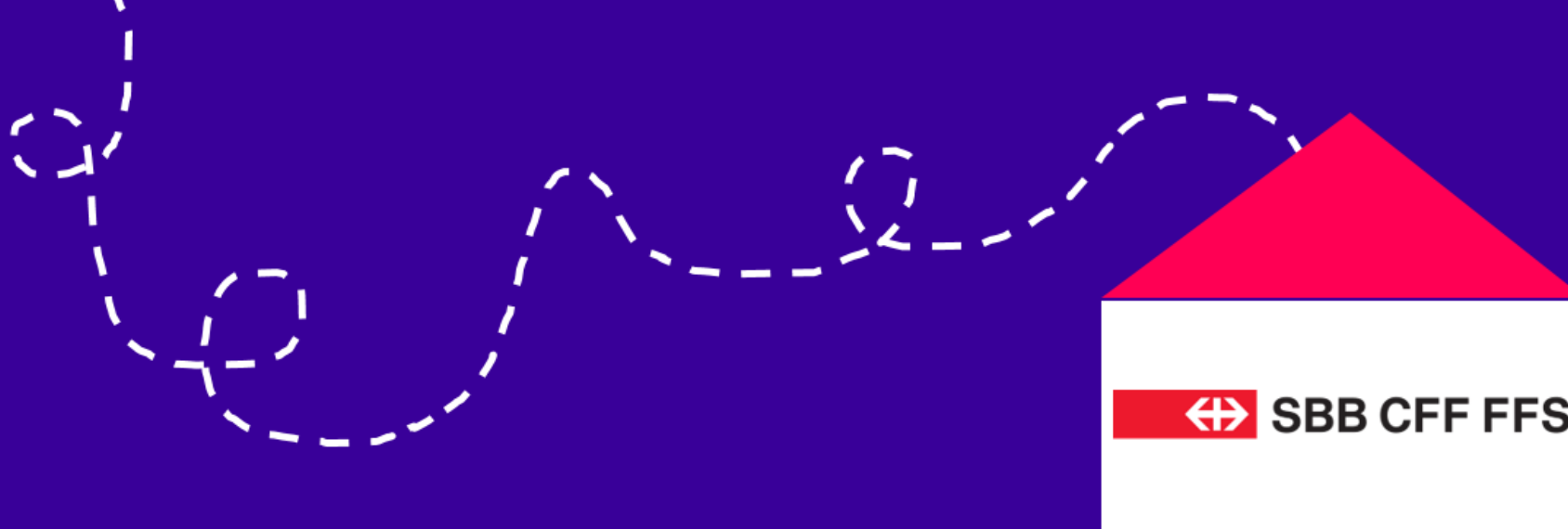


Beruflicher Wiedereinstieg: Potenziale erfolgreich nutzen

14. Mai 2024

Werkplatz Égalité **en route**



Warm up & Meet up

- 1. Welche Erfahrungen hast du in deinem Job mit dem Thema «Wiedereinstieg/Quereinstieg»?**
- 2. Welche Wieder-/Quereinstiege kennst du aus deinem eigenen Leben (beruflich, Hobby, Beziehungen)?**
- 3. Was/Wer hat dich beim Wiedereinstieg unterstützt? Was war da für dich persönlich wichtig?**

Programm 14. Mai 2024

15.00 – 16.45

Facts&Figures

Dr. Jana Freundt, HSLU

Aus der Praxis

Input: SBB

Sofagespräch: Logistik Stadt Bern

TALK

17.00 – 18.00

Workshop / Fishbowl

Wrap up

(Feedback, Learnings)

Schlusspunkt

Regula Bühlmann, Fachstelle für
Gleichstellung von Frau und Mann,
Stadt Bern

**P
A
U
S
E**

Dr. Jana Freundt

Dozentin / Projektleiterin

Institut Sozialmanagement,
Sozialpolitik und Prävention
Soziale Arbeit
Hochschule Luzern



Schlussbericht – 23.02.2023

Studie zum Wiedereinstieg und Verbleib von Frauen mit Kindern in der Erwerbstätigkeit

«Wiedereinstieg und Fachkräftemangel»

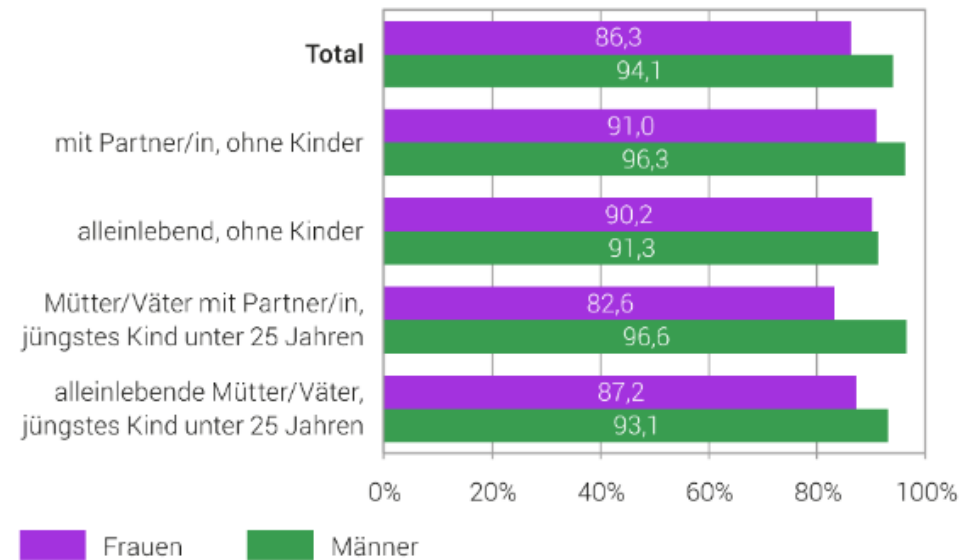


I. Situation Schweiz

Situation in der Schweiz: Erwerbsquote

Erwerbsquote nach Geschlecht und Familiensituation, 2022

Personen im Alter von 25–54 Jahren



Quelle: BFS – Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© BFS 2023

- BFS 2022:

