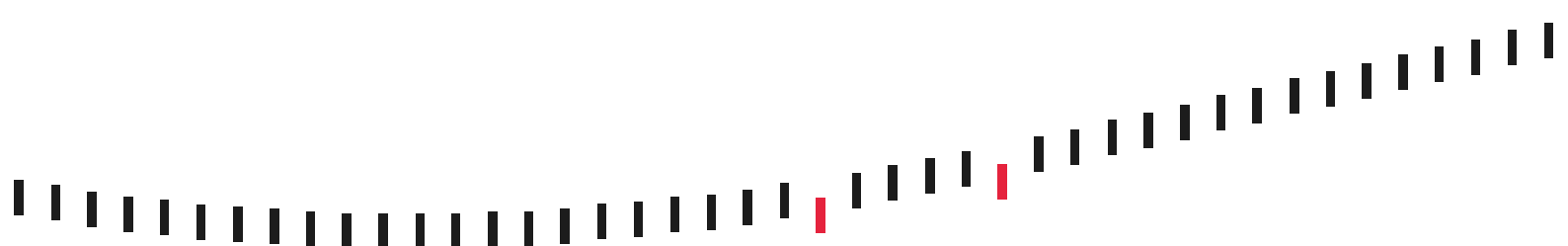


Schlussbericht

Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen

Basel | 29.04.2022



Impressum

Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen

Schlussbericht

29.04.2022

Auftraggeberin: Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann EBG

Autorinnen: Miriam Frey, Mirjam Suri, Ines Hartmann, Nora Keller

Kooperationspartnerin: Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion, Universität St. Gallen

BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Aeschengraben 9

4051 Basel

T +41 61 262 05 55

contact@bss-basel.ch

www.bss-basel.ch

© 2022 BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

Inhalt

Tabellen	iv
Abbildungen.....	v
Zusammenfassung.....	vi
1. Einleitung	1
1.1 Ziele der Studie	1
1.2 Methodik.....	2
2. Ausgangslage	3
2.1 Finanzhilfen nach GIG für Beratungsstellen	3
2.2 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen seit 1996	4
3. Beratungsangebote	9
3.1 Mit Finanzhilfen nach GIG unterstützte Beratungsstellen	9
3.2 Beratung innerhalb der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB	18
3.3 Beratung innerhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung	19
3.4 Beratung innerhalb der Sozialhilfe.....	19
3.5 Nicht staatliche Beratungsangebote	20
4. Motive, Wünsche und Herausforderungen beim Wiedereinstieg	20
4.1 Ausgangssituationen	21
4.2 Einflussfaktoren.....	25
4.3 Rolle der Beratung.....	34
5. Einschätzungen zu Angebot und Bedarf	40
5.1 Gesamteinschätzung.....	41
5.2 Abdeckung der Bedürfnisse	41
5.3 Erreichung der Zielgruppe «Wiedereinsteigerinnen»	42
6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	44
6.1 Empfehlung 1: Rollen und Aufgaben im Bereich Wiedereinstieg klären.....	45
6.2 Empfehlung 2: Proaktive Information zur Vermeidung des Erwerbsausstiegs	46
6.3 Empfehlung 3: Sensibilisierung bei Arbeitgebenden	47
6.4 Empfehlung 4: Adressatengerechte Ansprache und einfacher Zugang zu Angeboten der BSLB ..	48
6.5 Empfehlung 5: Spezialisierung Berater/innen BSLB auf Thematik Wiedereinstieg	49
6.6 Übersicht Empfehlungen	50
A. Literatur	51
B. Ergänzungen Literatur- und Datenanalyse	55

C. Übersicht Entwicklung der Tätigkeitsbereiche	57
D. Portraits Beratungsstellen.....	59
E. Validierung	69

| Tabellen

Tabelle 1: Einflussfaktoren auf staatlicher Ebene	27
Tabelle 2: Einflussfaktoren auf Ebene Arbeitsmarkt	28
Tabelle 3: Einflussfaktoren auf individueller Ebene	30
Tabelle 4: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche	57

Abbildungen

Abbildung 1: Einflussfaktoren.....	viii
Abbildung 2: Einflussfaktoren, Rolle der Beratung.....	x
Abbildung 3: Entwicklung Erwerbsquote und Anteil Vollzeiterwerbstätige	5
Abbildung 4: Erwerbsstatus und Beschäftigungsgrad nach Geschlecht 1996/2020	5
Abbildung 5: Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten nach Alter.....	6
Abbildung 6: Erwerbsmodelle bei Paaren	8
Abbildung 7: Ausrichtung der Beratungen 2016	10
Abbildung 8: Art und Umfang der Finanzierungsquellen 2016	12
Abbildung 9: Stand Ende 2021.....	13
Abbildung 10: Ausgangssituationen bei der Beratung	22
Abbildung 11: Einflussfaktoren.....	26
Abbildung 12: Einflussfaktoren, Rolle der Beratung.....	35
Abbildung 13: Beratungsinhalte, Wichtigkeit der Themen	39
Abbildung 14: Arbeitsmarktstatus Frauen vor und nach der Geburt des 1. / 2. Kindes in %.....	55
Abbildung 15: Dauer der Familienpause der Mütter nach verschiedenen Kriterien	55
Abbildung 16: Empfehlung 1, Bewertung Fachpersonen.....	71
Abbildung 17: Empfehlung 2, Bewertung Fachpersonen.....	72
Abbildung 18: Empfehlung 3, Bewertung Fachpersonen.....	73
Abbildung 19: Empfehlung 4, Bewertung Fachpersonen.....	74
Abbildung 20: Empfehlung 5, Bewertung Fachpersonen.....	75
Abbildung 21: Empfehlung 6, Bewertung Fachpersonen.....	75
Abbildung 22: Bewertung Empfehlungen, Teilnehmende Fokusgruppengespräche	76

Zusammenfassung

Auftrag

Das Postulat 19.3621 von Nationalrätin Isabelle Moret verlangt vom Bundesrat einen Bericht, der einen Überblick über die Bedürfnisse und das Angebot hinsichtlich der Beratung zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen nach familienbedingtem Erwerbsunterbruch bietet. Zudem soll der Bericht die aktuelle Situation der elf Beratungsstellen aufzeigen, die vom Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) bis Ende 2018 mit Finanzhilfen gemäss Gleichstellungsgesetz (GLG) unterstützt wurden. Diese Beratungsstellen umfassten Angebote zur Beratung von Frauen im Erwerbsleben und zur Förderung des Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch. Die vorliegende Studie bildet die Grundlage für die Berichterstattung.

Die Studie beinhaltet folglich zwei Zielsetzungen: Zunächst soll in einem ersten Teil die heutige Situation der elf bis Ende 2018 mit Finanzhilfen nach GLG unterstützten Beratungsstellen ermittelt und ihre Entwicklungen seit dem Wegfall der Finanzhilfen aufgezeigt werden. Im zweiten Teil gilt es, die Ausgangssituationen rund um den beruflichen Wiedereinstieg zu skizzieren und Einflussfaktoren im Zusammenhang mit dem Entscheid für den Verbleib im Arbeitsmarkt sowie einen späteren Wiedereinstieg zu beleuchten. Berücksichtigt werden soll auch die Rolle von Beratungsleistungen bei diesen Entscheiden.

Teil I: Mit Finanzhilfen nach GLG unterstützte Beratungsstellen

Vor dem Entscheid des Bundes über die Einstellung der Finanzhilfen nach GLG 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 (z.B. Arbeitsrecht, Familienrecht) an 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 Kantone oder Gemeinden, Eigenbeiträge Klientinnen, Spenden usw.) ein unterschiedlich grosses Gewicht ein.

Per Ende 2021 bestanden sechs der elf Angebote nicht mehr. Ausschlagend 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 wegfallenden Beratungsangeboten 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 fokussiert auf die Beratung von Unternehmen sowie im Bereich der Arbeitsintegration von Klientinnen und Klienten im institutionellen Auftrag (Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe). Die fünf weiteren Beratungsstellen bestehen weiterhin. Bei den meisten wurde die Beratungsstelle insbesondere im Hinblick auf die juristische Beratung finanziell seitens Kanton 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.

Teil 2: Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg und Rolle der Beratung

Aktuell bieten verschiedene staatliche und private Angebote Beratungsleistungen zum Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch an. So bestehen Leistungen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, der öffentlichen Arbeitsvermittlung sowie der Sozialhilfe. Ein Teil dieser Leistungen im Bereich der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Sozialhilfe steht allerdings nur Anspruchsberechtigten zur Verfügung.

Der Fokus des zweiten Studienteils liegt daher auf den kantonalen BSLB. Es sollen basierend auf den Ausgangssituationen und Einflussfaktoren Empfehlungen herausgearbeitet werden, die insbesondere die BSLB dabei unterstützen, ihre Angebote gezielt auch auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen auszurichten.

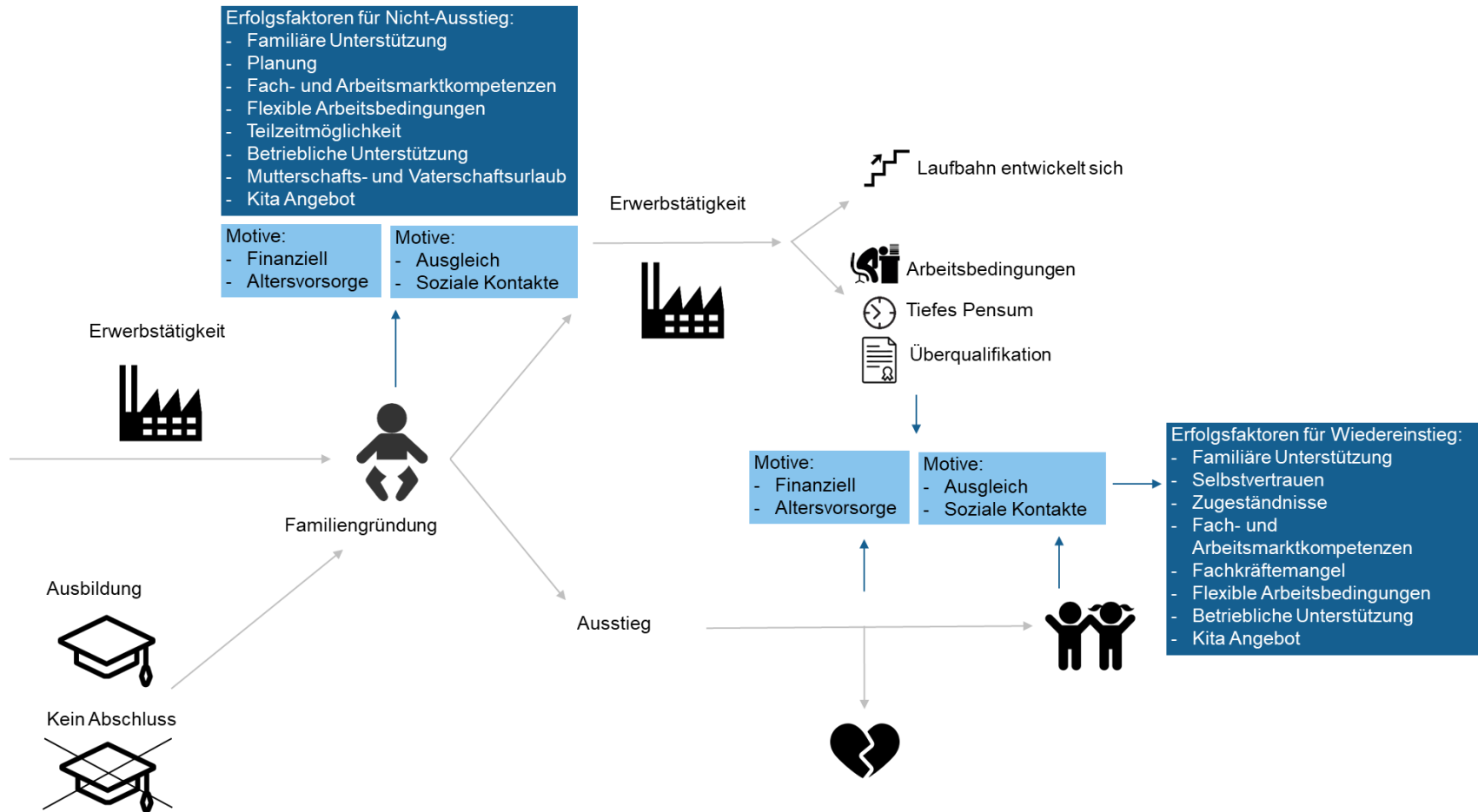
Ausgangssituationen und Einflussfaktoren beim Wiedereinstieg

Viele Personen im Erwerbsalter, dabei weiterhin überwiegend Frauen, stehen vor der Herausforderung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familienleben. Ab dem 30. Lebensjahr bricht die Erwerbsquote der Frauen ein und gleicht sich auch in höheren Altersklassen derjenigen der Männer nicht wieder an. Doch in welchen Situationen kommt es zu einer Entscheidung für oder gegen den Verbleib im Arbeitsmarkt sowie einen allfälligen späteren Wiedereinstieg? Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidungen der Frauen in diesem Zusammenhang?

Zunächst sind drei verschiedene Ausgangssituationen für die Beratung rund um das Thema Wiedereinstieg zu differenzieren:

- Laufbahnplanung vor der Familienphase: Vor oder kurz nach der Familiengründung wird eine Entscheidung für oder gegen den Verbleib im Arbeitsmarkt getroffen. Im Vordergrund stehen in dieser Phase Absprachen mit dem bisherigen Arbeitgebenden.
- Berufliche Veränderung nach der Familienphase: Viele Frauen sind nach der Familiengründung berufstätig, allerdings oftmals mit geringen Erwerbspensen und teilweise in Funktionen, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. Oftmals suchen diese Frauen zu einem späteren Zeitpunkt eine berufliche Neuorientierung.
- Wiedereinstieg nach der Familienphase: Der «klassische» Wiedereinstieg, d.h. der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer längeren Familienpause, wird seltener, ist aber immer noch eine wichtige Ausgangssituation resp. ein wichtiges Beratungsfeld.

Abbildung 1: Einflussfaktoren



Verschiedene Faktoren haben einen Einfluss darauf, wie ein Entscheid für oder gegen den Verbleib im Arbeitsmarkt oder den Wiedereinstieg ausfällt und auch wie gut die Umsetzung dieses Entscheids gelingt (siehe Abbildung 1). Die Einflussfaktoren beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen: Zunächst gibt es staatliche Rahmenbedingungen, welche den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt beeinflussen können (z.B. Förderung Kinderbetreuung, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub). Eine weitere Ebene betrifft den Arbeitsmarkt und die Arbeitgebenden (z.B. Fachkräftemangel, familienfreundliche Unternehmenskultur). Die dritte Ebene umfasst individuelle Faktoren, welche ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt haben können (z.B. Unterstützung durch Partner/Familie, Selbstvertrauen, fachliche Kompetenzen).

Einige der ausgeführten Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt können potentiell durch eine Beratung beeinflusst werden (siehe auch Abbildung 2). Wichtige Beratungsfelder in diesem Zusammenhang sind:

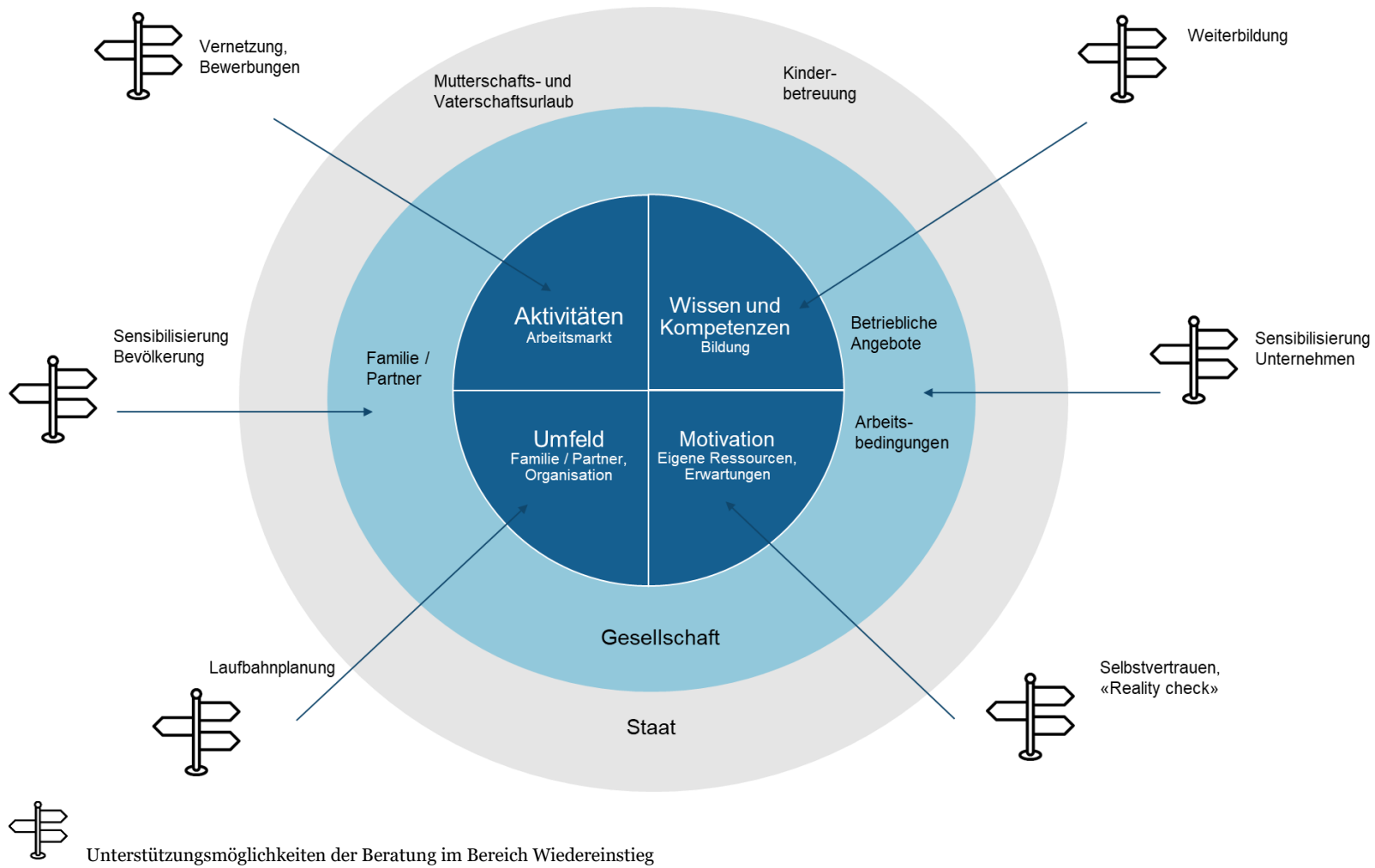
Beratung auf individueller Ebene:

- Weiterbildung: Beratung in Bezug auf mögliche Weiterbildungen oder Umschulungen können den Wiedereinstieg fördern.
- Stärkung Selbstvertrauen / «Reality check»: Nach einem längeren Erwerbsunterbruch besteht oftmals eine grosse Unsicherheit in Bezug auf die eigenen Kompetenzen. Hier braucht es eine Stärkung des Selbstbewusstseins, aber auch einen Abgleich der Vorstellungen mit der Realität auf dem Arbeitsmarkt.
- Bewerbung / Vernetzung: Personen, die vor längerer Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind, brauchen oftmals Unterstützung bei der Stellensuche, dem Bewerbungsdossier sowie bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen.
- Laufbahnplanung: Eine bewusste Laufbahnplanung ist einerseits im Sinn einer Prävention wichtig, so dass es gar nicht erst zu einem Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt kommt. Andererseits wünschen sich auch viele Frauen beim Wiedereinstieg eine Neuorientierung in neue berufliche Tätigkeiten.

Sensibilisierung (Ebene Gesellschaft und Unternehmen):

- Sensibilisierung Personen: Wichtig ist eine bewusste Entscheidung für oder gegen einen längeren Erwerbsausstieg. Vielen Frauen sind die Konsequenzen eines solchen Entscheids beispielsweise auf ihre Altersvorsorge nicht ausreichend bewusst.
- Sensibilisierung Unternehmen: Auch bei Arbeitgebenden besteht ein Sensibilisierungspotential hinsichtlich der Förderung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur. Mit einer solchen können Ausstiege vermieden und Wiedereinstiege erleichtert werden.

Abbildung 2: Einflussfaktoren, Rolle der Beratung



Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Synthese sowie die Formulierung von Empfehlungen erfolgten gemäss Studienauftrag in erster Linie mit Blick auf die Leistungen der kantonalen BSLB. Laut der Einschätzung der in die Studie involvierten Fachpersonen der BSLB können die Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen mit den bestehenden Instrumenten der BSLB mehrheitlich abgedeckt werden. Es wurde jedoch deutlich, dass der Umfang der angebotenen Leistungen sowie die zielgruppenspezifische Ausrichtung zwischen den Kantonen variiert. Herausforderungen wurden in erster Linie in Bezug auf den Zugang zur Gruppe der Wiedereinsteigerinnen wahrgenommen: Oftmals wüssten potentiell interessierte Frauen nicht, dass die BSLB Beratung zum Thema Wiedereinstieg anbieten würde.

Die Empfehlungen lauten in der Übersicht wie folgt:

1. Rollen und Aufgaben im Bereich Wiedereinstieg klären:
 - 1.1 Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit ist zu prüfen, welche Akteure welche Aufgaben im Bereich der Beratung zum Wiedereinstieg übernehmen. Dabei erscheint eine kantonspezifische Sicht wichtig: Die Abgrenzung zu verschiedenen Angeboten sollte kantonspezifisch im Rahmen des gesetzlichen Auftrags im Zusammenspiel und in Absprache mit allen involvierten regionalen Akteuren erfolgen.
2. Proaktive Information zur Vermeidung des Erwerbsausstiegs:
 - 2.1 Klären des Auftrags: Es ist zu prüfen, welche Akteure (z.B. BSLB, Schulen Sekundarstufe I, Berufsfachschulen) die proaktive Information und Beratung von Personen vor der Familiengründung als integralen Teil ihrer Aufgaben aufnehmen.
 - 2.2 Allgemeine Sensibilisierungsarbeit in den bestehenden Beratungsangeboten der BSLB: Die Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen ist auch in anderen Angeboten resp. Beratungen zu integrieren und dabei auch die Konsequenzen eines Ausstiegs aufzuzeigen (insb. bei der Beratung von jungen Erwachsenen wie im Rahmen der Veranstaltungen bei Berufsfachschulen).
 - 2.3 Direkter Zugang auf Betroffene prüfen: Bei weiteren Akteuren wie z.B. der Mütter- und Väterberatung oder in Geburtsvorbereitungskursen sollte über das Beratungsangebot der BSLB informiert werden (bspw. Auflegen von Flyern bei diesen Akteuren).
3. Sensibilisierung bei Arbeitgebenden:
 - 3.1 Klären des Auftrags: Es ist zu prüfen, welche Akteure (z.B. BSLB, Arbeitsämter oder Wirtschaftsverbände) Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden als proaktive Leistungen zur Prävention übernehmen könnten.
 - 3.2 Seitens der BSLB: Die Sensibilisierungsarbeit zur Bedeutung der Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen sollte in bestehenden Gefässen (z.B. Informationsveranstaltungen, Besuche) gestärkt und ggf. eine stärkere Vernetzung mit Wirtschaftsverbänden anvisiert werden (Information über das Beratungsangebot der BSLB).
4. Adressatengerechte Ansprache und einfacher Zugang zu Angeboten der BSLB:
 - 4.1 Die Zielgruppe Wiedereinsteigende resp. die Thematik der Laufbahnplanung im Hinblick auf die Familiengründung sowie den Wiedereinstieg sollten auf der Website der BSLB rasch sichtbar sein (und entsprechend bei einer Recherche leicht gefunden werden).

- 4.2 Spezifische Massnahmen der BSLB sind zu prüfen: z.B. Veranstaltungen zum Thema, Job Cafés. Spezifische Veranstaltungen zu diesem Thema sollten auch medial genutzt werden, indem bspw. Journalist/innen eingeladen werden (Aufmerksamkeit in der breiten Bevölkerung).
 - 4.3 Die Möglichkeit von Online-Beratungen sollte gegeben sein und auf der Website kommuniziert werden (z.B. Anfragen per E-Mail, ggf. Chat, Videotelefonat).
 - 4.4 Ein Grundangebot von Beratungsleistungen sollte für Personen mit geringen finanziellen Mitteln kostenlos sein.
5. Spezialisierung Berater/innen BSLB auf Thematik Wiedereinstieg:
- 5.1 Es wird empfohlen, den Ansatz der Spezialisierung innerhalb der BSLB weiter zu fördern.

1. Einleitung

1.1 Ziele der Studie

Ausgangslage für die vorliegende Studie sind die in der Vergangenheit ausgerichteten Finanzhilfen des Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) an Angebote zur Beratung und Information von Frauen im Erwerbsleben und zur Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben. Diese Finanzhilfen sind auf Art. 15 des Gleichstellungsgesetzes (GLG) gestützt und flossen bis Ende 2018 an elf Beratungsstellen in neun Standortkantonen.

Eine Studie im Auftrag des EBG (2011) sowie ein Prüfbericht der Eidgenössischen Finanzkontrolle (EFK) zeigten Doppelspurigkeiten zwischen den gemäss Art. 15 GLG mitfinanzierten Beratungsangeboten und Leistungen von kantonalen Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungsstellen (BSLB) sowie von Arbeitsämtern und Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) auf. Daher entschied der Bund im Rahmen der Staatsrechnung 2015, ab dem 1. Januar 2019 keine Finanzhilfen nach Art. 15 GLG für die Beratung von Einzelpersonen mehr zu gewähren.

Das Postulat 19.3621 von Nationalrätin Isabelle Moret verlangt vom Bundesrat einen Bericht, der einen Überblick über die Bedürfnisse und das Angebot hinsichtlich der Beratung zur Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung von Frauen nach familienbedingtem Erwerbsunterbruch bietet. Dabei soll auch die aktuelle Situation der elf damals unterstützten Beratungsstellen beleuchtet werden. Vor diesem Hintergrund hat das EBG die Firma BSS Volkswirtschaftliche Beratung in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion der Universität St. Gallen mit einer Studie beauftragt. Diese soll die Grundlage für die Berichterstattung zum Postulat 19.3621 von Isabelle Moret liefern.

Die Studie beinhaltet zwei Zielsetzungen: Zunächst soll die heutige Situation der elf bis Ende 2018 mit Finanzhilfen nach GLG unterstützten Beratungsstellen ermittelt und ihre Entwicklungen seit dem Wegfall der Finanzhilfen aufgezeigt werden. Dabei sollen auch Beratungsangebote im Rahmen der BSLB und der Arbeitslosenversicherung thematisiert werden. Im zweiten Teil gilt es, die Ausgangssituationen rund um den beruflichen Wiedereinstieg zu skizzieren und Einflussfaktoren im Zusammenhang mit dem Entscheid für den Verbleib im Arbeitsmarkt sowie einen späteren Wiedereinstieg zu beleuchten. Berücksichtigt werden soll auch die Rolle von Beratungsleistungen bei diesen Entscheiden. Der Fokus des zweiten Studienteils liegt auf den BSLB. Es sollen Empfehlungen herausgearbeitet werden, die insbesondere die BSLB dabei unterstützen, ihre Angebote gezielt auch auf die Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen auszurichten.

Vorab sind zwei Anmerkungen zum Untersuchungsgegenstand anzubringen: Das zugrundeliegende Postulat fokussiert auf Frauen nach einem (längeren) familienbedingten Erwerbsunterbruch. Die Studie weitet den Blickwinkel aus und thematisiert auch den Verbleib im Arbeitsmarkt nach der Geburt eines Kindes, um – quasi präventiv - einen längerfristigen Ausstieg zu vermeiden. Zudem sei hier festgehalten, dass selbstverständlich auch Männer von einem familienbedingten Erwerbsunterbruch und einem anschliessenden Wiedereinstieg betroffen sein können.

1.2 Methodik

Erhebungen zu den nach GIG unterstützten Beratungsstellen

Nach der Sichtung der beim EBG vorhandenen Dokumentationen der Jahre 2016 bis 2018 zu den nach GIG unterstützten Beratungsstellen wurde pro Beratungsstelle ein Gespräch mit einer (damals) leitenden oder verantwortlichen Person geführt (10 Gespräche aufgrund der Zusammenlegung zweier Stellen). Den noch bestehenden Beratungsstellen wurde vorgängig eine schriftliche Kurzerhebung zugestellt, um aktuelle Daten zur Beratungstätigkeit und Finanzierung zu erheben. Weiter wurden soweit möglich telefonische Gespräche mit den Standortkantonen der (früheren) Beratungsstellen geführt. Konnte keine geeignete Kontaktperson identifiziert werden oder ergänzend zu den Gesprächen wurden punktuell kurze schriftliche Anfragen an BSLB geschickt.

Daten- und Literaturanalyse

Um die Ausgangslage aufzuzeigen, wurden Datengrundlagen in der Schweiz zum Thema des Wiedereinstiegs sowie der Erwerbsbeteiligung von Frauen zusammengetragen. Zudem wurde eine Literaturrecherche und -analyse zu den Einflussfaktoren hinsichtlich Erwerbsausstieg / Wiedereinstieg sowie der möglichen Rolle von Beratungsleistungen durchgeführt.

Fokusgruppen und ergänzende Fachgespräche

In einem weiteren Arbeitsschritt wurden erste Ergebnisse sowie ergänzende Fragestellungen in Fokusgruppen thematisiert. Vier Fokusgruppen wurden mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB durchgeführt. Insgesamt nahmen dabei 18 Personen aus neun Kantonen (BE, BL, GE, GR, JU, SG, TI, VS, ZH) teil. Zusätzlich wurde ein weiteres Fokusgruppengespräch mit neun Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen durchgeführt.

Im Rahmen einer Validierung wurden den teilnehmenden Fachpersonen der Fokusgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB die zentralen Ergebnisse sowie aufgrund der Fokusgruppengespräche formulierten Empfehlungen in einer schriftlichen Befragung zur Beurteilung vorgelegt. Dabei nahmen 11 Personen teil. Die Ergebnisse der Validierung sind im Anhang E aufgeführt.

Zudem wurden wenige ergänzende Gesprächsanfragen und schriftliche Anfragen an weitere interessierende Akteure gestellt. Dies umfasste weitere kantonale Stellen ausserhalb der Standortkantone der nach GIG unterstützten Beratungsstellen, das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) sowie Fachpersonen aus der Wissenschaft zum Thema Berufs- und Laufbahnberatung.

