

Sachdokumentation:

Signatur: DS 4813

Permalink: www.sachdokumentation.ch/bestand/ds/4813



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.

Medienkonferenz vom 27. Juni 2024

**Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem familiär bedingten Unterbruch
Analyse und Forderungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg**

Fokus auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen

Redebeitrag von Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik bei Travail.Suisse

Das Thema des Wiedereinstiegs nach einem familiär bedingten Unterbruch, insbesondere von Frauen, ist seit vielen Jahren aktuell, aber es wurden keine konkreten Massnahmen ergriffen, um diesen zu fördern. Heute erfordern die veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen und die wirtschaftliche Situation des Arbeits- und Fachkräftemangels eine besondere Aufmerksamkeit für den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem längeren Unterbruch. Gestützt auf eine detaillierte Analyse lanciert Travail.Suisse 10 Forderungen zur Förderung des Wiedereinstieg – denen davon sind bereits Gegenstand von parlamentarischen Vorstössen. Im Zentrum stehen die Zehntausenden von Frauen, die aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden, und all jene, die aufgrund der veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen gezwungen sind, sich wieder einzugliedern.

2013 hat Travail.Suisse im Rahmen der Studie «Expérience ReProf» zur Situation von Wiedereinsteigerinnen Massnahmen und Forderungen präsentiert, um den Wiedereinstieg zu fördern und das Potenzial der aus dem Arbeitsmarkt ausgeschiedenen Frauen zu nutzen. Seither hat sich der Arbeits- und Fachkräftemangel verschärft und die Situation ist für die Betroffenen im Jahr 2024 nicht besser als im Jahr 2013. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, 10 Jahre später eine aktuelle, detaillierte Analyse zur Situation von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern vorzulegen. Die Analyse konzentriert sich dabei auf Personen, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind, eine berufliche oder akademische Ausbildung abgeschlossen haben und über erste Berufserfahrung in der Schweiz verfügen. Diese Personen, grossmehrheitlich Frauen, (vgl. Grafiken), sind seit mindestens fünf Jahren nicht mehr erwerbstätig und haben keine aktiven Verbindungen mehr zur Berufswelt.

Für die Wirtschaft und die Unternehmen ist der Arbeits- und Fachkräftemangel seit mehreren Jahren ein anhaltendes grosses Problem. Obwohl sich der Bundesrat des Problems bewusst ist, wie aus dem 2018 veröffentlichten Schlussbericht seiner «Initiative zur Bekämpfung des Fachkräftemangels» hervorgeht, wird die Frage der Unterstützung beim Wiedereinstieg nach einem längeren Unterbruch in diesem Bericht weitgehend ignoriert. Lediglich die letzte der 44 aufgeführten Massnahmen, die sich auf die Mitfinanzierung kantonaler Förderprogramme für Wiedereinstiegskurse für qualifizierte Pflegekräfte bezieht, greift das Thema auf.

Folgende Faktoren haben Travail.Suisse, als Vertreter der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dazu veranlasst, die Thematik des Wiedereinstiegs erneut in den Fokus zu rücken:

deren Interessen sie vertritt. Mehrere Faktoren veranlassen uns, das Dossier "Rückkehr ins Erwerbsleben" neu zu prüfen:

- Frauen müssen neu bis zum Alter von 65 Jahren arbeiten, bevor sie eine AHV-Rente erhalten.
- Im Falle einer Scheidung müssen Frauen, abhängig vom Alter der Kinder, mindestens 50 Prozent arbeiten, da die Gerichte auch nach dem 45. Lebensjahr nicht mehr systematisch Unterhaltszahlungen zusprechen.
- Witwen werden bald ihre lebenslange Witwenrente verlieren, ein Urteil des EGMR, das die Schweiz im Interesse der Gleichheit von Witwen und Witwern zulasten der Witwen umsetzen wird
- Seit 2019 wurden den spezialisierten Beratungsstellen für Frauen die Finanzhilfen gestrichen, mit der Begründung, dass es zu Doppelspurigkeiten mit den kantonalen Ämtern für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB), den kantonalen Arbeitsämtern und den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gekommen sei. Diese Leistungen der Beratungsstellen wurden nicht ersetzt.
- Die Lohngleichheit ist noch immer nicht erreicht. Auch die letzte Revision des Gleichstellungsgesetzes, die Unternehmen ab 100 Angestellten dazu verpflichtet, die Lohngleichheit zu überprüfen, hat daran nichts geändert.