Situation in der Schweiz: OECD Studie 2023*

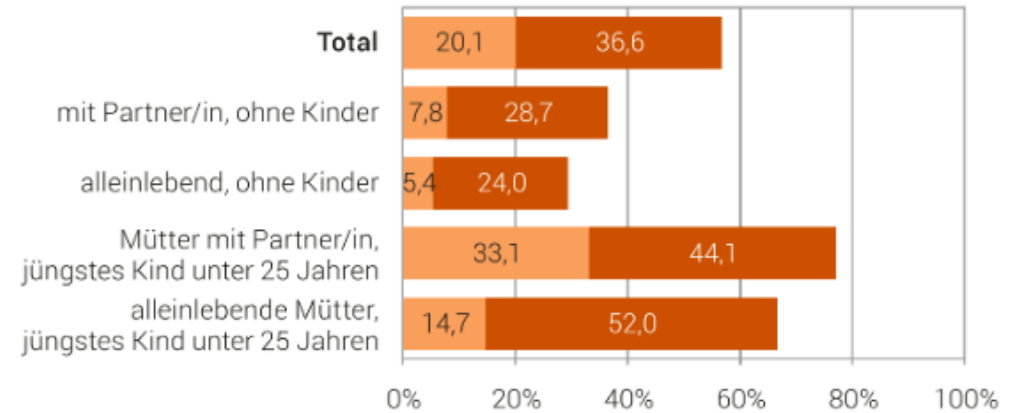
- Erwerbslosigkeit in der Schweiz im internationalen Vergleich eher gering
 - Anteil derer, die aus familiären Verpflichtungen erwerbslos sind, ist vergleichsweise hoch!
 - Was hindert Menschen daran, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen?
 - keine kürzlich erworbene Berufserfahrung (75%)
 - hohes Partner- oder Nichterwerbseinkommen (30%)
 - familiäre Betreuungsaufgaben (22%)
 - geringe berufliche Qualifikation (22%)
 - tiefes Bildungsniveau (19%)
 - gesundheitliche Beeinträchtigungen (18%).
- * Bernhard Weber (2024). Die unterschiedlichen Gesichter der Nichterwerbstätigkeit. *Die Volkswirtschaft*, 23. April. <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2024/04/die-unterschiedlichen-gesichter-der-nichterwerbstaetigkeit/>

Teilzeiterwerbstätige nach Geschlecht, Familiensituation und Beschäftigungsgrad, 2022

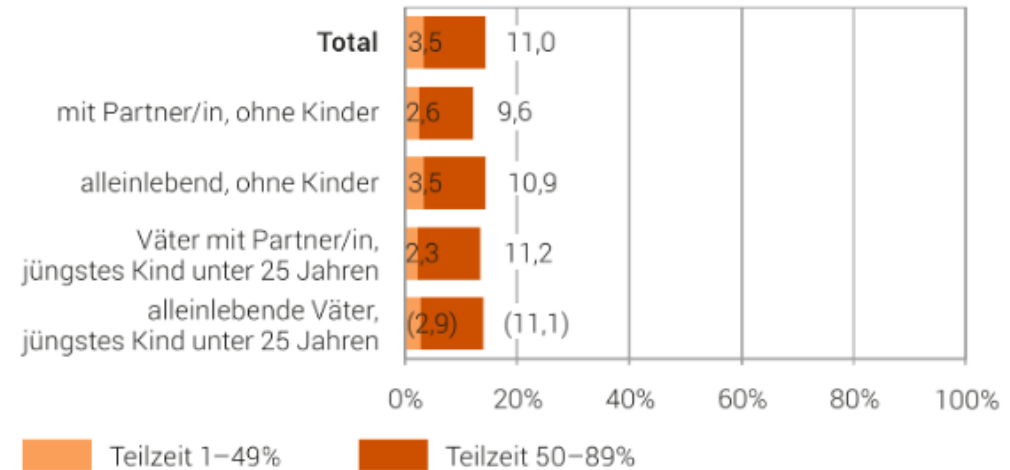
Personen im Alter von 25–54 Jahren, in % der Erwerbstätigen

Situation in der Schweiz: Erwerbspensum

Frauen



Männer



(Zahl): Extrapolation aufgrund von weniger als 50 Beobachtungen.
Die Resultate sind mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

- BFS 2022:

Situation in der Schweiz: Mutterschutz

Abbildung 31: Anzahl Wochen bis zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit am Total der vor der Geburt erwerbstätigen Frauen

The chart displays the cumulative percentage of women who have resumed work or plan to resume work over a period of 56 weeks following childbirth. The y-axis represents the percentage from 0% to 100%. The x-axis represents the number of weeks after birth from 0 to 56. The legend indicates three categories: 'Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen' (red), 'Wiederaufnahme Erwerbstätigkeit geplant' (pink), and 'nicht erwerbstätig' (grey).

Wochen nach der Geburt	Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen (%)	Wiederaufnahme Erwerbstätigkeit geplant (%)	nicht erwerbstätig (%)
0	0	0	100
2	0	0	100
4	0	0	100
6	0	0	100
8	0	0	100
10	0	0	100
12	0	0	100
14	15	0	85
16	30	0	70
18	38	0	62
20	45	0	55
22	50	0	50
24	58	0	42
26	65	0	35
28	70	0	30
30	73	0	27
32	75	0	25
34	76	0	24
36	77	0	23
38	78	0	22
40	79	0	21
42	80	0	20
44	80	1	19
46	81	1	18
48	81	2	17
50	82	2	16
52	82	3	15
54	83	3	14
56	83	3	14

Bemerkung: Zum Zeitpunkt der Befragung lag die Geburt mindestens 5 Monate und maximal 13 Monate zurück.
 Quelle: BASS-Mütterbefragung 2017, n=2'741 (vor der Geburt erwerbstätige Frauen), Berechnungen BASS

- BSV, Büro BASS (2018)

Situation in der Schweiz: Wiedereinstieg

Abbildung 34: Änderungen am Erwerbspensum der Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufgenommen haben

