

Samstag, 24. September 2022

Wirtschaft

Sie setzt sich für Rückkehrerinnen ein

Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Karrierepause kann schwierig sein, besonders für Frauen. Eine HSLU-Studie hat untersucht, wie es mit der Rückkehr schneller klappen könnte.

Gregory Remez

Wer nach einer längeren Abwesenheit ins Arbeitsleben zurückkehren will, tut sich bei der Stellensuche oft schwer. Das führt dazu, dass sich die Auszeit von Betroffenen unnötig in die Länge zieht, obwohl sie eigentlich fit für den Arbeitsmarkt wären. Zu diesem Schluss kommt eine aktuelle Studie der Hochschule Luzern, die sich mit den Herausforderungen und Chancen für den beruflichen Wiedereinstieg in der Schweiz befasst.

Überdurchschnittlich stark betroffen sind Frauen, die gemäss Statistik öfter Karrierepausen einlegen als Männer – am häufigsten im Zusammenhang mit einer Mutterschaft. Laut der letzten Erhebung des Bundesamts für Statistik warten in der Schweiz allein rund 84 000 Mütter auf einen Wiedereinstieg ins Berufsleben. Die Zahlen sind allerdings hoffnungslos veraltet, die Publikation stammt aus dem Jahr 2016; ein Update ist für diesen Oktober angekündigt. Die Zahlen dürften inzwischen um einiges höher liegen.

Pflege von Angehörigen und psychische Probleme

Hinzu kommen zahlreiche weitere Frauen sowie Männer, die aus anderen Gründen eine Karrierepause eingelegt haben, etwa weil sie aufgrund psychischer Probleme pausieren mussten oder über längere Zeit einen Angehörigen gepflegt haben. «Eine Lücke im Lebenslauf wird bei der Jobsuche heute nach wie vor als grosses Hindernis wahrgenommen», sagt die externe HSLU-Dozentin Evelin Bermudez, die an der Studie mitgewirkt hat.

Weitere Gründe, warum sich der Wiedereinstieg ins Berufsleben für manche unnötig verzögert, sind etwa veraltete Fähigkeiten oder sinkendes Selbst-



Evelin Bermudez hat den Verein Companies & Returnship Network (CRN) gegründet.

Bild: Manuela Jans-Koch (Luzern, 16. September 2022)

bewusstsein der Jobsuchenden, aber auch fehlende flexible Arbeitsmöglichkeiten seitens der Arbeitgeber. Laut der HSLU-Befragung haben die Berufsrückkehrer ein besonders grosses Bedürfnis, Teilzeit und örtlich flexibel zu arbeiten. Die meisten von ihnen wünschen, zumindest teilweise im Homeoffice tätig sein zu können.

So gaben 38 Prozent der Befragten an, gerne zwischen 60 und 80 Prozent arbeiten zu wollen. Rund 35 Prozent von ihnen suchen ein noch kleineres Pensum. Insgesamt wollen also 73 Prozent der Wiedereinsteigen-

den als Teilzeitangestellte ins Berufsleben zurückkehren. Viele Unternehmen in der Schweiz seien in Sachen Teilzeitstellen und flexiblen Arbeitsmodellen aber noch nicht so weit, sagt Bermudez. Immerhin sei in der Pandemie das Bewusstsein für das Thema gestiegen. «Diese Entwicklung kommt den Wiedereinsteigenden entgegen.»

Abgesehen davon, sei es aber noch ein weiter Weg. Die Schweiz stehe vor vielen strukturellen Herausforderungen. Politische Veränderungen wie die Einführung des Vaterschaftsurlaubs oder das vom Parlament

2021 angenommene Postulat «Massnahmenplan für den Wiedereinstieg von Frauen in die Arbeitswelt» seien lediglich ein erster Schritt in einer Reihe von notwendigen Anpassungen.

Neuer Hinweis bei Stellenbeschrieben

Laut dem Forschungsteam täten die Unternehmen gut daran, auf Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger zu setzen, insbesondere vor dem Hintergrund des sich zuspitzenden Fachkräftemangels. «Da liegt aktuell viel ungenutztes Potenzial brach», folgern die Forschenden. Denn

die Berufsrückkehrer seien häufig «gut ausgebildet, motiviert und bringen langjährige Berufserfahrung aus der Zeit vor der Pause mit».

Um den Wiedereinsteigenden den Weg zurück ins Arbeitsleben zu erleichtern, hat Evelin Bermudez bereits Anfang 2020 zusammen mit ihren Kolleginnen von der HSLU den Verein Companies & Returnships Network (CRN) gegründet. Dieser hat zum Ziel, die Sichtbarkeit von Rückkehrwilligen zu fördern sowie die Arbeitgeber bei der Umsetzung von Wiedereinstiegsprogrammen zu unterstützen. Zu

650 Personen befragt

Gemeinsam mit der Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud HES-SO hat die Hochschule Luzern untersucht, welche Herausforderungen für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in der Schweiz bestehen und wie deren Chancen für die Rückkehr ins Berufsleben verbessert werden können.

Die Ergebnisse basieren auf mehreren Workshops mit Berufsrückkehrern, die in den Jahren 2019 und 2020 stattfanden, Expertengesprächen und einer Onlineumfrage zwischen August 2020 und Januar 2021. An Letzterer nahmen insgesamt 650 Personen teil, 94 Prozent davon Frauen. (gr)

den Mitgliedern gehören heute unter anderem Schindler, Roche, Sunrise, UBS und Credit Suisse, die Nationalbank, die Wirtschaftsförderung Luzern sowie die Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz. Unterstützt wird CRN zudem von den Kantonen Zug, Zürich und Luzern.

«Als ich 2016 begonnen habe, mich mit dem Thema zu befassen, gab es lediglich eine Handvoll Unternehmen, die Programme für den beruflichen Wiedereinstieg anboten», erinnert sich Bermudez, die den Verein präsidiert. Seither habe sich die Landschaft verändert. «Es gab viele Fortschritte, jedoch nicht in dem Tempo, wie es nötig wäre.» Einer dieser Fortschritte: Seit der Vereinsgründung 2020 erhalten immer mehr Stellenbeschreibungen den Hinweis «Wiedereinsteigende willkommen». Für Bermudez ein «kleiner, anekdotischer Beweis» – dass ihre Arbeit nicht ganz umsonst ist.