «Expérience ReProf» identifizierte 2013 durch Interviews mit Expertinnen und Experten aus verschiedenen Bereichen (RAV, Sozialdienste, Frauenberatungsstellen) zehn zentrale Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden. Zehn Jahre später sind viele dieser Bedürfnisse nach wie vor nicht erfüllt.

- **Erreichbarkeit der Zielgruppe:** Wiedereinsteigende haben oft keinen Zugang mehr zu strukturellen Netzwerken wie Arbeitgebenden oder Gewerkschaften und haben ihr berufliches Netzwerk verloren.
- **Langfristige persönliche Begleitung:** Es fehlt an langfristiger, persönlicher Begleitung, die früher von den Frauenberatungsstellen angeboten wurde. Solche Beratungen sind besonders für Frauen wichtig, die lange nicht erwerbstätig waren. Staatliche Angebote wie die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) sind oft zu wenig auf Wiedereinsteigende ausgerichtet.
- **Zugang zu erschwinglicher Rechtsberatung:** Wiedereinsteigende benötigen Rechtsberatung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen. Diese wurde früher von den Frauenberatungsstellen angeboten, fehlt nun aber.
- **Sensibilisierung zur Vermeidung von Berufsausstiegen:** Es mangelt an proaktiver Sensibilisierung der Arbeitnehmenden über die Konsequenzen eines Berufsausstiegs vor oder während der Familiengründung.

5 Lösungsansätze

Die Annahme des Postulats¹² von Sibel Arslan durch den Nationalrat im Juni 2021 weckte grosse Hoffnungen auf konkrete Massnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Frauen in den Arbeitsmarkt. Der anschliessende Bericht des Bundesrates enttäuschte jedoch. 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. Des Weiteren verweist der Bundesrat auf vom Parlament behandelte Vorlagen als Lösungsansätze, zu denen er sich ansonsten negativ positioniert hat.

Dabei gäbe es konkrete Lösungen: Neben der Förderung der Erwachsenenbildung und Weiterbildung betonen Expertinnen und Experten vor allem die Notwendigkeit von individueller Beratung und Begleitung. Ein langfristiger Erfolg des Wiedereinstiegs und eine verstärkte Sensibilisierung für die finanziellen Folgen eines (Teil-)Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt sind ebenfalls entscheidend.

¹² Postulat 20.4327 «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt»

5.1 Individuelle Beratung als Schlüsselfaktor

Individuelle Beratung ist entscheidend für den erfolgreichen Wiedereinstieg nach einer langen Familienpause. Eine Studie¹³ im Auftrag des Bundesrats identifizierte folgende Faktoren einer erfolgreichen Beratung und Begleitung: Stärkung des Selbstvertrauens, Realitätscheck zum Arbeitsmarkt, Weiterbildungsmöglichkeiten, berufliche Neuorientierung, Netzwerkaufbau und aktuelles Bewerbungswissen.

Wichtige Bedingungen für die Erwerbstätigkeit wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, familiäre Unterstützung und vereinbarkeitsfördernde Arbeitsbedingungen müssen in einer Beratung ebenfalls angesprochen werden. Zusätzlich notwendige Beratungsinhalte umfassen die Erstellung eines Kompetenz-Portfolios, Rechtsberatung und die Sensibilisierung für Geschlechtergleichstellung.

5.2 Förderung von Weiterbildung

2022 hat Travail.Suisse seine Vorschläge zur Förderung der Weiterbildung von Arbeitnehmenden in einer Auslegeordnung¹⁴ veröffentlicht. Der Fokus liegt dabei auf folgenden vier Dimensionen:

- **Zugang zu Weiterbildung:** Personen ohne nachobligatorische Ausbildung haben oft eingeschränkten Zugang zu Weiterbildung, häufig ist ein eidgenössischer Berufsabschluss erforderlich.
Lösungsansätze: Berufsabschlüsse für Erwachsene, Förderung von Grundkompetenzen.
- **Finanzierung der Weiterbildung:** Arbeitnehmende – Erwerbstätige, aber auch Nichterwerbstätige und Wiedereinsteigende – müssen von den direkten und indirekten Weiterbildungskosten entlastet werden.
Lösungsansätze: Stipendien, Finanzierung durch die Arbeitslosenversicherung, Bildungsgutscheine und persönliche Bildungskonten.
- **Zeit:** Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit und zur Beseitigung von Hürden sind notwendig.
Lösungsansätze: modulare und flexible Weiterbildungsangebote.
- **Information und Beratung:** Muss verbessert werden.
Lösungsansätze: Stärkung der BSLB (niederschwellige, qualitativ hochstehende und kostenlose Angebote für Wiedereinsteigende).