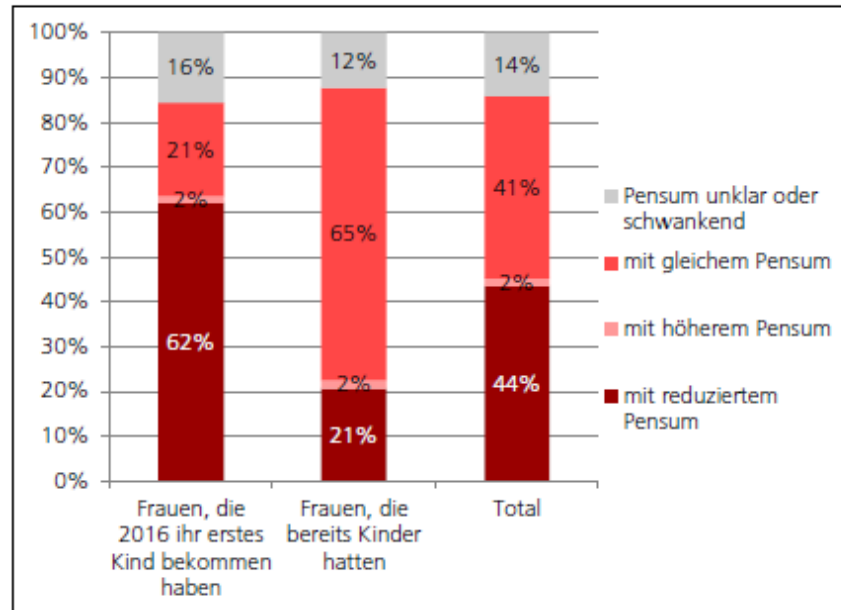
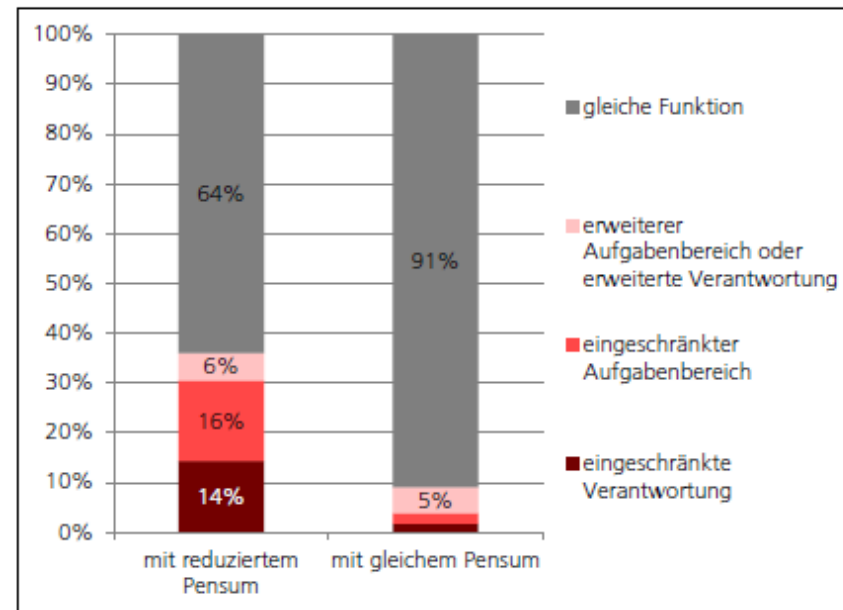


Abbildung 35: Änderungen an der Funktion der Mütter, die ihre Erwerbstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber wieder aufgenommen haben



- BSV, Büro BASS (2018, Mütterbefragung 2017, n=2'661)

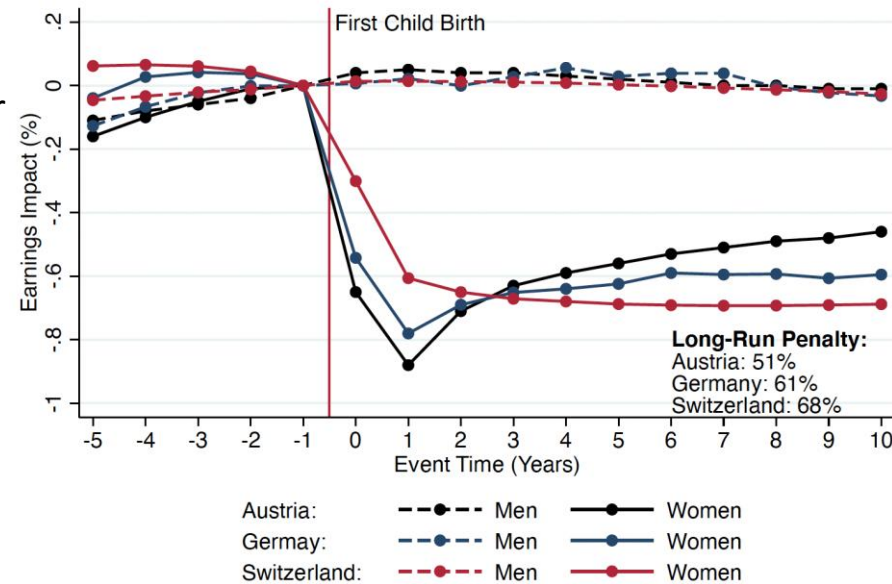
Asymmetrische “Child Penalty”

- Insbesondere in deutschsprachigen Ländern ist der Effekt der Geburt des ersten Kindes auf das Einkommen der Frauen (1) substantiell und (2) langanhaltend:
- Das Einkommen erreicht auch 10 Jahre später nicht wieder das Niveau vor der Geburt des Kindes/der Männer
- Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller (2020). Do family policies reduce gender inequality? Evidence from 60 years of policy experimentation. No. w28082. National Bureau of Economic Research.

Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In *AEA Papers and Proceedings* 109, 122-126.

Henrik Kleven; Landais, Camille; und Leite Mariante, Gabriel (2022). The Child Penalty Atlas. (working paper).

