

# Leitfaden für einen gelingenden Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben

**Zielgruppe:**  
Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen  
der privaten und öffentlichen Hand

## INHALT

### Wiedereinstiegsangebote

- *Für vorübergehend aussteigende Mitarbeiterinnen*
  - *Für neue Mitarbeiterinnen*
- *Attraktive Arbeitsbedingungen*
  - *Familienförderung*

### Mentoring-Projekte

### Die Überprüfung von Löhnen

Massnahmen	Umsetzung	Vorteile für Unternehmen
<p><b>Wiedereinstiegsangebote</b></p> <p><i>Für «vorübergehend aussteigende» Mitarbeiterinnen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kontakte mit qualifizierten, früheren Arbeitnehmerinnen halten</li> <li>✓ Angebote zum Wiedereinstieg bei absehbarem, kurzzeitigem Austritt anbieten</li> <li>✓ Urlaubs- und Krankenvertretungen, Aushilfe, Angebote für home-office, u.a. anbieten</li> <li>✓ Weiterbildungsangebote während der Familienphase anbieten</li> <li>✓ Firmeninformationen senden</li> <li>✓ Praktikum bzw. Einführung in verschiedenen Abteilungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ressourcenpflege</li> <li>✓ Verkürzung von Einschulungsmassnahmen beim Wiedereinstieg</li> <li>✓ Identifikation mit dem Unternehmen wird aufrechterhalten</li> <li>✓ Erhaltung der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiterin, als Motivation zum Wiedereinstieg</li> <li>✓ Motiviert und erhöht die Firmenloyalität</li> </ul>
<p><i>Für «neue» Mitarbeiterinnen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gleichstellungsbeauftragte im Betrieb</li> <li>✓ Hinweis auf Wiedereinstieg in Stelleninseraten</li> <li>✓ Rechtzeitige Standortbestimmung bzw. Bedürfnisabklärung der Wiedereinsteigerin</li> <li>✓ Praktikum/Schnuppertage anbieten</li> <li>✓ Einführung in die neuesten Technologien des Arbeitsplatzes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kontaktstelle zu Wiedereinsteigerinnen</li> <li>✓ Direkter Zugang zum Potential der Wiedereinsteigerinnen</li> <li>✓ Motiviert und überzeugt die potentielle Mitarbeiterin</li> <li>✓ Befähigung der Wiedereinsteigerin kann realistisch abgeschätzt werden</li> <li>✓ Erhöht die Sachkompetenz der Wiedereinsteigerin</li> </ul>
<p><i>Attraktive Arbeitsbedingungen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lohnwirksame Anrechnung der Erfahrungen und Fähigkeiten, die während der Familienphase erworben wurden</li> <li>✓ Einführung in die Arbeitsstelle, Weiterbildung während der Arbeitszeit</li> <li>✓ Festes Jobdesign betreffend Arbeitszeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ergänzt die Einschätzung einer Kandidatin durch Kriterien aus der Familienphase wie Sozialkompetenzen, Lebenserfahrung usw.</li> <li>✓ Motivierte Mitarbeiterin und Know-how für den Betrieb</li> </ul>

Massnahmen	Umsetzung	Vorteile für Unternehmen
<i>Familienförderung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle</li> <li>✓ Qualifizierten Wiedereinsteigerinnen auch den Zugang zu Kaderpositionen in Teilzeitpensen ermöglichen</li> <li>✓ Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten, fördern oder subventionieren zur Qualitätssicherung der Betreuung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Erhöht den Frauenpool, aus dem gewählt werden kann</li> <li>✓ Steigert die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeberin für Familien; zeigt Anerkennung, dass die von der Wirtschaft geforderte Flexibilität und Verfügbarkeit nur mit ausreichenden, qualitativen Kinderbetreuungsangeboten für Familienfrauen realisierbar ist</li> </ul>

Massnahmen	Umsetzung	Vorteile für Unternehmen
<b>Mentoring-Projekte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Frauenförderungsprojekte und -programme unterstützen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Nutzen des volkswirtschaftlichen Wertschöpfungspotentials von gut ausgebildeten Frauen</li> <li>✓ Als Unternehmen seine sozialpolitische Verantwortung dokumentieren</li> </ul>

Massnahmen	Umsetzung	Vorteile für Unternehmen
<b>Die Überprüfung von Löhnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lohngleichheit gewährleisten im Sinn von geschlechtsunabhängigen und existenzsichernden Löhnen und Gehältern in allen Berufszweigen und auf allen funktionalen Ebenen</li> <li>✓ Teilzeitarbeit lohnmassig mit der Vollzeitarbeit gleichstellen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Leistungsorientierung</li> <li>✓ Bewusstmachen von sogenannten Mythen, i. S. vorgefasster Annahmen, dass Frauen und nicht die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau das Problem darstellen</li> <li>✓ Anerkennung höherer effektiver Produktivität bei Teilzeitangestellten im Vergleich zu Vollzeitangestellten</li> </ul>

Hrsg. Gleichstellungsbüro der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Neuauflage April 04  
Grundlage für den Leitfaden: «Den Wiedereinstieg optimal planen und schaffen» – Empirische Studie im  
Auftrag des Gleichstellungsbüros der Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Sommer 2001,  
Autorin der Studie: Barbara Gallo-Wintsch, FHS, St. Gallen, Studienbereich Soziale Arbeit