

Kind, Karriere und Gesundheit: Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

EINLEITUNG



- Die Geburt eines Kindes und die Mutterschaft bringen grosse berufliche Veränderungen mit sich, die meist zu einer deutlichen **Reduktion der Arbeitszeit der FRAU** führen.
- Mit dem Heranwachsen des Kindes können eine Steigerung des wöchentlichen Erwerbsums und ein **zunehmender Wiedereinstieg der Mütter, die den Arbeitsmarkt «verlassen» haben**, festgestellt werden. Jedoch ist Ihr Beschäftigungsgrad deutlich tiefer als vor der Mutterschaft. Ihre Karriereperspektiven sind auch geringer.
- Sollen Frauen ihre Tätigkeit reduzieren? **Welche Faktoren beeinflussen** bzw. begünstigen den Wiedereinstieg? Führt diese Doppelbelastung zu gesundheitlichen Problemen? Welche Herausforderungen gilt es, zu bewältigen?
- Pro Familia Schweiz, der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Fédération des Entreprises Romandes Genève organisierten am **15. Mai 2018 eine nationale Fachtagung** zum Thema „Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt“ und beleuchteten diese Thematik aus verschiedenen Perspektiven – aus Sicht einer HR-Verantwortlichen und aus Sicht einer Wiedereinsteigerin. Eine wissenschaftliche Betrachtung ergänzte diese Präsentationen.

EINIGE ZAHLEN UND FAKTEN



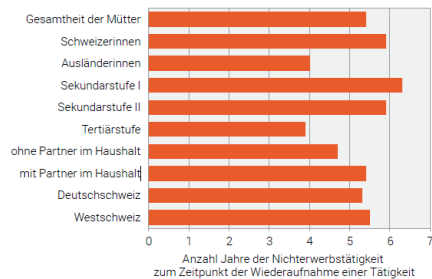
Yvon Csonka
Bundesamt für Statistik

- Die **Erwerbsquote der Mütter** ist im letzten Vierteljahrhundert um fast 20 Punkte angestiegen (im Jahr 1991: 59,6 % / im Jahr 2015: 78,8 %).
- **Fast vier Fünftel der Mütter in der Schweiz** nahmen 2015 am Arbeitsmarkt teil. Das bedeutet aber auch, dass jede fünfte Mutter nicht arbeitete.
- **Mütter ohne eine nachobligatorische Ausbildung** verzeichnen die niedrigste Erwerbsquote, d.h. sie nehmen verhältnismässig seltener am Arbeitsmarkt teil als Mütter mit einem mittleren oder höheren Bildungsniveau.
- Die starke Arbeitsmarktpräsenz der Mütter ist weitgehend **von Teilzeitarbeit geprägt**. Heute arbeiteten ca. 80 % der erwerbstätigen Mütter Teilzeit. Bei Frauen ohne Kinder beläuft sich die Anzahl auf weniger als 40 %. Abgesehen von den Niederlanden verfügt die Schweiz europaweit über die höchste Teilzeitarbeitsquote von Frauen – unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht.
- Beruflich aktive Mütter haben in der Regel **weniger Kinder**.

WANN BEENDEN DIE MEISTEN FRAUEN IHRE BABYPAUSE BZW. GEHEN ZURÜCK IN DEN JOB?

Dauer der Familienpause der Mütter¹ nach verschiedenen Kriterien, in Jahren, Durchschnitt 2010–2015