5.3 Über den Wiedereinstieg hinaus

→ Förderung des Verbleibs im Arbeitsmarkt

Eine Studie¹⁵ identifiziert positive Faktoren für den Verbleib im Arbeitsmarkt wie Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung, soziale Unterstützung, Selbstwirksamkeit, verfügbare Energie, familienfreundliche Organisationskultur und Handlungsspielraum. Negative Faktoren sind Zeitdruck, familiäre Konflikte und Überlastung. Massnahmen sollten auch die Beratung vor der Familienphase und die Förderung einer positiven Betriebskultur umfassen.

→ Rechtsberatung für alle Paare ab Geburt des ersten Kindes

Familienbedingte Erwerbsunterbrüche können die berufliche Vorsorge beeinträchtigen. Fachpersonen empfehlen, dass Paare mit Kindern einen Vertrag zur finanziellen Absicherung aufsetzen, um die Vorsorge und finanzielle Autonomie zu stärken. Eine kostenlose Rechtsberatung für Paare sollte wieder

¹³ Frey et al. (2022): Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen

¹⁴ Travail.Suisse (2022): «Förderung der Weiterbildung – eine Auslegeordnung zur Unterstützung beruflicher Entwicklung von Arbeitnehmenden»

¹⁵ Debus et al. (2018): Zurück im Beruf – Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. Erscheint demnächst.

eingeführt werden, um über die Auswirkungen von Pensenreduktionen zu informieren und finanzielle Absicherung zu gewährleisten.

→ **Verbesserung der Finanzkompetenzen von Frauen**

Frauen sind in Finanzfragen teilweise unzureichend informiert und zu wenig für die finanziellen Folgen eines (Teil-)Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt sensibilisiert. Finanzbildung sollte frühzeitig auf Sekundarstufe beginnen und in Berufsschulen und Gymnasien vertieft werden. Eine breitere Berufswahlberatung und Aufklärung über die Auswirkungen von Berufsausstiegen und Teilzeitarbeit auf die Altersvorsorge sind ebenfalls wichtig.

6 Bestehende Angebote

Nach der Einstellung der Finanzhilfen an die Frauenberatungsstellen im Jahr 2019 mussten viele dieser Stellen schliessen oder sich neu orientieren. Angebote von anderen Stellen sind häufig nicht spezifisch auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen zugeschnitten. Oft bestehen zudem finanzielle oder organisatorische Hürden, die eine effektive Unterstützung erschweren.

6.1 Frauenberatungsstellen

Frauenberatungsstellen, finanziert auf Basis des Gleichstellungsgesetzes, boten ab 1996 umfassende Dienstleistungen zur Berufs- und Laufbahnberatung sowie juristische Beratung an. Verbleibende Stellen fokussieren nun überwiegend auf Beratungen im Auftrag von Sozialhilfe, RAV oder IV, wodurch das Angebot für Wiedereinsteigerinnen stark reduziert wurde.

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

Die Dienstleistungen der BSLB stehen allen Bevölkerungsgruppen offen, die Beratungsinhalte sind jedoch häufig nicht auf Wiedereinsteigerinnen zugeschnitten, auch gibt es keine spezifischen Angebote für Wiedereinsteigerinnen. Kostenlose Beratungen sind in einigen Kantonen limitiert, was ein weiteres Hindernis darstellt.

Programm «viamia»: Das Programm viamia bietet über 40-Jährigen eine kostenlose berufliche Standortbestimmung und Beratung. Es zielt darauf ab, die individuelle Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten und zu stärken. Die Zwischenevaluation zeigt jedoch, dass das Programm nicht ausreichend auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen zugeschnitten ist. Viamia muss zwingend für Wiedereinsteigende jeden Alters zugänglich sein.

