

Dokumentation Thementisch

„Frau und Beruf – Fachkräftesicherung durch Wiedereinstieg“

Nicole Matthes, Bildungsberaterin LK Aichach-Friedberg
Dr. Annette Rosch, Beauftragte für Chancengleichheit, AA Augsburg

Bedürfnisse

U Flexibilität / Mobilität
N Produktivität
T Belastbarkeit
E Zuverlässigkeit/Planbarkeit
R Fokussierung
N Engagement
E Qualifizierung auf aktuellem
H Stand
M Gesicherte Kinderbetreuung
E Verfügbarkeit/Erreichbarkeit
N Wenig Fehlzeiten
Realistische Konzepte

Flexibilität
Weiterbildung
Förderung
Anbindung
Wertschätzung
Wahrnehmung d. Kompetenz
Verständnis
Einstieg auf gleichem Level
Sicherheit
Gesunde Balance Familie-
Beruf
Zutrauen und Vertrauen
Gleichbehandlung mit
anderem Elternteil

M
Ü
T
T
E
R

Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Situation der Klientinnen im Übergang Elternzeit-Erwerbsarbeit:

- Pandemie hat Wiedereinstieg verzögert und Frauen in beruflicher Entwicklung zurückgeworden
- Förderung der Qualifizierung durch die AA bei Nachweis eines Kinderbetreuungsplatzes, d.h. i. d. Regel erst am Ende der Elternzeit Qualifizierung möglich
- Teils hohe Abbruchquote bei Wiedereinstiegsqualifizierungen, je nach familiärem Setting
- Weiterbildungsquote in Elternzeit hoch bei Frauen mit höherem Bildungsabschluss; hier oft nahtloser Wiedereinstieg, wenig beraterische Unterstützung nötig
- Alleinerziehende ohne soziales Netzwerk sind benachteiligt (z.B. mangelnde Optionen im Krankheitsfall der Kinder); hierfür gibt es teils unterstützende, ehrenamtliche Projekte wie „Familienpaten“, „Leihopa/-oma“; weitere Strukturen/Unterstützungssysteme wünschenswert

Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Situation der Klientinnen im Übergang Elternzeit-Erwerbsarbeit:

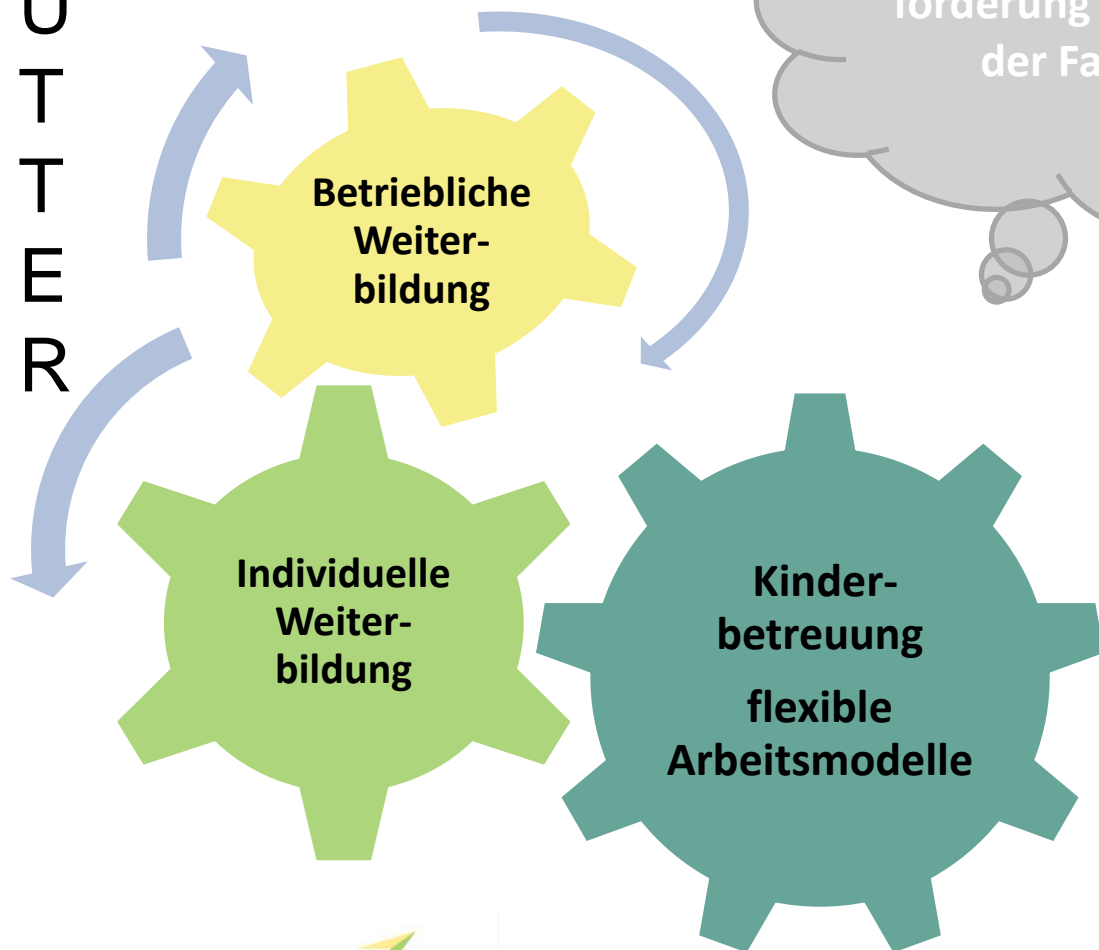
- Verhandlungsergebnis bei Wiedereinstieg (Gehalt, Arbeitszeit, mobiles Arbeiten) ist abhängig von kommunikativer Kompetenz; Darstellung der soft skills auch in Lebenslauf zentral
- Fokus von Familie auf eigene Karriere zu erweitern und Strategie zu entwickeln, ist Herausforderung: oftmals wird stattdessen prekäre, geringfügige, fachfremde Beschäftigung gewählt, da kurzfristig schnelle, unkomplizierte Lösung
- Phase des Wiedereinstiegs erfordert oft langwierige, intensive beraterische Begleitung; Weg erfordert langem Atem, da viele Fragen zu klären sind: Kinderbetreuung, Wohn-/Familiensituation, finanzielle Hilfen, Qualifizierung, Förderung, soziale Unterstützungssysteme; einige brechen Prozess ab und verschieben Wiedereinstieg

Erfahrungen aus der Beratungspraxis

Strukturelle Gegebenheiten:

- Kinderbetreuungsangebot teils nicht ausreichend in der Stadt bzw. im ländlichen Raum problematische Erreichbarkeit weiter entfernter Einrichtungen mit Verfügbarkeit)
- Benachteiligung von Müttern, z.B. im Bewerbungsprozess (Thematisierung der Betreuung ist „weiblich“, d.h. Betreuung ist oft noch „Frauensache“); Elternzeit wird zunehmend vom Partner genutzt, was förderlich ist, um traditionelle Rollenbilder abzulegen
- Fachkräftemangel und Digitale Transformation beschleunigen strukturelle Veränderungen und mehr Familienfreundlichkeit in den Unternehmen zum Vorteil der Wiedereinsteige*innen; ABER: stark branchenabhängig; mobiles Arbeiten und familienfreundliche Arbeitszeiten nicht überall möglich

M
Ü
T
T
E
R



lückenlose
Weiterbildungs-
förderung auch während
der Familienzeit

„gar nicht erst aus- und
wiedereinsteigen
müssen, sondern
mitgenommen
werden“

Vereinbarkeit ist nicht
nur Problem der Frau!
Auch Partner, Staat u.
Arbeitgeber in der
Verantwortung

U
N
T
E
R
N
E
M
E
N



Ist es realistisch, dass Angestellte das Arbeitspensum schafft?

Arbeitnehmerin ist nur bedingt flexibel; wie soll Betrieb weiterlaufen?

Wie soll ich Mitarbeiterin nach langer Auszeit wieder einbinden?

Finanzielle Förderung
berufsbezogener
Weiterbildung

Digitalisierung als Chance:
Mobiles
Arbeiten/Homeoffice

**Fachkräftesicherung d.
Wiedereinstieg**

Weiterbildung –
digitale Kompetenz

Kinderbetreuung