Germany, Austria, and Switzerland Earnings Penalty





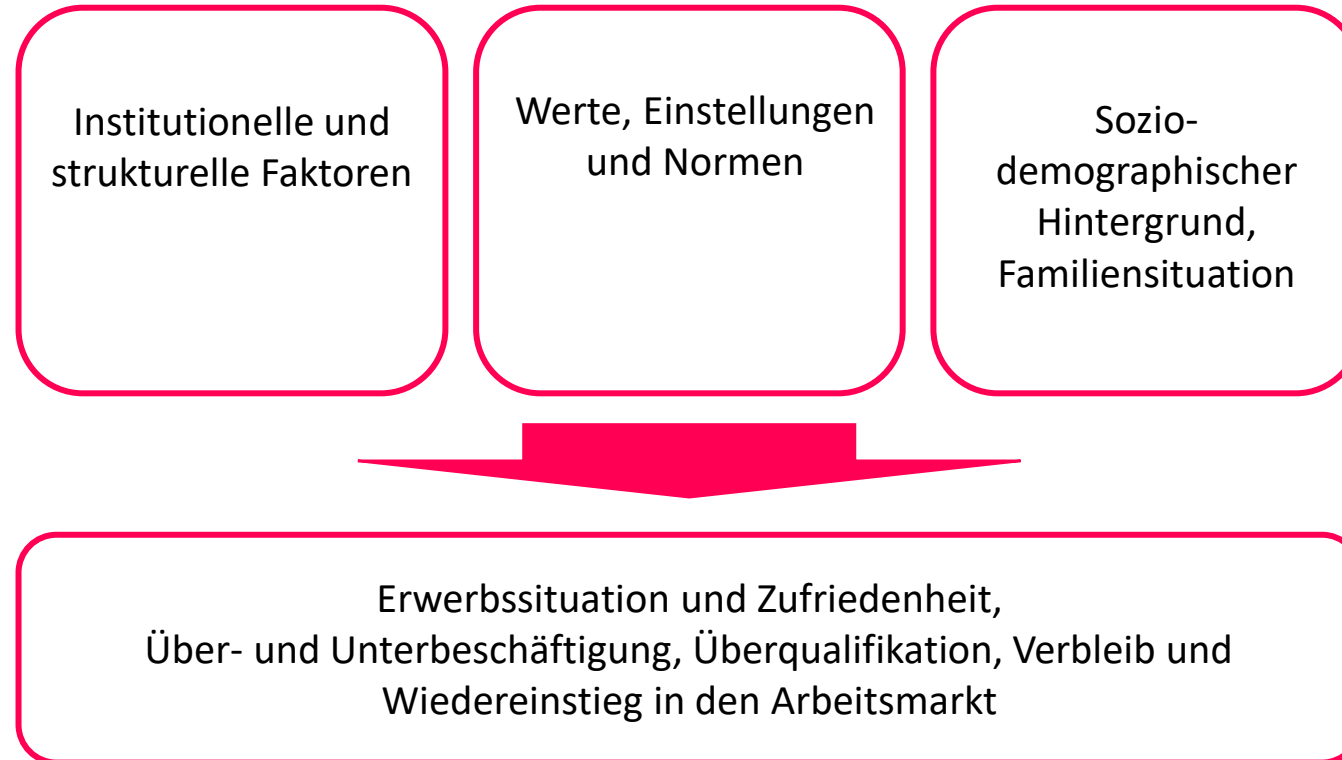
II. Studie mit Ecoplan 2022

Studie mit Ecoplan 2022

Welche Faktoren beeinflussen die Erwerbsentscheidungen von Frauen in der Schweiz?

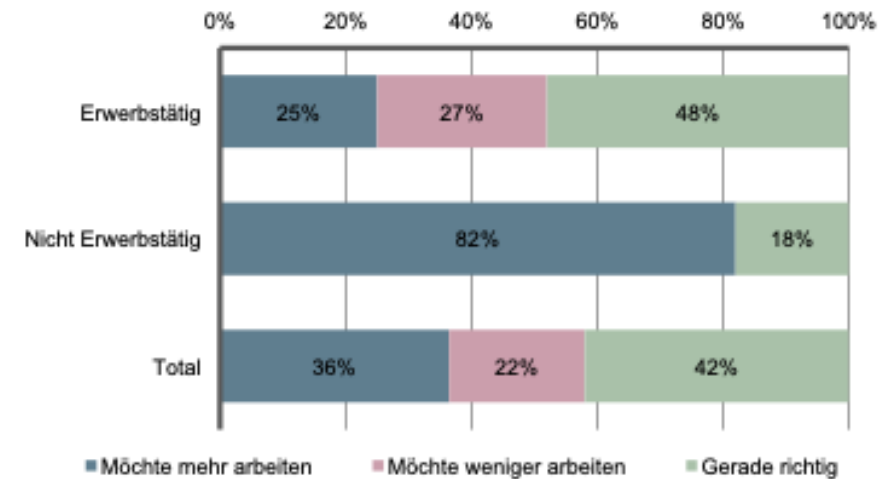
- Projekt zusammen mit Fabienne Liechti, Urezza Caviezel and Michael Marti (Ecoplan), im Auftrag des SECO
- Umfrage mit 1000 Frauen mit Kindern unter 12 Jahren in der Schweiz im Sommer 2022
- Umfrage wurde auf deutsch, französisch und italienisch von Demoscope umgesetzt, Einladung per Email
- Fragen zu strukturellen, institutionellen und normativen Faktoren sowie zum persönlichen Hintergrund
 - Uns interessierte insbesondere die subjektive Wahrnehmung dieser Faktoren durch die betroffenen Frauen

Studie mit Ecoplan 2022



Studie mit Ecoplan 2022: Ergebnisse

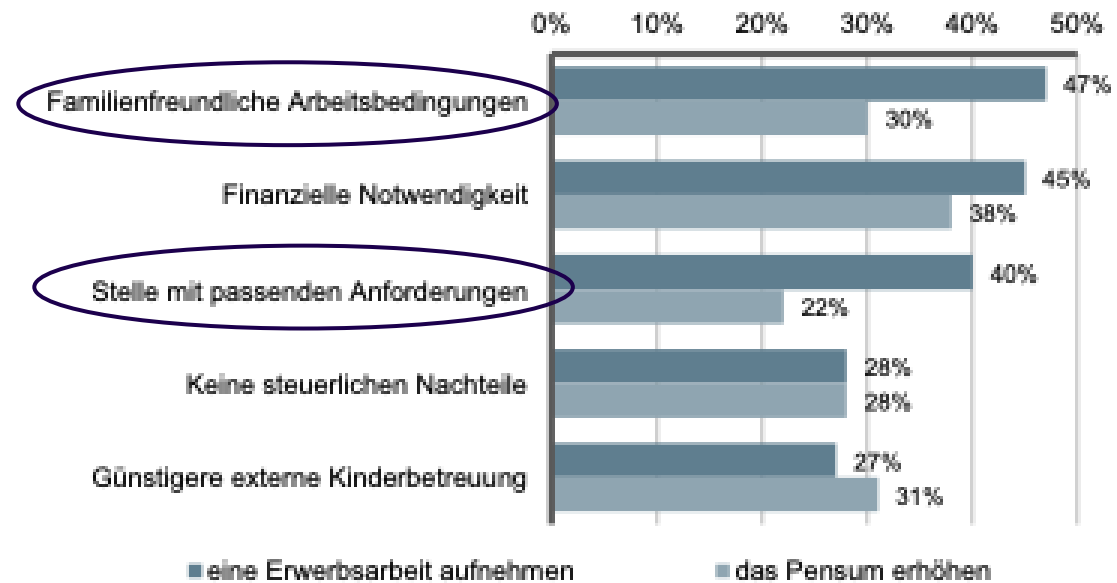
- Weniger als die Hälfte der befragten Frauen ist zufrieden mit ihrer Erwerbssituation
- Unter den zum Zeitpunkt der Umfrage nicht erwerbstätigen Frauen würden 82% gern arbeiten
- Unter den erwerbstätigen Frauen...
 - würden $\frac{1}{4}$ gerne mehr arbeiten
 - würden $\frac{1}{4}$ gerne weniger arbeiten
 - sind $\frac{1}{2}$ zufrieden