Travail.Suisse formuliert heute zehn Forderungen zur Förderung des Wiedereinstiegs. Vier davon betreffen Anpassungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung, eine davon die Beratung, welche die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung anbietet, insbesondere dank des Programms «viamia». Eine weitere Forderung betrifft die Finanzierung der direkten und indirekten Kosten des Wiedereinstiegs. Diese sind Gegenstand eines Postulats der WBK-N (24.3010), das in der letzten Session überwiesen wurde. Des Weiteren müssen die statistischen Erhebungen und selbstverständlich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden (institutionelle familienergänzende Kinderbetreuung, Kosten, familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Elternurlaub usw.). Diese sind Gegenstand weiterer Forderungen.

Für Travail.Suisse ist es wichtig, dass alle beteiligten Akteure effektiv zusammenarbeiten. Neben spezifischen Massnahmen in der Arbeitslosenversicherung braucht es eine breit angelegte Informationskampagne über alle möglichen Kanäle hinweg werden, um möglichst viele potentielle Wiedereinsteigende zu erreichen.

Zwischen 9'000 und 12'000 Frauen werden jedes Jahr Opfer «informeller Entlassungen»

Die einzige verlässliche Zahl, die zum Thema der «informellen Entlassungen» zur Verfügung steht, wurde vom Büro BASS im Jahr 2018¹ ermittelt: Zwischen 11 und 15 Prozent der Frauen, die vor der Geburt erwerbstätig waren, haben danach keine Arbeit mehr, obwohl sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollten. Bezogen auf die 82'000 Geburten im Jahr 2022 in der Schweiz bedeutet dies, dass zwischen 9'000 und 12'000 Frauen Opfer einer sogenannten «informellen Entlassung» werden. Darunter sind Massnahmen zu verstehen, die in Unternehmen auf subtile Weise eingesetzt werden, um eine Frau zur Aufgabe ihres Arbeitsplatzes zu bewegen: schlechte oder sehr unflexible Arbeitsbedingungen nach der Geburt, verschiedene Druckmittel am Arbeitsplatz oder die Nichtverlängerung eines Arbeitsvertrags. Zu dieser Zahl kann ein Teil der durchschnittlich 175'000 Personen hinzugefügt werden, die jedes Jahr aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit mehr oder weniger freiwillig aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Parlamentarische Vorstösse für eine umfassende Strategie

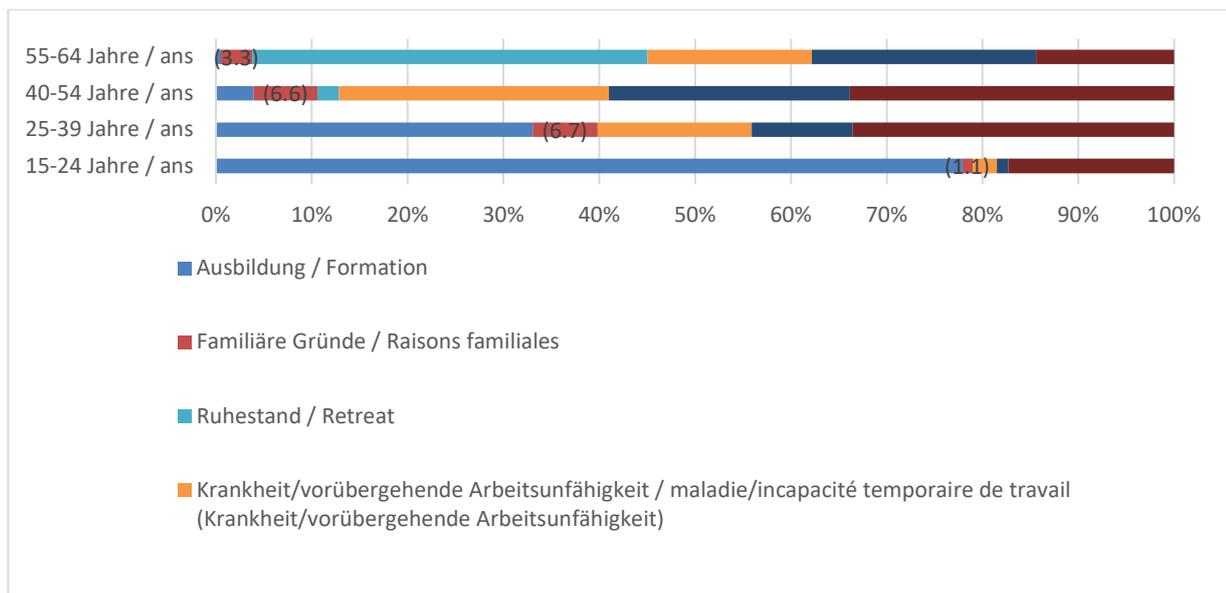
Die Vorstösse von Travail.Suisse-Vizepräsident und Nationalrat Giorgio Fonio (24.3639, eingereicht in der Sommersession) und Nationalrätin Isabelle Chappuis (Einreichung in der Herbstsession) zielen auf eine