Begleitgruppe aus Bundes- und Kantonsvertreterinnen und -vertreter

Eine Begleitgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern des EBG, des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), des Bundesamts für Statistik (BFS) sowie der Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (KBSB) nahm im Projektverlauf an drei Sitzungen teil. In der Schlusssitzung wurden die formulierten Empfehlungen diskutiert, validiert und basierend auf den Rückmeldungen aus der Begleitgruppe geschärft.

2. Ausgangslage

2.1 Finanzhilfen nach GIG für Beratungsstellen

1995 wurde die Einführung des GIG beschlossen. Die Notwendigkeit für dieses Gesetz wurde in erster Linie mit dem Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen begründet. Andererseits wurde aber auch darauf hingewiesen, dass Diskriminierungen bestehen, die sich auf die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt auswirken (Botschaft GIG 1993). Unter anderen nennt die Botschaft in diesem Zusammenhang die Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt: Frauen würden vorwiegend in Tätigkeiten arbeiten, wo Teilzeitstellen und atypische Arbeitsverhältnisse vorherrschen. Damit verbunden seien oft weniger Prestige, weniger Aufstiegsmöglichkeiten und mehr Unsicherheit. Weiter erwähnt die Botschaft die Einschränkung bei der beruflichen Tätigkeit von Frauen, da sie den Grossteil der familiären Verpflichtungen übernehmen. Wegen fehlender Infrastruktur für die Kinderbetreuung, wegen der Arbeitsorganisation und des Fehlens eines Elternurlaubs bleibe es für Mütter schwierig, Erwerbstätigkeit und Familienleben zu vereinbaren.

Zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung im Erwerbsleben umfasste das GIG – neben vielen anderen Bestimmungen – auch einen Artikel zur Unterstützung von Beratungsstellen:

Art. 15 Beratungsstellen¹

«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.»

Basierend auf dieser «Kann»-Bestimmung hat das EBG von 1996 bis 2018 Finanzhilfen für Beratungsstellen im Bereich des Wiedereinstiegs von Frauen gesprochen. 2011 hielt eine Studie im Auftrag des EBG fest, dass aufgrund der veränderten Angebotslandschaft und Zuständigkeit im Bereich der Arbeitslosenversicherung sowie der Berufs- und Laufbahnberatung Doppelspurigkeiten zwischen diesen nach GIG unterstützten Beratungsstellen und den Angeboten der kantonalen Regelstrukturen bestehen (Stern & Trageser 2011). Dabei wird in erster Linie auf die zweite Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) 1996 und die Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBG) 2002 Bezug genommen (Stern & Trageser 2011) – in beiden Bereichen wurden neue Aufgaben im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung sowie der Arbeitsmarktintegration geschaffen, deren Umsetzung den Kantonen obliegt. Ein Bericht der EFK empfahl aufgrund dieser Doppelspurigkeiten die weitere Unterstützung der Beratungsstellen gemäss Art. 15 GIG zu prüfen (EFK 2014). Entsprechend wurde 2016 entschieden, die damals geltende Prioritätenordnung des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) hinsichtlich der Finanzhilfen gemäss Art. 15 GIG anzupassen. Ab dem 1. Januar 2019 wurden vom EBG keine Finanzhilfen für Einzelberatungen mehr ausgerichtet. In den Jahren 2017 und 2018 gab es eine Übergangsphase, während welcher die Finanzhilfen für Einzelberatungen kontinuierlich reduziert wurden.² Vier

¹ Der Artikel ist aktuell (Stand 1. Juli 2020) weiterhin gleichlautend.

² 2017: Höhe der Finanzhilfe 75 % des Finanzhilfebeitrags 2015. 2018: Höhe der Finanzhilfe 50 % des Finanzhilfebeitrags 2015.

Beratungsstellen reichten eine Beschwerde gegen die Kürzung der Finanzhilfe beim Bundesverwaltungsgericht ein. Die Beschwerde wurde im Februar 2018 abgewiesen.³ Auch die aktuell geltende Prioritätenordnung 2021-2024 des EDI hält fest, dass gestützt auf Art. 15 GlG keine Finanzhilfen für die Beratung von Einzelpersonen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung, des (Wieder-)Einstiegs, der Berufs- und Laufbahnberatung sowie der Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen gewährt werden.⁴

2.2 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen seit 1996

Die Integration von Frauen in die Arbeitswelt hat sich in der Zeit seit 1996 verändert. Um den Hintergrund der Beratungsangebote für Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrüchen besser zu erfassen, können bestehende Statistiken konsultiert werden. Diese geben Auskunft über die Erwerbsbeteiligung der Frauen, die Verteilung der Haus- und Familienarbeit und die Veränderungen in der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes. Zudem zeigen sie die Entwicklungen im Verlauf der Zeit auf. Vorliegend interessiert v.a. die Zeitspanne seit 1996 – dem Zeitpunkt der Einführung des GlG – bis heute.

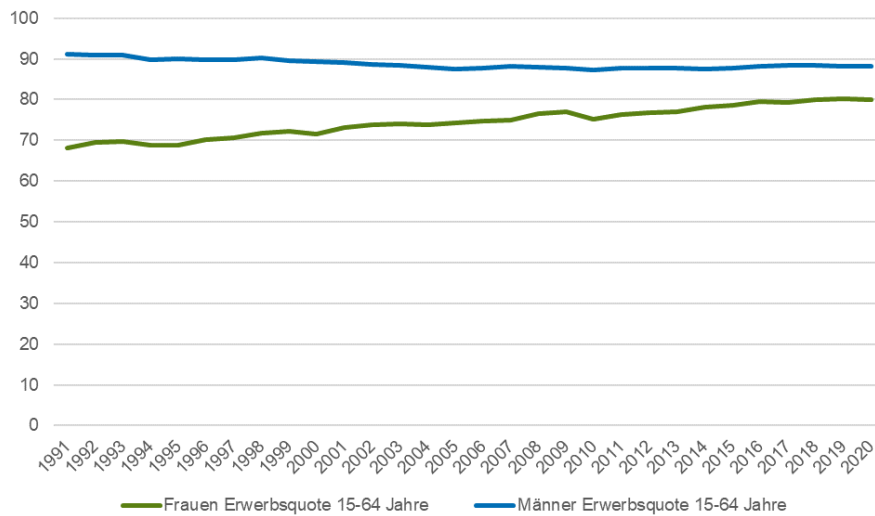
Erwerbsbeteiligung

Zunächst zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Erwerbsquote, dass die Erwerbsquote der Frauen seit 1991 kontinuierlich anstieg (BFS 2021a). 1996 lag sie beispielweise noch bei 70%, im Jahr 2020 hingegen bei 80%. Die Erwerbsquote der Männer nahm in diesem Zeitraum leicht ab und lag 2020 bei 88%. Auch wenn eine deutliche Annäherung stattfand, gibt es somit weiterhin einen merklichen Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern. Die Geschlechter unterscheiden sich ferner bei den Nichterwerbspersonen nach ihrer Art resp. Hauptaktivität (BFS 2021b): 2020 waren 31% der weiblichen Nichterwerbspersonen Hausfrauen, während bei den Männern nur 3% Hausmänner waren.

³ Urteil B-2184/2017, B-2387/2017, B-2476/2017, B-2603/2017 des Bundesverwaltungsgerichts vom 07.02.2018.

⁴ EDI Prioritätenordnung für die Vergabe von Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG) vom 28.10.2020. <https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/finanzhilfen/Dokumente/prioritaetenordnung-2021-2024.pdf.download.pdf/Priorit%C3%A4tenordnung%20Finanzhilfen%20DE.pdf>.

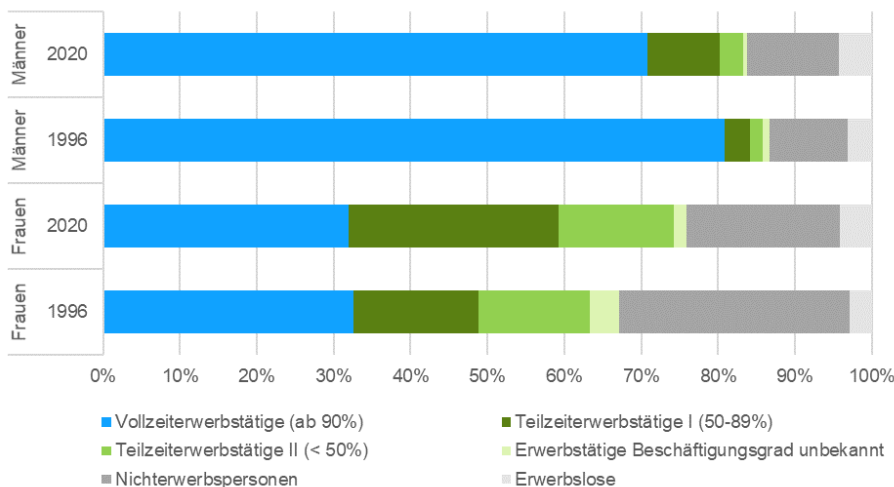
Abbildung 3: Entwicklung Erwerbsquote und Anteil Vollzeiterwerbstätige



Quelle: BFS 2021a und 2021c, SAKE. Eigene Darstellung. Erwerbsquote: Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose gemäss ILO) an der Referenzbevölkerung jeweils im Alter 15-64 Jahren.

Betrachtet man weiter neben dem Erwerbsstatus auch den Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Personen, zeigt sich bei den Männern eine Abnahme des Anteils Vollzeiterwerbstätiger (BFS 2021c und 2021d): Waren 1996 noch 81% der 15-64-jährigen Männer in der ständigen Wohnbevölkerung Vollzeit tätig (d.h. Beschäftigungsgrad ab 90%), waren es 2020 71%. Bei den Frauen ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigung auf einem deutlich tieferen Niveau (2020 32%). In der Zeit von 1996 bis 2020 ging der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Frauen um einen Prozentpunkt zurück. Die Zunahme des Anteils der erwerbstätigen Frauen im Verlauf der Zeit ist nahezu vollumfänglich auf die Zunahme der Teilzeiterwerbstätigen mit einem Beschäftigungsgrad ab 50% zurück zu führen. Der Anteil der Frauen mit einem geringen Teilzeitpensum (unter 50%) ist nahezu gleichbleibend und liegt 2020 mit 15% weiterhin deutlich höher als bei den Männern (3%).

Abbildung 4: Erwerbsstatus und Beschäftigungsgrad nach Geschlecht 1996/2020

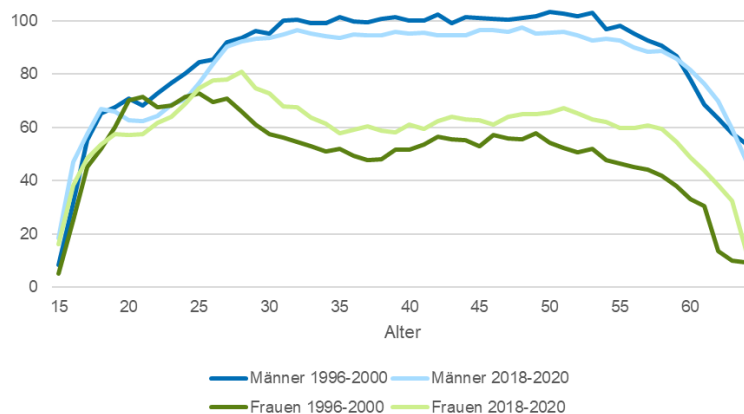


Quelle: BFS 2021c und 2021d, SAKE. 15-64-jährige ständige Wohnbevölkerung. Eigene Darstellung.

Auch im europäischen Vergleich sticht die Schweiz durch den hohen Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen hervor: Während die Erwerbstätigenquote von Frauen etwas höher liegt als im Durchschnitt der EU, ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Schweiz doppelt so hoch und auch deutlich höher als in unseren Nachbarländern. Einzig die Niederlande weist einen noch höheren Teilzeitanteil auf.⁵

Wird die Erwerbsquote daher in Bezug auf Vollzeitäquivalente⁶ berechnet, zeigt sich für das Jahr 2020 ein deutlicher Geschlechterunterschied: Bei den Frauen lag die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten bei 60%, bei den Männern bei 85%. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede je nach Alter (siehe Abbildung 5, BFS 2021e): Während die Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten bei den Jungen noch relativ gleichmässig ansteigen, erreicht die Erwerbsquote der Frauen im Alter von 28 Jahren einen Höhepunkt (2018-2020) und sinkt danach merklich. Auch wenn bei Frauen ab ca. 40 Jahren wieder eine leichte Zunahme festzustellen ist, wird doch nicht mehr das frühere Niveau 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 5: Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten nach Alter



Quelle: BFS 2021e, SAKE 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 Vollzeiterwerbstätigen liegt.

Die Vermutung liegt nahe, dass der Einbruch der Erwerbsquoten der Frauen mit der Geburt von Kindern zusammenhängt. Dies zeigen auch Auswertungen (BFS 2021f): Frauen mit Kindern unter 15 Jahren hatten 2020 eine Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten von 51%, dagegen waren es bei Frauen ohne Kinder unter 15 Jahren (aber ggf. älteren) 64%. Bei den Männern tritt ein gegenläufiger Effekt auf: Während die Erwerbsquote in Vollzeitäquivalenten von Männern ohne Kinder unter 15 Jahren bei 82% liegt, waren es bei jenen mit Kindern unter 15 Jahren 97%.

⁵ Quelle: BFS 29.10.2021, basierend auf Daten von EUROSTAT und IPU, Jahr 2020.

⁶ Anzahl Erwerbspersonen als Vollzeitäquivalente (tatsächlich geleistete Arbeitsstunden dividiert durch durchschnittlich auf einer Vollzeitstelle gearbeiteten Stunden) / Referenzbevölkerung 15-64 Jahre.

Es stellt sich weiter die Frage, welche Gründe dazu führen, dass Frauen weniger erwerbstätig sind. Neben weiteren Einflussfaktoren scheinen auch fehlende passende Erwerbsmöglichkeiten eine Rolle zu spielen: 12% der weiblichen Erwerbspersonen würden gerne mehr Erwerbsarbeit leisten und wären innerhalb kurzer Zeit verfügbar (BFS 2021g).⁷ Neben der Unterbeschäftigung gibt auch die Erwerbslosenquote Hinweise auf Arbeitsmangel: Diese lag 2020 (wie in den vorangehenden Jahren auch) bei den weiblichen Erwerbspersonen mit 5.0% leicht höher als bei den männlichen Erwerbspersonen (4.7%) (BFS 2021h).

Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit bei Paaren

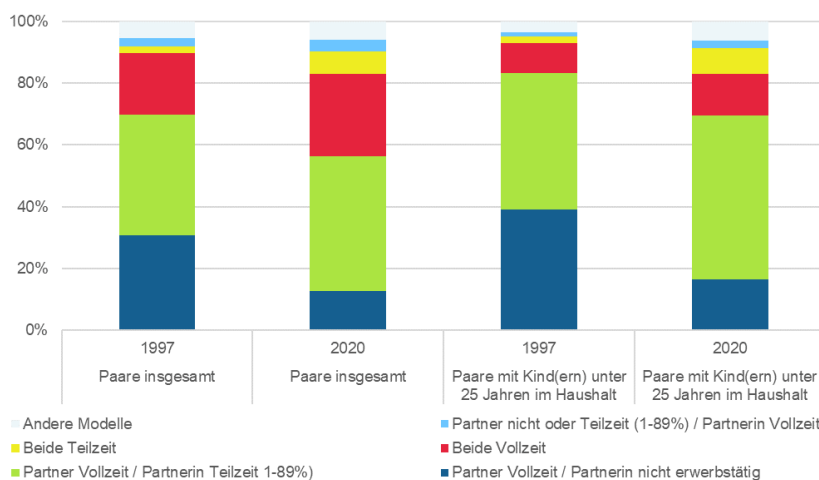
Der Blick auf die Erwerbsmodelle von Paaren zeigt, dass insgesamt der Anteil der Paare mit Mann in Vollzeit und Frau nicht erwerbstätig abnahm (Vergleich 1997 und 2020⁸). Dies gilt auch bei einer Eingrenzung auf Paare mit Kind(ern) unter 25 Jahren: 1997 lebten 39% im «traditionellen» Rollenmodell, 2020 waren es noch 16%. Alle anderen Kategorien haben zugenommen, wobei 2020 bei rund der Hälfte der Partner Vollzeit arbeitet und die Partnerin Teilzeit. Nach wie vor eher selten (8%) ist das Modell, dass beide teilzeitbeschäftigt sind, noch seltener ist die Partnerin vollzeitbeschäftigt während der Partner nicht oder in Teilzeit beschäftigt ist.⁹ Die familiäre Situation beeinflusst auch die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen (BFS 2021j): Während zwischen Männern und Frauen in Haushalten ohne Kinder kaum Unterschiede bzgl. der Teilnahme an Weiterbildungen bestehen, ist der Anteil der Frauen mit Kindern unter 13 Jahren, die an Weiterbildungen teilnehmen, 13% tiefer als bei Frauen ohne Kinder. Dagegen ist bei Männern mit Kindern unter 13 Jahren im Haushalt kein Unterschied festzustellen.

⁷ Bei den Männern liegt diese sogenannte Unterbeschäftigungsquote mit 4% merklich tiefer, was jedoch auch darauf zurückzuführen ist, dass Männer weniger in Teilzeit tätig sind und damit weniger «Potential» für eine Unterbeschäftigung haben.

⁸ BFS 2021i und BFS 2015. Die Vergleichbarkeit ist aufgrund von Veränderungen bei der Erhebung eingeschränkt: 2020 werden Paare berücksichtigt, bei denen beide Partner im Alter von 25-54 Jahren sind. 1997 Paare, bei denen die Partnerin im Alter von 25-61 Jahre ist und der Partner zwischen 25 und 64 Jahren.

⁹ Anhand einer Auswertung der Strukturhebung können die Erwerbsmodelle nach Sprachregion betrachtet werden (Jahre 2015-2019 kumuliert). Dabei zeigt sich, dass in der französischen Schweiz das «traditionelle» Modell weniger verbreitet ist als in den anderen (Sprach-)Regionen und dafür mehr Paare beide Vollzeit tätig sind. Im italienischen Sprachgebiet hingegen ist das «traditionelle» Modell häufiger anzutreffen, während bei noch weniger Paaren beide teilzeitbeschäftigt sind.

Abbildung 6: Erwerbsmodelle bei Paaren



Quelle: BFS 2021i und BFS 2015, SAKE. Eigene Darstellung. Für das Jahr 1996 liegen keine Daten vor.

Diese Erwerbsmodelle der Paare spiegeln sich auch in der Verteilung der Hausarbeit wider: Bei Paaren mit Kind(ern) unter 25 Jahren (BFS 2019a)¹⁰ übernimmt bei 69% der Paare hauptsächlich die Frau die Hausarbeit. Lediglich bei 26% wird die Hausarbeit von beiden Partnern gleichermaßen übernommen und nur bei 5% übernimmt hauptsächlich der Mann die Hausarbeit. Sehr ähnlich ist die Aufteilung auch bei der Kinderbetreuung bei Paarhaushalten mit Kindern unter 13 Jahren (BFS 2019b).

Mutterschaft und Wiederaufnahme der Arbeit nach der Geburt

Eine Auswertung des Bundesamts für Statistik (BFS) mit Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) der Jahre 2010 bis 2015 (BFS 2016¹¹, siehe Abbildung 14 im Anhang) zeigt, dass 76% der Frauen nach der Geburt ihres ersten Kindes wieder aktiv am Arbeitsmarkt teilnehmen, während 24% beruflich inaktiv sind. Damit nimmt die Erwerbsquote um 13 Prozentpunkte im Vergleich zum Zeitpunkt vor der Geburt ab. Nach der Geburt des zweiten Kindes steigt der Anteil der nichterwerbstätigen Mütter weiter an auf 39%. Dagegen lässt sich bei den Männern nach der Geburt eines Kindes keine Tendenz zu einer vermehrten beruflichen Inaktivität feststellen (BFS 2016).

Die Familienpause von Müttern dauert durchschnittlich 5.4 Jahre (BFS 2016, siehe Abbildung 15 im Anhang)¹². Je höher das Bildungsniveau ist, desto weniger Zeit verbringen Mütter ausserhalb des Arbeitsmarktes: So sind es für Frauen mit Tertiärabschluss 3.9 Jahre. Ferner besteht ein grosser Unterschied je nach Nationalität: Schweizerinnen verbleiben länger ausserhalb des Arbeitsmarktes als Ausländerinnen (5.9 Jahre gegenüber 4.0 Jahren). Zudem zeigt sich, dass Frauen ohne Partner im Haushalt weniger lang in der Familienpause bleiben – vermutlich beeinflusst vom finanziellen Druck.

¹⁰ Die Auswertung ist dabei beschränkt auf Paare mit beiden Partnern im Alter von 25-54 Jahren.

¹¹ Das BFS plant derzeit eine Aktualisierung dieser Auswertungen für die Jahre 2016 bis 2021, welche voraussichtlich 2023 publiziert wird.

¹² Die Auswertung bezieht sich wiederum auf den Zeitraum 2010 bis 2015.

90% der Mütter, die nach einer Familienpause wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen, arbeiten Teilzeit. Ihr durchschnittlicher Beschäftigungsgrad liegt mit 35% deutlich tiefer als der Beschäftigungsgrad von Müttern ohne familienbedingten Erwerbsunterbruch (57%) (BFS 2016).

Die statistischen Auswertungen verdeutlichen, dass die Familiengründung kaum Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Männern hat, während sich die Erwerbstätigkeit der Frauen merklich verändert. Sie reduzieren vielfach ihren Beschäftigungsgrad oder steigen – für eine gewisse Zeit oder gar dauerhaft – aus dem Arbeitsmarkt aus.

3. Beratungsangebote

In diesem Kapitel wird zunächst die Entwicklung der Beratungsstellen aufgezeigt, die vor 2019 Finanzhilfen gemäss Art. 15 GlG erhielten. Die zentrale Fragestellung ist dabei, ob diese Angebote noch bestehen, welche alternativen Finanzierungsquellen ggf. gefunden werden konnten und inwieweit sich die Angebote allenfalls inhaltlich verändert haben. Doch nicht nur Beratungsstellen, die sich (unter anderem) spezifisch dem Thema des Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch widmeten, bieten Beratungen zu diesem Thema an. Daher wird ergänzend ausgeführt, welche weiteren Akteure auf kantonaler Ebene (nicht juristische) Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn anbieten.

3.1 Mit Finanzhilfen nach GIG unterstützte Beratungsstellen

Zum Zeitpunkt des Entscheids über die Einstellung der Finanzhilfen bestanden elf solche Stellen in neun Kantonen. Im Anhang finden sich Portraits zu jeder Beratungsstelle, die weitere Informationen enthalten.

Mit Finanzhilfen nach GIG unterstützte Beratungsstellen	Standortkanton
Frac - Informations- und Beratungszentrum Arbeits- und Berufsleben gestalten	BE
Fraw - frau arbeit weiterbildung	BE
Espacefemmes - frauenraum	FR
Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf	GR
CAP - Conseil & Accompagnement professionnel	NE
Infostelle Frau+Arbeit	TG
Consultorio giuridico Donna & Lavoro	TI
Consultorio sportello Donna	TI
CariElle&Lui	VD
freuw - frauen einsteigen umsteigen weiterkommen	VS
Fachstelle UND	ZH

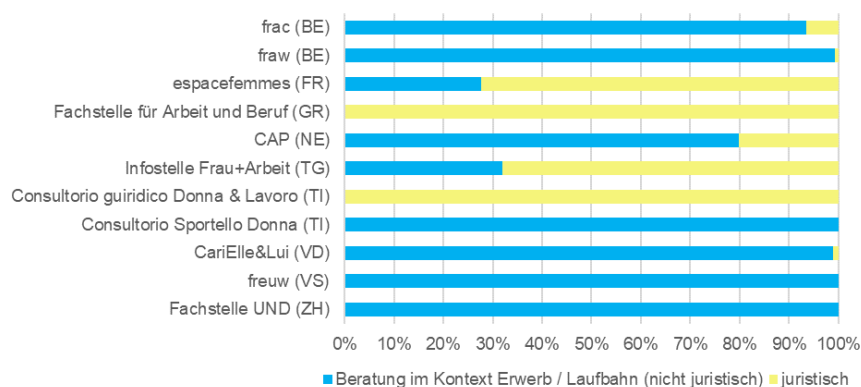
3.1.1 Ausgangslage 2016

Die bestehenden Reportings für das Jahr 2016 sowie die Gespräche mit den Beratungsstellen zeigten auf, dass die Organisation und das Angebot der elf Beratungsstellen unterschiedlich ausgestaltet waren. Nachfolgend wird daher die Ausgangslage der Beratungsstellen sowie ihre unterschiedliche Ausgestaltung dargestellt.

Tätigkeit und Leistungen

Der grösste Unterschied zeigt sich bei der Betrachtung der Grundausrichtung der Beratung. Während sechs Beratungsstellen (fast) ausschliesslich Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn anboten, boten zwei Beratungsstellen ausschliesslich juristische Beratung an. Bei den restlichen drei wurden beide Bereiche abgedeckt, wobei jeweils ein deutlicher Hauptzweig identifiziert werden kann.

Abbildung 7: Ausrichtung der Beratungen 2016



Quelle: Statistiken der Beratungsstellen zuhanden EBG Jahr 2016. Anzahl der Beratungen pro Bereich. Hinweis: die Angabe lautete «Grundausrichtung der Beratung» und die beiden Kategorien lauteten i.d.R. «eher Laufbahn / psychosozial» resp. «eher juristisch».

Als typische Themen der juristischen Beratung wurden folgende Aspekte genannt:

- Arbeitsrecht (z.B. Entlassungen, Mobbing)
- Familienrecht (z.B. Scheidung)
- Sozialversicherungsrecht
- Gleichstellungsrecht (z.B. Diskriminierung bei Beförderungen, Lohngleichstellung)

Als Besonderheit der juristischen Beratung wurde hervorgehoben, dass es sich bei diesen Angeboten um eine unabhängige Stelle handelte, die sich spezifisch den Anliegen von Frauen und / oder im Themenbereich Vereinbarkeit annahm. Teilweise wurde auch erwähnt, dass seitens RAV Personen in die juristische Beratung geschickt wurden.

Im Bereich der Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn wurden folgende Punkte als typische Themen resp. Situationen geschildert:

- Wiedereinsteigerinnen, die nach einer (langen) Familienpause wieder in den Arbeitsmarkt wollen oder aufgrund von finanziellem Druck müssen.

- Frauen in «Mini-Jobs» mit geringem Pensum, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen
- Überlastung bei Frauen mit bestehender Anstellung
- werdende Eltern oder Personen mit Kinderwunsch

Spezifische Themen in der Beratung seien beispielweise die Förderung des Selbstvertrauens, das Aufzeigen von Möglichkeiten im Arbeitsmarkt, die Förderung des Netzwerkes und die Unterstützung beim Bewerbungsprozess. Auf die spezifischen Ausgangssituationen und Themen der Beratungen wird in Kapitel 4 weiter eingegangen.

Die durchschnittliche Dauer pro beratener Person bewegte sich je nach Stelle zwischen einer und drei Stunden (wobei sich diese Zeit auch auf mehrere Gesprächstermine verteilen kann).

Die (früheren) Beratungsstellen unterschieden sich auch hinsichtlich ihrer ergänzenden Tätigkeiten: Während einige ausschliesslich die hier thematisierte Beratung für Einzelpersonen anboten, wiesen andere noch weitere Tätigkeitsbereiche auf. Dazu gehörten Gruppenaktivitäten (z.B. Kurse zu Lohnverhandlungen), Öffentlichkeitsarbeit (z.B. an Schulen), die Beratung von Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch Angebote der beruflichen Integration im Auftrag anderer staatlicher Institutionen (RAV, Sozialhilfe, IV) sowie spezielle Projekte beispielweise im Bereich der Migration. Allgemein sahen sich mehrere der Beratungsstellen in erster Linie als niederschwellige Anlaufstelle, in welcher Bedürfnisse identifiziert und ggf. an andere passende (öffentliche) Angebote weiterverwiesen wurde.

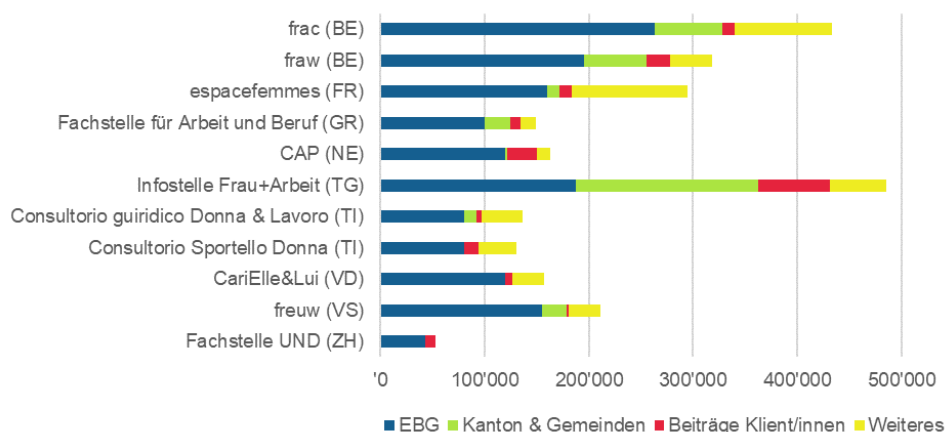
In den Gesprächen wurde weiter deutlich, dass auch die Zielgruppen der Beratungsstellen heterogen waren: Einige waren besonders ausgerichtet auf Geringqualifizierte (z.B. Espacefemmes) oder aber auf Hochqualifizierte (Kaderpositionen, z.B. CariElle&Lui), während wiederum andere diesbezüglich eine durchmischte Klientel ansprachen (z.B. Infostelle Frau+Arbeit). Drei Beratungsstellen berichteten zudem von einem hohen Anteil an Migrantinnen unter ihren Klientinnen (frac, Espacefemmes und CariElle&Lui).

Grösse und finanzielle Situation

Die hier relevanten Finanzhilfen des EBG gemäss Art. 15 GlG bezogen sich auf Einzelberatungen zu Themen im Bereich Erwerb und Laufbahn. Dazu gehörten Themen wie Wiedereinstieg ins Berufsleben, berufliche Neuorientierung, Karriereplanung, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie rechtliche Fragestellungen rund um das Thema Familie und Erwerb.

Die Anzahl dieser Beratungen war zwischen den Beratungsstellen 2016 sehr unterschiedlich: Sie variierte zwischen 61 und 710 (wobei der Durchschnitt bei 291 lag). Dementsprechend variiert auch das Budget merklich: 2016 betrug es zwischen rund 53'000 CHF bis rund 486'000 CHF. Allerdings ist hier die Vergleichbarkeit eingeschränkt: Viele der Beratungsstellen wiesen neben der Beratung von Privatpersonen auch weitere Tätigkeitsbereiche auf (z.B. Beratung von Unternehmen oder Öffentlichkeitsarbeit). In manchen Fällen wurden diese weiteren Tätigkeitsbereiche ausgeklammert. Beispielsweise verfügt die Fachstelle UND in anderen Bereichen über deutlich mehr Mittel (und erhält in diesem Bereich auch weiterhin Finanzhilfen seitens EBG). Bei anderen Stellen hingegen war eine Abgrenzung der Bereiche nicht möglich. Entsprechend ist die Vergleichbarkeit der aufgeführten Kosten eingeschränkt.