- N erwerbstätig=778, N nicht erwerbstätig=195

Studie mit Ecoplan 2022: Ergebnisse

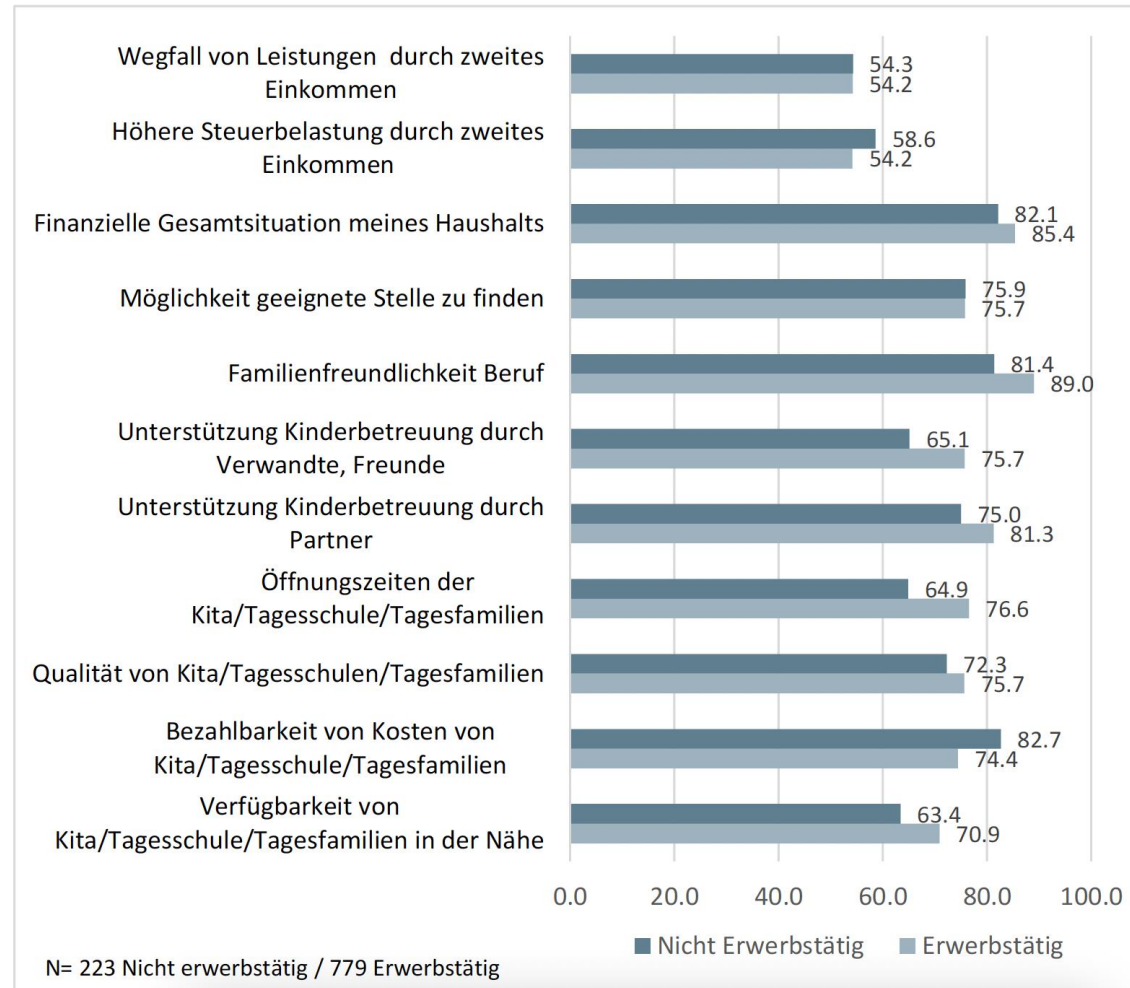
- Unter welchen Umständen würden Sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen respektive ihr Pensum erhöhen? (relevanteste Antworten aus einer Liste auswählen)