¹ <https://sozialesicherheit.ch/de/mutterschaftsurlaub-erwerbsunterbrueche-vor-und-nach-der-geburt/>

Verbesserung des Angebots und der Massnahmen in der Arbeitslosenversicherung ab. Nationalrätin Sibel Arslan ist mit der Antwort des Bundesrats auf ihr 2020 überwiesenes Postulat nicht zufrieden und fordert erneut, dass der Bund eine umfassende Strategie mit Massnahmen verabschiedet (Motion 24.3807).

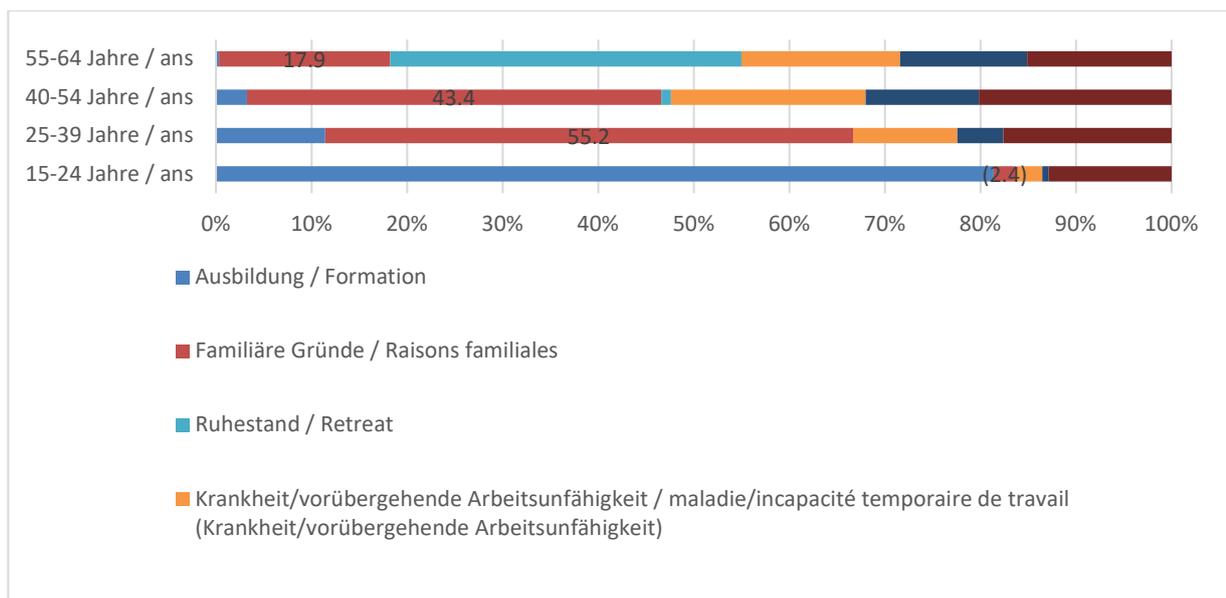
Für Travail.Suisse besteht dringender Handlungsbedarf, um Personen, die nach einer längeren, familiär bedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, während der gesamten Dauer dieses langen Prozesses zu unterstützen. Das rechtliche, politische und wirtschaftliche Umfeld drängt uns heute noch mehr als früher dazu.

Abbildung 1: Gründe, warum nicht erwerbstätige Männer auf eine Erwerbstätigkeit verzichten (in Prozent), 2022



Quelle: BFS 2022, SAKE. Besondere Datenauswertung. Eigene Darstellung.

Abbildung 2: Gründe, warum nicht erwerbstätige Frauen auf eine Erwerbstätigkeit verzichten (in Prozent), 2022



Quelle: BFS 2022, SAKE. Besondere Datenauswertung. Eigene Darstellung.

Medienkonferenz vom 27. Juni 2024

**Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem familiär bedingten Unterbruch
Analyse und Forderungen für einen erfolgreichen Wiedereinstieg**

Konkrete Unterstützung für den Wiedereinstieg

Redebeitrag von Giorgio Fonio, Vizepräsident von Travail.Suisse, Nationalrat Die Mitte

Heute sprechen wir über ein wichtiges Thema, das insbesondere Frauen betrifft. Eine Kategorie von Arbeitnehmenden, die auf unserem Arbeitsmarkt stark benachteiligt wird und die eine klare Antwort von der Politik erfordert. Frauen sind einer mehrfachen Diskriminierung ausgesetzt.

