

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

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

---

Yvonne Feri, Syna Präsidentin

---

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

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

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

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

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

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

### **Arbeitgebende spielen eine Rolle bei der beruflichen Wiedereingliederung**

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

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

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

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

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

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

**Weitere Auskünfte**

Yvonne Feri, Syna Präsidentin, 079 781 20 43