N erwerbstätig =778, N nicht erwerbstätig=195

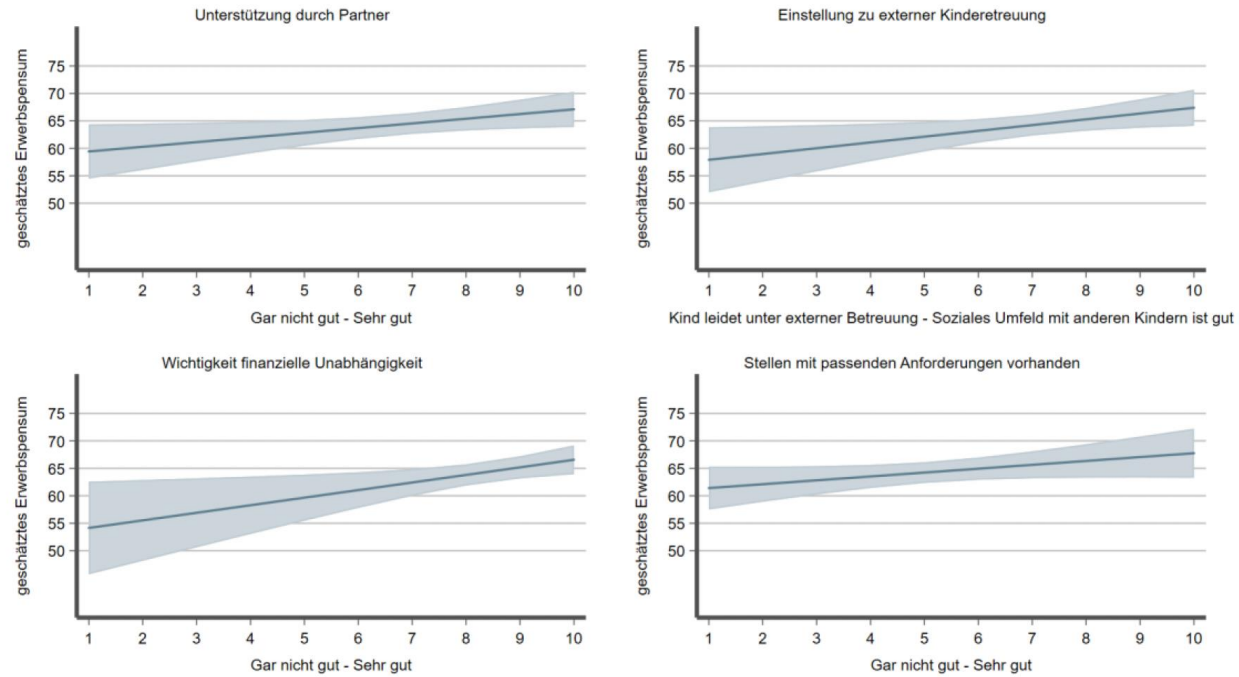
Studie mit Ecoplan 2022: Ergebnisse

Abbildung A-7: Prozent der Befragten, die Faktor als «sehr wichtig» bewerten



Studie mit Ecoplan 2022: Einflussfaktoren Pensum

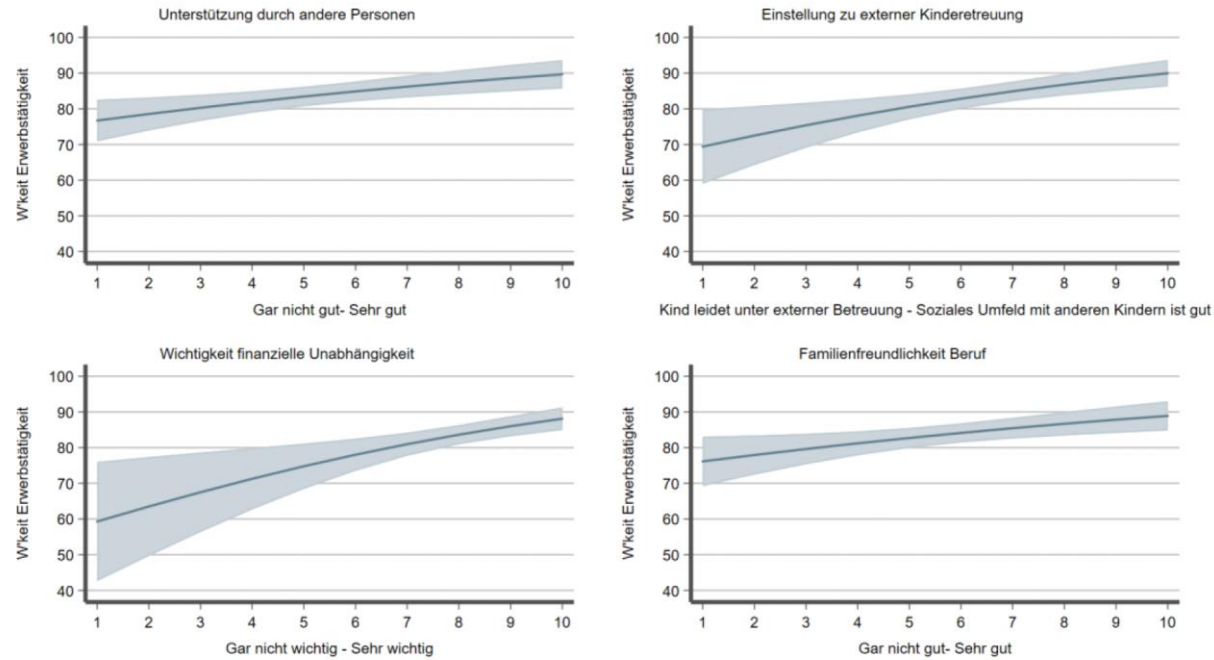
Abbildung 2-8: Einfluss auf Höhe des Erwerbsspensums



Anmerkung: Marginale Effekte mit 95%-Konfidenzintervall. / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

Studie mit Ecoplan 2022: Einflussfaktoren Erwerbstätigkeit

Abbildung 2-7: Einfluss auf Wahrscheinlichkeit Erwerbstätigkeit



Anmerkung: Durchschnittlich marginale Effekte⁴⁷ mit 95%-Konfidenzintervall / Quelle: Umfrage Ecoplan 2022

Studie mit Ecoplan 2022: Zusammenfassung Einflussfaktoren

Statistisch signifikante Faktoren (Erwerbsentscheid und Pensum):

1. Persönliche Einstellungen: Wichtigkeit finanzieller Unabhängigkeit und Einstellung gegenüber externer Kinderbetreuung
 2. Unterstützung im persönlichen Umfeld (Verwandte, Freunde, Partner)
 3. Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes
 4. Verfügbarkeit eines Jobs mit dem passenden Anforderungsprofil
- Wir fanden keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit Kosten der externen Kinderbetreuung obwohl dieser Aspekt stark negativ bewertet wurde (Durchschnitt 3.9 (Erwerbstätige) bzw. 3.5 (Erwerbslose) auf einer Skala von 0 bis 10) → Erklärung: Substitutionseffekt (siehe Kleven et al. 2021 für Österreich)
 - Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; u. a. (2021): Angebot an Öffentliche Kinderbetreuung und Einkommenseinbussen bei Mutterschaft. Working paper.



III. Herausforderungen und Handlungsfelder

Herausforderungen und Handlungsfelder

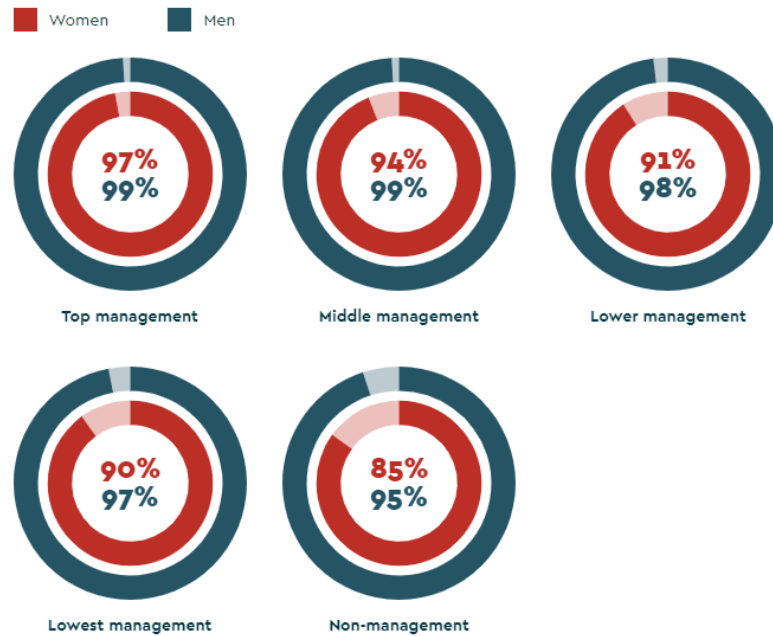
- Unsere Studie zeigte, dass ein substantieller Anteil der Frauen mit Kindern unter ihrem Wunschpensum arbeitet. Die Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz sowie das Finden einer Stelle mit «passendem» Profil stellten sich als sehr wichtige Einflussfaktoren heraus.
- Interviews mit Vertretern von Branchenverbänden 2022: keine übergeordneten Strategien innerhalb einer Branche oder über Branchen hinweg, die die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern gezielt fördern. Massnahmen gibt es auf Ebene der einzelnen Unternehmen.
- → Was können Unternehmen sowie Arbeitnehmer*innen also tun?

