NACHGEDACHT
WIEDEREINSTEIGERINNEN – EIN UNGENUTZTES POTENZIAL

PATRICIA WIDMER UND MELISSA MAIER

Zu wenig qualifizierte Fachkräfte in der Schweiz? Eine bessere Integration qualifizierter Frauen in den Arbeitsmarkt wäre ein Schritt auf dem Weg zur Besserung.

Viele gut ausgebildete und berufserfahrene Frauen in der Schweiz machen bewusst eine Karrierepause, wenn sie eine Familie gründen und die Kinder noch klein sind. Oft kommt nach dieser intensiven Phase dann der Wunsch, ins Erwerbsleben zurückzukehren, vorzugsweise mit einem Teilzeitpensum. In anderen Fällen muss eine Mutter wieder arbeiten gehen, zum Beispiel nach einer Trennung.

Hürden und Chancen

Der Wiedereinstieg gelingt aber vielen Frauen nicht so schnell oder einfach, wie sie erwartet haben. In manchen Branchen mangelt es an ausgeschriebenen Teilzeitstellen. Oft bleibt einer Frau nichts anders übrig, als sich mit einer Stelle unter ihren Qualifikationen zu begnügen. Falls die Kinderbetreuung nicht privat abgedeckt werden kann, stellt sich oft die Frage, ob es sich überhaupt lohnt, auswärts zu arbeiten. In anderen Fällen will der Wiedereinstieg trotz vielen Bewerbungen einfach nicht gelingen. Viele Frauen beginnen an sich selbst zu zweifeln und fragen sich, wie sie mit der Lücke im Lebenslauf umgehen sollen und ob sie mit dem Stempel «Hausfrau» und den damit verbundenen Vorurteilen überhaupt noch echte Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

Demgegenüber lesen wir immer wieder von den verschiedenen Herausforderungen, die der Arbeitsmarkt Schweiz zu bewältigen hat: der grosse Fachkräftemangel in vielen Branchen, der digitale Wandel, eine alternde Bevölkerung und die wachsende Anforderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um nur einige zu nennen. Unternehmen sind zunehmend gefordert, genügend qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren und zu behalten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Aus betriebswirtschaftlicher und volkswirtschaftlicher Sicht macht es Sinn, den Bedarf an guten Fachkräften nicht nur durch Migration, sondern auch durch eine bessere Ausschöpfung des inländischen Potenzials abzudecken. Ein Ansatzpunkt dazu wäre die stärkere Integration der weiblichen Fachkräfte in den Schweizer Arbeitsmarkt. Wenn gut ausgebildete Frauen nach einer längeren Pause nicht in ihren erlernten Beruf zurückkehren, gehen unserer Gesellschaft wertvolle Ressourcen verloren. Gesellschaftspolitisch nicht vertretbar ist, dass diese Frauen keine Karriereentwicklung mehr erfahren und im Alter schlechter gestellt sein werden, weil sie sich keine oder eine nur unzureichende Rente aufbauen können.

Ein Wiedereinstiegsklima schaffen

Bei diesen Herausforderungen sind alle Stakeholder gefordert. Die Politik steht in der Verantwortung, gute Rahmenbedingungen für grössere berufliche Flexibilität zu schaffen, etwa durch die Förderung von Weiterbildung und den Ausbau von bezahlbaren Kinderbetreuungsplätzen. Unternehmen können viel bewirken, indem sie flexible Arbeitsmodelle und Teilzeitmöglichkeiten für Männer und Frauen auf allen Hierarchiestufen einführen und konkrete Wiedereinstiegsmöglichkeiten anbieten. Bei der Rekrutierung kann ein persönliches Reflektieren über geschlechtsbezogene Rollenerwartungen und mögliche unbewusste Vorurteile gegenüber weiblichen Kandidatinnen mit Kindern ebenfalls helfen. Auch Frauen und ihre Partner können ihren Beitrag leisten, zum Bei-



Foto: Keystone/DPA/Patrick Pleul

Um das grosse Potenzial beruflich qualifizierter Frauen wirklich ausschöpfen zu können, muss der Arbeitsmarkt flexibler und gerechter, mit einem Wort, intelligenter werden.

spiel, indem sie sich um eine Aufteilung der Arbeits- und Familienverpflichtungen bemühen, die für alle tragbar ist. Frauen sollten sich auch über die Konsequenzen des Wiedereinstiegs im Klaren sein und sich gut darauf vorbereiten. Wichtig ist, während der Auszeit in die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu investieren, etwa durch ehrenamtliche Tätigkeiten, Teilnahme an professionellen Netzwerken und Weiterbildung. So kann man erlernte Fähigkeiten aufrechterhalten, fachliche Entwicklungen mitverfolgen und das berufliche Selbstvertrauen während der Auszeit stärken. Denn in der Praxis zeigt sich oft, dass mangelndes Selbstbewusstsein und eine falsche Einschätzung der Fachkompetenz zwei der grössten Hindernisse im Wiedereingliederungsprozess sind.





Patricia Widmer ist Programme Head und Melissa Maier ist Programm Managerin der Management Weiterbildung «Women Back to Business» an der Universität St. Gallen.