Abbildung 8: Art und Umfang der Finanzierungsquellen 2016



Quelle: Schlussrechnungen der Beratungsstellen zuhanden EBG Jahr 2016. Je nach Stelle erfolgte eine Abgrenzung auf die Beratungsleistungen von Privatpersonen, während dies nicht überall möglich war.

Abbildung 8 veranschaulicht zudem die unterschiedlichen Finanzierungsquellen. So wird deutlich, dass die Finanzhilfen seitens des EBG eine unterschiedlich grosse Bedeutung für das Budget der Beratungsstellen hatte. Beiträge seitens der Kantone und / oder Gemeinden nahmen bei einigen Stellen einen relevanten Anteil ein, bei anderen Stellen hingegen waren sie nicht oder kaum vorhanden. Ebenso ist auch die Bedeutung der Einnahmen durch die Beratungen (Kostenbeteiligung der Klientinnen) unterschiedlich. In Bezug auf die Eigenkosten der Klientinnen bestanden unterschiedliche Preismodelle (z.B. einkommensabhängige Tarife, unterschiedliche Tarife für Kurzberatungen sowie grundsätzlich unterschiedliche Tarife wie beispielsweise 20 oder 70 CHF pro Stunde). Weitere Einnahmequellen bezogen sich in erster Linie auf Spenden.

3.1.2 Überblick aktuelle Situation

Bevor auf die konkreten Entwicklungen der Beratungsstellen nach 2016 und ihre Hintergründe eingegangen wird, soll eine Übersicht zeigen, welche Angebote weiterhin bestehen und welche nicht (Stand Ende 2021). Dazu werden verschiedene Kategorien unterschieden:

- **Gleich bestehendes Angebot:** Zwei Beratungsstellen bestehen nahezu unverändert gegenüber der Ausgangslage des Angebots im Jahr 2016.
- **Verändert bestehendes Angebot:** Drei der 2016 bestehenden Beratungsstellen haben ihre Organisation und/oder ihr Angebot merklich verändert, bieten jedoch weiterhin Beratungen für Privatpersonen an. Zwei davon – die beiden Stellen im Kanton Tessin – haben fusioniert.
- **Nicht mehr bestehendes Angebot, aber bestehende Organisation:** Bei drei der früheren Beratungsstellen besteht die damals anbietende Organisation weiterhin. Allerdings wird das damals mitfinanzierte Angebot der Beratungen für Privatpersonen nicht mehr (oder zumindest nicht mehr subventioniert) angeboten. Andere Tätigkeitsbereiche bleiben hingegen bestehen oder wurden gar neu aufgebaut. Diese können auch die Beratung von Personen im Auftrag der Sozialhilfe oder der Arbeitslosenversicherung beinhalten – auch dabei werden einzelne Personen beraten, allerdings steht das Angebot nur einem eingeschränkten Personenkreis zur Verfügung und ist daher nicht mehr dem vorherigen Angebot gleichzusetzen.

- **Nicht mehr bestehendes Angebot und nicht mehr bestehende Organisation:** Drei der früheren Beratungsstellen stellten ihren Betrieb vollständig ein, so dass auch die dazugehörigen Organisationen nicht mehr bestehen.

Abbildung 9: Stand Ende 2021

		Angebot		
		gleich bestehend	verändert bestehend	nicht bestehend
Organisation	bestehend	2 Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (GR) Infostelle Frau+Arbeit (TG)	3 frac (BE) Consulterio giuridico Donna & Lavoro / Consulterio sportello Donna (TI)	3 espacefemmes (FR) CAP (NE) Fachstelle UND (ZH)
	nicht bestehend			3 CariElle&Lui (VD) freuw (VS) fraw (BE)

In Bezug auf das zuvor durch Finanzhilfen nach Art. 15 GIG mitfinanzierte öffentlich zugängliche Beratungsangebot für Privatpersonen bestehen somit fünf der früheren elf Beratungsstellen weiterhin – aufgrund eines Zusammenschlusses sind es heute jedoch vier Beratungsstellen. Die restlichen sechs nach GIG unterstützten Beratungsstellen bestehen nicht mehr oder bieten zumindest keine entsprechende Beratung mehr an. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Entwicklungen der wegfallenden und der weiterhin bestehenden Angebote aufgezeigt. Die Entwicklungen werden summarisch dargestellt. Eine Übersicht der Informationen zu den einzelnen Beratungsstellen findet sich im Anhang.

3.1.3 Wegfallende Angebote

Entwicklungen nach 2016

Zunächst ist auf zwei Beratungsstellen einzugehen, deren Situation sich merklich von jener der anderen unterschied:

- Bei der Fachstelle UND fiel der Entscheid über den Wegfall der Finanzhilfen mit einem strategischen Entscheid zur noch stärkeren Ausrichtung auf die Beratung von Unternehmen und Organisationen zusammen. Bereits zuvor war dies der Schwerpunkt der Tätigkeit, während die Beratung von Privatpersonen nur einen kleinen Teil ausmachte.¹³ Entsprechend dieses Entscheids hat die Fachstelle UND keine Bemühungen unternommen, alternative Finanzierungsquellen für dieses Angebot zu finden.
- Eine weitere besondere Situation ergab sich für die Stelle CariElle&Lui: Unabhängig vom Entscheid des EBG entschied sich zu Beginn des Jahres 2016 die Stadt Genf dazu, per sofort die von ihr geleistete finanzielle Unterstützung einzustellen.¹⁴ Aufgrund der daher umso grösseren finanziellen Lücke musste sehr schnell eine alternative Finanzierung gefunden werden. Anfragen an den Kanton (Regierungsräte) wurden jedoch ablehnend beantwortet. Da sich eine ausreichend rasche Lösung nicht abzeichnete, entschied sich die Beratungsstelle daher zur

¹³ Ausgenommen sind hierbei Beratungen für Mitarbeitende von Unternehmen, mit welchen Verträge bestehen, die damit aber nicht öffentlich zugänglich sind.

¹⁴ Die Gründe für diesen Entscheid waren der Beratungsstelle nicht bekannt. Es wurde die Vermutung geäußert, dass dies auf die Errichtung eines eigenen kantonalen Angebots zurückzuführen gewesen sei.

Schliessung. Es ist jedoch anzumerken, dass die frühere Leiterin der Stelle CariElle&Lui eine neue Organisation gründete und dabei Gruppenaktivitäten («Café Emploi») sowie nicht-subventionierte Coachings anbietet, welche jedoch nur selten in Anspruch genommen würden.

Wie bei CariElle&Lui besteht bei zwei weiteren der wegfallenden Beratungsstellen auch die dahinterstehende Organisation nicht mehr.

- Freuw: Die Beratungsstelle freuw reduzierte in der Übergangsphase zunächst das Beratungsangebot entsprechend den reduzierten Finanzen. Der Betrieb wurde im Jahr 2018 eingestellt. Zunächst blieb der Verein bestehen und suchte nach weiteren Optionen. Als sich diese nicht abzeichneten, wurde der Verein aufgelöst.
- Fraw: Zwar konnten projektbezogen Gelder akquiriert werden, eine langfristige Finanzierung wurde jedoch nicht gefunden. Daher reduzierte auch diese Beratungsstelle ihre Tätigkeiten entsprechend den sich stetig reduzierenden finanziellen Mitteln und stellte den Betrieb per Ende 2021 schliesslich ganz ein.

Drei der früheren Beratungsstellen bieten zwar nicht mehr die damals mitfinanzierte öffentlich zugängliche Beratung für Privatpersonen an, bleiben aber in anderer Form bestehen. Neben der bereits erwähnten Fachstelle UND handelte sich um folgende Angebote:

- Espacefemmes: Durch den Wegfall der Einzelberatungen, welche den grössten Teil der Tätigkeiten der Organisation ausmachten, wurde auch die gesamte Organisation gefährdet. Dank finanzieller Unterstützung seitens des Kantons über den Lotteriefonds konnte die Organisation sich umstrukturieren. Die bereits zuvor seitens des Kantons finanzierten Gruppenaktivitäten bestehen nach wie vor. Die juristischen Einzelberatungen wurden bereits 2018 eingestellt, während die Beratungen im Kontext Erwerb und Laufbahn noch bis ins Jahr 2020 bestehen blieben.
- CAP: Die Beratungen von Privatpersonen wurden per Ende 2018 aufgrund der mangelnden Finanzierung eingestellt. Weiterhin bestehend sind hingegen Beratungsangebote zur beruflichen Integration im Auftrag von Institutionen (Sozialhilfe, RAV, IV). Grundsätzlich würde das Beratungsangebot weiterhin bestehen, aufgrund der hohen Tarife ohne Subventionierung wird es gemäss der Beratungsstelle aber kaum mehr in Anspruch genommen.¹⁵

Bemühungen, alternative Finanzierungsquellen zu finden

Wie bereits erwähnt, unternahmen die Fachstelle UND sowie CariElle&Lui keine resp. nur kurzzeitig Bemühungen, alternative Finanzierungsquellen zu finden.

Die weiteren vier wegfallenden Beratungsstellen bemühten sich intensiv um alternative Finanzierungsquellen. Alle Stellen kontaktierten kantonale Akteure. In einem Fall geschah dies über politische Vorstösse im Parlament, in den anderen Fällen wurden Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Ämter geführt. Angesprochen wurden insbesondere die Arbeitsmarktbehörden sowie Sozialämter. Zusätzlich wurden Stiftungen sowie karitative Organisationen kontaktiert, dies jedoch in der Regel ohne Erfolg. Einige Stellen kontaktierten ferner Gemeinden mit der Bitte um finanzielle Unterstützung, wobei sich auch hier kaum Erfolg zeigte.

¹⁵ Der Tarif liegt aktuell bei 120 CHF/Stunde (Quelle: <https://cap-pro.ch/prestations/sur-mesure-particuliers/>). Als die Finanzhilfen des EBG erfolgten, betrug der Eigenbeitrag der Klientinnen dagegen 20 CHF/Stunde.

Die Beratungsstellen führten aus, dass sie in dieser Zeit der Unsicherheit umfassende Bemühungen vornahmen und neben Lobbyarbeit auch verschiedentlich versuchten, alternative Zukunftsszenarien zu entwickeln.

Begründungen der Kantone für ablehnende Finanzierungsentscheide

Seitens der kantonalen Stellen war die Rückmeldung für den ablehnenden Finanzierungsentscheid vorrangig, dass das entsprechende Angebot bereits durch andere Leistungsbereiche abgedeckt sei. So wurde auf bestehende Angebote der RAV für Stellensuchende sowie auf Angebote der Sozialdienste in Bezug auf Sozialhilfebeziehende verwiesen. In drei Fällen wurde zudem das Angebot der BSLB erwähnt, welches Leistungen in diesem Bereich abdeckt resp. abdecken sollte. Mehrfach erwähnten Vertreterinnen und Vertreter der Kantone in Gesprächen zudem, dass eine (zusätzliche) Finanzierung aufgrund der eingeschränkten finanziellen Mittel nicht denkbar gewesen sei.

Eine besondere Situation ergab sich im Kanton Bern, wo ein Projekt zu Entwicklung der den Leistungen der BSLB vor- und nachgelagerten Beratung läuft. Dieses Projekt startete im Zeitraum um den Entscheid über den Wegfall der Finanzhilfen des EBG und ist gegenwärtig weiter in Bearbeitung. Aufgrund dieser noch laufenden Rollenklärung wurde eine Ausdehnung der kantonalen Beiträge für die Beratungsstelle fraw abgelehnt.

Die auf die jeweiligen Stellen bezogenen Rückmeldungen der befragten Standortkantone der bis 2018 mit Finanzhilfen nach GlG unterstützten Beratungsstellen finden sich in den Portraits der einzelnen Stellen im Anhang.

3.1.4 Bestehende Angebote

Entwicklungen nach 2016

Fünf der früheren Beratungsstellen bestehen weiterhin, wobei sich zwei Stellen zusammengelegt haben, es heute also nur noch vier Organisationen sind. Auch diese vier Organisationen berichteten von einer turbulenten Zeit, die geprägt von vielen Unsicherheiten über die weitere Zukunft war. Teilweise erforderte die veränderte finanzielle Ausgangslage auch eine grundlegende Anpassung der Organisation und ihrer Angebote. Konkret erfolgten folgende Entwicklungen:

- Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (heute: beratungszentrum-gr.ch): Diese Stelle besteht nahezu unverändert weiter und bietet juristische Beratung an. Eine Änderung ergab sich nur dadurch, dass das Angebot neu auch Männern offensteht. Der frühere Beitrag seitens des EBG wurde vollumfänglich seitens Kanton Graubünden übernommen.
- Infostelle Frau+Arbeit: Auch diese Stelle blieb hinsichtlich ihrer Organisation und ihres Angebots nahezu unverändert bestehen, öffnete sich jedoch ebenfalls für die Beratung von Männern. Knapp 30% der Beratungen entfielen 2019 auf den Bereich der Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn, die Mehrheit war demnach von juristischen Anliegen geprägt. Ein Grossteil der wegfallenden Finanzhilfen wird heute durch den Kanton Thurgau kompensiert.
- Frac: Die Beratungsstelle Frac musste aufgrund der wegfallenden Finanzhilfen ihr Angebot neu ausrichten. Trotz neuer Finanzierungsquellen stehen nur noch rund die Hälfte der früheren Mittel für das Angebot zur Verfügung. Die Anzahl der Beratungen wurde dementsprechend auch um rund die Hälfte reduziert. Inhaltlich gab es dabei wenig Veränderungen. Die Bera-

tungen betreffen in erster Linie den Kontext Erwerb und Laufbahn. Zusätzlich hat die Organisation weitere Tätigkeitsbereiche aufgebaut: So werden im Auftrag von Institutionen Stellensuchende bei der beruflichen Integration beraten sowie einzelne spezifische Projekte umgesetzt (z.B. die Beratung von alleinerziehenden Müttern im Auftrag eines Sozialdienstes). Die Beratungsstelle war während der Phase der Umstellung in einem engen Austausch mit den kantonalen Stellen. Unabhängig vom Entscheid des EBG wurde im Kanton Bern ein Projekt zur Entwicklung der Leistungen vor und nach der Beratung bei den BSLB aufgelegt. Im Fokus stehen dabei einerseits der präventive Charakter und andererseits die längerfristige Umsetzungshilfe. Das entsprechende Projekt läuft gegenwärtig noch.

- Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (heute: EquiLab): Für die Übergangsphase konnten seitens Kanton Tessin die Beiträge über den Lotteriefonds aufgestockt werden. 2019 fusionierten die beiden Stellen im Kanton Tessin und stellten sich organisatorisch komplett neu auf. Im Zusammenhang mit einem familienpolitischen Massnahmenpaket wurde ein kantonaler Fonds zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt, der durch Arbeitgebende gespiesen wird. Durch diesen Fonds wird die Beratungsstelle seit 2019 finanziell unterstützt. Bedingung dafür war ein Ausbau des Angebots in Richtung der Beratung von Unternehmen. Daneben werden weiterhin Beratungen für Privatpersonen sowie Schulungen angeboten. Die Anzahl der Beratungen für Privatpersonen im Kontext Erwerb und Laufbahn nahm hingegen aufgrund der dafür reduzierten finanziellen Mittel merklich ab (aufgrund der eingeschränkten Mittel wird auf Werbemassnahmen verzichtet). Inhaltlich veränderte sich die Ausrichtung ebenfalls etwas, da neu nicht einfach die Interessen der beratenen Personen vertreten werden können, sondern jeweils auch die Sicht der Unternehmen miteinzubeziehen ist.

Bemühungen, alternative Finanzierungsquellen zu finden

Alle weiterhin bestehenden Beratungsstellen berichten von einem intensiven Austausch mit kantonalen Stellen, viel Lobbyarbeit und der Suche nach weiteren Einnahmequellen bei Gemeinden, Kirchgemeinden, karitativen Organisationen sowie privaten Spenderinnen und Spendern. Verschiedentlich wurde betont, dass der Ausgang der Bemühungen lange Zeit unklar war und beispielweise von einer parlamentarischen Abstimmung abhing.

- Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (heute: beratungszentrum-gr.ch): Der frühere Beitrag seitens des EBG wurde vollumfänglich vom Kanton Graubünden übernommen, während die Suche nach weiteren Finanzierungsquellen nicht erfolgreich war.
- Infostelle Frau+Arbeit: Zunächst konnten die wegfallenden Finanzhilfen des EBG durch eine Aufstockung der bereits geleisteten Beiträge seitens der Kantone Thurgau und St.Gallen aufgefangen werden. 2020 entschied sich der Kanton St.Gallen die finanzielle Unterstützung an die Beratungsstelle einzustellen. In der Folge entschied sich der Kanton Thurgau, die geleisteten Beiträge nochmals zu erhöhen. Zusätzlich wurden die Einnahmen durch eine Erhöhung der Beratungstarife gesteigert. Zudem wurde mit dem «Club der 500» eine Initiative ins Leben gerufen mit dem Ziel, 500 Privatpersonen, Unternehmen oder Organisationen zu finden, welche jährlich einen Spendenbeitrag leisten. Das Ziel wurde zwar (noch) nicht ganz erreicht, aber es gelang, zusätzliche Einnahmen zu generieren.
- Frac: Für das öffentlich zugängliche Angebot der Beratung für Privatpersonen wurden alternative Finanzierungsquellen gesucht. Neben einem bereits zuvor bestehenden Beitrag seitens des Kantons Bern leistet die Standortgemeinde einen relevanten Beitrag. Zusätzlich wird rund die Hälfte der Mittel über Fundraising bei Stiftungen, Kirchgemeinden, Privatpersonen usw.

erhoben. Trotz dieser neuen Finanzierungsquellen steht nur noch rund die Hälfte der früheren Mittel für das Angebot zur Verfügung.

- Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (heute: EquiLab): Die Beratungsstelle wird seit 2019 durch den neu geschaffenen Tessiner Fonds zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt.

Begründungen für Finanzierungsentscheide

Die Begründungen für die positiven wie die ablehnenden Finanzierungsentscheide waren unterschiedlich¹⁶:

- Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (heute: beratungszentrum-gr.ch): Die Unterstützung erfolgt seitens Kanton, da die Beratungsstelle ein niederschwelliges und qualifiziertes Angebot der juristischen Beratung bereitstellt, das sonst im Kanton Graubünden nicht abgedeckt sei.
- Infostelle Frau+Arbeit: Der Entscheid des Kantons St.Gallen, die finanzielle Unterstützung einzustellen, basierte auf dem Beschluss, eine eigene Anlaufstelle für juristische Fragestellungen im Bereich der Gleichstellung einzurichten. Der Kanton Thurgau entschied sich für die Ausrichtung der Finanzhilfen, sowie die erneute Erhöhung, um so ein Beratungsangebot für juristische Fragestellungen im Bereich der Gleichstellung im Kanton zu gewährleisten, das ansonsten nicht abgedeckt werden könnte. Vorteile der externen Beratungsstelle wurden dabei v.a. auch in der Unabhängigkeit vom Kanton sowie der kantonalen Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen gesehen.
- Frac: Die Gemeinde, welche ihren Beitrag erhöhte, begründete dies mit der präventiven Bedeutung der Beratungsstelle in Bezug auf die Sozialhilfe. Seitens des Kantons Bern wird ein gleichbleibender Betrag weiterhin übernommen, dies mit Fokus auf die der BSLB vor- und nachgelagerten Leistungen.
- Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (heute: EquiLab): Mit dem geschaffenen kantonalen Fonds sollen Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Tessin finanziell unterstützt werden.

Die weiterhin bestehenden Beratungsstellen blicken insgesamt positiv in die Zukunft der Organisation und rechnen grundsätzlich mit einer Weiterführung der aktuellen Finanzierung (wobei jährliche kantonale Budgetentscheidungen grundsätzlich dennoch rasche Veränderungen bewirken könnten). Einzig für die Beratungsstelle frac sind mit der weiteren Entwicklung des kantonalbernerischen Projekts zu den der Leistungen der BSLB vor- und nachgelagerten Beratungen noch Veränderungen zu erwarten.

3.1.5 Zwischenfazit zu den nach GIG unterstützten Beratungsstellen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass drei der vier weiterhin bestehenden Organisationen in erster Linie aufgrund ihrer Beratungen im juristischen Bereich von kantonalen Seite finanziell unterstützt wurden und werden. Allfällige Anfragen in Bezug auf die Finanzierung der Beratung im Bereich Erwerb und Laufbahn wurden i.d.R. mit Verweis auf bestehende Leistungen seitens

¹⁶ Die auf die jeweiligen Stellen bezogenen Rückmeldungen der befragten Standortkantone der bis 2018 mit Finanzhilfen nach GIG unterstützten Beratungsstellen finden sich in den Portraits der einzelnen Stellen im Anhang.

der RAV, der Sozialhilfe oder der BSLB abgewiesen. Wo weiterhin Angebote ausserhalb der Regelstrukturen im Bereich Erwerb und Laufbahn bestehen, wurde die Abgrenzung zu anderen kantonalen Leistungen (insb. der BSLB) thematisiert.

Es ist festzuhalten, dass es zu einer Reduktion der Beratungen im Kontext Erwerb und Laufbahn kam, während die Bedeutung der Bereiche der Beratung von Unternehmen sowie der Klientinnen und Klienten im institutionellen Auftrag zugenommen hat.¹⁷ Die wachsende Bedeutung der Unternehmensberatung scheint dabei nicht nur auf die Suche nach alternativen Finanzierungsquellen zurückzuführen sein, sondern auch eine bewusste Ausrichtung zu sein: Mehrfach wurde die Überzeugung geäussert, dass ein Wandel in der Gesellschaft zum Thema Wiedereinstieg (auch) über die Unternehmenskultur erfolgen müsse. Damit einher geht auch eine Verschiebung des Fokus auf den klassischen Wiedereinstieg auf die präventive Beratung, um den Verbleib im Arbeitsmarkt zu fördern.

Sowohl bei den noch bestehenden wie auch bei den wegfallenden Beratungsstellen waren Bemühungen bei Stiftungen oder um weitere Spendengelder nur teilweise von Erfolg gekrönt und wurden als sehr zeitintensiv beschrieben. In Bezug auf Stiftungen aber auch Finanzierungsquellen der öffentlichen Hand wurde mehrfach erwähnt, dass eine Herausforderung darin bestehe, dass zwar für neue Projekte eine Anschubfinanzierung erreicht werden könne, aber nur schwer eine langfristige Finanzierung. Aus Sicht der (früheren) Beratungsstellen bestehen damit wenig Möglichkeiten einer nachhaltigen Finanzierung ohne staatlichen Subventionen, wenn nach einer Phase des Aufbaus die Kosten nicht vollständig durch die Klientinnen und Klienten getragen werden. Ein möglicher Ausweg aus diesem Dilemma wurde im verstärkten Einsatz von Freiwilligenarbeit gesehen. Allerdings wurde auch das kritisch eingeschätzt, da es ein Rückschritt von der durch die Finanzhilfen des EBG ermöglichten Professionalisierung der Beratungsdienste sei.

Nachdem vorangehend die Entwicklung und die gegenwärtige Situation der bis Ende 2018 nach GLG unterstützten 11 Beratungsstellen in 9 Kantonen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach einem familienbedingten Unterbruch dargelegt wurden, sollen nachfolgend kantonale und weitere private Beratungsangebote gleicher oder ähnlicher Ausrichtung beleuchtet werden. Dabei fokussiert sich die vorliegende Studie auf die nicht-juristische Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn. Nachfolgend werden daher in erster Linie die Entwicklungen in Bezug auf das Angebot an Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn aufgezeigt. Die aufgeführten Beratungsangebote der öffentlichen Hand sind allgemein zugänglich und nicht spezifisch auf Frauen und / oder den Themenbereich Wiedereinstieg / Vereinbarkeit ausgerichtet.¹⁸

3.2 Beratung innerhalb der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB

Die BSLB werden durch die Kantone umgesetzt und stehen allen Bevölkerungsgruppen offen. Damit bieten sie nicht nur Beratung in Bezug auf die erste Berufs- und Studienwahl an, sondern dienen als Anlaufstelle für Informationen rund um Beruf, Studium und Laufbahn für alle Lebenssituationen. Während die Leistungen für junge Erwachsene kostenlos sind, müssen Erwachsene

¹⁷ Eine grafische Übersicht zur Entwicklung der Tätigkeitsbereiche der mit Finanzhilfen nach GLG unterstützten Beratungsstellen findet sich in Anhang C.

¹⁸ Im Anhang finden sich ergänzende Hinweise auf spezifische Angebot in Österreich und Deutschland.

je nach kantonalen Bestimmungen einen Teil der Beratungskosten selber tragen. Zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotentials wurde vom Bund für eine zunächst beschränkte Laufzeit (2019-2024) die Umsetzung einer kostenlosen Standortbestimmung und Laufbahnberatung für Personen ab 40 Jahren initiiert.¹⁹ Vom Angebot «viamia»²⁰, das im Rahmen dieser Massnahme entwickelt wurde, profitiert häufig auch die hier interessierende Zielgruppe der Erwachsenen mit Anliegen im Bereich beruflicher Wiedereinstieg.

Gemäss den Auskünften der an den Fokusgruppengesprächen teilnehmenden Fachpersonen seitens der BSLB stehen häufig keine spezifischen Angebote innerhalb der BSLB zum Bereich des Wiedereinstiegs zur Verfügung. Ein Beispiel einer spezialisierten Stelle der BSLB ist das Angebot «professionnELLE – Laufbahnberatung für Frauen» im Kanton Basel-Landschaft. In anderen Kantonen wird diese Zielgruppe teilweise auf der Homepage spezifisch angesprochen oder eine Beratung findet i.d.R. bei Beraterinnen oder Berater statt, welche mit der Thematik besonders vertraut sind.

3.3 Beratung innerhalb der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Die Arbeitsämter sind gemäss den Bestimmungen des Arbeitsvermittlungsgesetzes (AVG) dazu verpflichtet, alle interessierten Stellensuchenden hinsichtlich ihrer Stellensuche zu beraten. Damit stehen Beratungsleistungen der RAV grundsätzlich allen interessierten Personen offen, also auch jenen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung haben. Damit können sich u.a. auch Personen, welche bereits erwerbstätig sind, aber aufgrund von Unzufriedenheit mit ihrer beruflichen Situation eine neue Stelle suchen, beim RAV anmelden. Ebenso steht diese Möglichkeit der Beratung auch Personen offen, die seit längerer Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden waren und den Wiedereinstieg angehen möchten. Nur eingeschränkt verfügbar ist hingegen für Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung der Zugang zu weiteren Leistungen, namentlich arbeitsmarktlichen Massnahmen. Solche Massnahmen können beispielsweise Bewerbungstraining, die Auffrischung der Fähigkeiten in Praktika oder Praxisfirmen sowie Einzel-Coachings umfassen. Eine Befragung bei den kantonalen Arbeitsmarktbehörden ergab, dass keine spezifischen Strategien oder Massnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs nach einem familienbedingten Erwerbsunterbruch bestehen (Suri et. al 2022).

3.4 Beratung innerhalb der Sozialhilfe

Auch die Sozialhilfe berät und begleitet Sozialhilfebeziehende u.a. im Hinblick auf die berufliche Integration. In diesem Zusammenhang ist auch die Finanzierung von Massnahmen wie beispielsweise einem Coaching grundsätzlich je nach Situation möglich (ausschlaggebend ist dabei die kantonale und oder kommunale Gesetzgebung). Diese Leistungen stehen Personen mit Anspruch auf Sozialhilfe und daher lediglich einer eingeschränkten Zielgruppe offen.

¹⁹ Eine vorgängige Pilotphase wurde evaluiert (Walker et al. 2022).

²⁰ Website Angebot: <https://viamia.ch/>. Informationen seitens SBFI (finanzierende Stelle): <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenlose-standortbestimmung.html>.

3.5 Nicht staatliche Beratungsangebote

Die befragten Fachpersonen der nach GlG unterstützten Beratungsstellen sowie der kantonalen Stellen wiesen mehrfach auf private Beratungsangebote hin. So würden viele private Anbietende Coachings zu Themen im Bereich der Laufbahnentwicklung und auch des Wiedereinstiegs anbieten. Selbstverständlich sind die Kosten für entsprechende Angebote vergleichsweise hoch, so dass nicht alle interessierten Frauen sich eine Inanspruchnahme leisten können. Eine der früheren Beratungsstellen, welche ausschliesslich juristische Beratung anbot, wies beispielsweise darauf hin, dass Ratsuchende zu Fragestellungen im Kontext Erwerb und Laufbahn jeweils an private Anbietende verwiesen würden. Dabei seien die Kosten eine relevante Hürde für die Inanspruchnahme.

Darüber hinaus bestehen u.U. auch seitens der Unternehmen finanzierte Beratungsangebote. Diese können einerseits innerhalb des Betriebs selber zur Verfügung gestellt oder aber an eine externe Stelle delegiert werden. Die Fachstelle UND bietet beispielsweise entsprechende Dienstleistungen für Unternehmen an.²¹ Neben der Beratung der Unternehmen selber können dabei auch die Mitarbeitenden des Unternehmens bei Bedarf die Beratungsleistungen in Anspruch nehmen.

4. Motive, Wünsche und Herausforderungen beim Wiedereinstieg

Viele Personen im Erwerbsalter, dabei weiterhin überwiegend Frauen, stehen vor der Herausforderung der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familienleben. Kapitel 2 zeigt wie ab dem 30. Lebensjahr die Erwerbsquote der Frauen einbricht und sich auch in höheren Altersklassen derjenigen der Männer nicht wieder angleicht. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine 2021 erschienene Studie (Hermann et al. 2021), welche den «Erwerbsbeteiligungsknick» hochqualifizierter Frauen gegenüber Männern beleuchtet.

Doch in welchen Situationen kommt es zu einer Entscheidung für oder gegen den Verbleib im Arbeitsmarkt sowie einen allfälligen späteren Wiedereinstieg? Welche Faktoren beeinflussen die Entscheidungen der Frauen in diesem Zusammenhang? Diesen Fragestellungen soll in diesem Kapitel basierend auf einer Literaturanalyse²² und Erkenntnissen aus Fachgesprächen und Fokusgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB, ehemals nach GlG unterstützten Beratungsstellen sowie weiteren Akteuren nachgegangen werden.