G 3.2



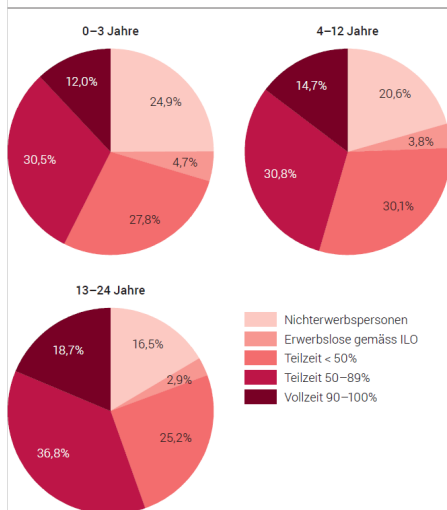
Quelle: BFS / SAKE

- Jede siebte beruflich aktive Frau **verlässt den Arbeitsmarkt** nach der Mutterschaft.
- 75,7 % aller Frauen nehmen nach der Geburt ihres ersten Kindes und nach dem Mutterschaftsurlaub wieder aktiv am Arbeitsmarkt teil, während 24,3 % **beruflich inaktiv bleiben**.
- Die Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen, die **ein zweites Kind** zur Welt bringen, nimmt um 11,0 Punkte ab (von 72,4 % auf 61,4 %), was ebenfalls einer von sieben Müttern entspricht.
- **Bei den Männern** lässt sich nach der Geburt eines Kindes keine signifikante Tendenz zu beruflicher Inaktivität feststellen.

ZU WELCHEM BESCHÄFTIGUNGS-GRAD SIND FRAUEN DURCHSCHNITT- LICH TÄTIG?

Erwerbssituation von Müttern mit Partner und Kind(ern) im Haushalt, 2017

Nach Alter des jüngsten Kindes



Quelle: BFS / SAKE

- Die Anzahl erwerbstätiger Mütter **nimmt zwar mit dem Alter der Kinder stetig zu**, ihr Beschäftigungsgrad bleibt aber tief.
- **Mehr als 50 % der Frauen die Kinder unter 12 Jahren haben, arbeiten nicht oder weniger als 50 %**. Das Arbeitspensum liegt somit weit unter dem Beschäftigungsgrad der gleichaltrigen Frauen ohne Kinder (84 %).
- **Mütter ohne Partner im Haushalt**, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, haben ein höheres wöchentliches Pensum als Mütter in Paarbeziehungen (der Beschäftigungsgrad ist mindestens 10 Punkte höher).
- Der **Wiedereinstieg** der Mütter in das Erwerbsleben erfolgt im Durchschnitt **nach gut fünf Jahren**. Ihr Beschäftigungsgrad ist deutlich tiefer als derjenige der Mütter, die nach der Mutterschaft beruflich aktiv bleiben.

WIE LÄSST SICH DER WIEDEREIN- STIEG VON FRAUEN ERLEICHTERN?



- Heute gibt es **mehr Frauen als Männer, die an Hochschulen studieren**. Die Frage sollte deshalb viel mehr lauten, warum Frauen **erwerbstätig bleiben sollten**. Das scheint der vielversprechendere Ansatz zu sein als ein Wiedereinstieg.
- Im **Falle einer Scheidung** (wovon heute mehr als 40 % aller Ehepaare betroffen sind) sind die Frauen benachteiligt und zwar aus folgenden Gründen:
- Ein Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einigen Jahren zu einem deutlich reduzierten Arbeitspensum ist schwierig, insbesondere **weil sich die Gesellschaft schnell verändert**.
- Mit 64 Jahren **haben die Frauen eine viel tiefere Pension** als die Männer.
- Eine **Führungsposition zu erreichen und zu halten**, ist bedeutend schwieriger mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 70 Prozent.
- Die Frauen sollten, wenn möglich, erwerbstätig bleiben. Aber unsere Gesellschaft darf nicht einen Doppeldiskurs führen. Wenn es einen Fachkräftemangel in unserer Gesellschaft gibt – und das ist aktuell der Fall – und wenn man will, dass Frauen sich verstärkt im Arbeitsmarkt engagieren, dann **muss man bessere Rahmenbedingungen schaffen** (z.B. Betreuungsstrukturen ausbauen und / oder Teilzeitstellen für Männer ermöglichen, damit sich diese ebenfalls um den Haushalt und die Kinder kümmern können). Aber das Schwierigste wird sein, die **Mentalitäten zu ändern**.