6.3 Angebote der Arbeitslosenversicherung und der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) der Arbeitslosenversicherung sind für Wiedereinsteigerinnen schwer zugänglich und nicht ausreichend auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten. Frauen nutzen die Leistungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) seltener als Männer, wenn sie nach einem längeren Erwerbsunterbruch eine Stelle suchen.

→ **Rahmenfristen und mögliche Verlängerungen:** Das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) sieht vor, dass die Rahmenfristen für die Beitragszeit und den Leistungsbezug für Eltern verlängert werden können. Diese Regelungen werden jedoch kaum genutzt.

-
- **Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)**: Die AMM sind aufgrund des fehlenden Zugangs für Nichtleistungsberechtigte und ihrer derzeitigen Ausgestaltung für Wiedereinsteigende oft nicht geeignet.
 - **«Supported Employment»**: Dieses Programm unterstützt ältere Arbeitslose ab 50 Jahren dabei, eine Erwerbstätigkeit zu finden und zu behalten. Das Programm könnte als Modell für ein spezifisches Programm für Wiedereinsteigende dienen.
 - **Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030 (öAV)**: Die öAV-Strategie 2030 umfasst mehrere Ziele, die sich direkt auf die Problematik des Wiedereinstiegs beziehen. Es wird das Ziel geäussert, die AMM für Stellensuchende ohne Arbeitslosenentschädigung zu optimieren.

6.4 Beratung durch die Sozialhilfe

Die Sozialhilfe kann eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen spielen. Die persönliche Hilfe umfasst eine individuell abgestimmte Beratung und Begleitung. Ein optimiertes Modell der interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) könnte dazu beitragen, die Kompetenzen der beteiligten Institutionen zu bündeln.

6.5 Berufliche Aus- und Weiterbildung

- **Berufsbildungsgesetz (BBG)**: Das BBG sieht Bundesbeiträge zur Förderung des Wiedereinstiegs vor, die jedoch von den Kantonen kaum genutzt werden. Die Fördermittel für Projekte, die Wiedereinsteigerinnen unterstützen, sind in den letzten Jahren gestiegen, bleiben jedoch gering im Vergleich zu anderen Massnahmen.
- **Weiterbildungsgesetz (WeBiG)**: Das 2017 in Kraft getretene Weiterbildungsgesetz fördert den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener. Obwohl es auch die Verbesserung der Chancengleichheit und den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt, sind die spezifischen Angebote begrenzt. Nichterwerbstätige nehmen deutlich seltener an Weiterbildungsmassnahmen teil als Erwerbstätige oder Arbeitslose.
- **Bildungsgutscheine**: Bildungsgutscheine sind ein flexibles Finanzierungsinstrument für Weiterbildung. Um effektiv zu sein, sollten Bildungsgutscheine eine gesetzliche Grundlage haben und durch ergänzende Massnahmen sowie verlässliche Beratungsstrukturen unterstützt werden. Besonders für Personen, die lange aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, ist eine langfristige Unterstützung notwendig.

7 Forderungen

Travail.Suisse fordert umfassende Massnahmen von Politik und Wirtschaft, um den Wiedereinstieg von Personen nach einem mehrjährigen, meist familiär bedingten, Rückzug aus dem Arbeitsmarkt zu erleichtern. Diese Massnahmen umfassen fachkundige und professionelle Beratung sowie finanzielle Unterstützung, die regional angepasst werden können. Ziel ist es, die Qualität des Wiedereinstiegs langfristig zu gewährleisten und sicherzustellen, dass dieser den Qualifikationen und Erfahrungen der Betroffenen entspricht.

Forderungen

1. Nationale Strategie zur Erreichung der Betroffenen

Wiedereinsteigende sind oft schwer zu erreichen. Eine nationale Strategie soll die Erreichbarkeit durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Stellen wie Mütter- und Väterberatungsstellen, Geburtsvorbereitungskursen, Elternvereinigungen und Sozialpartnern verbessern. Zudem ist die Vernetzung der Beratung bei Sozialdiensten, Gemeinden und RAVs notwendig. Kreative Ansätze und die Nutzung vielfältiger Kanäle sind unerlässlich.