Herausforderungen und Handlungsfelder

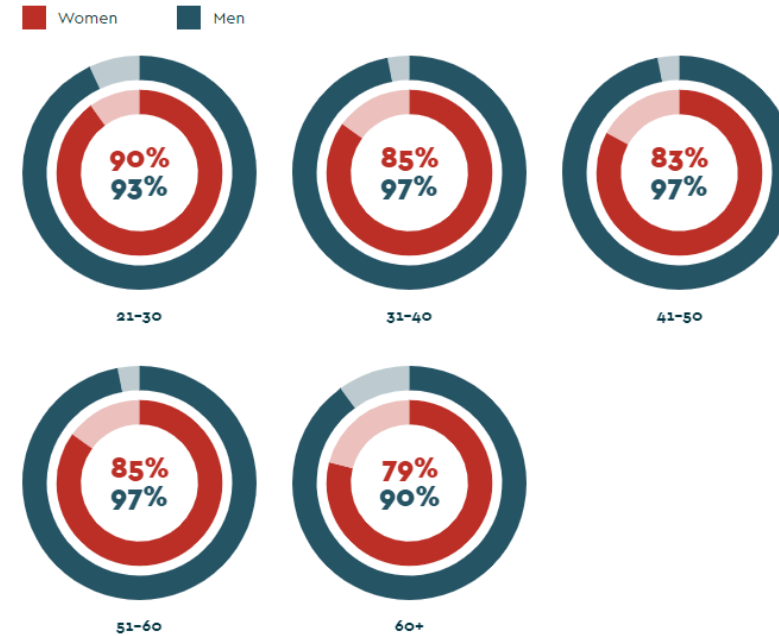
- Trend auf LinkedIn: CareArbeit im CV sichtbar machen («UCW bald grösste Arbeitgeberin»?)
- Rollenbild «Mutter» uminterpretieren und als Lebenserfahrung im CV herausstellen

Diversität in Unternehmen: Pensen nach Position und Geschlecht

Employment percentage by gender and management level



Employment percentage by gender and age

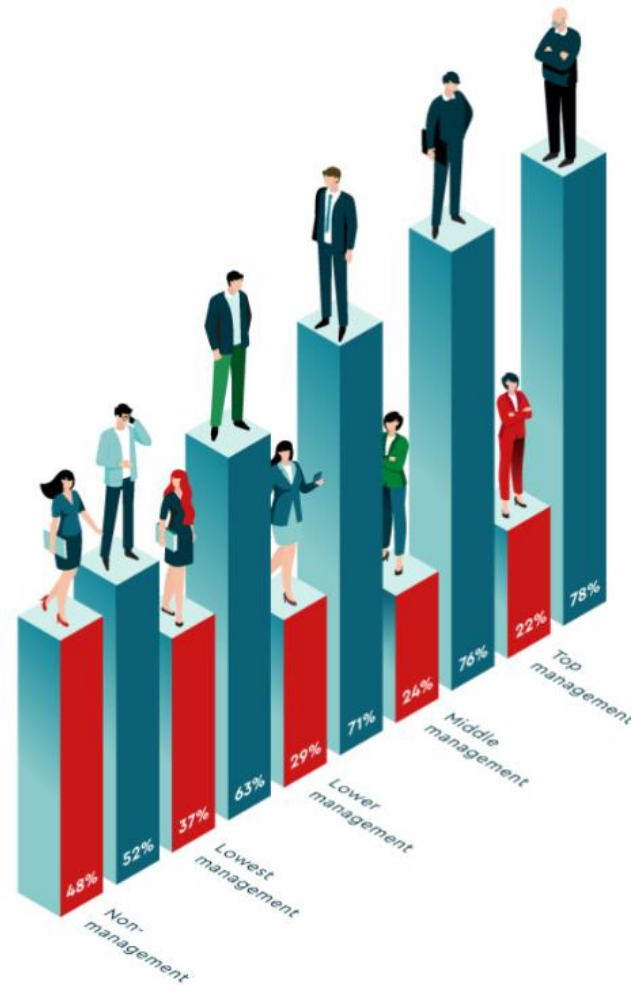


Gender Intelligence Report 2023 (Advance and CCDI, Universität St. Gallen)

Diversität in Unternehmen: Frauen in Führungspositionen

Gender distribution by management level

■ Women
■ Men



Frauen werden weniger oft befördert: 40% der Angestellten sind Frauen, Beförderungen gehen nur zu 37% an Frauen

Gender Intelligence Report 2023 (Advance and CCDI, Universität St. Gallen)

Herausforderungen und Handlungsfelder: Inklusive Arbeitskultur

- Nobelpreisträgerin Claudia Goldin
 - Lohn für «Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit»: hohe Wochenarbeitszeiten werden überproportional belohnt. Dies betrifft meist sehr gut bezahlte Jobs, in denen eine ständige Verfügbarkeit gefordert wird. In diesen Berufen sei auch die Lohnungleichheit besonders stark.
- → Eine inklusive Arbeitskultur fördern unterstützt nicht nur Mütter, sondern erleichtert die Integration in den Arbeitsmarkt von allen Menschen, die diesem Leistungsbild nicht entsprechen wollen oder können.
- Gudrun Sander, Theresa Goop (2023). Die weibliche Perspektive auf den Arbeitsmarkt. *Die Volkswirtschaft*, 17. November.
- Freundt, Jana (2023). work.
-

Hochschule Luzern

Soziale Arbeit

Institut Sozialmanagement, Sozialpolitik und Prävention

Dr. Jana Freundt

Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 48 72

jana.freundt@hslu.ch



SBB

Stephanie Escher

Lead Sourcing, Recruiting und Talents

Sabine Lehner

Diversity & Inclusion

Nicole Pongracz

HR Marketing, D&I Recruiting



Du hast viel in dich investiert.
Mach was Grosses.
Beweg die Schweiz mit uns.

sbb.ch/jobs



Recruiting Zahlen und Fakten 2023.



Mehr als 150
verschiedene und
spannende Berufe



21,4%
Frauenanteil Bewerbungen



4.7 von 5 Punkten
bei der Auftraggeberinnen Zufriedenheit



104 161
Bewerbungen



25,5%
Frauenanteil Anstellungen



32.7 Tage
Von Bewerbung bis Zusage (Ziel 21 Arbeitstage)
15 Tage bis zur Absage (Ziel 11 Arbeitstage)



Über 5'360
Rekrutierungen pro Jahr



876
Psychologische
Tauglichkeitsuntersuchungen

Pro Familia Label

SBB erhält Pro Familia-Siegel «familienfreundliches Unternehmen und erreichte einen Score von 73 Punkten – der Schweizer Durchschnitt liegt bei 61 Punkten.

Was macht die SBB zu einem familienfreundlichen Unternehmen?

- Teilzeitangebote
- Vaterschaftsurlaub
- Kompensation von Überstunden
- Vorgesetzte berücksichtigen familiäre Situation
- Aufstiegsmöglichkeiten für Teilzeitmitarbeitende
- Familiengerechte Ferienplanung
- Homeoffice-Möglichkeit

Ungedeckter Bedarf in folgenden Bereichen:

- aktive Unterstützung bei der Vereinbarkeit des Berufs- mit dem Familienleben
- Arbeitsplanung berücksichtigt familiäre Verpflichtungen



Back to Business

Programme für Wiedereinsteiger:innen und
Quereinsteiger:innen

Kind(er), Partner:in, Haushalt: Wer das meistert, besitzt Talente, die auch in der Berufswelt gefragt sind.

