



ES IST EIN GEBEN UND NEHMEN WIEDEREINSTEIGERINNEN ALS FACHKRÄFTE

Ausschuss für die Gleichstellung von Frau und Mann, 3.7.2013

Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

WAS ARBEITGEBER VON WIEDEREINSTEIGERINNEN ERWARTEN

- **Kontakthalten** zum Unternehmen/Betrieb in der Elternzeit
- **Aktuelles Fachwissen**, Qualifikation in der Elternzeit erhalten
- Zügige **Rückkehr der Fachkraft** in die Erwerbsarbeit (nach ca. 6 Monaten oder 1-3 Jahren)

WAS ARBEITGEBER VON WIEDEREINSTEIGERINNEN ERWARTEN

- Rückkehr in **Vollzeit** oder Teilzeit
- **Kompromissbereitschaft** hinsichtlich **Umfang** und **Lage der Arbeitszeit**
- Kontinuierliches **Aufstocken der Teilzeit** bis zur **Vollzeit**, wenn die Kinder größer werden

WAS ARBEITGEBER VON WIEDEREINSTEIGERINNEN ERWARTEN

- **Kommunikation und Transparenz** bei nicht geregelten Arbeits-/Betreuungszeiten
- **Eigeninitiative.** Eigene Vorschläge der Beschäftigten, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingen kann

WAS ARBEITGEBER VON WIEDEREINSTEIGERINNEN ERWARTEN

- Pünktlichkeit und Verlässlichkeit
- **Motivation** und **Engagement**
- Unterstützung des **familiären Umfelds**

WAS ARBEITGEBER SICH VON POLITIK UND GESELLSCHAFT WÜNSCHEN

- Bereitstellung zeitlich umfassender (7-20 Uhr), flexibler, bezahlbarer und wohnortnaher Kinderbetreuung, damit weibliche Fachkräfte vollzeit und ganztags erwerbstätig sein können
- Gesellschaftliche Akzeptanz für Ganztagsbetreuung von Babys und Kleinkindern

WAS ARBEITGEBER SICH VON DER AGENTUR FÜR ARBEIT WÜNSCHEN

- Transparenz hinsichtlich fester und kontinuierlicher Ansprechpartner/innen bei der Beratung der Arbeitsagentur für KMU und Handwerksbetriebe
- Finanzierungsmöglichkeiten von Einzelbausteinen bei der Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen im Handwerk

WIEDEREINSTIEGSMANAGEMENT IN DREI STUFEN

- 1. Strukturierter Ausstieg**
- 2. Strukturiertes Kontakthalten in der Elternzeit**
- 3. Strukturierter Wiedereinstieg**

Idee: Entwicklung eines Leitfadens für Arbeitgeber (als Angebot der Agentur für Arbeit und des Jobcenters)

ZUSAMMENFASSUNG

- Wiedereinsteiger/innen sind überwiegend **Fachkräfte**: regionales Fachkräftepotential mit und ohne Migrationshintergrund
- **Arbeitgeber sind heterogen** und haben spezifische **Spielräume**, weibliche Beschäftigte in der Elternzeit zu halten und bei der Vereinbarkeit zu unterstützen

ZUSAMMENFASSUNG

- **Familienbewusste Personalführung** ist eine Entscheidung, Notwendigkeit und/oder eine Haltung der Unternehmensleitung
- **Rahmenbedingungen der Branche prägen** Umsetzung familienbewusster flexibler Arbeitszeiten, verhindern sie aber nicht

ZUSAMMENFASSUNG

- Personalverantwortliche wünschen sich von Wiedereinsteigerinnen mehr **Bereitschaft zu längeren und flexibleren Arbeitszeiten**
- Dauer der **Erwerbsunterbrechung** ist tendenziell **kürzer** als noch vor 10 Jahren
- **Know-how** Verlust ist nicht in jeder Branche gleich schnelllebig

ZUSAMMENFASSUNG

- auch in Branchen mit schwierigen Rahmenbedingungen und hohem weiblichen Beschäftigtenanteil gibt es Anstrengungen für eine flexiblere familienbewusste Personalführung
- Qualitative, quantitative und finanzierbare Kinderbetreuung ist entscheidend für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

ZUSAMMENFASSUNG

- Unterschiedliche soziokulturelle Vorstellungen von guter Kinderbetreuung sind prägend für Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern und Erwartungen von Personalverantwortlichen