Das folgende Kapitel zeigt einen Überblick über die typischen Lebenslagen und Profile der Frauen (und Männer), welche sich mit der Thematik eines familienbedingten Erwerbsunterbruchs be-

²¹ <https://www.fachstelle-und.ch/unternehmen/uebersicht/>

²² Zeitspanne der berücksichtigten Publikationen: 1996 (Einführung des GlG) - 2021. Geographischer Fokus liegt auf westlichen Ländern, schwerpunktmässig Schweiz, Deutschland, Österreich und USA.

schäftigen und ggf. beraten lassen. Danach wird analysiert, welche Einflussfaktoren den beruflichen Wiedereinstieg in diesen Situationen fördern. Schliesslich wird aufgezeigt, welche dieser Faktoren durch Beratung gestärkt werden können.

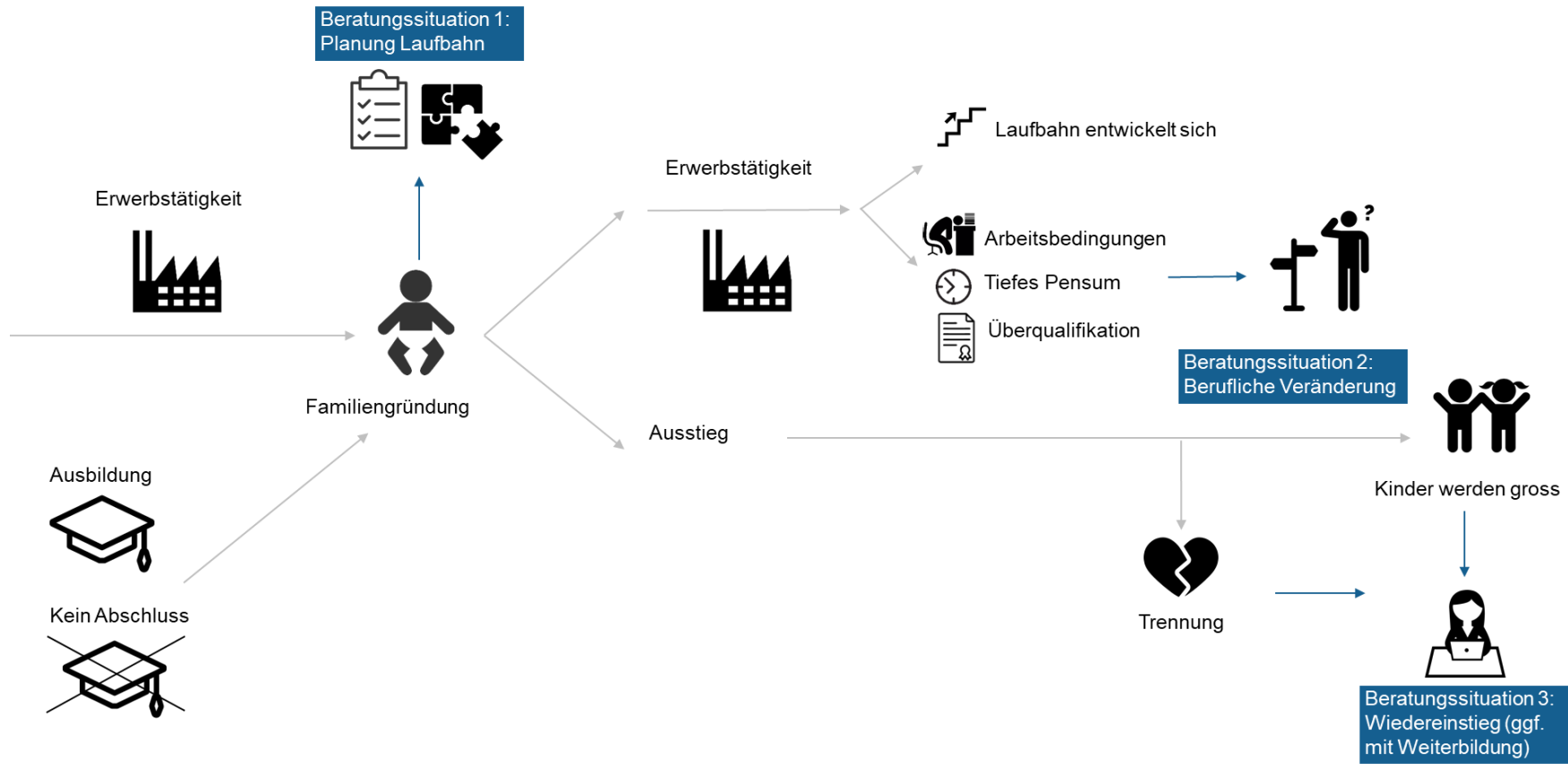
4.1 Ausgangssituationen

Bevor auf verschiedene Ausgangssituationen für die Beratung einzeln eingegangen wird, stellt nachfolgende Grafik den Verlauf und die häufigsten Ausgangssituationen im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg im Überblick dar.²³ Es gibt im Grundsatz deren drei:

1. Laufbahnplanung vor der Familienphase
2. Berufliche Veränderung nach der Familienphase
3. Wiedereinstieg nach der Familienphase

²³ Die Ausgangssituationen wurden auch in der Validierung mit den Fachpersonen der BSLB gespiegelt und insgesamt bestätigt (siehe Anhang E).

Abbildung 10: Ausgangssituationen bei der Beratung



4.1.1 Laufbahnplanung vor der Familienphase

Die Frage der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie stellt sich für viele Erwerbstätige eines Tages. Im Unterschied zu früher (z.B. 1996) erhöhte sich der Anteil der teilzeiterwerbstätigen Frauen (vgl. Kapitel 2). Ein vollständiger Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt ist seltener geworden. Dennoch: Die durchschnittliche Familienpause beträgt rund 5 Jahre bei Frauen (vgl. Kapitel 2). Viele Fragen stellen sich in diesem Zusammenhang schon bei der Familiengründung resp. vor der Geburt des ersten Kindes: Ist eine Weiterbeschäftigung möglich? Mit welchem Erwerbsumsatz? Wie lange soll die Familienpause dauern? Wie wird die Kinderbetreuung auf die beiden Elternteile aufgeteilt? Was ist bei der Kommunikation mit dem Arbeitgebenden wichtig? Welche Auswirkungen hat eine Familienpause auf den späteren Lebensverlauf (z.B. finanzielle Unabhängigkeit, Altersvorsorge)?

Als Beweggründe für oder gegen den Entscheid für den Verbleib im Arbeitsmarkt sind gemäss Fachpersonen die Auswirkungen auf die aktuelle und die zukünftige finanzielle Situation (damit verbunden ggf. auch die Notwendigkeit der Erwerbstätigkeit) sowie der persönliche Mehrwert der Erwerbsarbeit durch soziale Kontakte und einen Ausgleich zur Familie zu nennen.

Während dieser Phase stehen Absprachen zwischen Arbeitgebenden und werdenden Eltern im Vordergrund. Die BSLB könnte in dieser Phase unterstützen. Gemäss Fachpersonen wird in dieser Situation allerdings selten eine Beratung in Anspruch genommen resp. erst dann, wenn Personen mit plötzlichen Veränderungen konfrontiert sind. Beispielsweise, wenn die zuvor mit dem Arbeitgebenden festgelegte Erwerbsreduktion nicht im vereinbarten Ausmass erfolgen kann oder wenn der Partner die vorgesehene Kinderbetreuung doch nicht leisten kann. Sofern eine Beratung vor der Familienphase erfolgt, kann das Bewusstsein für die Konsequenzen eines Entscheids für/gegen eine Familienpause geschärft werden.

Schon vor der eigentlichen Phase der Familiengründung kann eine Berufs- und Laufbahnberatung einen Einfluss auf spätere Entscheidungen zum Verbleib im Arbeitsmarkt oder Wiedereinstieg nehmen. So ist bei der Berufswahl und bei Weiterbildungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Thema. Beispielsweise kann in Zusammenhang mit der Wahl einer Weiterbildung thematisiert werden, wann der geeignete Zeitpunkt in der angestrebten Lebensplanung ist. Durch Informationen können frühzeitig Weichen für die weitere Laufbahn gestellt werden.

4.1.2 Berufliche Veränderung nach der Familienphase

Drei Viertel der Mütter sind nach der Geburt des ersten Kindes wieder berufstätig (vgl. Kapitel 2). Allerdings gemäss Aussagen der Fachpersonen oftmals in geringen Erwerbsumsätzen und bei gut ausgebildeten Frauen oftmals in Funktionen, die nicht ihrem Qualifikationsprofil entsprechen. Weiter seien prekäre Arbeitsverhältnisse bei gering qualifizierten Personen relativ häufig. Zu prekären Arbeitsverhältnissen zählen z.B. befristete Arbeitsstellen, variable Arbeitsvolumina und damit Löhne (ohne vertraglich vereinbarte Stundenzahl) oder Unterbeschäftigung.

Eine Erhebung des Bundesamtes für Statistik (2016) bestätigt dies und zeigte auf, dass ein substantieller Anteil der Mütter mehr würde arbeiten wollen – bei Kindern zwischen 0-2 Jahren traf

dies auf 12% der Mütter zu, bei Kindern zwischen 12-14 Jahren sogar auf 23%. Auch in einer Studie von Pro Familia Schweiz (Bernhardsgrütter 2020) gaben 17% der befragten Mütter an, ihren Beschäftigungsgrad unter den aktuellen Bedingungen gerne erhöhen zu wollen (allerdings wollten 20% diesen auch weiter senken).

Ein tiefes Erwerbsspensum beinhaltet Herausforderungen: Das Einkommen und die Altersvorsorge fallen niedriger aus und die Karriereperspektiven sind beschränkt. Frauen in diesen Situationen suchen oftmals eine berufliche Veränderung (z.B. Neuorientierung). Konkreter Auslöser kann eine veränderte Familiensituation (die Kinder werden älter) verbunden mit Unzufriedenheit mit der aktuellen Situation oder finanzielle Notwendigkeit sein. Diese Gründe sind auch für den Wiedereinstieg nach einer Pause relevant und werden im nachfolgenden Abschnitt diskutiert.

4.1.3 Wiedereinstieg nach der Familienphase

Der «klassische» Wiedereinstieg, d.h. der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach einer längeren Familienpause, wird seltener, ist aber immer noch ein wichtiges Beratungsfeld resp. Ausgangssituation (vgl. Kapitel 2). Das Bedürfnis, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen, erfolgt dabei gemäss Literatur und Auskunft der Fachpersonen primär aus zwei Gründen: Entweder werden die Kinder grösser und es wird ein Ausgleich zur Familie gesucht. Oder der Wunsch entsteht aus einer finanziellen Notwendigkeit – oftmals in Zusammenhang mit einer Trennung oder Scheidung.

Ausgleich zur Familie

Die befragten Fachpersonen nennen übereinstimmend als wichtige Zielgruppe ihres Angebots Frauen mittleren Alters, die sich nach längerer Familienpause auf dem Arbeitsmarkt neu beweisen möchten. Neigt sich die Familienphase dem Ende zu und werden die Kinder selbständig, entsteht bei manchen Frauen, die ihre Karriere auf Eis gelegt haben, der Wunsch, eine erfüllende Arbeit zu verrichten (Feider 2006). Der Beruf wird «als Mittel zur Sinnfindung und Selbstverwirklichung» wahrgenommen (Berthold-Meister, 2015). Mit dem Wiedereinstieg verbunden ist teilweise auch der Wunsch einer Neuorientierung, d.h. der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt im Rahmen eines anderen Berufs als den vor der Familienpause ausgeübten. Ein weiterer motivierender Faktor in diesem Zusammenhang kann die soziale Interaktion mit Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden sein, welche als bereichernd empfunden wird.

Scheidung / Trennung

Die Trennung oder Scheidung vom Partner ist in vielen Fällen ein Auslöser für einen Wiedereinstieg (Berthold-Meister 2015) und wird auch von den befragten Beratungsstellen oft als typische Lebenslage ihrer Klientinnen erwähnt. Vor dem Hintergrund der kürzlich getroffenen Bundesgerichtsurteile, die eine Praxisänderung in Bezug auf die Unterhaltspflicht nach einer Scheidung beinhalten, scheint dies zudem eine Situation, die künftig noch an Bedeutung zunehmen könnte.²⁴ Die Betroffenen sind in einer besonders herausfordernden Situation, da sie nach einem

²⁴ Vgl. BGE 5A_907/2018 vom 3. November 2020 und BGE 5A_104/2018 vom 2. Februar 2021, welche bspw. die Definition einer «lebensprägenden Ehe» änderte und die Praxis, dass eine Frau ab 45 nicht zur

oft langjährigen Unterbruch «plötzlich» und unter Zeitdruck eine Arbeitsstelle finden müssen. Gleichzeitig befinden sie sich oftmals in einer persönlich schwierigen Situation und müssen sich weiteren Herausforderungen (z.B. Wohnungssuche, Übernahme zusätzlicher Aufgaben der Familien- und Haushaltsorganisation) stellen.

In einer Studie der Universität Zürich erwies sich die erste Situation als häufiger. Mit 85% wurde die wichtigste Motivation für den Wiedereinstieg mit dem Ausgleich zur Familie beschrieben. Rund 58% bewogen (auch) finanzielle Gründe zum Wiedereinstieg (Debus et al. 2018).

Der Wunsch resp. die Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit nach einer längeren Familienpause tritt dabei nicht nur bei Frauen auf, die bereits berufstätig waren, sondern kann auch einen Neueinstieg in den Arbeitsmarkt bedeuten. Dies ist bei Frauen der Fall, die jung Mutter geworden sind (direkt nach der Ausbildung oder während der Ausbildung). Zudem wurde von den Fachpersonen die Situation von Migrantinnen beschrieben, welche in der Familienphase in die Schweiz gekommen seien und noch nie im Schweizer Arbeitsmarkt tätig gewesen wären. In diesen Fällen stellt sich die zusätzliche Herausforderung der Anerkennung von Ausbildungen im Ausland.

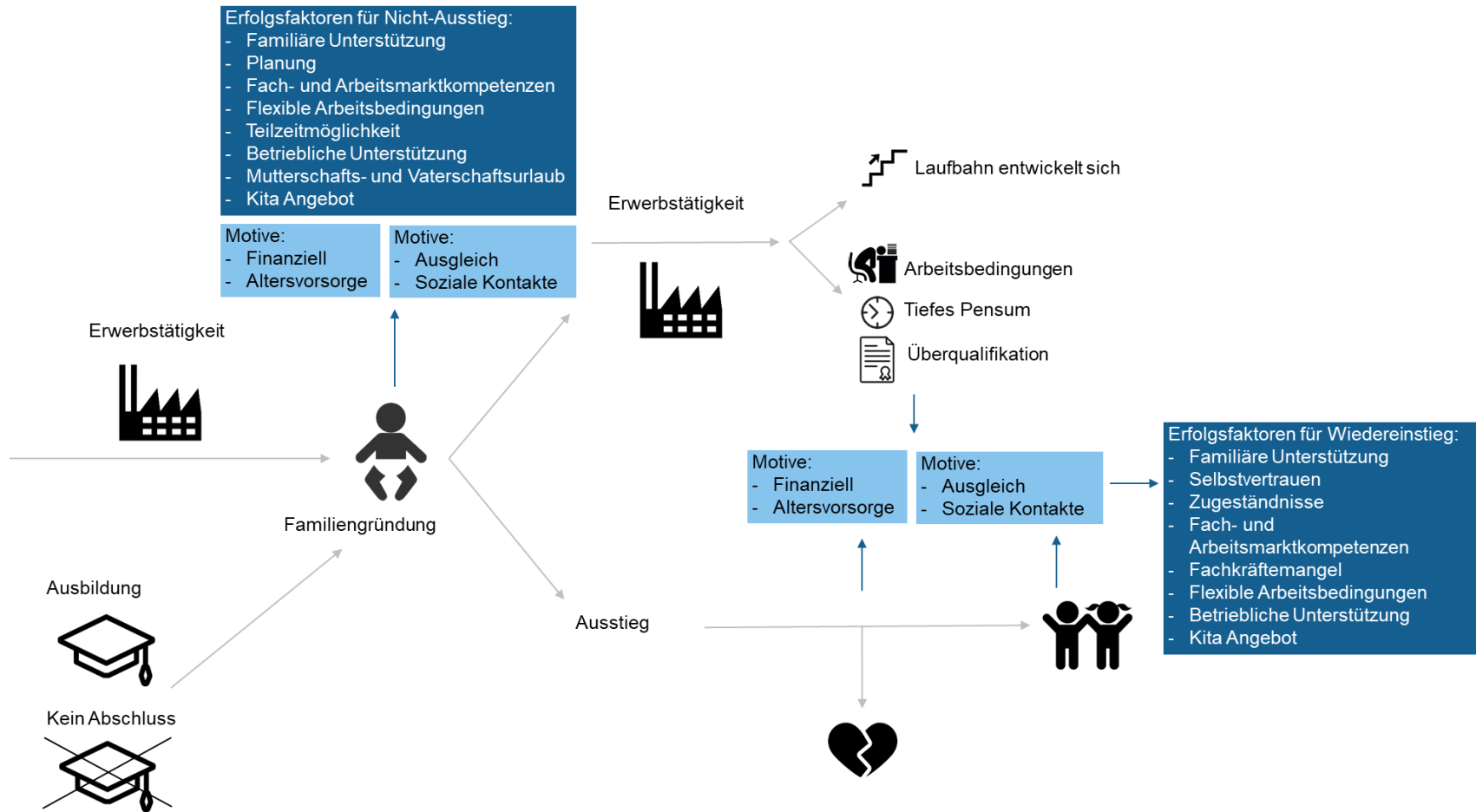
4.2 Einflussfaktoren

Die nachfolgende Abbildung stellt die Einflussfaktoren in den 3 Ausgangssituationen im Überblick dar, wie sie in Literatur und Fachgespräche aufgebracht wurden.²⁵ Die Einflussfaktoren sind dabei jeweils positiv formuliert – als Erfolgsfaktoren. Die Einflussfaktoren im Fall einer beruflichen Veränderung nach der Familienphase sind in vielen Fällen ähnlich wie jene beim Wiedereinstieg nach der Familienphase und können daher zusammen betrachtet werden.

Die Einflussfaktoren beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen: Zunächst gibt es staatliche Rahmenbedingungen, welche den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt beeinflussen können. Eine weitere Ebene betrifft die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitgebenden. Die dritte Ebene umfasst individuelle Faktoren, d.h. die Wiedereinsteigerinnen selbst, welche ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt haben können.

Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit verpflichtet werden konnte, aufhob. Der neuste Entscheid zur Thematik (BGE 5A_568/2021 vom 25. März 2022) hält zudem fest, dass jeder und jede eigenverantwortlich für den eigenen Lebensunterhalt ist und schränkt damit den Anspruch auf nachehelichen Unterhalt weiter ein.
²⁵ Die Herausforderungen beim Wiedereinstieg wurden in der Validierung mit den Fachpersonen der BSLB gespiegelt und insgesamt bestätigt (siehe Anhang E).



Abbildung 11: Einflussfaktoren



4.2.1 Staatliche Rahmenbedingungen

In Bezug auf die staatlichen Rahmenbedingungen sind primär zwei Elemente relevant: Die staatliche Förderung der Angebote der Kinderbetreuung und die gesetzlichen Bestimmungen zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub.

Tabelle 1: Einflussfaktoren auf staatlicher Ebene

	Ausgangssituation	Fördernd	Hemmend
Angebote Kinderbetreuung		Kita Angebot (Verfügbarkeit, Flexibilität, tiefe Kosten)	Fehlendes Kita Angebot (Platzmangel, geringe Flexibilität, hohe Kosten)
Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub		Bezahlter, längerer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub	Kurzer Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub



Nicht-Ausstieg



Wiedereinstieg

Angebote Kinderbetreuung

Die Frage der Kinderbetreuung stellt die meisten Wiedereinsteigerinnen vor eine Herausforderung, dies belegt sowohl die Wissenschaft (Bernhardsgrütter 2020, Weber et al 2013, Wroblewski et al. 2011) als auch die Aussagen der in der Beratungspraxis tätigen Personen.

Zwar ist aus einzelnen Fachgesprächen zu entnehmen, dass Plätze in Krippen und Tagesschulen in den letzten Jahren massiv aufgestockt wurden, allerdings scheint dies nicht für die ganze Schweiz zu gelten; insbesondere in ländlichen Regionen sei das Angebot nach wie vor unzureichend.²⁶ Dies zeigt sich auch an den unterschiedlich genutzten Betreuungsformen. So werden Kinder in städtischen Gebieten deutlich häufiger in Kindertagesstätten fremdbetreut als in ländlichen Gebieten. Im Jahr 2018 nutzten beispielsweise 81% der Familien in Schweizer Grossstädten institutionelle Fremdbetreuungsangebote, während dies nur für 66% der Familien in ländlichen Regionen zutrifft. Auf dem Land werden dagegen die Grosseltern häufiger in die Betreuung der Kinder eingebunden (BFS 2020). Ausserdem ist die Betreuung kostspielig und führt bei niedrigem Einkommen zu einer Abwägung: Lohnt sich die Rückkehr in den Beruf oder auch eine Erhöhung des Erwerbsspensums finanziell? Im europäischen Vergleich fällt auf, dass in der Schweiz deutlich weniger Kleinkinder (0-4 Jahre) in Tagesstätten betreut werden 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%

²⁶ In gewissen Kantonen werden zudem Plätze in Kindertagesstätten prioritär bzw. ausschliesslich erwerbstätigen Eltern vorbehalten; eine «Hausfrau», die einen Wiedereinstieg in den Beruf ins Auge fasst, kann u.U. ihr(e) Kind(er) nicht in einer öffentlichen Einrichtung betreuen lassen.

deutlich geringer ausfällt als in den Westeuropäischen Vergleichsländern, deren Betreuungseinrichtungen in vielen Fällen mit über 80% durch die öffentliche Hand subventioniert werden (Hoch 2021).

Schliesslich wird die mangelnde Flexibilität der Betreuungsangebote bemängelt. In der Studie von Debus et al. (2018) zu den Faktoren, welche einen Wiedereinstieg erschweren, liegt der organisatorische Aufwand in Zusammenhang mit der Kinderbetreuung (z.B. Abholzeiten) auf Platz 1.



Mutterschaft- und Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub in der Schweiz 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 kann dazu führen, dass Frauen (und Männer), die eine längere Familienpause anstreben, ihre Arbeitsstelle u.U. verlassen müssen.

4.2.2 Arbeitsmarktbezogene Einflussfaktoren

Nachfolgende Übersicht stellt die arbeitsmarktbezogenen Einflussfaktoren im Überblick dar.

Tabelle 2: Einflussfaktoren auf Ebene Arbeitsmarkt

	Ausgangssituation	Fördernd	Hemmend
Arbeitsmarkt		Fachkräftemangel	Hohe Arbeitslosigkeit
Familienfreundliche Unternehmenskultur		Flexible Arbeitszeiten Homeoffice Teilzeit/ Top-Sharing Unterstützung durch Betrieb	Keine Selbstbestimmung, nur Vollzeit möglich, fehlendes Verständnis

 Nicht-Ausstieg

 Wiedereinstieg

Arbeitsmarkt

Die Konjunktur und deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt spielt gemäss Diener et al. (2013) bei der Entscheidung für einen Wiedereinstieg auch eine Rolle. So würden sich Frauen bei angespanntem Arbeitsmarkt eher in die sog. «stille Reserve» zurückziehen, da sie sich wenig Erfolgsaussichten bei Bewerbungen ausrechnen (sog. «discouragement Effekt»).

Familienfreundliche Unternehmenskultur

Die Arbeitsbedingungen spielen eine zentrale Rolle in der Vereinbarkeit des Arbeits- und Familienlebens.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit stellt vor diesem Hintergrund einen grossen Vorteil für Erwerbstätige mit Familienverantwortung dar; dabei geht es um Selbstbestimmung und Autonomie der Arbeitnehmenden in der Organisation ihrer Arbeitszeit. In einer Studie von Debus, Palffy und Philipp (2018), welche die wichtigsten fördernden Faktoren für einen Wiedereinstieg identifiziert hat, waren flexible Arbeitsbedingungen (flexible Arbeitszeiten, aber auch flexibler Arbeitsort und Möglichkeit der Reduktion des Erwerbsspensums) auf Platz 1 – noch vor der Unterstützung durch Partner und Verwandte.

Ein Aspekt betrifft die Flexibilisierung des Arbeitsorts (Homeoffice): Durch die Digitalisierung nimmt die Anzahl der Tätigkeiten, die grundsätzlich vom Homeoffice aus ausgeübt werden könnten, stetig zu. Diese Praxis wurde im Laufe der zwei vergangenen Jahre durch die Corona Pandemie zwangsläufig vorangetrieben. Wie viele Arbeitgebende die Absicht haben, dieses Arbeitsmodell auch nach der Pandemie weiterzuführen, kann Stand heute nicht beurteilt werden. Wie wichtig dieser Faktor potenziell ist, zeigt aber die Studie von Pro Familia Schweiz (2020): Rund 70% wären bereit, unter verbesserten Bedingungen mehr zu arbeiten – ein Element davon: die Möglichkeit zum Homeoffice.

Im Rahmen der Fokusgruppengespräche wurde zudem der Wunsch nach geringen Erwerbsspensen beim Wiedereinstieg angesprochen. Allerdings seien v.a. qualifizierte Stellen kaum mit einem Erwerbsspensum von 30-40% vereinbar. Ein mögliches Modell ist jedoch das sog. «Top-Sharing». Dieses Arbeitsmodell setzt dort an, wo bislang die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben weiterhin an seine Grenzen stösst, nämlich das Teilen einer Stelle bei Führungspositionen.



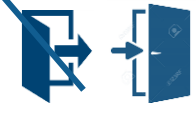


Neben solchen konkreten Arbeitsmodellen, mit welchen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert werden kann, ist jedoch insbesondere auch die familienfreundliche Unternehmenskultur als Ganzes ein wichtiger Faktor. Gelingt es, im ganzen Unternehmen das Verständnis und die Offenheit für alternative Lösungen zu leben, erhöhen sich die Chancen, dass Mitarbeitende gar nicht erst aus dem Arbeitsmarkt aussteigen, sondern auch während der Familienphase im Unternehmen verbleiben. Die Fachpersonen sprachen diesbezüglich auch explizit den Miteinbezug der Väter an: Indem auch diesen vermehrt (attraktive) Teilzeitstellen und /oder flexible Arbeitsbedingungen ermöglicht werden, könnte auch die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit seitens der Mütter gestärkt werden. Weitere unterstützenden Faktoren können die Gewährung eines zusätzlichen Mutterschaft- und Vaterschaftsurlaub seitens der Unternehmen oder die Unterstützung bei der Fremdbetreuung der Kinder (z.B. durch eigene Kita-Plätze) sein.

Gefördert werden kann die Weiterbeschäftigung von jungen Eltern zudem durch einen Kontakt während der Elternzeit. Eine Untersuchung von Jung (2012) in deutschen Unternehmen kommt zum Schluss, dass die Kontaktpflege durch die Arbeitgebenden während der Elternzeit eine gute Voraussetzung für den erfolgreichen Wiedereinstieg darstellt. Als sehr wirksam werden zudem die Weiterbildungsangebote sowie Krankheits- und Urlaubsvertretungen bezeichnet.

4.2.3 Individuelle Einflussfaktoren

Nachfolgende Zusammenstellung führt die individuellen Einflussfaktoren im Überblick auf. Die hemmenden Faktoren sind dabei als «Gegenstück» der fördernden Faktoren zu verstehen.

Tabelle 3: Einflussfaktoren auf individueller Ebene

	Ausgangssituation	Fördernd	Hemmend
Familie / Partner		Unterstützung durch die Familie	Traditionelles Rollenbild
Eigene Ressourcen		Selbstvertrauen	Krisen, Mehrfachbelastung
Eigene Erwartungen		Zugeständnisse	Unrealistische Erwartungen
Organisation		Planung	Fehlende Planung, unvorhersehbare Dynamik
Fachliche und arbeitsmarktbezogene Kompetenzen		Kurzer Unterbruch, Höheres Bildungsniveau, Weiterbildung	Längerer Unterbruch, Tieferes Bildungsniveau



Nicht-Ausstieg



Wiedereinstieg

Familie / Partner

Die Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Familienleben steht in engem Zusammenhang mit der Rollenteilung zwischen den Partnern / Eltern. Nimmt ein Elternteil wenig(er) Verantwortung in der Erziehung der Kinder und im Haushalt wahr, fallen diese Aufgaben oft dem anderen Part zu. Dies ist oftmals die Frau, wie die Aussagen der befragten Fachpersonen zeigen: Viele Klientinnen weisen traditionell geprägte Familienmodelle auf, in denen die Familienarbeit primär bei den Frauen liegt. Eine Fachperson beschreibt dies wie folgt:

Frauen organisieren ihr Leben um die Kinder. Männer haben ein Leben und schauen, wo darin die Kinder Platz haben.

Diese Aussagen werden auch durch die Ergebnisse der Literatur bestätigt.

Eine Studie aus dem Jahr 2021, die die Gründe der tieferen Erwerbsbeteiligung von hochqualifizierten Frauen in der Schweiz untersucht, kommt zu folgendem Schluss: Obwohl die Gleichstellung von Mann und Frau und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben von beiden Geschlechtern hoch gewertet werden, sehen die befragten Männer deutlich weniger Änderungsbedarf in der aktuellen Rollenteilung als Frauen (Hermann et al. 2021).

Die Analyse von Diener et al. zeigt, dass bei Absprachen zur Aufteilung der Familienaufgaben 20% der Männer beabsichtigen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren, sollte ihre Partnerin wieder einer Arbeit nachgehen. In einer Kontrollgruppe von Frauen, die bereits wieder arbeitstätig waren, erwies sich allerdings, dass nur 5% diese Absicht auch umsetzte (Diener et al. 2015).

Zu einem vergleichbaren Schluss kommen Baumgarten et al. (2016), die berichten, dass in der Schweiz viele Männer ein niedrigeres Arbeitspensum wünschen, jedoch nur 13%, sich effektiv dazu entschliessen.

Gleichzeitig besteht neben dem «neuen» Wunsch, ein präsenter, aktiver Vater zu sein, der im Übrigen zunehmend zu einer neuen gesellschaftlichen Anforderung wird, die «alte» Anforderung, für das finanzielle Auskommen der Familie hauptverantwortlich zu sein, weiter fort (Baumgarten et al. 2012; Maihofer et al. 2010).

Die Fachpersonen sehen in dieser Hinsicht aber auch die Frauen in der Verantwortung, die oft davor zurückschrecken würden, die Aufgabenverteilung in der Partnerschaft aktiv anzusprechen. Zudem seien einige Klientinnen manchmal wenig flexibel, alternative Lösungen zu suchen und sich beispielweise für die Mittagsbetreuung der Kinder mit ihrem Umfeld abzusprechen. Damit verbunden sei vielfach ein schlechtes Gewissen gegenüber den Kindern, wenn aufgrund des Wiedereinstiegs die zeitliche Verfügbarkeit eingeschränkt wird.

