

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

Massnahmen	Umsetzung	Vorteile für Unternehmen
<i>Familienförderung</i>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle ✓ Qualifizierten Wiedereinsteigerinnen auch den Zugang zu Kaderpositionen in Teilzeitpenssen ermöglichen ✓ Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten, fördern oder subventionieren zur Qualitätssicherung der Betreuung 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erhöht den Frauenpool, aus dem gewählt werden kann ✓ 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

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

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

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