Eine erste Diskriminierung erfahren Frauen, wenn sie nach der Geburt eines Kindes vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden. In einer Umfrage des Büro BASS bei Frauen, die nach dem Mutterschaftsurlaub nicht an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, gaben 11 Prozent an, dass die Bekanntgabe der Schwangerschaft zur Auflösung des Arbeitsvertrages im gegenseitigen Einverständnis führte. In 7 Prozent der Fälle kündigte der Arbeitgeber an, den Arbeitsvertrag nach dem Mutterschaftsurlaub beenden zu wollen. Frauen sehen sich mit irritierten und wütenden Reaktionen ihrer Arbeitgeber konfrontiert (in 11 Prozent) oder sie erhalten von ihren Vorgesetzten den Rat, den Arbeitsplatz zu wechseln (6 Prozent). Nach dem Mutterschaftsurlaub gaben 11 Prozent der befragten Frauen an, dass ihnen tatsächlich gekündigt wurde. Darüber hinaus wird sehr deutlich, dass Frauen ein weiteres Mal diskriminiert werden, wenn sie nach einer mehrjährigen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt aufgrund der Betreuung von Kindern wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen. Diese Benachteiligung erfordert ein konkretes Engagement von Politik und Verwaltung. Der vorliegende Bericht mit Analysen und Forderungen von Travail.Suisse zeigt verschiedene konkrete Massnahmen auf, die es umzusetzen gilt.

Ich habe deshalb in der Sommersession eine von 37 Kolleginnen und Kollegen unterzeichnete Motion eingereicht, die den Bundesrat auffordert, über das SECO und die regionalen Arbeitsvermittlungszentren ein Pilotprojekt für Personen zu lancieren, die in die Arbeitswelt zurückkehren wollen. Dieses orientiert sich am Pilotprojekt «Supported Employment», welches eine langfristige Unterstützung (18 Monate) und ein kostenloses persönliches Coaching für Personen über 50 auf Arbeitssuche anbietet. Es entschädigt Arbeitgebende, die Stellensuchende im Rahmen dieses Programms einstellen und in deren Ausbildung am Arbeitsplatz investieren. Wir sollten uns ein Beispiel nehmen an dem, was bereits funktioniert, um ein Angebot zu schaffen, das auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigenden zugeschnitten ist, die aus familiären Gründen dem Arbeitsmarkt längere Zeit ferngeblieben sind.

Das Pilotprogramm für über 50-jährige Stellensuchende hat sich bewährt. Ein ähnliches Programm für Wiedereinsteigende, die meist keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, weil sie über einen längeren Zeitraum nicht erwerbstätig waren, wäre zielführend. Es ist wichtig zu betonen, dass diese Art von Programm den Zielen der «Strategie öffentliche Arbeitsvermittlung 2030» der Aufsichtskommission der Arbeitslosenversicherung entspricht. Die Strategie zielt insbesondere auf die Individualisierung und Professionalisierung der Beratung von Arbeitssuchenden ab.

Da Wiedereinsteigende sich selten bei einem RAV anmelden, wenn sie nach einem längeren Unterbruch wieder ins Erwerbsleben einsteigen wollen, ist die Zusammenarbeit mit anderen Stellen, die mit der Zielgruppe in Kontakt kommen können – wie kantonale Berufsberatungsstellen oder Sozialdienste – sehr wichtig.

Die Wiedereingliederung nach einer Unterbrechung: Staat und Arbeitgebende haben eine Rolle zu spielen

Bei der Wiedereingliederung ist die Politik gefordert: Syna verlangt konkrete Massnahmen, um die Wiedereingliederung nach einem Arbeitsunterbruch aus familiären Gründen zu erleichtern.

Yvonne Feri, Präsidentin Syna, ehemalige Nationalrätin

Die von Travail.Suisse durchgeführte Studie zeigt, dass heute viele Hindernisse bei der beruflichen Wiedereingliederung durch bessere staatliche Rahmenbedingungen beseitigt werden könnten. Der Staat muss seine Verantwortung wahrnehmen und den Prozess der Wiedereingliederung in die berufliche Laufbahn nach einem familienbedingten Unterbruch fördern. Als Gewerkschaft stellen wir fest, dass der Mangel an Krippen- oder Kinderbetreuungsplätzen und die Finanzierung dieser Plätze durch die Eltern ein grosses Hindernis für die Wiederaufnahme der Arbeit nach der Ankunft eines Kindes darstellt. Wenn der Staat nicht genügend Kinderbetreuungsplätze garantiert und die Eltern nicht ausreichend bei der Finanzierung dieser institutionalisierten Betreuung unterstützt, opfern viele Mütter ihre Karriere und verlängern eine vollständige oder teilweise Arbeitsunterbrechung.