Eigene Ressourcen

Das Bewusstsein der eigenen Kompetenzen trotz längerem Erwerbsunterbruch stellt eine Herausforderung für viele Wiedereinsteigerinnen dar, dies wird in den meisten Gesprächen mit Fachpersonen genannt und auch in der Literatur thematisiert.

So zeigen etwa die Studien von Diener et al. (2015, 2013), dass das Selbstbewusstsein von Wiedereinsteigerinnen mit steigender Dauer der Pause sinkt.

In einer anderen Studie wurde demgegenüber bei Unternehmen erhoben, wie sie Wiedereinsteigerinnen nach einer Familienpause einschätzen; dabei wurden ihre «hohe Motivation, die Zuverlässigkeit und die Gewissenhaftigkeit», die sie an der Arbeit an den Tag legen, betont (Weber et al, 2013). Studien zeigen dabei Unterschiede zwischen einer eher negativen Haltung von Unternehmen gegenüber externen Bewerbungen von Wiedereinsteigerinnen und den effektiv gemachten Erfahrungen mit betrieblichen Berufsrückkehrerinnen (Jung, 2012). Dies weist auf eine Diskrepanz zwischen der Selbstwahrnehmung gewisser Wiedereinsteigerinnen und der Fremdwahrnehmung durch Arbeitsgebende hin.

In Zusammenhang mit den privaten Veränderungen, welche Auslöser für den Wiedereinstieg resp. die berufliche Veränderung sein können, gehen teilweise auch persönliche Krisen einher (beispielsweise Trennung vom langjährigen Partner). Diese Situationen können zu einer Überforderung führen und den beruflichen Wiedereinstieg hemmen. Gleiches gilt für Situationen, welche zu einer Überlastung führen. Beispielsweise dann, wenn Personen gleichzeitig eine Stelle suchen und eine Weiterbildung beginnen.

Das Gefühl der Überlastung kann sich weiter im Spannungsfeld zwischen Arbeit und Familie zeigen: Bleibt weniger Zeit und Energie für die Haus- und Familienarbeit, kann dies die familiäre Situation strapazieren und das schlechte Gewissen beim Wiedereinstieg oder der beruflichen Veränderung ansteigen lassen.

Eigene Erwartungen

Eltern haben teilweise grössere Schwierigkeiten als andere Stellensuchende, den Kreis ihrer Arbeitssuche extensiv zu erweitern. Dies wurde in verschiedenen Untersuchungen thematisiert, bspw. in Weber et al. 2013.

In Bezug auf die persönliche Bereitschaft zu Zugeständnissen an die Arbeit selbst zeigt sich eine gewisse Heterogenität:

- Mehrere Studien (Diener et al. 2013; Weber et al. 2013, Drasch, 2013) zeigen auf, dass Wiedereinsteigerinnen tendenziell eine hohe Bereitschaft zeigen, bei einem Jobangebot gewisse Konzessionen einzugehen. So würden sie einen geringeren Lohn als vor dem Erwerbsunterbruch annehmen, eine neue berufliche Richtung einschlagen oder einer Arbeit nachgehen, für die sie formal überqualifiziert sind. Die Studien von Diener et al. resp. Drasch (2013) zeigen allerdings auch auf, dass die Bereitschaft solche Zugeständnisse zu machen, d.h. auch Stellen mit ungünstigen Stelleneigenschaften anzunehmen, deutlich ausgeprägter ist bei Frauen, die Taggelder der Arbeitslosenversicherung beziehen resp. unter (finanziellem) Druck stehen, eine Beschäftigung zu finden. Zudem geben Fachpersonen an, dass einige Frauen, die viele Zugeständnisse an die Erwerbstätigkeit machen, zu einem späteren Zeitpunkt unzufrieden sind und eine berufliche Veränderung suchen.
- In Konstellationen, in denen der berufliche Wiedereinstieg nicht durch eine finanzielle Notlage bedingt ist, sind Zugeständnisse teilweise seltener und der Anspruch an die Erwerbstätigkeit ist u.U. hoch. Dies wurde sowohl von den Fachpersonen angemerkt und zeigt sich auch in Studien wie z.B. Bernhardsgrütter (2020), welche den Anspruch der in der Studie befragten Mütter beschreibt, eine interessante Arbeit in kleinem Pensum und mit guten Entwicklungsmöglichkeiten zu finden. Die befragten Fachpersonen formulierten dies wie folgt:
Oftmals suchen Frauen eine Beschäftigung, welche sich ihrem Familienleben anpasst – und nicht umgekehrt.
- Die Fachpersonen erwähnten weiter, dass sich die Zugeständnisse nach Bereich unterscheiden: So wird beispielsweise möglicherweise ein tieferer Lohn in Kauf genommen, während bei den Arbeitszeiten wenig Raum für Zugeständnisse gesehen wird, da sich diese an der Kinderbetreuung orientieren müssen.

Die Bereitschaft zu Zugeständnissen hängt dabei auch vom Bildungsniveau ab. Die Studie von Pro Familia Schweiz (2020) zeigt, dass Frauen mit einem Tertiärabschluss zwar ihren Beschäftigungsgrad erhöhen würden – aber nur, wenn die Bedingungen besser wären. Dazu zählen bspw. eine geringere Gesamtbelastung aus Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit, geringere Kinderbetreuungskosten sowie die Flexibilisierung des Arbeitsorts.

Organisation

Der Planung der weiteren Erwerbstätigkeit bei der Familiengründung kommt eine entscheidende Rolle zu. So sollte frühzeitig zusammen mit dem Arbeitgebenden und auch dem Partner die weitere Erwerbstätigkeit geplant und Möglichkeiten zum Verbleib im Unternehmen besprochen werden. Dazu gehört auch die Organisation der Kinderbetreuung.

Dies gilt auch, wenn eine (kürzere) Familienpause geplant ist. So ergibt eine aktuelle Studie, dass berufstätige Mütter, die innerhalb der ersten 7 Monate nach der Geburt ihre Arbeit wiederaufnehmen, diese Entscheidung deutlich mehr bedauern, wenn der Wiedereinstieg unzureichend geplant wurde (BFS, 2017). Dies löst wiederum Wechselabsichten und den Wunsch nach weniger Arbeit aus (Bernhardsgrütter, 2020).

Fachliche und arbeitsmarktbezogene Kompetenzen

Die Frage der eigenen Ressourcen stellt sich nicht nur in Bezug auf die eigene Wahrnehmung, sondern auch auf die effektiven fachlichen und arbeitsmarktbezogenen Kompetenzen. Gerade Personen, die längere Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausgetreten sind, verfügen – auch je nach Beruf – nicht mehr über die notwendigen aktuellen fachlichen Kenntnisse. Zudem mag es auch an arbeitsmarktbezogenem Wissen fehlen: Welche Anforderungen stellen Arbeitgebende heute? Wo finde ich Stellen im gesuchten Bereich und wie muss ich mich bewerben?

Diese Fragestellungen treten insbesondere bei einem Wiedereinstieg nach einer längeren Pause auf. Doch auch im Fall einer beruflichen Veränderung können fehlende fachliche und arbeitsmarktbezogene Kompetenzen eine Rolle spielen: War jemand für längere Zeit nicht im angestammten Berufsfeld tätig (da dort beispielweise Teilzeitstellen nicht vorhanden waren), fällt der Wiedereinstieg in das eigentliche Berufsfeld ebenso schwer wie ein kompletter Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

Die Familienpause einer Mutter in der Schweiz liegt im Durchschnitt bei 5,4 Jahren. Bei Frauen mit einem Tertiärabschluss ist die Familienpause dabei kürzer als bei Frauen ohne Tertiärabschluss. So nehmen bspw. drei Viertel der Frauen mit einem Tertiärabschluss ihre Arbeit innerhalb von einem Jahr nach der Geburt wieder auf. Bei Frauen ohne Tertiärabschluss liegt dieser Anteil bei 59% (BFS, 2017).

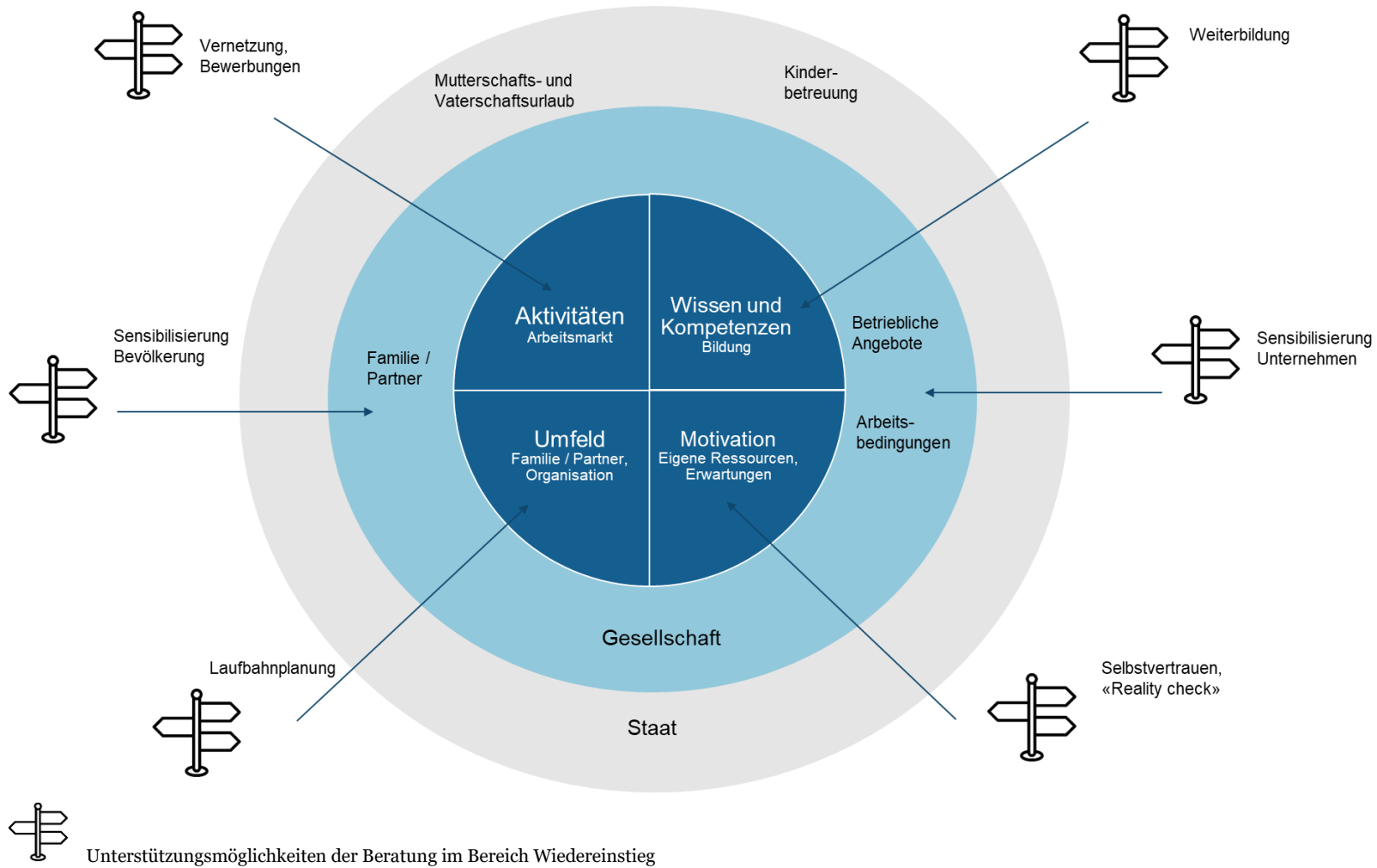
Diesen Befund bestätigen auch Untersuchungen in Nachbarländern (z.B. Bredtmann, Kluge and Schaffner 2009; Kreyenfeld et al. 2007, zitiert aus Drasch, 2013). Auch die Studie von Weber et al. (2013) kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und nennt das höhere Bildungsniveau als wichtigstes förderndes Merkmal für einen schnellen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt.

4.3 Rolle der Beratung

Einige der zuvor ausgeführten Einflussfaktoren für den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt können potentiell durch eine Beratung bewusstgemacht und – auf individueller Ebene - teilweise auch beeinflusst werden.

Nachfolgende Abbildung stellt die Einflussfaktoren grafisch dar und ordnet diesen Unterstützungsmöglichkeiten resp. Handlungsfelder der Beratung zu. Die individuellen Einflussfaktoren werden dabei dem Karriere-Ressourcen-Modell von Hirschi (2012) zugeordnet. Dieses hilft laufbahnbezogene Ressourcen zu entwickeln und wird in der BSLB bereits angewendet.

Abbildung 12: Einflussfaktoren, Rolle der Beratung



4.3.1 Themen der Beratung

Weiterbildung (Karriere-Ressourcen-Modell: Wissen und Kompetenzen)

Die Beratung hinsichtlich der Möglichkeiten in Bezug auf Weiterbildungen gehören zur Kerntätigkeit der BSLB. In Literatur und Praxis gelten Weiterbildungsmaßnahmen als zentrales Instrument, um die beruflichen Übergänge von Frauen zu erleichtern und zu unterstützen (Kurth 2008). Wroblewski et al. (2011) zeigen insb. für geringqualifizierte Personen ein spezifisches Bedürfnis nach Weiterbildungsmöglichkeiten resp. Umschulungsmaßnahmen auf. Diese weisen zwar theoretisch eine hohe Weiterbildungsbereitschaft auf, nehmen aber seltener an solchen Angeboten teil, da ihnen die nötige Motivation und die finanziellen Ressourcen (für Kurskosten, Kinderbetreuung, etc.) fehlen.

Weiterbildungen nehmen gemäss den Fachpersonen der BSLB insbesondere bei einer längeren Familienpause eine wichtige Rolle ein: Sie sind notwendig, um die im Arbeitsmarkt verlangten Kenntnisse wieder zu aktualisieren. Dabei wurde mehrfach erwähnt, dass der Arbeitsmarkt zunehmend dynamisch geworden sei und daher bereits bei einer Auszeit von 2-3 Jahren möglicherweise der Anschluss verloren wurde.

Eine Besonderheit ergibt sich hier bei Frauen, welche vor der Familienphase noch keine Ausbildung abgeschlossen haben: Hier steht auch die Frage eines Berufsabschlusses für Erwachsene im Raum. Eine weitere Besonderheit ergibt sich in Bezug auf Personen, die eine Ausbildung im Ausland absolviert haben. Hier kann das Aufzeigen von Möglichkeiten der Anerkennung dieser Ausbildung relevant sein. Eine spezifische Situation weisen schliesslich Migrantinnen auf: Bei ungenügenden Sprachkenntnissen stehen Sprachförderungsmaßnahmen im Vordergrund.

Stärkung Selbstvertrauen / «Reality check» (Karriere-Ressourcen-Modell: Motivation)

Ebenfalls breiten Konsens in der Literatur und bei den Fachpersonen findet die Thematik des mangelnden Selbstvertrauens, das im Rahmen der Beratung gestärkt werden kann.

Insbesondere besteht grosse Unsicherheit in Bezug darauf, wie die eigenen Kompetenzen einzuschätzen seien und inwieweit diese auf dem Arbeitsmarkt gefragt seien. So zeigt Feider (2006) z.B. auf, dass ein besseres Verständnis des Arbeitsmarktes und die Beurteilung der Kompatibilität mit der individuellen Situation (Erwerbsunterbruch, ggf. fortgeschrittenes Alter, limitierte Verfügbarkeit) zentrale Themen für die Klientinnen sind.

Gemäss den Fachpersonen ist es dabei von essentieller Bedeutung, mit den Wiedereinsteigerinnen eine Bilanz der Kompetenzen zu erstellen (vgl. Preisser und Völzke 2007). Dabei soll auch ein Bewusstsein für Kompetenzen geschaffen werden, welche während der Familienphase (z.B. Organisation der Familie, aber auch durch evtl. freiwilliges Engagement) angeeignet wurden (Weissbach und Weissbach 2014).

Bei gewissen Wiedereinsteigerinnen liegt gemäss Aussagen der Fachpersonen teilweise gleichzeitig eine Schwierigkeit darin, ihre Vorstellungen in Einklang mit der Realität des Arbeitsmarkts zu bringen. Sie seien sich z.T. den Hürden zu wenig bewusst. Im Laufe der Beratung sei daher auch die Konfrontation mit notwendigen Kompromissen oftmals nötig. Die Fachpersonen wiesen darauf hin, dass in manchen Fällen gar ein Praktikum notwendig sei, um einen solchen Realitäts-Check zu erreichen. Bei einem Arbeitseinsatz werde deutlich, wo noch fachliche Kompetenzen

fehlen oder unrealistische Erwartungen bestehen. Auf der anderen Seite werde aber ebenso deutlich, wo die Wiedereinsteigerin ihre Kompetenzen gut einsetzen kann, wodurch ihr Selbstbewusstsein und die Motivation für den Wiedereinstieg gestärkt werden können.

Bewerbung / Vernetzung (Karriere-Ressourcen-Modell: Aktivitäten)

Zur Unterstützung der Stellensuche können verschiedene Unterstützungsleistungen erfolgen wie bspw. Bewerbungscoaching und Interviewtraining. Entsprechende Beratung wird seitens der BSLB teilweise auch angeboten. In einem ersten Schritt geht es für Personen, die längere Zeit vom Arbeitsmarkt ausgetreten waren, darum zu wissen, wo passende Stelleninserate gefunden werden können. Weiter mag Unterstützung notwendig sein, Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen, wie sie aktuell von Arbeitgebenden im entsprechenden Bereich verlangt werden. Eine Besonderheit bei Wiedereinsteigenden stellt sich dabei in Bezug auf die Frage, wie die Familienphase in der Bewerbung dargestellt wird und wie Kompetenzen aus der Familienphase positiv hervorgehoben werden können. Aber auch Wissen darum, welche Lohnvorstellungen realistisch sind oder wie im Vorstellungsgespräch mögliche Arbeitsbedingungen besprochen werden können und sollen, können in der Beratung vermittelt werden. Schliesslich kann es auch darum gehen, mögliche Absagen und den Umgang damit zu thematisieren (z.B. Vorbereiten auf die Länge des Bewerbungsprozesses aufgrund der aktuellen Situation im Arbeitsmarkt des entsprechenden Berufs).

Entsprechende Fragestellungen stellen sich noch vermehrt für Personen, die vor der Familienphase noch nicht im (Schweizer) Arbeitsmarkt erwerbstätig waren.

Eine Unterstützung der Arbeitssuche zeigt gemäss Bergemann & van den Berg (2008) positive Effekte auf die Beschäftigung von Frauen. Der Effekt ist insbesondere bei Trainings grösser für Frauen als für Männer, vor allem, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Vergleich zu den Männern gering ist.

Ein Netzwerk kann für die Stellensuche zudem ausschlaggebend sein und insbesondere bei Wiedereinsteigerinnen, die den Kontakt zur Arbeitswelt unterbrochen haben, können sich persönliche Beziehungen als zentral erweisen (Diener et al. 2013). Sonnabend (2013) bestätigt, dass ein Grossteil der Neueinstellungen aufgrund sozialer Netzwerke erfolgt. So sollen beispielsweise in Deutschland bis zu 30 Prozent der Neueinstellungen durch soziale Netzwerke vermittelt werden. Beratende sind dementsprechend bemüht, im Austausch mit den Klientinnen abzuklären, wie sie ihr Netzwerk aktivieren und / oder ausbauen können. Besonders wichtig ist dies gemäss Interviewaussagen bei Migrantinnen, welche in Bezug auf soziale und professionelle Netzwerke teilweise grosse Lücken aufweisen würden (wenn sie bspw. noch nie auf dem Arbeitsmarkt in der Schweiz tätig waren). Drever und Spiess (2006) unterstützen die Aussage, dass persönliche Vernetzung die Arbeitsmarktintegration fördert.

Laufbahnplanung (Karriere-Ressourcen-Modell: Umfeld)

Themen der künftigen Laufbahnplanung im Vorfeld der Geburt kommen vor, machen jedoch wie erwähnt nur einen geringen Teil der BSLB aus. Vor dem Hintergrund einer «präventiven» Beratung, so dass Frauen nicht aus dem Beruf aussteigen, sondern ihre weitere Laufbahnplanung aktiv gestalten, sehen die befragten Fachpersonen hierbei jedoch Potenzial.

Die Fachpersonen sind sich einig, dass der gänzliche Ausstieg aus dem Beruf aufgrund der Familiengründung vermieden werden sollte; verlässt man den Job und dauert der Unterbruch an, steigt die Hürde für einen Wiedereinstieg. Eine Fachperson drückte dies wie folgt aus:

Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub ist an sich extrem schwierig, umso mehr, wenn man eine neue Arbeit suchen muss. Ich rate daher immer: Behalten Sie Ihre Stelle.

Die Laufbahnberatung ist jedoch auch beim Wiedereinstieg relevant: Viele Wiedereinsteigerinnen wollen gemäss den Aussagen der Fachpersonen nicht in ihren alten Beruf zurück. Insbesondere dann ist es entscheidend, die verschiedenen Möglichkeiten für die berufliche Zukunft aufzuzeigen und gemeinsam zu besprechen.

Sensibilisierung Personen

Wenngleich sich die Erwerbstätigkeit von Frauen erhöht hat, beschreiben die befragten Fachpersonen die Situation, dass (sehr) junge Frauen, mit ausgezeichneten Abschlüssen und Aussicht auf eine gute Stelle, auch weiterhin häufig den Berufsausstieg erwägen. Oftmals seien hierbei aber die Konsequenzen eines solchen Entscheids (in Bezug auf die weitere Laufbahnentwicklung und die Altersvorsorge) nicht klar.

Einige BSLB sehen daher die Sensibilisierung junger Frauen und Männer als Teil ihrer Aufgabe. So werden beispielsweise an Schulen bei Veranstaltungen auch Themen wie Sozialversicherungen und Arbeitsrecht diskutiert. Dabei gehe es darum, ein Bewusstsein zu schaffen, welche finanziellen Konsequenzen für die Altersvorsorge keine oder eine nur geringe Erwerbstätigkeit während der Familienphase hat – sowohl bei den jungen Frauen als auch bei den jungen Männern.

Sensibilisierung Unternehmen

Nicht nur bei den Personen, sondern auch bei den Unternehmen besteht gemäss Aussage der Fachpersonen ein Sensibilisierungspotential, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft. Damit könnte der Einflussfaktor der familienfreundlichen Unternehmenskultur gestärkt werden. Einige Fachpersonen haben entsprechende Netzwerke / Beziehungen zu Firmen und bringen diese Themen ein:

Die Idee, auf die Unternehmen zuzugehen, hatten wir schon eine Weile. Wenn Sie nicht mit den Unternehmen zusammenarbeiten, werden Sie die Situation der Arbeitnehmerinnen nie ändern.

Eine Hürde sei dabei auch die fehlende Akzeptanz für Teilzeitarbeit bei Männern seitens Arbeitgebenden. Befragte Fachpersonen aus der BSLB sehen einen (Nachhol-)Bedarf an Information und Sensibilisierung, wie folgende Aussage verdeutlicht:

Vereinbarkeit bei Vätern müsste vielleicht noch stärker thematisiert werden – Das Postulat Moret zu den Wiedereinsteigerinnen fokussiert wiederum auf Frauen. Ein Problem ist aber, dass Frauen oft sehr belastet sind, das kann man nur lösen, indem auch Männer Lasten übernehmen. Da müssen auch Männer unterstützt und Teilzeit ermöglicht werden. Das ist aber weniger eine Frage der Beratung, sondern vielmehr der Sensibilisierung.

4.3.2 Bedeutung der Beratungsthemen

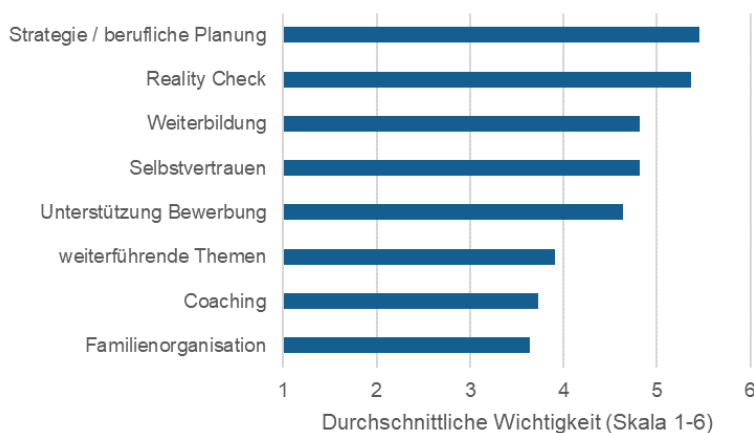
Im Rahmen der Validierung durch die 11 Fachpersonen wurde die Bedeutung einzelner Themen erfasst, konkret das Gewicht, welches das Thema im Rahmen der Beratung aufweist.²⁷

Welches Gewicht nehmen die folgenden Inhalte in der Beratung von Wiedereinsteigenden ein?

- Unterstützung bei Bewerbungsprozess
- Aufzeigen und Information zu Weiterbildungen
- Unterstützung bei Strategie / beruflicher Planung
- Aufbau Selbstvertrauen
- Reality Check (Abgleich Vorstellungen mit Realität Arbeitsmarkt)
- Besprechen der Familienorganisation (Kinderbetreuung, Verteilung Familienaufgaben)
- Coaching (eher längerfristig)
- Weiterführende Fragestellungen: Migration, Recht, Finanzen / Budget, psychotherapeutische Beratung

Die wichtigsten Themen sind dabei die Entwicklung einer Strategie zur Laufbahnplanung, «Reality Check» / Stärkung des Selbstvertrauens, Weiterbildung und Unterstützung bei Bewerbungen.

Abbildung 13: Beratungsinhalte, Wichtigkeit der Themen



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Gewicht des Themas in der Beratung. Skala 1-6 (1=kein Gewicht, 6=grosses Gewicht), Durchschnittswert.

²⁷ Anmerkung: Die befragten Beratungsinhalte sind nicht vollständig deckungsgleich mit den oben genannten Themen. Begründung: Die obigen Themen resultieren aus der Literatur, Fachgesprächen mit den spezifischen Beratungsstellen und den Fokusgruppengesprächen. Die Validierung durch die Teilnehmenden der Fokusgruppen umfasste hingegen nur die Resultate aus den Fokusgruppengesprächen. Die Themen lassen sich aber zuordnen (in Klammern ergänzt). Da es um die Themen in der Beratung selbst ging, wurden ergänzende Leistungen wie z.B. die Sensibilisierung nicht erhoben.

4.3.3 Grenzen der Beratung der BSLB beim Wiedereinstieg

Den Beratungsmöglichkeiten der BSLB im Hinblick auf den Wiedereinstieg resp. die berufliche Veränderung sind auch Grenzen gesetzt. Im Rahmen der Fokusgruppengespräche wurden insbesondere folgende Themen diskutiert:

- Auf nationaler Ebene ist festgehalten, dass die BSLB Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn unterstützen sollen (Art. 49 Berufsbildungsgesetz). Die Konkretisierung und Umsetzung dieser Beratungsleistungen obliegt den Kantonen. Demnach ist die Ausgestaltung der BSLB und der Umfang ihrer Leistungen je nach Kanton unterschiedlich. Die neu verabschiedete nationale Strategie für die BSLB schafft einen gemeinsamen Rahmen (KBSB 2021).
- Die staatlichen Rahmenbedingungen (Mutterschafts- / Vaterschaftsurlaub, Kinderbetreuungsangebot und -finanzierung) können im Rahmen der Beratungssituation nicht beeinflusst werden.
- Juristische Beratung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten sind laut gesetzlichem Auftrag nicht Teil der Beratung der BSLB. Gemäss Fachpersonen ist in diesem Bereich das Bedürfnis aber gross, oft kommen Frauen mit komplexen Problematiken, die auch juristische Komponenten umfassen. Bei den befragten BSLB wird dies teilweise entsprechend weitergeleitet (z.B. an darauf spezialisierte kantonale Gleichstellungsbüros oder nicht gewinnorientierte Organisationen). Ähnliches gilt für die Budgetberatung, was teilweise ein Bedarf der Wiedereinsteigerinnen sei, aber ausserhalb des Angebots der BSLB liegt. In einzelnen Fällen zeigt sich auch, dass vor einem Wiedereinstieg eine psychologische Betreuung resp. Begleitung sinnvoll ist.
- Eine Herausforderung scheint teilweise die Abgrenzung der Beratung zur «Realisierung» zu sein. So sei es Teil der Beratung, eine Laufbahnstrategie oder Wiedereinstiegsstrategie zu entwickeln, inwieweit dann aber deren Umsetzung begleitet werden kann und soll, ist teilweise eine Ermessensfrage. Hier stosse die Beratung an ihre Grenzen.

5. Einschätzungen zu Angebot und Bedarf

Im vorangehenden Kapitel wurden verschiedene Ausgangssituationen rund um den Wiedereinstieg und die dazugehörigen Faktoren, welchen den Entscheid über den Wiedereinstieg oder den Verbleib im Arbeitsmarkt beeinflussen, beleuchtet. Dabei wurden auch verschiedene Herausforderungen thematisiert, welche teilweise im Rahmen von Beratungsleistungen adressiert werden können. Nun stellt sich die Frage, ob gegenwärtig ausreichende passende Beratungsleistungen bestehen, um entsprechende Bedürfnisse abzudecken und ob mit diesen Angeboten die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen erreicht werden kann. Die Einschätzungen zu Angebot und Bedarf basieren auf den Aussagen aus Fachgesprächen und Fokusgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB, weiteren kantonalen Akteuren sowie den früher über das GIG unterstützten Beratungsstellen.

5.1 Gesamteinschätzung

Die befragten Fachpersonen wurden um eine Einschätzung dazu gebeten, wie gut derzeit der Bedarf in Bezug auf das Beratungsangebot im Bereich beruflicher Wiedereinstieg in ihrem Kanton abgedeckt ist.

