



**Frauen brauchen mutige Unternehmen!**  
Was Frauen motiviert in die Führung zu gehen.





## **Frauenförderung rechnet sich!**

Frauen sind heute besser ausgebildet als je zuvor. Sie bringen neue Denk- und Arbeitsweisen ein und leisten damit einen wichtigen Beitrag zum Wachstum eines Unternehmens.

Aber wenn es darum geht, Karriere zu machen, überlassen Frauen sehr oft den Männern das Feld.

Meist sind es die Frauen selbst, die sich eine größere Verantwortung nicht zutrauen oder ein Problem mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fürchten und daher zögern.

Setzen Sie klare Schritte und schaffen Sie in Ihrem Unternehmen chancengleiche und familienfreundliche Voraussetzungen. Es sind nicht immer große Projekte erforderlich, um positive Effekte zu erzielen.

**Wir können auf die Talente der Frauen nicht verzichten!**

Mag.<sup>a</sup> Christine Haberlander  
*Landeshauptmann - Stellvertreterin*



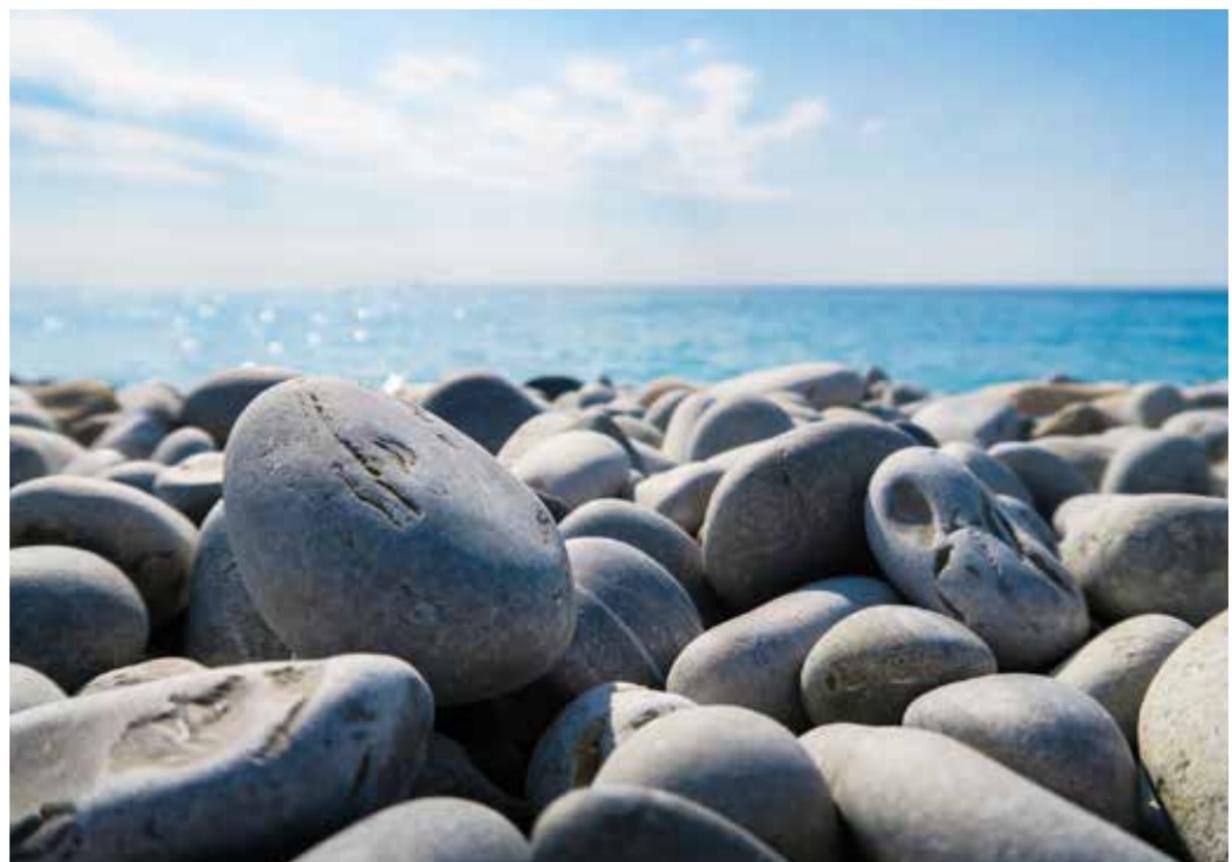
## **Wie hoch hängt die „gläserne Decke“ in Ihrem Unternehmen?**