Denn für viele ist die Rechnung schnell gemacht: Zu arbeiten und seine Kinder in Betreuungsplätzen zu platzieren, wenn es eine diese Plätze denn gibt, kostet oft mehr, als diese Arbeit einbringt. Laut einer Studie der Credit Suisse kostet eine Kinderkrippe für ein Kind bei einem Haushaltseinkommen von CHF 140'000 je nach Kanton und Wohngemeinde zwischen CHF 4'700 und CHF 24'200 im Jahr. Familien, aber auch Unternehmen, brauchen die Unterstützung des Staates, um Müttern den Zugang zur Erwerbstätigkeit finanziell zugänglich zu machen, und diese Unterstützung erfolgt durch die Schaffung von Betreuungsplätzen, durch eine Vereinheitlichung der Subventionen und durch eine massive Erhöhung dieser Subventionen: **Die externe Kinderbetreuung muss ein Recht sein, und sie muss finanziell tragbar sein.**

Heute fehlen uns Arbeitskräfte vor allem in Branchen, in denen überwiegend Frauen arbeiten und deren Medianlöhne strukturell niedrig sind, wie im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen. Es ist notwendig, die gezahlten Löhne zu erhöhen, damit sich diese Branchen für mehr Vielfalt öffnen. Syna und die Gewerkschaften von Travail.Suisse setzen sich bei den regelmässigen Verhandlungen der Gesamtarbeitsverträge dafür ein.

Doch während der Staat eigentlich seine Verantwortung für die Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs wahrnehmen sollte, hat er die in Art. 15 des Gleichstellungsgesetzes vorgesehenen Zuschüsse für Frauenberatungsstellen 2019 gestrichen. Diese privaten Organisationen hatten jedoch ihre Rolle als Vermittlerinnen im Wiedereingliederungsprozess unter Beweis gestellt, indem sie langfristige Beratung und Unterstützung bei der Vorbereitung und Planung der Rückkehr von Frauen in den Arbeitsmarkt anboten. **Da diese Leistungen weder durch kantonale Stellen noch**

durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ersetzt wurden, fordern wir, dass die Ausbildung der Beraterinnen und Berater in den kantonalen Ämtern für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) ausgebaut und vom Bund finanziell unterstützt wird.

Einige Jahre zuvor hatte die letzte AVIG-Revision der Wiedereingliederung von Frauen nach einer familienbedingten Unterbrechung ebenfalls einen Strich durch die Rechnung gemacht, indem sie die Anzahl der Arbeitslosentaggelder von 180 auf 90 Tage halbierte. Seitdem ziehen es viele Frauen vor, bei ihrer Vorbereitung auf die Rückkehr in die Arbeitswelt auf die Beantragung von Arbeitslosengeld zu verzichten. Dies ist ein echtes Risiko, dessen erste Opfer die Frauen sind, aber auch die Wirtschaft, der dringend benötigte Arbeitskräfte entzogen werden.

Arbeitgebende spielen eine Rolle bei der beruflichen Wiedereingliederung

Während der Staat seine Verantwortung wahrnehmen und die Wiedereingliederung nach einer familienbedingten Arbeitsunterbrechung wirksam unterstützen muss, haben auch die Arbeitgebenden ihre Rolle zu spielen. Derzeit sind die Bedingungen, welche die Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach einer Unterbrechung erleichtern sollen, unzureichend. Viele Unternehmen zögern, Frauen einzustellen, die 40 Jahre oder älter sind oder kleine Kinder haben. Andernfalls schaffen sie keine Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Oder sie tun alles, um ihre Mitarbeiterinnen nach einer Mutterschaft aus dem Unternehmen zu drängen.

Die Unmöglichkeit, sich entsprechend ihrer Grundqualifikationen und Kompetenzen wiederinzugliedern, sowie die Schwierigkeit, Privat- und Familienleben miteinander zu vereinbaren, veranlasst viele Frauen dazu, atypische oder gar prekäre Beschäftigungsverhältnisse anzunehmen (kurzfristige Verträge, Verträge auf Abruf, Zeitverträge über internetbasierte Plattformen oder Unterbeschäftigung). Diese wackeligen Wiedereingliederungssituationen führen zu Problemen wie fehlender sozialer Absicherung und insbesondere zu Rentenlücken. Häufig werden Frauen aus Zwang in schlecht bezahlten Jobs gehalten, für die sie wesentlich zu hoch qualifiziert sind.