Die befragten 11 Vertreterinnen und Vertreter von kantonalen Behörden²⁸ beurteilten das Angebot insgesamt durchzogen: Mehrere erwähnten, dass gute Angebote bestehen, aber die Zielgruppe zu wenig erreicht würde. Als Verbesserung der Situation im Bereich der BSLB wurde mehrfach das vom Bund initiierte Angebot «viamia»²⁹ erwähnt. Lediglich zwei der befragten Personen zogen ein mehrheitlich negatives Fazit: In einem Fall wurde erwähnt, dass seitens der BSLB ein Bedarf an einem spezifischen Angebot für Wiedereinsteigerinnen erkannt wurde, aber die finanziellen Mittel für eine Umsetzung fehlen würden. In einem anderen Kanton wurde insgesamt das fehlende Angebot für diese Zielgruppe bemängelt. Als Problem wurde dabei der Umstand identifiziert, dass sich keine kantonale Behörde für diese Gruppe zuständig fühle. Allgemein ist in Bezug auf die kantonalen Vertreterinnen und Vertreter festzuhalten, dass sich viele nicht oder nur wenig konkret zur Einschätzung des Angebots äusserten. Mehrfach wurde erwähnt, dass nicht bekannt sei, ob (andere) kantonale Stellen Beratungsangebote im Zusammenhang mit dem beruflichen Wiedereinstieg organisieren oder finanzieren würden.

Die 10 Fachpersonen der vor 2019 mit Finanzhilfen nach GlG unterstützten Beratungsstellen wurden ebenfalls nach ihrer Einschätzung befragt. Sie beurteilten das kantonale Angebot insgesamt heterogen: Zwei Personen (beide mit weiterhin bestehenden spezifischen Beratungsstellen) schätzten das Angebot insgesamt positiv ein. Drei weitere Personen zogen ein negatives Fazit: Zwei davon bezogen sich damit auf den Wegfall ihres spezifischen Angebots, das anderweitig nicht abgedeckt sei. Die dritte Person erlebt die Bedürfnisabdeckung mit dem kantonalen Angebot als gleichbleibend schlecht (es handelte sich dabei um eine Beratungsstelle, die ausschliesslich juristische Beratung anbot). Weitere vier Personen äusserten sich nicht eindeutig.

Nachfolgend wird der Fokus auf die Angebote der BSLB sowie der RAV gelegt. Das Angebot der Sozialhilfe kann Beratungsleistungen umfassen, die den Bereich des Wiedereinstiegs abdecken. Da sie aber jeweils nur einer kleinen Personengruppe zur Verfügung stehen, können sie insgesamt die Bedürfnisse der Zielgruppe nicht abdecken. Ähnliches gilt auch für private Angebote: Diese stehen zwar – wie in vielen Lebensbereichen – zur Verfügung, werden aber nicht von offizieller Seite her beworben und sind mit hohen Kosten verbunden. Diese Angebote sind entsprechend eher als Ergänzung eines Grundangebots der Beratung zum beruflichen Wiedereinstieg zu verstehen.

5.2 Abdeckung der Bedürfnisse

In Bezug auf die Leistungen der BSLB können Aussagen aus den Fokusgruppengesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB hinzugezogen werden. Insgesamt herrschte die Über-

²⁸ Antworten aus Gesprächen oder kurzen schriftlichen Rückmeldungen ausgewählter Behörden liegen aus 9 Kantonen vor: BE, FR, GR, NE, SG, TG, TI, VS, ZH.

²⁹ Siehe Fussnote 20.

zeugung vor, dass den Bedürfnissen der Zielgruppe mit dem bestehenden Beratungsangebot entsprechen werden kann. Insbesondere die ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation – also die Berücksichtigung der Familiensituation – entspreche dem üblichen Ansatz für alle Beratungen im Bereich der BSLB. Während einige Teilnehmende der Fokusgruppe in ihren Kantonen spezialisierte Beratende für das Thema Wiedereinstieg oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, beraten in anderen Kantonen alle Beratenden alle Zielgruppen. In den Fokusgruppen wurde jedoch auch auf Themen resp. Beratungsbereiche im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg verwiesen, welche (teilweise) ausserhalb des Aufgabenbereichs der BSLB liegen und für welche daher nicht die geeignete Unterstützung angeboten werden kann. Konkret ging es dabei um die langfristige Begleitung bei der Umsetzung der Strategie zum Wiedereinstieg, um Budgetplanungen sowie um Präventionsarbeit. Gerade für Personen, die längere Zeit vom Arbeitsmarkt weg waren, sei es aber schwierig, die besprochene Strategie zur Neuorientierung danach selbständig umzusetzen. In diesem Bereich brauche es nachgelagerte Realisierungshilfe (z.B. beim Vorstellungsgespräch, beim Finden eines Praktikums, bei der Anerkennung eines Diploms).

Die Fachpersonen der mit Finanzhilfen nach GLG unterstützten Beratungsstellen betonten die Bedeutung der spezifischen Ausrichtung der Beratungsangebote (als Organisation oder auf personeller Ebene). Durch eine Beratung beispielsweise durch eine Frau und mit dem Fokus auf die spezifischen Herausforderungen rund um den Wiedereinstieg, gelänge es viel besser, Frauen abzuholen. So müssten etwa Themen wie die Organisation der Kinderbetreuung oder Konflikte in der Partnerschaft aktiv angegangen werden. Die Fachpersonen der mit Finanzhilfen nach GLG unterstützten Beratungsstellen wurden zudem gefragt, inwiefern sie das Angebot ihrer Beratungsstellen als komplementär zu den Leistungen der RAV und der BSLB wahrnehmen. Als Vorteil gegenüber den Leistungen der BSLB wurde der nicht staatliche Charakter der Beratungsstelle genannt. Dadurch bestünden weniger Hemmschwellen, auch persönliche Themen anzusprechen. Beratungsstellen, welche enge Verbindungen mit dem Arbeitsmarkt pflegen, betonten zudem diesen Vorteil, der es ihnen beispielweise erlaube, direkt Praktika zu vermitteln. Im Vergleich zu den Leistungen der RAV sahen die Beratungsstellen Vorteile im Wegfall des verpflichtenden und kontrollierenden Rahmens, an der inhaltlich spezifischen Ausrichtung auf Personen, welche bereits länger nicht am Arbeitsmarkt teilnahmen sowie an der Möglichkeit, eher auf Wünsche hinsichtlich Neuorientierung des beruflichen Tätigkeitsfelds eingehen zu können.

5.3 Erreichung der Zielgruppe «Wiedereinsteigerinnen»

In den Fokusgruppen wurde der Zugang zu Leistungen der BSLB mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB besprochen. Sie merkten an, dass der Zugang möglicherweise eingeschränkt sei, da die BSLB oftmals in erster Linie als Angebot für junge Erwachsene wahrgenommen würde. Dass das Angebot auch Erwachsenen offensteht, sei dagegen wenig bekannt. So wurde beispielweise erwähnt, dass das Thema Wiedereinstieg oftmals aufkommt, wenn Mütter mit ihren jugendlichen Kindern in die Beratung kommen. Viele Frauen kämen daher erst zu spät in eine Beratung. Häufig erst dann, wenn sie bereits konkrete Fragen für sich formuliert hätten, nicht aber mit noch diffusen Vorstellungen zum Wiedereinstieg. Dennoch habe sich die Situation im Verlauf der letzten Jahre deutlich verbessert – nicht zuletzt durch das vom Bund initiierte Angebot «viamia». Die Evaluation der Pilotphase von «viamia» zeigt, dass 9% der Teilnehmenden als Grund für die Teilnahme (auch) den beruflichen Wiedereinstieg nach einer freiwilligen Pause nannten (Walker et al., 2022). Am häufigsten genannt wurde «berufliche Weiterentwicklung» (67%). Obwohl unklar ist, wie gross die Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen im Vergleich zu

anderen Zielgruppen von «viamia» ist, ist somit festzuhalten, dass Wiedereinsteigerinnen nur einen kleinen Teil der «viamia» Teilnehmenden ausmachen.³⁰ Unklar bleibt, ob sie auch durch dieses Angebot nicht ausreichend angesprochen werden. Die Evaluation verdeutlicht zudem, dass «viamia» in erster Linie gut ausgebildete Personen erreicht, im Hinblick auf Geringqualifizierte scheint dagegen Optimierungspotential vorhanden (Walker et al., 2022). Als erschwerend für den Zugang wurde in den Fokusgruppen ferner die Kostenpflicht genannt, welche in manchen Kantonen für Beratungen für Erwachsene i.d.R. gilt. Sofern die Kosten zu einem relevanten Anteil von den Beratenen getragen werden müssen, könne dies den Zugang beschränken. Eine Ausnahme bildet das Angebot «viamia», das für alle Kundinnen und Kunden kostenlos ist.

In den Fokusgruppen positiv hervorgehoben wurde die Möglichkeit, die Zielgruppe konkret anzusprechen. Dies könne einerseits auf der Website durch eine gezielte Adressierung der Zielgruppe geschehen, andererseits aber beispielweise auch mit zielgruppenspezifischen Flyern. Um den Zugang zur Zielgruppe zukünftig zu verbessern, kam beispielweise die Idee auf, solche Flyer bei der Mütter- und Väterberatung aufzulegen.

Die drei hauptsächlichen Herausforderungen beim Zugang zu den Leistungen der BSLB gemäss den Fokusgruppen wurden im Rahmen der Validierung nochmals gespiegelt:

- Viele Personen dieser Zielgruppe wissen nicht, dass die BSLB sie unterstützen kann.
- Viele Personen dieser Zielgruppe werden erst spät erreicht (z.B. nach langem Ausstieg).
- Der Zugang ist eingeschränkt, wenn die Leistungen der BSLB kostenpflichtig sind.

Der Durchschnittswert der Zustimmung zu diesen Herausforderungen lag mit 5.2 hoch. Erläuternd wurde noch angemerkt, dass oft der Mut fehle, sich an die BSLB zu wenden und eine Hemmschwelle bestehe, sich an eine öffentliche Dienststelle zu wenden. In Bezug auf die Kostenpflicht wurde einschränkend erwähnt, dass der Preis der Beratung auch deren Wert verdeutlicht und daher nicht zwingend negativ zu betrachten sei.

Die Fachpersonen der (früheren) mit Finanzhilfen nach GLG unterstützten Beratungsstellen bestätigten die in den Fokusgruppen aufgeführten Herausforderungen beim Zugang zu Zielgruppe der Wiedereinsteigerinnen zu den Angeboten der BSLB. Auch in Bezug auf die RAV erwähnten die Fachpersonen der früheren Beratungsstellen Einschränkungen beim Zugang:

- Personen ohne (potentiellen) Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung kämen i.d.R. nicht auf die Idee, sich an das RAV zu wenden resp. in der Bevölkerung sei wenig bekannt, dass auch in diesen Fällen eine kostenlose Beratung möglich sei. Dies mag auch darauf zurückzuführen sein, dass es kaum im Auftrag oder im Verständnis der Arbeitsmarktbehörden liegt, proaktiv für ihre Leistungen zu werben.
- Eine zusätzliche Hemmschwelle sei der verbindliche Rahmen: Eine Beratung beim RAV ist i.d.R. mit denselben Pflichten verbunden, wie sie Taggeldberechtigten auferlegt sind. Somit müssen in vereinbartem Umfang Bewerbungen nachgewiesen werden.

³⁰ 88% der Teilnehmenden von «viamia» sind erwerbstätig. Damit würden sie nicht dem klassischen Wiedereinstieg, sondern eher den Ausgangssituationen 1 und 2 entsprechen (vgl. Kapitel 4.1).

6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Mit Blick auf die bis 2018 mit Finanzhilfen nach GlG unterstützten Beratungsstellen ist festzuhalten, dass gut die Hälfte ihr Beratungsangebot für Privatpersonen eingestellt hat. Bei den weiterhin bestehenden Beratungsstellen erfolgt die finanzielle Unterstützung von kantonaler Seite mehrheitlich aufgrund der Beratungen im juristischen Bereich. Auch bei den weiterhin bestehenden Organisationen kam es zu einer Reduktion der Beratungen im Kontext Erwerb und Laufbahn, während die Bedeutung der Beratung von Unternehmen sowie von Klientinnen und Klienten im institutionellen Auftrag zugenommen hat. Seitens der kantonalen Behörden wurden Anfragen der Beratungsstellen in Bezug auf die Finanzierung der Beratung im Bereich Erwerb und Laufbahn i.d.R. mit Verweis auf bestehende Leistungen seitens der RAV, der Sozialhilfe oder der BSLB abgewiesen.

Die Studie zeigt weiter, dass verschiedene Einflussfaktoren in Bezug auf den Wiedereinstieg resp. den Verbleib im Arbeitsmarkt durch Beratungsleistungen adressiert werden können. Seitens der öffentlichen Hand stehen dabei in erster Linie die Leistungen der BSLB im Vordergrund. Gemäss der Einschätzung der in die Studie involvierten Fachpersonen der BSLB können die Bedürfnisse der Wiedereinsteigerinnen mit den bestehenden Instrumenten der BSLB mehrheitlich abgedeckt werden. Es wurde jedoch deutlich, dass der Umfang der angebotenen Leistungen sowie die spezifische Ausrichtung auf die Zielgruppe «Wiedereinsteigende» zwischen den Kantonen variiert. Herausforderungen werden in erster Linie in Bezug auf den Zugang zur Gruppe der Wiedereinsteigerinnen wahrgenommen: Oftmals wüssten potentiell interessierte Frauen gar nicht, dass die BSLB Beratung zum Thema Wiedereinstieg anbieten würde.

Die Formulierung von Empfehlungen erfolgt gemäss Studienauftrag in erster Linie mit Blick auf die Leistungen der BSLB. Sie sollen Hinweise darauf geben, wie deren Angebote im Bereich Wiedereinstieg besser bekannt, geschärft und weiterentwickelt werden könnten. Allerdings sind bei den Empfehlungen 1 bis 3 auch weitere Akteure angesprochen.

Aus den Ergebnissen der verschiedenen methodischen Ansätze und Informationsquellen lassen sich aus Sicht der Autorinnen fünf Themenfelder ermitteln. Daraus leiten sich die Empfehlungen ab. Im Unterschied zu den obigen Abschnitten, welche die Einschätzungen in Literatur und von Fachpersonen zeigen, stellt dieses Kapitel eine Synthese dar. Diese erforderte eine Gewichtung seitens der Autorinnen. Um die Empfehlungen aus Sicht der Praxis zu spiegeln, erfolgte eine Validierung bei den Teilnehmenden der Fokusgruppengespräche (Vertreterinnen und Vertreter der BSLB). Die Empfehlungen wurden dabei als (sehr) zutreffend und relevant beurteilt. Die Ergebnisse dieser Validierung findet sich in Anhang E. Die Empfehlungen wurden zudem im Rahmen einer Sitzung mit der Begleitgruppe gespiegelt und geschärft.

6.1 Empfehlung 1: Rollen und Aufgaben im Bereich Wiedereinstieg klären

Hintergrund

In den Fokusgruppengesprächen und in den Fachgesprächen wurde mehrfach angegeben, dass die BSLB bei Beratungen im Bereich Wiedereinstieg teilweise an ihre Grenzen stosse. Dabei sind zwei Dimensionen zu beachten: Einerseits spezifische Thematiken in Zusammenhang mit einem Wiedereinstieg (z.B. in Bezug auf Scheidungen, Eltern-/Paar-Coaching oder Budgetberatung) und andererseits der gesamte Prozess des Wiedereinstiegs. Letzterer reicht von einer ersten niederschweligen Anlaufstelle für Fragen bis zur Unterstützung bei der Realisierung der besprochenen Wiedereinstiegsstrategie (z.B. Vermittlung von Praktika, konkrete Unterstützung bei der Stellensuche). Aus den Äusserungen der Fachpersonen der BSLB wurde deutlich, dass die Eingrenzung des Leistungsbereichs der BSLB in Bezug auf diese Aspekte in den Kantonen unterschiedlich definiert und interpretiert wird.

Auch aus den Rückmeldungen der weiteren kantonalen Vertreterinnen und Vertreter zeigte sich, dass die Abgrenzung, welche Behörde wofür zuständig ist, nicht immer geklärt ist. Schliesslich verortet auch die Studie im Auftrag des SBFI zum Entwicklungs- und Koordinationsbedarf der BSLB diesbezüglich Handlungsbedarf und empfiehlt (Schmidlin et al. 2019, S. 92): «Die BSLB sollte ein nationales Verständnis entwickeln, das definiert, welche Rolle die BSLB künftig im Konzept des lebenslangen Lernens und der Gestaltung von Laufbahnkompetenzen übernehmen will, welches Selbstverständnis damit verbunden ist und wie sie sich zu den Angeboten von anderen (öffentlichen) Beratungsdienstleistungen abgrenzt.»

Die Empfehlung fokussiert dabei nicht spezifisch auf den Bereich der BSLB, sondern adressiert im Gegenteil Akteure diverser Bereiche (insb. Bildung, Arbeitsmarktbehörden, Sozialhilfe). Diese Empfehlung fügt sich in die nationale Strategie für die BSLB (KBSB 2021) ein, welche eine enge Zusammenarbeit der BSLB mit kantonalen und nationalen Partnern aus dem Bereich Bildung, der interinstitutionellen Zusammenarbeit und der Wirtschaft als Ziel setzt.

Empfehlung

Die Studienautorinnen empfehlen, im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit die Rollen und Aufgabenbereiche aller involvierten Akteure im Bereich Wiedereinstieg zu klären und zu kommunizieren. Dabei geht es auch um die Klärung der Fragestellung, welche Angebote seitens der öffentlichen Hand zur Verfügung gestellt werden sollen. Wenn die Empfehlung aus Schmidlin et al. (2019) umgesetzt wird, werden dafür gewisse Grundlagen auf nationaler Ebene geschaffen. Eine kantonsspezifische Sicht erscheint dennoch wichtig: Die Abgrenzung zu anderen Angeboten sollte kantonsspezifisch im Rahmen des gesetzlichen Auftrags im Zusammenspiel und in Absprache mit weiteren regionalen Akteuren erfolgen. Damit kann unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen sowie unterschiedlichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen werden. In engem Zusammenhang mit den Aufgaben stehen die zur Verfügung stehenden Ressourcen: Wenn also bspw. die Aufgaben eines Akteurs im Vergleich zu heute ausgeweitet werden, müssten entsprechend mehr Ressourcen zur Verfügung stehen.

Es ist ferner zu empfehlen, die interinstitutionelle Zusammenarbeit im Bereich Wiedereinstieg langfristig zu stärken (z.B. durch regelmässige Austauschformate). So kann eine gute Zusammenarbeit der verschiedenen Bereiche und die Weiterverweisung der Klientinnen je nach Aufgabenbereich sichergestellt werden.

6.2 Empfehlung 2: Proaktive Information zur Vermeidung des Erwerbsausstiegs

Hintergrund

Die Beratung von Personen vor oder während der Familiengründung zur Frage der Erwerbstätigkeit ist Teil der Laufbahnberatung. Hierbei stellt sich die Frage, wie proaktiv die BSLB und weitere Akteure auf die Zielgruppe zugehen. In den Fokusgruppengesprächen wurde dabei mehrfach die allgemeine Sensibilisierung erwähnt, welche einige BSLB als Teil ihrer Dienstleistung sehen. Im Vordergrund stand dabei das Fördern des Bewusstseins, welche Folgen ein Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt haben kann sowie das Ermutigen einer frühzeitigen und offenen Kommunikation mit Arbeitgebenden und in der Partnerschaft. Eine solche Sensibilisierung soll (auch) Personen ansprechen, welche sich noch nicht aktiv mit dem Thema Erwerbsunterbruch oder Wiedereinstieg auseinandersetzen oder zumindest noch nicht aktiv nach Beratungsangeboten dazu suchen. In Bezug auf einen direkten Zugang zu (potenziell) betroffenen Personen wurde wiederholt eine mögliche Zusammenarbeit mit der Mütter- und Väterberatung angesprochen resp. als interessant erachtet – allerdings finde diese aktuell noch kaum statt.

Die Sensibilisierung für eine aktive Laufbahngestaltung während der gesamten Erwerbsbiografie entspricht auch einem Ziel der nationalen Strategie für die BSLB (KBSB 2021). Die Bedeutung von Leistungen mit präventivem Charakter wurde auch in der Literatur deutlich (siehe Kapitel 4.2). Die Bedeutung der präventiven Leistungen hat zudem vor dem Hintergrund der jüngeren Bundesgerichtsurteile zur Praxisänderung in Bezug auf die Unterhaltspflicht nach einer Scheidung deutlich zugenommen.³¹ Doch auch weitere Akteure (z.B. im Bereich der Bildung) könnten Aufgaben im Bereich der Sensibilisierung übernehmen. Während in anderen Bereichen eine Abgrenzung der Aufgaben wichtig scheint, kann die proaktive Information auch von mehreren Akteuren parallel geleistet werden.

Empfehlung

Empfehlungen:

- Klären des Auftrags: Prüfen, welche Akteure (z.B. BSLB, Schulen Sekundarstufe I, Berufsfachschulen) Information und Beratung von Personen vor der Familiengründung und proaktiver Zugang als integralen Teil ihrer Aufgaben aufnehmen sollten.
- Allgemeine Sensibilisierungsarbeit in den bestehenden Beratungsangeboten der BSLB: Die Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen auch in anderen Angeboten resp.

³¹ Vgl. BGE 5A_907/2018 vom 3. November 2020 und BGE 5A_104/2018 vom 2. Februar 2021, welche bspw. die Definition einer «lebensprägenden Ehe» änderte und die Praxis, dass eine Frau ab 45 nicht zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit verpflichtet werden konnte, aufhob. Der neuste Entscheid zur Thematik (5A_568/2021 vom 25. März 2022) hält zudem fest, dass jeder und jede eigenverantwortlich für den eigenen Lebensunterhalt ist und schränkt damit den Anspruch auf nachehelichen Unterhalt weiter ein.

Beratungen integrieren und dabei auch die Konsequenzen eines Ausstiegs aufzeigen (insb. bei der Beratung von jungen Erwachsenen wie im Rahmen der Veranstaltungen bei Berufsfachschulen).

- Direkter Zugang zu Betroffenen prüfen: Bei weiteren Akteuren wie z.B. der Mütter- und Väterberatung, in Geburtsvorbereitungskursen, bei Vereinen für Mütter sollte über das Beratungsangebot der BSLB informiert werden (bspw. Auflegen von Flyern bei diesen Akteuren; Sensibilisierung dieser Akteure, damit sie aktiv auf das Beratungsangebot aufmerksam machen).

6.3 Empfehlung 3: Sensibilisierung bei Arbeitgebenden

Hintergrund

Zentraler Akteur beim Wiedereinstieg resp. der präventiven Planung zur Vermeidung des Ausstiegs von Personen bei der Familiengründung sind die Arbeitgebenden (siehe auch Literatur Kapitel 4.2). Die Sensibilisierung der Unternehmen bezieht sich dabei allgemein auf eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Durch eine solche kann einerseits der Verbleib im Unternehmen nach einer Geburt gefördert und andererseits der Einstieg für Wiedereinsteigerinnen erleichtert werden. Daher scheint es wichtig, auch Unternehmen verstärkt für eine aktive Laufbahnplanung der Mitarbeitenden insbesondere auch im Zusammenhang mit Familienphasen zu sensibilisieren. Zu klären ist allerdings, wie weit dies den Aufträgen der verschiedenen Akteure entspricht. Im Rahmen der Studie wurden als mögliche Akteure die BSLB, Arbeitsmarktbehörden sowie Wirtschaftsverbände angesprochen.

Auch Hirschi (2018) beurteilt die Zusammenarbeit der BSLB mit Unternehmen als wichtig und zwar insbesondere auch vor dem Hintergrund der besseren Erreichbarkeit von Personen mit geringen Qualifikationen, welche durch diese «aufsuchende» Arbeit einfacher erfolgen kann. In Schmidlin et al. (2019) zeigen allerdings Unternehmen weniger Interesse an einem Angebot vor Ort. Interessanter beurteilen sie Beratungsangebote für Mitarbeitende (z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf). Sie könnten sich dabei vorstellen das Beratungsangebot ihren Mitarbeitenden zu empfehlen resp. diese weiterzuleiten. Dazu erscheint es wichtig, dass ihnen das Angebot der BSLB auch bekannt ist.

Empfehlung

Empfehlungen:

- Klären des Auftrags: Prüfen, welche Akteure (z.B. BSLB, Arbeitsämter oder Wirtschaftsverbände) Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden als proaktive Leistungen zur Prävention übernehmen könnten.
- Seitens der BSLB: Sensibilisierungsarbeit zur Bedeutung der Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen in bestehenden Gefässen (z.B. Informationsveranstaltungen, Besuche) und ggf. stärkere Vernetzung mit Wirtschaftsverbänden (Information über das Beratungsangebot der BSLB).

6.4 Empfehlung 4: Adressatengerechte Ansprache und einfacher Zugang zu Angeboten der BSLB

Hintergrund

Die BSLB ist in Zusammenhang mit dem Thema Wiedereinstieg gemäss den Fokusgruppen und den Fachgesprächen noch zu wenig bekannt. Sie wird primär als Berufsberatung für junge Personen wahrgenommen. Dies bestätigen auch Schmidlin et al. (2019), die basierend auf einer Bevölkerungsbefragung zum Schluss kommen, dass die BSLB in der Bevölkerung hauptsächlich in Zusammenhang mit der Berufs- und Studienwahl bekannt ist. Gleichzeitig scheint ein Bedürfnis gerade im Bereich des Wiedereinstiegs vorhanden. So bezeichnen 85% der Befragten eine Unterstützung beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit als sehr interessantes oder interessantes künftiges Angebot der BSLB.

Auch bei der Nutzung von «viamia» zeigt sich, dass der Wiedereinstieg nur bei einem kleinen Teil der beratenen Personen (über 40 Jahren) eines der relevanten Themen darstellte (Walker et al., 2022).

Inwieweit die Kostenpflicht dabei eine Hürde darstellt, wird sowohl von Fachpersonen als auch in bestehenden Studien unterschiedlich beurteilt. So empfehlen beispielsweise sowohl Hirschi (2018) als auch die Evaluation der Pilotphase von «viamia» (Walker et al., 2022) die Aufhebung der Kostenpflicht resp. die Weiterführung des kostenlosen Beratungsangebots («viamia»). Schmidlin et al. (2019) kommen hingegen in ihrer Studie basierend auf einer Bevölkerungsbefragung zum Schluss, dass eine Kostenpflicht kein Hindernis für eine Laufbahnberatung darstellt (zumindest, wenn die Kosten nicht mehr als 100 CHF pro Stunde betragen). Die Evaluation von «viamia» zeigt gerade bei Geringqualifizierten – auch ohne Kostenpflicht – eine schlechtere Erreichbarkeit. Daher scheinen für diese Zielgruppe ohnehin grosse Hürden beim Zugang zu bestehen. Eine Kostenpflicht kann diese Hürden noch weiter erhöhen. Wichtiger noch als die Kostenpflicht scheint jedoch, dass der Zugang gemäss Fachpersonen aus Fokusgruppen und Fachgesprächen niederschwellig erfolgen muss. Eine Möglichkeit dafür könnte auch ein Online-Angebot darstellen. Dessen Weiterentwicklung wird auch in Hirschi (2018) sowie Schmidlin et al. (2019) empfohlen.

Die Wichtigkeit einer adressatengerechten Ansprache wird auch in den Fokusgruppengesprächen und in den Fachgesprächen betont. Sie schliesst ebenfalls an die Ergebnisse der Evaluation von «viamia» an, welche – im Fall von Niedrigqualifizierten – die gezielte Werbung vorschlägt, um die Erreichbarkeit zu verbessern.

Empfehlung

Empfehlungen:

- Die Zielgruppe Wiedereinsteigende resp. die Thematik der Laufbahnplanung im Hinblick auf die Familiengründung sowie den Wiedereinstieg sollten auf der Website der BSLB rasch sichtbar sein (und entsprechend bei einer Recherche leicht gefunden werden).
- Spezifische Massnahmen der BSLB sind zu prüfen: z.B. Veranstaltungen zum Thema, Job Cafés. Spezifische Veranstaltungen zu diesem Thema sollten auch medial genutzt werden, indem bspw. Journalist/innen eingeladen werden (Aufmerksamkeit in der breiten Bevölkerung).

- Die Möglichkeit von Online-Beratungen sollte gegeben sein und auf der Website kommuniziert werden (z.B. Anfragen per E-Mail, ggf. Chat, Videotelefonat).
- Ein Grundangebot von Beratungsleistungen sollte für Personen mit geringen finanziellen Mitteln kostenlos sein.

6.5 Empfehlung 5: Spezialisierung Berater/innen BSLB auf Thematik Wiedereinstieg

Hintergrund

Verschiedentlich gibt es innerhalb der BSLB spezialisierte Fachpersonen für den Themenbereich Wiedereinstieg resp. Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei die Spezialisierung oftmals nicht auf spezifischen Weiterbildungen basiert. Anderswo erfolgt nach Möglichkeit eine Zuweisung zu Personen, die eine gewisse Affinität für die Thematik haben. Spezialisierte Kenntnisse ermöglichen es, auf die konkreten Herausforderungen und komplexen Situationen wie beispielsweise im Rahmen einer Scheidung adäquat einzugehen. Damit verbunden können auch spezialisierte Kenntnisse sein, beispielsweise an welche weiteren Institutionen bei gewissen Anliegen weiterverwiesen werden kann oder zu spezifischen Programmen für Wiedereinsteigerinnen seitens Arbeitgebenden.

Auch vor dem Hintergrund, dass Schmidlin et al. (2019) zum Schluss kommen, dass «Beratungspersonen noch wenig bis keine Erfahrung im Umgang mit älteren Anspruchsgruppen [haben], deren Bedürfnisse aufgrund von Erwerbs- und Lebenserfahrung anders gelagert sind als bei der bis anhin betreuten, vor allem jüngeren Kundschaft», stellt sich die Frage, ob hierbei eine Spezialisierung erfolgen müsste. Auch die nationale Strategie für die BSLB hält fest, dass zielgruppenspezifische Methoden und Instrumente für die individuelle Laufbahnberatung für Erwachsene angeboten werden sollen (KBSB 2021).

Die Spezialisierung könnte durch Weiterbildungsangebote unterstützt werden (z.B. seitens des Schweizerischen Dienstleistungszentrums Berufsbildung SDBB oder spezifischer Lehrgänge von Hochschulen im Bereich der Berufs- und Laufbahnberatung). Gemäss Nachfrage beim SDBB gab es zu dieser Thematik eine Weiterbildung in einmaliger Form, regelmässige Angebote gibt es jedoch nicht (im aktuellen Weiterbildungsangebot ist bspw. keines vertreten) und auch in den anderen Angeboten findet die Thematik kaum Berücksichtigung.

Empfehlung

Empfohlen wird, den Ansatz der Spezialisierung innerhalb der BSLB weiter zu fördern. Dabei erscheint die Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungen begrüssenswert. Eine organisatorisch separate Struktur erscheint aus Sicht der Autorinnen hingegen nicht zwingend (je nach den Ergebnissen zu den Fragen der Abgrenzung im Rahmen der Empfehlungen 1-3 kann eine spezifische Beratungsstelle eine Option sein, wenngleich eine pauschale Empfehlung dafür nicht gerechtfertigt scheint).