... Darum begleiten wir Eltern gerne auf dem Weg zurück in den Beruf.



Back to Business – mach auch beruflich wieder was Grosses.



In Kürze:

- Wiedereinstiegsprogramm für erfahrene Fachkräfte und Quereinsteigende
- Wiedereinstiegsunterstützung
- Flexibilität
- Weiterbildung und Mentoring
- Diversity & Inclusion

Back to Business – Programme und bezahlte Zweitausbildungen



sbb.ch/backtobusiness



Du hast viel in dich investiert. Mach was Grosses.

Beweg mit uns die Schweiz als

Informatiker:in Wiedereinsteiger:in

Ostermundigen / Work Smart, ab sofort oder nach Vereinbarung, 60-100%

Jetzt bewerben →



Stellenausschreibung - Hürden abbauen.

Darauf kannst du dich freuen.

Werde Teil unseres dynamischen Teams und entwickle mit modernsten Methoden und Prozessen innovative IT-Lösungen für die Mobilität der Schweiz. **Du bist bereit, deine Karriere neu zu starten und suchst du nach einer spannenden Herausforderung,** bei der du deine Fähigkeiten optimal einsetzen und gleichzeitig etwas Sinnvolles bewegen kannst? Diese Wiedereinstiegsmöglichkeit ist genau das Richtige.

Das kannst du bewegen.

- Mit unserem **individuellen Wiedereinstiegsprogramm bist du in sechs bis zwölf Monaten auf dem neusten Stand der IT-Technologien** und gestaltest innovative Lösungen für die Mobilität der Zukunft aktiv mit.
- Als Wiedereinsteigerin oder Wiedereinsteiger im Bereich Softwareentwicklung, kannst du aktiv an der Gestaltung innovativer Lösungen mitwirken.
- In unserem agilen SCRUM-Team übernimmst du spannende IT-Projekte, dich erwartet ein wertschätzendes und kollegiales Arbeitsumfeld.

Das bringst du mit.

- Du kommunizierst klar und verständlich, sowohl mündlich als auch schriftlich.
- Du arbeitest gerne im Team und bringst dich aktiv in die gemeinsame Zielerreichung ein.
- Du verfügst über eine höhere Ausbildung in einem ICT-Beruf (z.B. BSc Informatik, ICT Manager:in, Applikationsentwickler:in HF oder Ähnliches) und hast bereits Berufserfahrung in der Softwareentwicklung.
- **Deine berufliche Vergangenheit vor deiner Auszeit steht für uns nicht im Vordergrund. Was uns viel mehr zählt, ist deine Begeisterung, Neues zu lernen und dich weiterzuentwickeln.**
- Du verfügst über sehr gute Deutschkenntnisse (Niveau B2). Gute Englischkenntnisse sind von Vorteil.

Stellenausschreibung - Hürden abbauen.



Offene Stellen.

Mach was Grosses. Beweg die Schweiz mit uns. Entdecke spannende Berufe und tolle Karrierechancen.

Tätigkeitsgebiet	▼	Region	▼
Pensum	▼	Erfahrungsstufe	▼
<input type="checkbox"/> Work Smart [?]	<input type="checkbox"/> Wiedereinsteiger:innen [?]	<input type="checkbox"/> Jobsharing [?]	
Stichwort (optional)			
Stichwort			
			Anwenden →

Job-Newsletter mit diesen Einstellungen abonnieren

Warum lohnt sich Back to Business bei der SBB?

Fachkräftemangel bekämpfen: Erfahrene Fachkräfte zurückgewinnen und offene Stellen schneller besetzen.

Kostensparnis und Effizienz: Einsparungspotenzial durch verkürzte Einarbeitungszeit und gesteigerte Effizienz.

Vielfalt und Innovation: Frische Perspektiven und Erfahrungen für mehr Innovationskraft und Kreativität.

Flexibilität und Anpassungsfähigkeit: Agile Unternehmenskultur durch flexible Arbeitsmodelle für Wiedereinsteiger:innen.

Arbeitsplatzkultur und -attraktivität: Image als arbeitnehmerfreundliches Unternehmen stärken und Talente anziehen.

Erweiterung des Talentpools: Zugang zu einem breiteren Spektrum an erfahrenen Fachkräften.

Soziale Verantwortung: Wiedereinsteiger:innen bei der Karriereentwicklung unterstützen und gesellschaftliche Teilhabe fördern.

Nachhaltige Personalpolitik: Langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

A group of people are sitting around a table, looking at a smartphone held by one of them. The scene is a close-up, focusing on the hands and the phone. The background is blurred, showing the arms and clothing of the other people.

Danke, merci
& grazie.



Kurt Waeber

Leiter Logistik Stadt Bern

Talk

Florian
Stierli SBB

Stephanie
Escher
SBB

Kurt
Weber
Logistik

Jana
Freundt
HSLU

Fishbowl - Fragen

①

Bedürfnisse von Männern zu Teilzeit und Realität klaffen auseinander.
Was ist die Rolle von Unternehmen, um zu einem Ausgleich zw.
Frauen und Männern beizutragen?
(These: Wenn mehr Männer TZ arbeiten, steigen Frauen weniger aus)

②

Was wenn die Werte des Unternehmens mit jenen der Führungskräfte nicht übereinstimmen? Was dürfen wir als Unternehmen von Führungskräften einfordern?

Regeln Fishbowl

- Nur die Fische im Innenkreis dürfen diskutieren.
- Gespräche zwischen den Kreisen oder unter den Beobachter:innen sind nicht erlaubt.
- Es spricht immer nur eine Person.
- Alle bleiben beim Thema.

Mitglied werden, Newsletter abonnieren & more



Blog



Ideensammlung des Abschlussesvents: Gleichstellungsmassnahmen erfolgreich einführen

Sophie Dänzer, 17.12.2021

Am Abschlussevent des Jahreszyklus 2021 von Werkplatz Égalité tauschten sich die Teilnehmenden darüber aus, wie Gleichstellungsprozesse angestossen und Lösungen erarbeitet werden können, wenn das Mandat für die Gleichstellungsförderung im Betrieb noch sehr offen formuliert ist und wenig Ressourcen zur Verfügung stehen. Von den erarbeiteten Lösungsvorschlägen kann die ganze Werkplatz-Community profitieren.

[Weiterlesen](#)

[→ www.werkplatzegalite.ch](https://www.werkplatzegalite.ch)