Laut der Barometer-Umfrage «Gute Arbeit» ist die Aus- und Weiterbildung ein grosses Hindernis für die Wiedereingliederung nach einer familienbedingten Arbeitsunterbrechung. Die Arbeitswelt verändert sich sehr schnell und ohne ständige Weiterbildung ist es schwierig, wettbewerbsfähig zu bleiben. Noch viel schwieriger ist es, sich auf einem Arbeitsmarkt wiederinzugliedern, der sich während der Arbeitsunterbrechung verändert hat. Laut der Umfrage von Travail.Suisse wird eine Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten (59,7 %) von ihren Arbeitgebenden stark dazu ermutigt, sich weiterzubilden, aber nur eine Minderheit der Teilzeitbeschäftigten (47,1 %) tut dies. Die Arbeitgebenden zögern bei Teilzeitbeschäftigten, die Ausbildung, insbesondere die Ausbildungstage, zu bezahlen und die erforderliche Ausbildungszeit zu gewähren. Die Statistiken zeigen uns auch, dass die Tatsache, Mutter zu sein, ein Hindernis für die Weiterbildung darstellt. Wenn sie sich also aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen, haben sie bereits ein Defizit in diesem Bereich.

Für Frauen in einer Berufspause sind die Finanzierung der Weiterbildung sowie das Betreuungssystem, die grössten Hindernisse für einen Wiedereinstieg. Es ist sehr schwierig, Zuschüsse oder Stipendien zu erhalten, und letztlich hängt die Möglichkeit, eine Weiterbildung zu finanzieren, von den eigenen finanziellen Möglichkeiten ab. Diese sind aufgrund der Situation als Nicht-Berufstätige oder Unterbeschäftigte oft mager. Staat und Arbeitgebende tragen eine gemeinsame Verantwortung für die Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen, die den Prozess der beruflichen Wiedereingliederung erleichtern. Zwar kostet die Ausbildung Geld, aber der Ertrag für die Wirtschaft ist auch beträchtlich.

Wir fordern, dass das Potenzial der weiblichen Arbeitskräfte berücksichtigt wird und konkrete Massnahmen ergriffen werden, um ihre Wiedereingliederung zu erleichtern.

Syna fordert, dass der Staat seine Rolle ernst nimmt und bei der Schaffung einer gleichberechtigten Gesellschaft proaktiv wird: Er muss eingreifen, um Regeln für die Ausbildungsbeiträge in allen Branchen festzulegen, die Aus- und Weiterbildung zu fördern und eine Gleichbehandlung von Kanton zu Kanton und von Beruf zu Beruf zu gewährleisten.

Weitere Auskünfte

Yvonne Feri, Präsidentin Syna, ehemalige Nationalrätin, 079 781 20 43

Medienkonferenz von Travail Suisse „Wiedereinstieg ins Erwerbsleben nach einem familiär bedingten Unterbruch» vom 27.6.24

Kurzreferat von Sibel Arslan, Nationalrätin

Eine blühende Wirtschaft ohne Wiedereinstieg von Fachkräften ist in Zukunft kaum möglich – dabei ist auch der Staat gefordert

Gross sind derzeit die Sorgen zahlreicher Unternehmungen wegen des immer stärker werdenden Fachkräftemangels. Als Präsidentin von Pro Familia Basel Regio mit zahlreichen Unternehmensmitgliedern und als politische Beirätin eines weltweit tätigen Unternehmens spüre ich dies hautnah. Dabei hat sich dieser Fachkräftemangel nicht von einem Tag auf den andern abgezeichnet, sondern entspricht einer längeren Entwicklung. Dem Bundesrat scheint dies entgangen zu sein. Hauptursache ist die Überalterung der Gesellschaft und der fehlende Nachwuchs aufgrund des Geburtenmangels. Natürlich muss in erster Linie ein Unternehmen seine Probleme selber lösen, aber es gibt Bereiche, in denen der Staat gefordert ist, weil nur er die entsprechenden Rahmenbedingungen schaffen kann. Dazu gehört der Wiedereinstieg. Und hier hat er versagt.