6.6 Übersicht Empfehlungen

Die Empfehlungen lauten in der Übersicht wie folgt:

1. Rollen und Aufgaben im Bereich Wiedereinstieg klären:
 - 1.1 Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit ist zu prüfen, welche Akteure welche Aufgaben im Bereich der Beratung zum Wiedereinstieg übernehmen. Dabei erscheint eine kantonsspezifische Sicht wichtig: Die Abgrenzung zu verschiedenen Angeboten sollte kantonsspezifisch im Rahmen des gesetzlichen Auftrags im Zusammenspiel und in Absprache mit allen involvierten regionalen Akteuren erfolgen.
2. Proaktive Information zur Vermeidung des Erwerbsausstiegs:
 - 2.1 Klären des Auftrags: Es ist zu prüfen, welche Akteure (z.B. BSLB, Schulen Sekundarstufe I, Berufsfachschulen) die proaktive Information und Beratung von Personen vor der Familiengründung als integralen Teil ihrer Aufgaben aufnehmen.
 - 2.2 Allgemeine Sensibilisierungsarbeit in den bestehenden Beratungsangeboten der BSLB: Die Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen ist auch in anderen Angeboten resp. Beratungen zu integrieren und dabei auch die Konsequenzen eines Ausstiegs aufzuzeigen (insb. bei der Beratung von jungen Erwachsenen wie im Rahmen der Veranstaltungen bei Berufsfachschulen).
 - 2.3 Direkter Zugang auf Betroffene prüfen: Bei weiteren Akteuren wie z.B. der Mütter- und Väterberatung oder in Geburtsvorbereitungskursen sollte über das Beratungsangebot der BSLB informiert werden (bspw. Auflegen von Flyern bei diesen Akteuren).
3. Sensibilisierung bei Arbeitgebenden:
 - 3.1 Klären des Auftrags: Es ist zu prüfen, welche Akteure (z.B. BSLB, Arbeitsämter oder Wirtschaftsverbände) Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden als proaktive Leistungen zur Prävention übernehmen könnten.
 - 3.2 Seitens der BSLB: Die Sensibilisierungsarbeit zur Bedeutung der Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen sollte in bestehenden Gefässen (z.B. Informationsveranstaltungen, Besuche) gestärkt und ggf. eine stärkere Vernetzung mit Wirtschaftsverbänden anvisiert werden (Information über das Beratungsangebot der BSLB).
4. Adressatengerechte Ansprache und einfacher Zugang zu Angeboten der BSLB:
 - 4.1 Die Zielgruppe Wiedereinsteigende resp. die Thematik der Laufbahnplanung im Hinblick auf Familiengründung und Wiedereinstieg sollten auf der Website der BSLB rasch sichtbar sein (und entsprechend bei einer Recherche leicht gefunden werden).
 - 4.2 Spezifische Massnahmen der BSLB sind zu prüfen: z.B. Veranstaltungen zum Thema, Job Cafés. Spezifische Veranstaltungen zu diesem Thema sollten auch medial genutzt werden, indem bspw. Journalist/innen eingeladen werden (Aufmerksamkeit in der breiten Bevölkerung).
 - 4.3 Die Möglichkeit von Online-Beratungen sollte gegeben sein und auf der Website kommuniziert werden (z.B. Anfragen per E-Mail, ggf. Chat, Videotelefonat).
 - 4.4 Ein Grundangebot von Beratungsleistungen sollte für Personen mit geringen finanziellen Mitteln kostenlos sein.
5. Spezialisierung Berater/innen BSLB auf Thematik Wiedereinstieg:
 - 5.1 Es wird empfohlen, den Ansatz der Spezialisierung innerhalb der BSLB weiter zu fördern.

A. Literatur

Baumgarten, D.; Kassner, K.; Maihofer, A. & Wehner, N. (2012). Warum werden manche Männer Väter, andere nicht? - Männlichkeit und Kinderwunsch.

Baumgarten, D.; Wehner, N.; Maihofer, A. & Schwiter, K. (2016). „Wenn Vater, dann will ich Teilzeit arbeiten“. Die Verknüpfung von Berufs- und Familienvorstellungen bei 30-jährigen Männern aus der deutschsprachigen Schweiz, GENDER Sonderheft 4, S. 76–91.

Bergemann, A. & Van den Berg, G. J. (2008). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe—A Survey. *Annales d'Économie et de Statistique*, 91/92, 385–408.
<https://doi.org/10.2307/27917252>

Bernhardsgrütter, A. (2020). Laufbahnberatung von Wiedereinsteigerinnen nach mehrjähriger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt—Beratungsansätze für die Praxis [Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften]. <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/23404/1/Masterarbeit%20MAS%20BSLB%20Bernhardsgruetter%20Angela.pdf>

Berthold-Meister, C. (2015). Berufliche Neuorientierung von Frauen in der Lebensmitte - Handlungsempfehlungen für die Praxis [Diplomarbeit, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften] <https://digitalcollection.zhaw.ch/bitstream/11475/10957/1/Berthold-Meister%20Cornelia%20MAS%20BSLB%2013F.pdf>

Botschaft Gleichstellungsgesetz (1993). Botschaft des Bundesrates zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. Februar 1993. BBl 1993 I 1248.

Bredtmann, J.; Kluge, J. & Schaffner, S. (2009) : Women's Fertility and Employment Decisions under Two Political Systems - Comparing East and West Germany before Reunification, *Ruhr Economic Papers*, No. 149, ISBN 978-3-86788-165-4, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), Essen.

Bundesamt für Statistik (2015). Erwerbsmodelle bei Paaren mit und ohne Kind(er) im Haushalt, SAKE, cc-20.05.01.03.04.

Bundesamt für Statistik (2016). Schweizerische Arbeitskräfteerhebung – Mütter auf dem Arbeitsmarkt.

Bundesamt für Statistik (2019a). Aufteilung der Hausarbeit in Paarhaushalten, Erhebung zu Familien und Generationen 2018, su-d-01.07.05.08.

Bundesamt für Statistik (2019b). Aufteilung der Kinderbetreuung in Paarhaushalten mit Kindern unter 13 Jahren Erhebung zu Familien und Generationen 2018, su-d-01.07.05.09.

Bundesamt für Statistik (2020). Familien- und schulergänzende Kinderbetreuung im Jahr 2018: Neue Ergebnisse. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home.assetdetail.11927448.html>

- Bundesamt für Statistik (2021a). Erwerbsquote 1991-2020, SAKE, cc-d-20.04.02.01.01.
- Bundesamt für Statistik (2021b). Nichterwerbspersonen 15 - 64 Jahre, 1991-2020, SAKE, cc-d-20.04.02.03.01.
- Bundesamt für Statistik (2021c). Beschäftigungsgrad der erwerbstätigen Personen von 15 bis 64 Jahren, 1991-2020, SAKE, T 03.02.01.15.
- Bundesamt für Statistik (2021d). Erwerbsstatus der 15 bis 64-Jährigen der ständigen Wohnbevölkerung, 1991-2020, SAKE, T 03.02.00.02.02.
- Bundesamt für Statistik (2021e). Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) nach Alter, SAKE, T 03.02.01.07.01.01.
- Bundesamt für Statistik (2021f). Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten der 15- bis 64-Jährigen nach Nationalität und Familientyp, SAKE, T 03.02.00.01.03.
- Bundesamt für Statistik (2021g). Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquoten, SAKE, cc-d-20.04.02.05.01.
- Bundesamt für Statistik (2021h). Von Arbeitsmangel betroffene Personen, SAKE, T 03.03.01.26.
- Bundesamt für Statistik (2021i). Erwerbsmodelle bei Paaren nach Alter des jüngsten Kindes und Anzahl Kinder im Haushalt, SAKE, cc-d-20.04.03.03.01.
- Bundesamt für Statistik (2021j). Familien in der Schweiz, Statistischer Bericht 2021.
- Debus, M.; Palffy, P. & Philipp, S. (2018). Zurück im Beruf—Eine Studie zum beruflichen Wiedereinstieg von Müttern. Universität Zürich
- Diener, K.; Götz, S.; Schreyer, F. & Stephan, G. (2013): Lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen: Beruflicher Wiedereinstieg mit Hürden, IAB-Kurzbericht, No. 14/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158465/1/kb2015-14.pdf>
- Diener, K.; Götz, S.; Schreyer, F. & Stephan, G. (2015): Mütter und pflegende Frauen: Modellprogramm unterstützt die Berufsrückkehr nach langer Unterbrechung, IAB-Kurzbericht, No. 14/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/158465/1/kb2015-14.pdf>
- Drasch, K. (2013). The re-entry of mothers in Germany into employment after family-related interruptions: empirical evidence and methodological aspects from a life course perspective. (IAB-Bibliothek (Dissertationen), 343). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
<https://doi.org/10.3278/300813w>

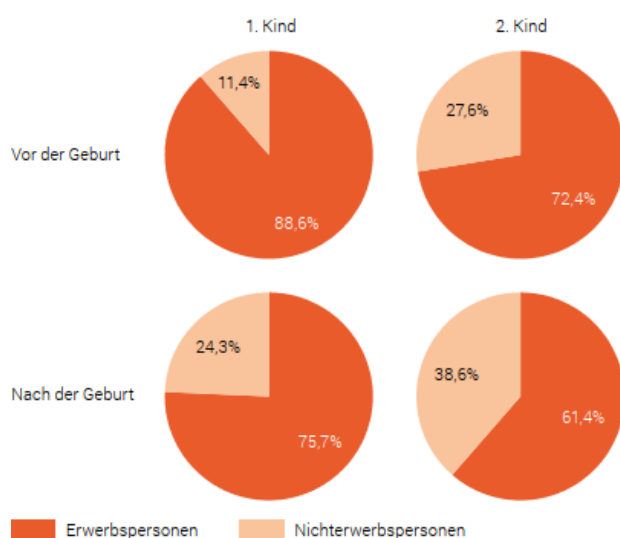
- Drever, A.; Spiess, C. K. (2006): Netzwerke sind bei der Stellenfindung von Migranten bedeutend, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 73, Iss. 22, pp. 327-331
- Eidgenössische Finanzkontrolle (2014). Wirksamkeitsprüfung des Finanzmanagements – Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bericht 14417.
- Eidgenössische Finanzkontrolle (2018). Prüfung der Subventionen der Massnahmen für die Gleichstellung von Frau und Mann – Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bericht 17490.
- Feider, C. (2006). Berufsrückkehrerinnen. Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive. Bertelsmann.
- KBSB (2021). Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) – 22. Oktober 2021.
- Hermann, M., Bosshardt, L., Craviolin J. (2021). Frauen in freien Berufen Studie des SVFB zum unausgeschöpften Potenzial hochqualifizierter Frauen.
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383.
doi:10.1080/03069885.2012.700506
- Hirschi, A. (2018). Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB). Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien»
- Hoch, N. (2021). Finanzierung der institutionellen Kinderbetreuung und Elterntarife. Soziale Sicherheit CHSS, Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. <https://soziale-sicherheit-chss.ch/de/finanzierung-der-institutionellen-kinderbetreuung-und-elterntarife/>
- 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.
- Kreyenfeld, M.; Konietzka, D. & Böhm, S. (2007). Die Bildungsungleichheit des Erwerbsverhaltens von Frauen mit Kindern. Westdeutschland im Vergleich zwischen 1976 und 2004. Max-Planck-Institut für demografische Forschung, Rostock.
- Kurth, U. (2008). Aller Anfang ist leicht – Strategien zum Wiedereinstieg in Lernprozesse – Schwerpunkt „Frauenbildung“. In: Egger, R., Mikula, R., Haring, S., Felbinger, A., Pilch-Ortega, A. (eds) Orte des Lernens. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91146-5_13

- Maihofer, A.; Baumgarten, D.; Kassner, K. & Wehner, N. (2010). Familiengründung und Kinderlosigkeit bei Männern - Bedingungen von Vaterschaft heute im Spannungsfeld zwischen alten und neuen Männlichkeitsnormen. ZGS Diskussions-Papier. Zentrum Gender Studies, Basel.
- Preisser, R. & Völzke, R. (2007). Kompetenzbilanzierung – Hintergründe, Verfahren, Entwicklungsnotwendigkeiten. In: Repot: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (30). S. 62-71
- Pro Familia (2020). Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt. URL: https://www.profamilia.ch/images/Downloads/Factsheets/Wiedereinstieg_von_Frauen_in_den_Arbeitsmarkt_2020_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).
- Sonnabend, Hendrik (2013): Warum soziale Netzwerke für den Arbeitsmarkt bedeutend sind. Ein Beitrag aus der Perspektive der Arbeitsmarktökonomik. In: Junge, Thorsten (Hrsg.): Soziale Netzwerke im Diskurs. URL: <http://ifbm.fernuni-hagen.de/lehrgebiete/bildmed/medien-im-diskurs>
- 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.
- Suri, M., Liechti, D., Möhr, T., Hartmann, I. & Keller, N. (2022). Geschlechtergleichstellung im Bereich arbeitsmarktliche Massnahmen. Im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft.
- Walker, P., Steinmann, S., Hänni, E. & Strahm, S. (2022). Evaluation Pilotphase viamia 2021. Umsetzung und Wirkung, im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation.
- Weber, F.; Friedl-Schafferhans, M. & Hager, I. (2013): Information, Beratung, Betreuung und Förderung von Wiedereinsteigerinnen im Burgenland: Zentrale Ergebnisse einer Studie im Auftrag des AMS Burgenland, AMS info, No. 246, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien.
- Weissbach, B. & Weissbach H.J. (2014). Kompetenzbilanzierung als bewusstseins- und identitätsbildender Prozess. Journal für Psychologie, Jg. 22 (2014), no.2.
- Wroblewski, A.; Leitner, A. & Latcheva, R (2011). Wiedereinstieg Weiterbildung: Weiterbildungsmotivation und Realisierungschancen von(formal) gering qualifizierten Wiedereinsteigerinnen. Wirtschaft und Gesellschaft, (2):1-17.

B. Ergänzungen Literatur- und Datenanalyse

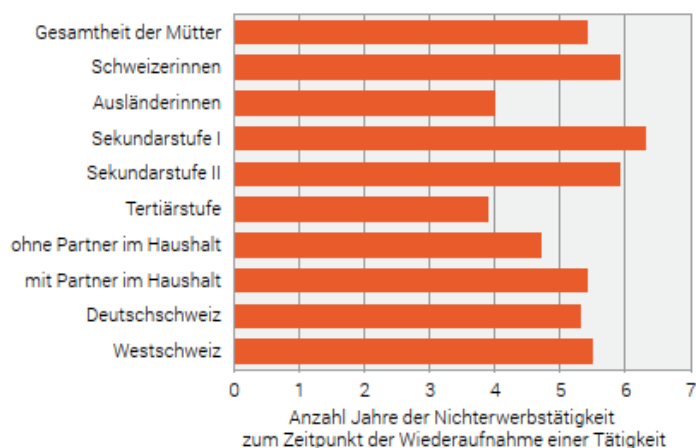
B.1 - Abbildungen Datenanalyse

Abbildung 14: Arbeitsmarktstatus Frauen vor und nach der Geburt des 1. / 2. Kindes in %



Quelle: BFS 2016 (G 2.1). SAKE, Durchschnitt der Jahre 2010-2015.

Abbildung 15: Dauer der Familienpause der Mütter nach verschiedenen Kriterien



Quelle: BFS 2016 (G 3.2). SAKE, Durchschnitt der Jahre 2010-2015. Hinweis: Die Auswertung bezieht sich auf Mütter im Alter von 25-54 Jahren mit mindestens einem eigenen Kind unter 15 Jahren im Haushalt.

B.2 - Beratungsangebote im Ausland: kurzer Einblick

Österreich betreibt im Rahmen des Arbeitsmarktservice (AMS) in zahlreichen Standorten Frauenberufszentren, welche Frauen bei einer beruflichen Neu- oder Umorientierung beraten. Das Angebot besteht aus verschiedenen Bestandteilen: Berufliche Orientierung, Kompetenzerhebung, Karriereplanung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder einem Praktikum.³² Des Weiteren wird Frauen ein Kurs zum «Wiedereinstieg mit Zukunft» angeboten, der ihnen beim Aufzeigen ihrer beruflichen und persönlichen Fähigkeiten hilft, und ein massgeschneidertes Weiterbildungsangebot zur Unterstützung bei der Arbeitssuche enthält. Beim AMS angemeldete Frauen können ausserdem unabhängig von ihrer Vorbildung und ihrem Qualifikationsniveau Ausbildungen in Handwerk und Technik absolvieren (Programm FiT - Frauen in Handwerk und Technik).

In Deutschland besteht seit 2009 das Bundesprogramm «Perspektive Wiedereinstieg».³³ Das Angebot fördert den «Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer mehr als dreijährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung».³⁴

³² Quelle : <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen/frauenberufszentrum>.

³³ Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/-perspektive-wiedereinstieg-potenziale-erschliessen-abschlussveroeffentlichung--186340>. Eine Evaluation wurde 2013 abgeschlossen: Diener et al. 2013.

³⁴ Das Programm wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) getragen.

C. Übersicht Entwicklung der Tätigkeitsbereiche






Zur Übersicht werden in der nachfolgenden Tabelle die Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Beratungsstellen sowie deren Veränderung grob skizziert. Die Darstellung ist lediglich als Annäherung an die Verteilung der Tätigkeitsbereiche innerhalb einer Beratungsstelle zu verstehen. Lesebeispiel: Die Beratungsstelle frac bot 2016 in erster Linie Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn an. Dieser Tätigkeitsbereich nahm bis 2021 merklich ab, während neu in grossem Umfang Angebote der beruflichen Integration für institutionelle Partner bestehen.

Tabelle 4: Entwicklung der Tätigkeitsbereiche

Mit Finanzhilfen nach GIG unterstützte Beratungsstelle	Tätigkeitsbereiche	
	2016	2021
Frac - Informations- und Beratungszentrum Arbeits- und Berufsleben gestalten		
Fraw - frau arbeit weiterbildung		-
Espacefemmes - frauenraum		
Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf		
CAP - Conseil & Accompagnement professionnel		
Infostelle Frau+Arbeit		
Consutorio giuridico Donna & Lavoro / Consutorio sportello Donna		
CariElle&Lui		-
freuw - frauen einsteigen umsteigen weiterkommen		-

Fachstelle UND



Legende:  = Beratung im Kontext Erwerb und Laufbahn;  = juristische Beratung;  = Beratung Unternehmen;  = institutionelle Klient/innen (RAV, Sozialhilfe etc);  = Weiteres (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Schulungen, Gruppenaktivitäten). Die Grösse der Punkte stellt das ungefähre Gewicht des Bereichs innerhalb der Organisation dar. Sie dienen lediglich dazu, die ungefähre Verteilung innerhalb der Organisation zu symbolisieren. Ein Vergleich der Grössenordnung verschiedener Bereiche zwischen den Stellen ist nicht möglich. Die aufgenommenen Informationen entstammen den Jahresberichten sowie Aussagen in den Gesprächen, wobei die Angaben unterschiedlich detailliert vorliegen. Die Nennung der Tätigkeitsbereiche sowie die Einschätzung ihrer ungefähren Grössenordnung wurde basierend auf diesen Informationen vorgenommen.

D. Portraits Beratungsstellen

Frac Informations- und Beratungszentrum Arbeits- und Berufsleben gestalten

Adresse	Murtenstrasse 7, 2502 Biel
Website	www.frac.ch
Geografische Reichweite	Kanton Bern (Regionen Biel, Seeland und Berner Jura)

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 553 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 319 Personen <input type="checkbox"/> Nein
Juristische Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 38 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein (zumind. nicht Fokus)
Finanzieller Beitrag EBG	rund 263'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	rund 65'000 CHF	rund 95'000 CHF
Kurzbeschreibung heutiges Angebot	<p>Neben dem Beratungsangebot für Privatpersonen werden Stellensuchende im Auftrag von Sozialdiensten und Kanton zur beruflichen Integration beraten (unabhängig von Gleichstellungsfragen) sowie einzelne spezifische Mandate übernommen (z.B. für alleinerziehende Mütter im Auftrag eines einzelnen Sozialdienstes; Nachholbildung für Erwachsene).</p>	
Kurzbeschreibung der Entwicklungen seit 2016	<p>Der früher durch das EBG finanzierte Bereich der Beratung von Privatpersonen besteht weiterhin, wurde allerdings aufgrund der fehlenden Mittel auf ca. die Hälfte reduziert. Inhaltlich gab es keine Veränderung im Angebot (weiterhin stark auf nicht juristische Beratung ausgerichtet). Daneben wurden andere Tätigkeitsfelder ausgebaut (s.o.). Für den Bereich der Privatpersonen stehen heute rund 200'000 CHF zur Verfügung. Die Hälfte dieser Summe wird über Fundraising bei Stiftungen, Kirchgemeinden etc. erhoben. Die Beratungsstelle war (und ist) im engen Austausch mit dem regionalen BIZ. Der bereits 2016 geleistete kantonale Beitrag blieb gleichbleibend bestehen. Eine Erhöhung kam aufgrund des finanziellen Drucks und eines parallel laufenden Projekts zur Weiterentwicklung der Leistungen der BSLB nicht in Frage. Im Rahmen dieses Projekts wird gegenwärtig auch die Entwicklung der den Leistungen der BSLB vor- und nachgelagerten Beratung geplant.</p> <p>Die Stadt Biel baute nach dem Wegfall der Finanzhilfen ihre schon zuvor bestehende Unterstützung merklich aus (Fokus: Prävention Sozialhilfe). Gemeinsam mit dem BIZ wurde zudem ein Projektantrag beim SBFI gestellt, der jedoch nicht genehmigt wurde.</p>	

Fraw frau arbeit weiterbildung

Adresse	Laupenstrasse 2, 3008 Bern
Website	www.fraw.ch
Geografische Reichweite	Kanton BE (Region Mittelland)

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input type="checkbox"/> Bestehend <input checked="" type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend, seit: 21.12.2021
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 284 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein (2019 ja: 134 Personen)
Juristische Beratung	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein (marginal: 2 Personen)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	rund 195'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	60'000 CHF	(2019: 45'000 CHF)
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	-	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Trotz intensiver Bemühungen konnten keine langfristigen Finanzierungslösungen gefunden werden. So gab es einen intensiven Austausch mit dem Kanton (BSLB) – eine Erhöhung der Gelder auf 100'000 CHF wurde jedoch abgelehnt. Eine Erhöhung der kantonalen Beiträge kam nicht in Frage - im Gegenteil wurden die kantonalen Mittel per 2017 aufgrund des finanziellen Drucks gekürzt. Für die weitere Unterstützung wurde zudem betont, dass das Angebot komplementär zur BSLB sein müsse. Gegenwärtig wird die weitere Entwicklung der den Leistungen der BSLB vor- und nachgelagerten Beratung geplant.</p> <p>Zudem wurde das Angebot beim kantonalen Sozialamt sowie bei Sozialdiensten umliegender Gemeinden vorgestellt. Dies führte nicht zum Erfolg, da Beratungsangebote für Sozialhilfebeziehende bereits bestehen. Daneben wurden Stiftungen kontaktiert: für ein einmaliges Projekt wurden Gelder gesprochen, jedoch keine langfristige Unterstützung.</p> <p>Entsprechend wurde die Beratungstätigkeit stetig reduziert, bis die Beratungsstelle schlussendlich ihren Betrieb per Ende 2021 einstellen musste.</p>	

Espacefemmes - frauenraum

Adresse	St-Pierre 10, 1700 Fribourg
Website	www.espacefemmes.org
Geografische Reichweite	Kanton FR

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 168 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein, eingestellt März 2020
Juristische Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 438 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein, eingestellt Sept. 2018
Finanzieller Beitrag EBG	160'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	12'000 CHF	Nicht für Einzelberatungen
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	Aktuell werden keine Einzelberatungen angeboten. Weiterhin bestehend sind Gruppenaktivitäten (Sprachkurse sowie Angebote zu den Themen Beruf und Gesundheit). Zielgruppe bleiben schwerpunktmässig Geringqualifizierte sowie Migrantinnen.	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Die juristischen Einzelberatungen wurden bereits 2018 eingestellt, da sich abzeichnete, dass eine alternative Finanzierung nicht möglich ist. Die Anzahl der individuellen Beratungen im Kontext Erwerb / Laufbahn wurde vor der Einstellung im März 2020 laufend reduziert. Während das grundsätzliche Angebot als Anlaufstelle sowie die Gruppenaktivitäten seitens Kanton finanziell unterstützt werden, scheiterten Gespräche mit zwei kantonalen Ämtern zur Finanzierung der Einzelberatungen. Gemäss Aussage der Beratungsstelle sei die Begründung seitens Sozialamt dahingehend gewesen, dass kein Konkurrenzangebot zur Anwaltschaft aufgebaut werden soll (jur. Beratung) und für die berufliche Beratung seien die Arbeitsmarktbehörden zuständig. Diese wiederum hätten kein spezifisches Angebot für Frauen als arbeitsmarktliche Massnahme aufnehmen wollen. Seitens der BSLB erfolgte die Rückmeldung, dass aktuell keine finanziellen Mittel für ein spezifisches Angebot vorhanden seien (auch wenn ein Bedarf gesehen wird). Darüber hinaus wurden Stiftungen angeschrieben.</p>	

Fachstelle Beratung Arbeit und Beruf (heute: beratungszentrum-gr.ch)

Adresse	Gürtelstrasse 24, 7001 Chur
Website	www.beratungszentrum-gr.ch
Geografische Reichweite	Kanton GR

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Juristische Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 136 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 131 Personen <input type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	100'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	25'000 CHF	125'000 CHF
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	Die Stelle bietet Beratungen im Bereich Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht. Zudem übernimmt sie Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gleichstellung (z.B. an Schulen) sowie Bildungsangebote zu Vertrags- und Lohnverhandlungen.	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Es gab kaum Veränderungen in der Ausrichtung des Angebots, ausser dem Umstand, dass es neu für Männer offensteht (wobei diese immer noch weniger als 10% der Beratenen ausmachen). Der frühere Beitrag des EBG wurde vollumfänglich durch den Kanton kompensiert. Im Vorfeld wurden intensive Bemühungen bei Regierung und Grossrat vorgenommen (z.B. wurde das Projekt an Veranstaltungen mit Grossräten/Grossrätinnen vorgestellt). Zudem wurden (erfolglos) Stiftungen sowie Gemeinden kontaktiert.</p> <p>Die Beratungsstelle hat gemäss Aussage seitens Kanton im Bereich der juristischen Beratung ein niederschwelliges und qualifiziertes Angebot geschaffen, das unterstützt werden sollte. Die Finanzierung erfolgt über die Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann.</p> <p>(Hintergrund frühere Entwicklung: Die Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn wurde gemäss Vorgabe der finanzierenden Stellen bereits 2012 gestrichen, da sie Aufgabe der BSLB sei.)</p>	

CAP Conseil & Accompagnement professionnel

Adresse	Rue Louis-Favre 1 2000 Neuchâtel	Quai de la Thièle 3 1400 Yverdon-les-Bains
Website	www.cap-pro.ch	
Geografische Reichweite	Kantone NE und VD	

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 127 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein, eingestellt Ende 2018
Juristische Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 32 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein, eingestellt Ende 2017
Finanzieller Beitrag EBG	120'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	1200 CHF	-
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	Weiterhin bestehend sind Beratungsangebote zur beruflichen Integration im Auftrag von Institutionen (Sozialhilfe, RAV, IV). Grundsätzlich würde das bisherige Angebot zur erhöhten Tarifen offenstehen, es wird jedoch sehr selten genutzt.	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Die Anzahl der (vergünstigten) Beratungen wurde nach 2016 aufgrund der eingeschränkten Mittel laufend reduziert und per Ende 2018 ganz eingestellt.</p> <p>Es gab zwei Vorstösse zur weiteren kantonalen Finanzierung auf politischer Ebene (Kantone NE und VD).³⁵ Neben einem schriftlichen Austausch mit der Regierung in beiden Kantonen, gab es ein Treffen mit einer Regierungsrätin des Kantons VD. Der Weg über die Politik wurde eingeschlagen, da die Thematik nicht klar einer Verwaltungsstelle zugeordnet werden konnte.</p> <p>Im Kanton NE wurde eine Weiterfinanzierung aufgrund knapper finanzieller Ressourcen nicht in Betracht gezogen und auf die Leistungen der BSLB verwiesen (welche auch für Erwachsene u.U. kostenlos sind). Der Kanton VD verwies in der ablehnenden Antwort auf den politischen Vorstoss auf die Leistungen der RAV und der Sozialhilfe, welche entsprechende Bedürfnisse abdecken würden.</p>	

³⁵ VD: Aline Dupontet «Mort annoncée de l'aide financière fédérale aux services de consultation (art. 15 LEg), quelles conséquences pour le canton de Vaud ?» (16_INT_539) sowie NE: Florence Nater «Egalité hommes-femmes : mort annoncée de l'aide financière fédérale aux services de consultation (art. 15 LEg), quelles conséquences pour le canton de Neuchâtel ?» (16.156).

Infostelle Frau+Arbeit

Adresse	Frauenfelderstrasse 4, 8570 Weinfelden
Website	www.frauundarbeit.ch
Geografische Reichweite	Kantone AR, TG, SG

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 227 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 231 Personen <input type="checkbox"/> Nein
Juristische Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 483 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 584 Personen <input type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	187'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	rund 175'000 CHF	rund 259'000 CHF
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	Angeboten wird einerseits juristische Beratung in den Bereich Arbeitsrecht und Gleichstellungsrecht und andererseits Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn zur Thematik Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie Neuorientierungen nach einer Familienphase.	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Das Angebot blieb organisatorisch und inhaltlich gleich bestehen, ausser dem Umstand, dass das Angebot auch Männern offensteht.</p> <p>Die wegfallenden Finanzhilfen konnten nach intensiven Bemühungen durch die Erhöhung der Beiträge der Kantone TG und SG grösstenteils kompensiert werden. Zusätzlich wurden private Sponsoren gesucht. Als ab Anfang 2020 zudem die bisherigen Beiträge des Kantons SG wegfielen, wurde auch dieser Teil durch den Kanton TG teilweise kompensiert. Zudem wurden durch eine Erhöhung der Tarife die Einnahmen aus den Beratungen gesteigert.</p> <p>Die Beratungsstelle wird hinsichtlich der juristischen Beratung vom Kanton TG unterstützt. Dies insbesondere, da sie damit wichtige Aufgaben im Bereich der Gleichstellung abdecke, welche sonst im Kanton nicht angeboten werde. Zudem werde die Unabhängigkeit der Anlaufstelle vom Kanton geschätzt. Die Finanzierung erfolgt über das Departement für Justiz. Der Grund für die wegfallende Finanzierung seitens Kanton SG war die Gründung einer eigenen Anlaufstelle für juristische Beratung.</p>	

Consultorio giuridico Donna & Lavoro / Consultorio sportello Donna (heute: EquiLab)

Adresse	Via Battista Foletti 23, 6900 Massagno
Website	www.equi-lab.ch
Geografische Reichweite	Kanton TI

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend – die beiden Stellen haben fusioniert <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 155 Personen (Consultorio sportello) <input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 86 Personen <input type="checkbox"/> Nein
Juristische Beratung	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 233 Personen (Consultorio giuridico) <input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 325 Personen <input type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	160'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	11'700 CHF	rund 233'000 CHF (insb. für Unternehmensberatung)
Kurzbeschreibung heutiges Angebot	Das Angebot umfasst Rechtsberatung und Beratung zur beruflichen Neuorientierung für Privatpersonen. Zudem werden Beratungen für Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Schulungen für Frauen und Unternehmen zu dieser Thematik angeboten.	
Kurzbeschreibung der Entwicklungen seit 2016	Zunächst wurden seitens Kanton die Beiträge erhöht über Mittel aus dem Fonds Swisslos. 2019 fusionierten die beiden Beratungsstellen und stellten sich organisatorisch neu auf. Im Zusammenhang mit einem familienpolitischen Massnahmenpaket wurde ein Fonds zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eingeführt, der durch Arbeitgebende gespiesen wird. Durch diesen Fonds wird die Beratungsstelle seit 2019 finanziell unterstützt, wobei auch das Angebot in Richtung der Beratung von Unternehmen ausgebaut wurde. Die Anzahl der Einzelberatungen im Kontext Erwerb / Laufbahn nahm dagegen ab. Die Anpassungen erfolgten in enger Abstimmung mit den kantonalen Behörden. Während den Abklärungen, ob eine Finanzierung durch den Kanton möglich wird, wurden zudem erfolglos Stiftungen kontaktiert.	