ERFAHRUNGSBERICHT AUS SICHT HUMAN RESOURCES



- Für die **stagnierende Entwicklung des Frauenanteils im oberen Management von Coop** gibt es im Wesentlichen drei Gründe:
 1. Gesellschaftliche Normen und Werte in der Schweiz: Bei der Familiengestaltung sind herkömmliche Familien- und Geschlechtermodelle nach wie vor hoch im Kurs
 2. Selbstverständnis und mangelnde Karriereorientierung der Frauen
 3. Beschränktes Angebot an Teilzeitpensen im oberen Management
- Frauen in der Schweiz fühlen sich viermal so oft **durch ihre Betreuungsaufgaben beruflich eingeschränkt** wie Männer und sie reduzieren auch viermal so oft ihr Pensum aufgrund solcher Aufgaben.
- Dennoch wünschen sich die meisten Frauen (und Männer) keine Veränderung, d.h. **das Modell, das v.a. die Frau ihr Pensum (zu einem deutlichen höheren Teil) reduziert als der Mann, ist nach wie vor von den jungen Familien so gewünscht**.
- Frauen lehnen bei Coop häufiger eine Aufnahme in den Talentpool ab. Ein Hauptproblem ist das **beschränkte Angebot an Teilzeitpensen im oberen und mittleren Management**.

ERFAHRUNGSBERICHT AUS SICHT HUMAN RESOURCES



Nadine Gemblér
Leiterin HR Coop

Durch Coop ergriffene Massnahmen:

- Das **Coop Child Care Programm** wurde per 1.1.2018 ausgebaut.
- **Nachwuchsfrauen** sollen noch früher erkannt und gefördert werden. Eine interne Ausbildung, die Nachwuchsfrauen stärkt, startet im 2018.
- **Frauen in Führungspositionen** bei Coop sollen als Rollenmodell noch **stärker thematisiert werden** (Bsp. Mitarbeiterzeitung, Filme, Tagungen, etc.).
- **Bei gleichen Qualifikationen** zweier Kandidaten (Mann und Frau) entscheidet sich Coop heute schon grundsätzlich für die Frau.
- Das Ziel, mehr Frauen ins Topmanagement zu bringen, ist **in der HR-Strategie verankert**. Das Ziel, neue Arbeitsmodelle anzubieten, ist ebenfalls in der HR-Strategie verankert.
- Der Frauenanteil im mittleren und oberen Management soll in Führungsgremien so häufig gezeigt und diskutiert werden **wie andere Kennzahlen** (Absenzquote, Fluktuation, etc.)
- Das **Angebot an Teilzeitstellen im mittleren Management soll ausgebaut werden**. Arbeitgeber können es sich nicht mehr leisten, auf Frauen/Wiedereinsteigerinnen zu verzichten.

ERFAHRUNGSBERICHT AUS SICHT EINER WIEDEREINSTEIGERIN



Patricia Widmer
Wiedereinsteigerin und Programme Head
von „Women Back to Business“

Patricia Widmer hat an der Universität Zürich Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Banking und Finance studiert. Parallel zum Studium erfolgte ihr Berufseinstieg bei einer Schweizer Grossbank. Nach einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt mit ihrer Familie in den USA und in Deutschland absolvierte sie in der Schweiz eine Weiterbildung an der ES-HSG (Women Back to Business). Kurz darauf **gelang ihr der Wiedereinstieg** als Relationship Manager und Head Human Resources bei einer kleinen Privatbank. Seit Herbst 2016 ist sie Programmleiterin von „Women Back to Business“.

Folgende Punkte helfen beim Wiedereinstieg:

- Vernetzt bleiben und Netzwerke ausbauen
- Fähigkeiten und Kompetenzen auffrischen (Weiterbildung, Coaching, Fachliteratur etc.). Eine unter vielen Möglichkeiten ist die Teilnahme am Programm von Women Back to Business
- Selbstreflexion: Wer bin ich, was will ich, was biete ich?

Kurz zum Women Back to Business-Programm:

Drei Viertel der Absolventinnen haben den Wiedereinstieg oder Umstieg geschafft: In unbefristeten Teilzeit- und Vollzeitstellen oder als Selbständige und in Arbeitspensen zwischen 50 % und 80 % (gut zwei Drittel), teilweise auch Vollzeit. Die Absolventinnen haben nach dem Kurs mehr Selbstvertrauen, eine klarere Perspektive und sind zufriedener mit der beruflichen Situation als vor Studienbeginn.