In Basel gibt es seit vielen Jahren den privaten Verein Amie Basel, welcher das Ziel hat, den Berufseinstieg für junge Mütter zu ermöglichen. Dieser wurde vom Gewerbeverband, von der Sozialhilfe und Familea, dem ehem. Frauenverein, gegründet. Diese Selbsthilfe funktioniert bestens, weil sie auf ein bestimmtes Segment beschränkt ist. **Für einen schweizweit umfassenden Wiedereinstieg von Frauen und auch Männern in die Arbeitswelt wäre eine private Initiative überfordert. Dazu braucht es die Unterstützung des Staates.**

Diese Erkenntnis und die Erfahrung mit Amie Basel hat mich bewogen, am 30. Oktober 2020 ein **Postulat** im Nationalrat einzureichen, welches den Bundesrat beauftragt, eine Gesamtstrategie und einen Massnahmenplan zur Ermöglichung des Wiedereinstieges von Frauen in die Arbeitswelt zu erarbeiten. Dabei sind die unterschiedlichen Bedürfnisse, persönlichen Verhältnisse und die finanziellen Ressourcen der interessierten Frauen zu berücksichtigen. Die Freude war gross, dass der Bundesrat wie der Nationalrat das Postulat unterstützen. Die Enttäuschung war aber noch viel grösser, als der diesbezügliche Bericht des Bundesrates erschien. Dieser enthielt nichts von dem, was ich im Postulat gefordert hatte. Wie immer hiess es, dass praktisch schon alles erfüllt sei und überdies besonders die Kantone entsprechend

handeln müssten. Der Bundesrat beschränkte sich im Wesentlichen darauf, die Kosten für die familienergänzende Kinderbetreuung zu senken, was überhaupt nicht genügt.

Aufgeben ist nicht meine Art. Ich habe deshalb am 14. Juni dieses Jahres, also erst vor kurzem, eine **Motion** eingereicht mit dem Titel «Für eine globale Strategie, um die berufliche Reintegration von Personen zu erleichtern, die den Arbeitsmarkt für mehrere Jahre verlassen haben». Dies in enger Zusammenarbeit mit Travail Suisse und vielen andern Parlamentarier:innen. Im Gegensatz zu meinem Postulat habe ich **den Wiedereinstieg** ins Erwerbsleben nach einem familiär bedingten Unterbruch **aller betroffenen Personen** in den Mittelpunkt gestellt und klargemacht, dass die vom Bundesrat angestrebte Verstärkung der Sensibilisierung, Beratung und Schulung der Menschen nicht genügt. Vielmehr muss der Bundesrat zusammen mit den Kantonen und den verschiedenen institutionellen Akteuren eine ganzheitliche Strategie zur Unterstützung der Rückkehr ins Erwerbsleben festlegen. **Diese soll eine mehrmonatige Begleitung (so genanntes «Case Management»), Weiterbildungsmassnahmen und die Finanzierung der direkten und indirekten Kosten, die eine Rückkehr ins Erwerbsleben mit sich bringt, umfassen.**

Ich hoffe sehr, dass erneut eine Mehrheit des Nationalrates der Motion zustimmt und dass schliesslich die Rahmenbedingungen für eine berufliche Reintegration geschaffen werden.

Rede Medienkonferenz Travail.Suisse, 27. Juni 2024:

(Isabelle Chappuis)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich heute sehr, an dieser von Travail.Suisse initiierten Medienkonferenz teilzunehmen und gemeinsam mit meiner Nationalratskollegin Sibel Arslan und meinem Nationalratskollegen Giorgio Fonio, an einem Strick zu ziehen.

Die Frage des Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben ist in unserem Land eine bedeutende Herausforderung, insbesondere angesichts des Arbeits- und Fachkräftemangels, mit dem wir konfrontiert sind. Besonders schwierig ist der Wiedereinstieg für Menschen, die lange Zeit nicht auf dem Arbeitsmarkt tätig waren. Wir sprechen hier nicht von Personen, die eine «alternative» oder «marginale» Lebensweise gewählt haben, sondern hauptsächlich und vor allem von all jenen Menschen, die ihre berufliche Tätigkeit ganz oder teilweise – freiwillig oder unfreiwillig – aufgegeben haben, um sich um ihre Kinder oder bedürftige Angehörige zu kümmern.

Lassen Sie uns klarstellen, dass dies hier in der Schweiz tatsächlich in überwältigender Mehrheit Frauen betrifft.

Laut den neuesten Zahlen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (BFS 2022) **verzichten über 55% der Frauen zwischen 25 und 39 Jahren (d.h. in der Altersgruppe, in der normalerweise Kinder geboren werden) am häufigsten aus familiären Gründen auf eine Erwerbstätigkeit.** Bei den Männern beträgt der Anteil derjenigen, die aus denselben Gründen auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, nur 6, %.