CariELLE&Lui

Adresse	Avenue de l'Église-Anglaise 6, 1006 Lausanne
Website	-
Geografische Reichweite	Kantone VD und GE

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input type="checkbox"/> Bestehend <input checked="" type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend, seit: Oktober 2016
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 86 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Juristische Beratung	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein (marginal: 1 Person)	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	120'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	-	-
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	-	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Vor 2016 unterstützte auch die Stadt Genf das Angebot finanziell in substanziellem Ausmass. Der Wegfall dieser Unterstützung wurde im März 2016 bekannt. Kurz darauf folgte die Ankündigung des Wegfalls der Finanzhilfen seitens EBG.</p> <p>Die Beratungsstelle schrieb den Regierungsrat des Kantons VD an und erhielt schriftlich eine ablehnende Rückmeldung, da entsprechende Beratungen im Rahmen der bestehenden Leistungen seitens der RAV sowie der Sozialhilfe abgedeckt seien.</p> <p>Da sich abzeichnete, dass die Lücke nicht resp. nicht ausreichend rasch kompensiert werden kann, wurden keine weiteren Bemühungen unternommen (durch den gleichzeitigen Wegfall der Finanzhilfen der Stadt Genf wäre auch mit der Übergangsfiananzierung der Betrieb nicht möglich gewesen). Daher wurde die Schliessung des Angebots beschlossen. Die Leiterin gründete eine andere Organisation (Fondation Pacte), welche Gruppenaktivitäten (Café emploi) sowie nicht-subventionierte Individualcoachings anbietet.</p>	

freuw – frauen einsteigen umsteigen weiterkommen

Adresse	Bahnhofsstrasse 17, 3930 Visp
Website	-
Geografische Reichweite	Kanton VS (Region Oberwallis)

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input type="checkbox"/> Bestehend <input checked="" type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend, seit: 2019
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 175 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein, eingestellt per September 2018.
Juristische Beratung	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	155'000 CHF	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	23'500 CHF	-
Kurzbeschrieb heutiges Angebot	-	
Kurzbeschrieb der Entwicklungen seit 2016	<p>Es wurden intensive Bemühungen unternommen, um alternative Finanzierungsquellen zu finden (Unterschriftensammlung, Veranstaltungen, Entwickeln von Zukunftsvisionen, Anfrage an Staatsrat, Umfrage unter Sozialarbeitenden sowie Austausch mit Arbeitsmarktbehörden, Sozialamt und Gleichstellungsbüro). Seitens Kanton wurde eine Finanzierung der Beratungsstelle nicht gutgeheissen, da andere Stellen (RAV und BIZ) entsprechende Aufgaben übernehmen würden. Erschwerend kam hinzu, dass das Angebot nur in einer Region des Kantons aktiv war. Bereits in der Übergangsphase wurde das Angebot entsprechend den Mitteln stetig reduziert. Nach der Schliessung der Beratungsstelle versuchte der Verein noch während eines Jahres weitere Lösungen zu finden. Da dies nicht gelang, wurde der Verein aufgelöst.</p>	

Fachstelle UND

Adresse	Schipfe 7, CH-8001 Zürich
Website	www.fachstelle-und.ch
Geografische Reichweite	Deutschsprachige Kantone

	2016	2021 (Daten: 2019)
Organisation		<input checked="" type="checkbox"/> Bestehend <input type="checkbox"/> Nicht mehr bestehend
Beratung im Kontext Erwerb / Laufbahn (nicht juristisch)	<input checked="" type="checkbox"/> Ja: 61 Personen <input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein (nur marginal: ca. 5 Personen)
Juristische Beratung	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nein
Finanzieller Beitrag EBG	43'400 CHF ³⁶	-
Finanzielle Beiträge Kantone und Gemeinden	-	-
Kurzbeschreibung heutiges Angebot	Weiterhin angeboten werden Analysen und Beratungen für Unternehmen zum Thema Vereinbarkeit. Die Fachstelle steht zudem Mitarbeitenden der Unternehmen mit Leistungsvertrag für Beratungsgespräche zur Verfügung.	
Kurzbeschreibung der Entwicklungen seit 2016	Die damals finanzierten Beratungen zum Thema Vereinbarkeit Beruf und Familie für Privatpersonen stellte nur einen kleinen Bereich der Tätigkeiten der Fachstelle dar. Der Wegfall der Finanzhilfen fiel mit dem strategischen Entscheid, sich noch stärker auf Unternehmen zu fokussieren, zusammen. Daher wurde nicht versucht, alternative Finanzierungsquellen zu gewinnen. Die sehr vereinzelt noch spontan beratenen Personen werden durch den Verein finanziert.	

³⁶ Die Fachstelle UND erhielt noch weitere Finanzhilfen seitens EBG. 2016 belief sich der Betrag auf insgesamt 475'000 CHF. Davon wurde jedoch nur ein Teil – eben die genannten 43'400 CHF – für die hier interessierenden Beratungen von Privatpersonen aufgewendet. Der überwiegende Anteil der Finanzhilfe für die Fachstelle UND floss in Angebote für Arbeitgebende.

E. Validierung

Im Rahmen einer Validierung wurden den teilnehmenden Fachpersonen der Fokusgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern der BSLB die zentralen Ergebnisse sowie aufgrund der Fokusgruppengespräche formulierten Empfehlungen in einer schriftlichen Befragung zur Beurteilung vorgelegt. Dabei nahmen 11 Personen teil.

Zentrale Ergebnisse zu den Ausgangssituationen beim Wiedereinstieg

Im Rahmen der Validierung mit Fachpersonen aus dem Bereich BSLB im Anschluss an die Fokusgruppen wurden die Ausgangssituationen bei der Beratung wie folgt erhoben (die Zuordnung zu den Ausgangssituationen wie sie in Kapitel 4.1 beschrieben wurden, wurde nicht angegeben, sondern dient lediglich der besseren Orientierung):

Typische Ausgangssituationen bei der Beratung zum Thema «beruflicher Wiedereinstieg» sind:

- Personen sind in geringem Erwerbsumsatz tätig (*Ausgangssituation 2*)
- Personen sind in unterqualifizierter Position tätig (*Ausgangssituation 2*)
- Personen sind in prekären Arbeitsverhältnissen tätig (*Ausgangssituation 2*)
- Wiedereinstieg nach (längerer) Pause (*Ausgangssituation 3*)
- Wiedereinstieg nach Trennung / Scheidung (*Ausgangssituation 3*)
- Personen sind mit veränderter Situation konfrontiert (*Ausgangssituation 1*)
- Wunsch nach beruflicher Neu-Orientierung (*Ausgangssituation 2 und Ausgangssituation 3*)

Diesen Ausgangssituationen stimmten die teilnehmenden 11 Fachpersonen auf einer Skala von 1-6 mit einem durchschnittlichen Wert von 5.9 eindeutig zu. Ergänzend erwähnt wurde zudem in Ausgangssituation 2, dass die Personen zwar unzufrieden mit ihrer Arbeitssituation und der Doppelbelastung seien, aber gleichzeitig wenig Spielraum für eine Weiterentwicklung und zu wenig Unterstützung hätten. Ebenfalls im Sinne einer Ergänzung wurden Personen erwähnt, die nach einem längeren Aufenthalt im Ausland in die Schweiz zurückkehren würden.

Zentrale Ergebnisse zu den Herausforderungen und Problemfeldern beim Wiedereinstieg

Im Rahmen der Validierung wurden die typischen Herausforderungen resp. Problemfelder wie folgt erhoben:

Typische Problemfelder beim Thema «beruflicher Wiedereinstieg» sind:

- mangelndes Selbstvertrauen
- unrealistische Erwartungen
- Probleme bei der Selbsteinschätzung
- fehlende Kenntnisse Arbeitsmarkt
- fehlende Kompetenzen (Beruf hat sich weiterentwickelt, digitale Kompetenzen)
- fehlendes Netzwerk
- Überforderung (z.B. sind Personen in einer schwierigen Phase wie einer Trennung / Scheidung)
- Überlastung (z.B. suchen Personen gleichzeitig eine Stelle und machen eine Weiterbildung)
- Probleme bei der Kinderbetreuung
- Finanzen (auch Fragen der Altersvorsorge)

- Hintergrund: Viele Klientinnen weisen traditionell geprägte Familienmodelle auf, was sich in Bezug auf die Ansprüche an die Erwerbstätigkeit (tiefes Erwerbspensum) oder die Vereinbarkeit Beruf und Familie (Familienarbeit liegt hauptsächlich bei den Frauen) äussert.

Dieser Synthese stimmten die 11 Fachpersonen mit einem durchschnittlichen Wert von 5.7 (auf einer Skala von 1-6) deutlich zu. Sie ergänzten zudem noch folgende Themen:

- *Bei gut qualifizierten Personen sind häufig auch die selbsteingeschätzten und / oder realen Entwicklungsmöglichkeiten beim Arbeitgeber ein Thema.*
- *Fehlende Flexibilität bei der Ausbildung, z.B. die Möglichkeit, ein EFZ zu 60%- oder 80%-Pensum und mit entsprechender Verlängerung der Ausbildungszeit absolvieren zu können*
- *Fehlende proaktive Zielsetzung*

Empfehlungen

Im Nachgang an die geführten Fokusgruppengespräche wurden erstmals Empfehlungen formuliert. Diese wurden mit den teilnehmenden Vertreterinnen und Vertretern der BSLB im Rahmen einer Validierung nochmals gespiegelt. Dabei nahmen 11 Personen teil. Im Nachgang wurden die Empfehlungen noch weiterentwickelt und entsprechend teilweise umformuliert. Eine frühere sechste Empfehlung wurde so angepasst, dass sie in der Empfehlung 1 integriert wurde.

Zur Einordnung der nachfolgenden Ergebnisse der Validierung wird deshalb jeweils die Formulierung der Empfehlungen aufgeführt, wie sie für die Validierung verwendet wurde. Für die Validierung wurden die Fachpersonen gebeten, für jede Empfehlung anzugeben,

- a) Ob sie der Empfehlung zustimmen, [Skala 1 «stimme gar nicht» zu bis 6 «stimme absolut zu»]
 - b) Wie sie die Relevanz / Wichtigkeit dieser Empfehlung einschätzen [Skala 1 «gar nicht wichtig» zu bis 6 «sehr wichtig»]
- und ggf. konkrete Vorschläge zu ergänzen.

Empfehlung 1

Empfehlung: Wir empfehlen, die Möglichkeiten und Grenzen des Angebots durch die BSLB im Bereich Wiedereinstieg zu diskutieren, zu klären und zu kommunizieren. Wenn die Empfehlung aus Schmidlin et al. (2019) umgesetzt wird, werden dafür gewisse Grundlagen auf nationaler Ebene geschaffen. Eine kantonsspezifische Sicht erscheint uns dennoch wichtig: Die Abgrenzung zu anderen Angeboten sollte aus unserer Sicht kantonsspezifisch im Rahmen des gesetzlichen Auftrags im Zusammenspiel und in Absprache mit weiteren regionalen Akteuren erfolgen. Damit kann unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen sowie unterschiedlichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen werden. In engem Zusammenhang mit den Aufgaben stehen die zur Verfügung stehenden Ressourcen: Wenn also bspw. die Aufgaben im Vergleich zu heute ausgeweitet werden, müssten entsprechend mehr Ressourcen zur Verfügung stehen (oder andere Aufgaben eingeschränkt werden).

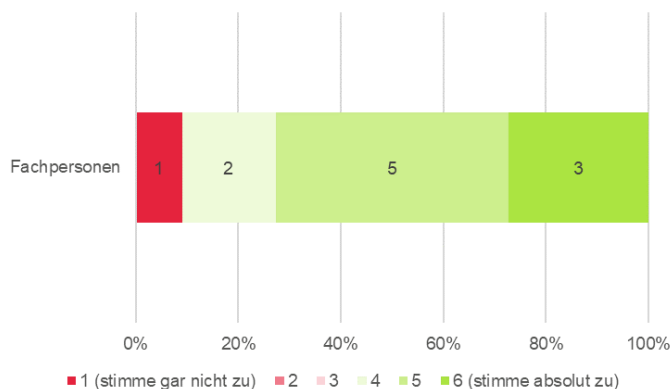
Validierung: Die befragten Fachpersonen schätzen diese Empfehlung mit einem durchschnittlichen Wert von 4.7 relativ gut ein. Deren Relevanz liegt für sie bei 4.6. Negativ bewertet (Note unter 4) wird die Empfehlung nur von einer Person (ohne Angaben von Gründen). Die Personen, welche «nur» eine genügende Note (4) vergeben, machen folgende Anmerkungen:

- *Ich fände ein spezifisches Angebot hilfreich, da diese Zielgruppe ja schon eigene Bedürfnisse hat. Innerhalb dieses Angebots müssten die Grenzen natürlich auch geklärt werden. Aber*

erst ein (weitgehend) kostenloses Angebot kommt überhaupt erst an den Punkt, an dem Grenzen geklärt werden müssen, da es davor meist aus finanziellen Gründen nicht allzu umfassend ist.

- Die BSLB stösst nicht nur an ihre Grenzen, was Kapazitäten und Ressourcen betrifft, sondern - und insbesondere - auch bezüglich der gesetzlichen Grundlagen, die den Auftrag der BSLB definieren.

Abbildung 16: Empfehlung 1, Bewertung Fachpersonen



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu, 6=stimme absolut zu).

Empfehlung 2

Empfehlung: Unsere Empfehlungen:

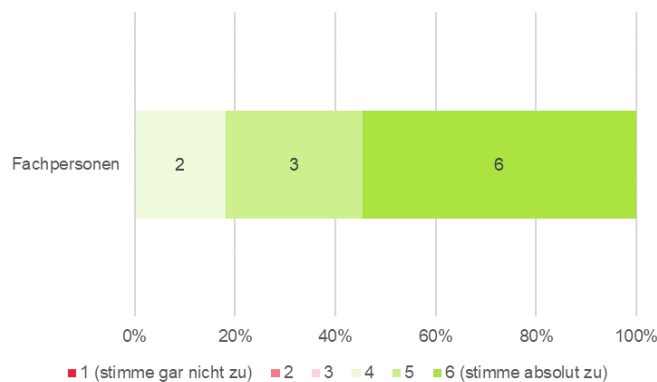
- Klären des Auftrags: Information und Beratung von Personen vor der Familiengründung und proaktiver Zugang als integraler Teil des Beratungsangebots definieren. Sollte sich zeigen, dass die Angebote nicht über die BSLB abgedeckt werden können oder sollen, wären alternativ andere Gefässe / Stellen denkbar.
- Allgemeine Sensibilisierungsarbeit in den bestehenden Beratungsangeboten: Die Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen auch in anderen Angeboten resp. Beratungen integrieren und dabei auch die Konsequenzen eines Ausstiegs aufzeigen (insb. bei der Beratung von jungen Erwachsenen wie im Rahmen der Veranstaltungen bei Berufsfachschulen).
- Direkter Zugang auf Betroffene: Information von weiteren Akteuren wie z.B. der Mütter- und Väterberatung oder in Geburtsvorbereitungskursen über das Beratungsangebot der BSLB (bspw. Auflegen von Flyern bei diesen Akteuren).

Validierung: Die befragten Fachpersonen schätzen diese Empfehlung mit einem durchschnittlichen Wert von 5.4 sehr gut ein. Deren Relevanz liegt für sie bei 5.1. Eine ungenügende Note (unter 4) vergibt niemand. Die Personen, welche «nur» eine genügende Note vergeben, machen folgende Anmerkungen:

- *Ich denke bei der Berufsfachschule ist es noch etwas gar früh, die 19-Jährigen denken meist noch nicht an Familienplanung. Aber das mit der Mütter-/Väterberatung fände ich sehr wichtig. Oder auch bei Geburtsvorbereitungskursen, bei Gesprächen mit der Hebamme etc.*

- Das ist in meinen Augen in erster Linie eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung und weniger eine Frage im Rahmen der Beratungsarbeit BSL. In der Beratung auf OS Stufe ist dies ein Teil des Bereichs erste Berufswahl. Auch bei Informationsveranstaltungen durch die BSL hat dies natürlich seinen Platz.
- Es gilt die gleiche Bemerkung wie bei Empfehlung 1; die BSLB müssen sich an ihren gesetzlichen Auftrag halten. Bezüglich Sensibilisierungsarbeit und Aufklärungsarbeit bei anderen Stellen gilt es, die vorhandenen knappen Ressourcen zu beachten.

Abbildung 17: Empfehlung 2, Bewertung Fachpersonen



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu, 6=stimme absolut zu).

Empfehlung 3

Empfehlung: Unsere Empfehlungen:

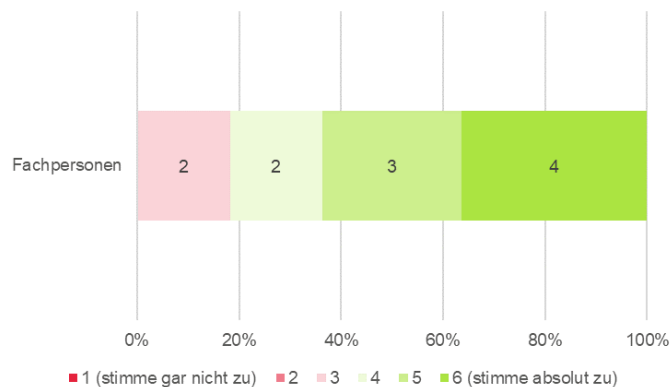
- Klären des Auftrags: Inwieweit ist die Information und Sensibilisierung von Arbeitgebenden als Teil der proaktiven Leistungen zur Prävention ebenfalls Teil des gesetzlichen Auftrags? Sollte sich zeigen, dass die Angebote nicht über die BSLB abgedeckt werden können und sollen, wären alternativ andere Gefässe / Stellen denkbar (bestehend oder auch neu).
- Falls dies als Auftrag definiert wird: Allgemeine Sensibilisierungsarbeit zur Bedeutung der Laufbahnplanung in Zusammenhang mit familiären Phasen in den bestehenden Gefässen (z.B. Informationsveranstaltungen, Besuche) und ggf. stärkere Vernetzung mit Wirtschaftsverbänden (Information über das Beratungsangebot der BSLB).

Validierung: Die befragten Fachpersonen schätzen diese Empfehlung mit einem durchschnittlichen Wert von 4.8 relativ gut ein. Deren Relevanz liegt für sie bei 4.9. Eine ungenügende Note (unter 4) vergeben 2 Personen. Folgende Anmerkungen wurden dazu gemacht:

- Ich denke, die BSLB ist da nicht unbedingt der richtige Akteur, auch wenn ich die Empfehlung an sich sehr wichtig finde. Es geht ja auch um Fachkräftemangel und diesen zu beheben, müsste ja im Interesse der Unternehmen selber sein. Ich würde solche Empfehlungen eher beim AWA oder sogar beim SBFJ ansiedeln.
- Denke nicht, dass das Aufgabe der Laufbahnberatung ist, aber könnte mir gut eine (neugeschaffene oder im Rahmen der Gleichstellungsbüros) kantonale Stelle vorstellen, die dafür zuständig ist.

- Nicht nur im Zusammenhang mit einer Familienphase. Da würden wir einen grossen Teil der Arbeitnehmenden ausschliessen.
- In den meisten Kantonen dürfte die BSLB keine gesetzliche Grundlage für die (kostenlose) Zusammenarbeit mit Unternehmungen haben, insbesondere wenn es um die Frage der Familienfreundlichkeit von Anstellungen geht.

Abbildung 18: Empfehlung 3, Bewertung Fachpersonen



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu, 6=stimme absolut zu).

Es gab jedoch auch explizit zustimmende Anmerkungen:

- Aus meiner Sicht besteht hier für die kantonalen BSLB-Stellen, auch mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen, ein grosses zukünftiges Potential.
- Diese Art von Sensibilisierung (Perspektivenwechsel) kann sehr wertvoll sein.
- Sensibilisierung für proaktive Laufbahnplanung bei Unternehmen durchaus wichtig. Im Rahmen von attraktiven Arbeitgebern generell Fragen zur worklife Balance thematisieren, ist ebenfalls wichtig.

Empfehlung 4

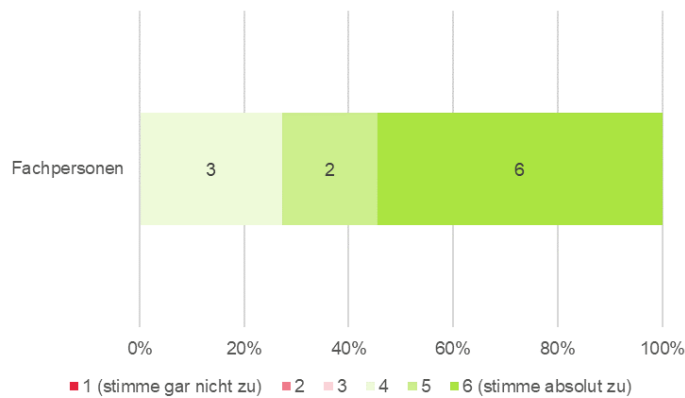
Empfehlung: Unsere Empfehlungen:

- Die Zielgruppe resp. die Thematik der Laufbahnplanung im Hinblick auf die Familiengründung sowie den Wiedereinstieg sollten auf der Website der BSLB rasch sichtbar sein (und entsprechend bei einer Recherche leicht gefunden werden).
- Spezifische Massnahmen der BSLB sind zu prüfen: z.B. Veranstaltungen zum Thema, Job Cafés. Spezifische Veranstaltungen zu diesem Thema sollten auch medial genutzt werden, indem bspw. Journalist/innen zu der Veranstaltung eingeladen werden (Aufmerksamkeit in der breiten Bevölkerung).
- Die Möglichkeit von Online-Beratungen sollte gegeben sein und auf der Website kommuniziert werden (z.B. Anfragen per E-Mail, ggf. Chat, Videotelefonat).
- Die Beratungsleistungen sollten kostenlos sein.

Validierung: Die befragten Fachpersonen schätzen diese Empfehlung mit einem durchschnittlichen Wert von 5.3 gut und als wichtig ein (Relevanz: Durchschnittswert 5.4). Kontroverse Rückmeldungen gab es insb. bezüglich der Kostenpflicht:

- *Ich bin nicht per se der Meinung, dass Beratungsdienstleistungen kostenlos sein sollen. Eine Beratung hat einen Wert!*
- *Die Empfehlung ist schön, dürfte aber am politischen Willen scheitern. Der kostenlose Zugang zu Angeboten für alle Zielgruppen kann zudem durchaus kontrovers diskutiert werden.*
- *Online-Beratungen in diesem Kontext ist nicht hervorzuheben. Online-Beratungen können alle Zielgruppen/Ratsuchenden in Anspruch nehmen und hat nichts mit dem Wiedereinstieg zu tun.*

Abbildung 19: Empfehlung 4, Bewertung Fachpersonen



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu, 6=stimme absolut zu).

Empfehlung 5

Empfehlung: Eine organisatorisch separate Struktur erscheint aus unserer Sicht nicht zwingend (je nach den Ergebnissen zu den Fragen der Abgrenzung im Rahmen der Empfehlungen 1-3 kann eine spezifische Beratungsstelle eine Option sein, wenngleich eine pauschale Empfehlung dafür u.E. nicht gerechtfertigt ist). Wir empfehlen jedoch, den Ansatz der Spezialisierung (der Themenbereich wird jeweils von derselben / denselben Fachpersonen übernommen) innerhalb der BSLB weiter zu fördern.

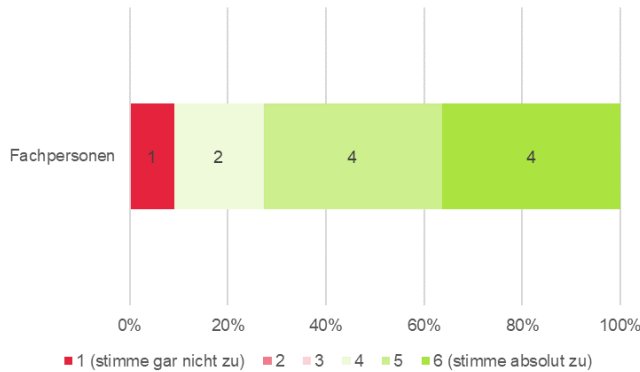
Validierung: Die befragten Fachpersonen schätzen diese Empfehlung mit einem durchschnittlichen Wert von 4.8 relativ gut ein. Die Relevanz beurteilen sie mit einem Durchschnittswert von 4.6. Eine Person gab eine sehr tiefe Note. Sie begründete dies wie folgt: Dieses Thema muss m.E. jede Beratungsperson abdecken können. Gehört zur allg. Beratungskompetenz.

Andere Rückmeldungen sahen primär Probleme im konkreten Vollzug:

- *Grundsätzlich befürworte ich eine gewisse fachliche Spezialisierung (auch in anderen Themenbereichen) meiner Beratungspersonen sehr. Aber es ist auch stark von den kantonalen Rahmenbedingungen und personellen Ressourcen abhängig. Zum Beispiel habe ich Standorte in Randregionen [...] wo nur eine Person für die ganze BSLB zuständig ist.*

- Kommt halt auf die Grösse der BSLB an, da gibt es kantonal grosse Unterschiede.

Abbildung 20: Empfehlung 5, Bewertung Fachpersonen



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu, 6=stimme absolut zu).

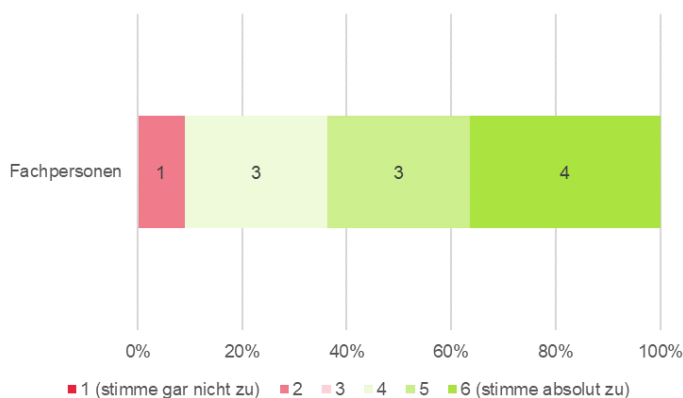
Empfehlung 6

Empfehlung: Zum Teilen von Erfahrungen und Good Practices könnte ein institutionelles Format im Rahmen der KBSB implementiert werden (z.B. regelmässige Erfahrungsaustausch-Treffen).

Validierung: Die befragten Fachpersonen schätzen diese Empfehlung mit einem durchschnittlichen Wert von 4.8 relativ gut ein. Die Relevanz beurteilen sie im Durchschnitt mit 4.5. Kritische Rückmeldungen diesbezüglich waren:

- Ein reiner Austausch ist zwar sehr interessant, aber wenn nicht neue Möglichkeiten/Gefässe geschaffen werden, nur bedingt nützlich auf längere Sicht.
- Solche Austausche (zu anderen Themen) verlaufen eher harzig und versanden vielfach, weil niemand den Lead übernehmen möchte. Innerhalb des Kantons werden relevante Schwerpunktthemen ausgetauscht bzw. in entsprechenden Gefässen «unterhalten».
- Das geschieht in der Regel schon.

Abbildung 21: Empfehlung 6, Bewertung Fachpersonen

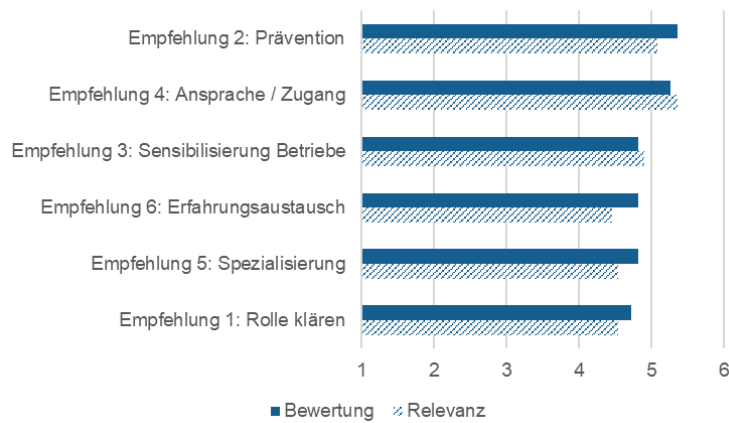


Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu, 6=stimme absolut zu).

Übersicht Validierung

Die befragten Fachpersonen schätzen die Empfehlungen 2 und 4 am besten (und wichtigsten) ein. Aber alle Empfehlungen erhalten eine durchschnittliche Bewertung von über 4.5 (auf einer Skala von 1-6), was grundsätzlich auf eine breite Abstützung schliessen lässt.

Abbildung 22: Bewertung Empfehlungen, Teilnehmende Fokusgruppengespräche



Quelle: Validierung Fachpersonen (Teilnehmende Fokusgruppengespräche), n=11. Skala 1-6 (1=stimme gar nicht zu / gar nicht wichtig, 6=stimme absolut zu / sehr wichtig). Durchschnittswert.