2. Finanzierung der direkten und indirekten Kosten des Wiedereinstiegs

Die Finanzierung der Weiterbildungs- und Lebenshaltungskosten während des Wiedereinstiegs stellt eine grosse Herausforderung dar. Bildungsgutscheine für Weiterbildungskosten und direkte Hilfen zur Deckung der Lebenshaltungskosten (Stipendien und spezielle Zulagen) sollen bereitgestellt werden. Das vom Bund initiierte Programm «Supported Employment» für Stellensuchende ab 50 Jahren kann als Modell dienen.

3. Verlängerung der Rahmenfristen im Arbeitslosenversicherungsgesetz

Durch eine Verlängerung der Rahmenfristen der Beitragszeit und des Leistungsbezugs für Wiedereinsteigende können mehr Wiedereinsteigende Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen und an arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) teilnehmen. Die heutigen Kriterien verhindern oft den Zugang zu den bestehenden Massnahmen.

4. Einfacherer Zugang zu den Leistungen der Arbeitslosenversicherung nach Ablauf der Rahmenfristen

Die Zugangskriterien zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung müssen flexibler gestaltet werden, um Wiedereinsteigenden nach Ablauf der Rahmenfristen den Zugang zu erleichtern. Die kumulativen Zugangsvoraussetzungen stellen heute für Personen, die länger nicht erwerbstätig waren, ein grosses Hindernis dar.

5. Ziele der arbeitsmarktlichen Massnahmen neu definieren

Die Definition und derzeitige Ausgestaltung der AMM ist zu überarbeiten, da der heutige Fokus auf eine rasche Eingliederung nicht mit einem erfolgreichen Wiedereinstieg nach einem längeren Erwerbsunterbruch vereinbar ist. Wiedereinsteigende benötigen langfristige Begleitung und finanzielle Unterstützung.

6. Lancierung eines neuen Pilotprogramms «Supported Re-Entry»

Nach dem Vorbild des Programms für über 50-jährige Arbeitslose («Supported Employment») soll auf Ebene der RAV ein neues Pilotprogramm «Supported Re-Entry» für Wiedereinsteigende lanciert werden. Dieses Programm soll sich an Personen richten, die keine Arbeitslosenentschädigung erhalten, und eine bessere Finanzierung der Massnahmen sicherstellen. Es sollte breit angelegt sein, die spezifischen Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden abdecken und ein mehrmonatiges Coaching beinhalten.

7. «viamia» dauerhaft etablieren und die Ausbildung der BSLB-Beraterinnen und -Berater verstärken

Das Pilotprogramm «viamia» für über 40-Jährige soll zu einem dauerhaften und optimierten Angebot der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) ausgebaut werden, das allen Stellensuchenden, unabhängig von Alter und beruflicher Situation, offensteht. Eine mehrmonatige Begleitung der Wiedereinsteigenden und eine spezielle Ausbildung der Beraterinnen und Berater sind notwendig. Die BSLB sollen als Plattform fungieren, die Wiedereinsteigende begleitet und gegebenenfalls an die richtigen Stellen verweist.

8. Förderung des Verbleibs im Erwerbsleben

Durch aktive Sensibilisierung soll erreicht werden, dass beide Elternteile erwerbstätig bleiben, auch wenn sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Beratung vor und während der Familiengründung kann dazu beitragen, den Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu verhindern. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, sind essenziell. Ein besserer Schutz der Arbeitnehmenden vor Diskriminierung und die Schaffung einer Ombudsstelle für Gleichberechtigung auf Bundesebene ist ebenfalls notwendig.

9. Verbesserung der erhobenen Statistiken

Die statistische Erfassung und Auswertung der Daten zum Wiedereinstieg und den entsprechenden Massnahmen müssen verbessert werden, um fundierte Entscheidungen und Massnahmen zu ermöglichen.

10. Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es müssen strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen und verbessert werden, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Dazu gehören der Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung und die Senkung der Elternbeiträge. Wichtig sind auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen und die Anerkennung von Erfahrungen aus unbezahlter Arbeit. Darüber hinaus müssen finanzielle Negativanreize beseitigt und Massnahmen gegen Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt eingeführt werden. Auch die Einführung einer Elternzeit und die Finanzierung einer Sensibilisierungskampagne für KMU sind notwendig.