Also ja, es gibt in der Tat Männer, die ihren Job aufgeben, um sich um ihre Familie zu kümmern, und die von Problemen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstiegs betroffen sind, es handelt sich hier aber wirklich um eine Minderheit. *(Das Bild wird noch deutlicher, wenn man alle Alterskohorten zusammennimmt. Im Jahr 2022 betraf die 15 000 Männer gegenüber 169 000 Frauen. Das sind fast 12 % der Frauen, die aus familiären Gründen aus dem Arbeitsmarkt ausschieden, gegenüber nur 1,5 % der Männer).*

Im europäischen Vergleich **bleiben Schweizerinnen dem Arbeitsmarkt deutlich länger fern als Frauen in anderen Ländern, nämlich zwei Jahre länger als unsere Nachbarinnen in Europa!** (Fast 6 Jahre in der Schweiz gegenüber weniger als 4 Jahren in Europa (5,8 Jahre gegenüber 3,7 Jahren))

- Deshalb JA: Frauen müssen unbedingt über das Risiko **aufgeklärt werden**, das sie eingehen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit aufgeben oder eine zu lange Pause einlegen – alleine schon aus Gründen der beruflichen Vorsorge,
- Vor allem aber müssen sie echte Möglichkeiten erhalten, sich **weiterzubilden**.
- Und dafür müssen wir das System **reformieren**.

Konkret liegt das Problem auf folgenden Ebenen:

- 1) Es besteht ein Mangel an familienexternen Betreuungsplätzen für Kinder
- 2) Das Arbeitslosengesetz ist für die Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen völlig ungeeignet.

1) Zum Thema Kinderbetreuung: Die jüngste Bilanz des BSV spricht eine deutliche Sprache: **2022-23 geben 41% der Tagesbetreuungseinrichtungen in der Schweiz an, dass sie nicht in der Lage sind, alle Anfragen für einen Betreuungsplatz zu decken.** Das sagt viel über das Ausmass des Problems bei den Kindertagesstätten und anderen Betreuungseinrichtungen für unsere Kinder in einem der reichsten Länder der Welt aus. Und wie wir **wissen, ist die Realität für viele Frauen heute: «Kein Job, keine Kita; keine Kita, kein Job».**

2) **Ein weiterer Grund, über den viel weniger gesprochen wird, hängt mit dem Arbeitslosengesetz (AVIG) zusammen.** Das AVIG ist ungeeignet für die Unterstützung des Wiedereinstiegs von Personen, die dem Arbeitsmarkt während mehreren Jahren ferngeblieben sind. Dieses Gesetz berücksichtigt die Probleme, mit denen sich Familien in der Schweiz heute konfrontiert sehen, nicht. Es berücksichtigt den raschen Wandel der Arbeitswelt und den damit verbundenen Bedarf an Unterstützung bei der Umschulung und Weiterbildung zu wenig. **All dies geschieht vor allem zum Nachteil der Frauen, die ihr Berufsleben aus familiären Gründen zurückstellen mussten.**

Ich arbeite derzeit an einem parlamentarischen Vorstoss, um insbesondere die arbeitsmarktlichen Massnahmen (AMM) dahingehend anzupassen, dass sie die besonderen Bedürfnisse von Frauen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, berücksichtigen. Es ist ein komplexes Thema, aber um es einfach auszudrücken: Die Kriterien für den Zugang zu den AMM sollen nicht nur kumulativ, sondern auch auf die Realitäten von Wiedereinsteigerinnen zugeschnitten sein. Dazu gehört auch die Bereitstellung von **Umschulungsprogrammen** in einer Welt, in der sich Berufe immer schneller verändern – und manche sogar verschwinden.

Und es geht auch darum, den Zugang zu arbeitsmarktlichen Massnahmen nicht mehr an den **Geburtenrhythmus zu koppeln**, wie es derzeit bei der Verlängerung der Rahmenfrist der Fall ist. Diese Verlängerungsfrist – grob gesagt 24 Monate – wurde für eine Welt gedacht, in der Frauen zwischen 25 und 30 Jahren Kinder bekamen, während wir heute unsere Kinder zwischen 30 und 40 Jahren bekommen, wo es aus biologischen Gründen schwieriger ist, schwanger zu werden.

Zum Schluss möchte ich festhalten: Ich halte es für entscheidend, **dass in der öffentlichen Debatte nicht mehr von einem Fachkräftemangel gesprochen wird, wenn viele Frauen, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, im Grunde genommen vom ganzen System daran gehindert werden.**

Bevor wir also über eine Reform des Bildungssystems oder die Rekrutierung von internationalen Fachkräften sprechen, sollten **wir uns zunächst Massnahmen umsetzen, die den Wiedereinstieg für Frauen in unserem Land ermöglichen.**