Zahlreiche Faktoren erschweren Frauen bei gleicher Qualifikation den Sprung in die Chefetage. Diese unsichtbare Barriere wird als „gläserne Decke“ bezeichnet.

Frauen sind – trotz ausreichender Qualifikation – mit stereotypen Vorurteilen konfrontiert, wenn sie in das obere Management aufsteigen wollen. Aber können wir es uns wirklich leisten, auf diese Talente und Fähigkeiten zu verzichten?

Machen Sie den ersten Schritt und finden Sie in persönlichen Gesprächen mit Ihren Mitarbeiterinnen heraus, was sie sich wünschen und welche Karrierepläne sie haben. Nicht jede Frau traut sich, dieses Thema von selbst anzusprechen.

**Machen Sie den Weg frei für die tollen Frauen in Ihrem Unternehmen!**



## **Räumen Sie Stolpersteine aus dem Weg!**

Es sind oft kleine Unachtsamkeiten, die Frauen die Karriere im eigenen Unternehmen erschweren. Die Unternehmensphilosophie und die „ungeschriebenen Gesetze“ des Unternehmens spielen dabei eine wichtige Rolle.

Verankern Sie Frauenförderung im Unternehmensleitbild und bekennen Sie sich voll und ganz dazu.

Die geplanten Maßnahmen folgen am besten einer „Top-down-Strategie“. Um eine konsequente Umsetzung zu gewährleisten, sollen die Maßnahmen von der obersten Führungsebene aus initiiert werden.

## **Machen Sie Frauenförderung zur Chefsache!**



## **Garantieren Sie chancengerechte Bewerbungsverfahren!**

Die Formulierung von Stellenausschreibungen hat Einfluss auf das Bewerbungsverhalten und somit auf die tatsächliche Stellenbesetzung. Wenn sowohl Frauen als auch Männer angesprochen werden, erhöht sich die Chance, die am besten qualifizierte Person für die ausgeschriebene Stelle zu finden.

Frauen sind im Bewerbungsprozess – alleine schon aufgrund einer möglichen künftigen Mutterschaft – häufig benachteiligt und werden daher für Führungspositionen oft erst gar nicht vorgesehen. Berufserfahrung wird häufig in Jahren quantifiziert – das benachteiligt Frauen, besonders Wiedereinsteigerinnen. Deshalb sollen verstärkt persönliche Kompetenzen und Fähigkeiten als Kriterium herangezogen werden.

**Motivieren und unterstützen Sie Frauen bei internen Stellenbesetzungsprozessen. Auch top ausgebildete Frauen sind häufig bescheiden und warten darauf entdeckt zu werden.**



## **Zeigen Sie Verständnis für Familienorientierung!**

Weibliche Führungskräfte müssen oft zwischen privatem und beruflichem Glück wählen, während Männer beides haben können.

Erleichtern Sie karenzierten Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg durch aktives Karenzmanagement und familienfördernde Maßnahmen. Führen Sie regelmäßige Planungs- und Perspektivengespräche.

Zeigen Sie Verständnis für familienbedingte Flexibilität und fördern Sie Väterkarenz und Väterteilzeit. Zeigen Sie sich als verantwortungsvolle Führungskraft und bieten Sie Unterstützung, wenn Angehörige besonderer Pflege bedürfen. Organisieren Sie eine betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung und erhöhen Sie die Bindung Ihrer Belegschaft zum Unternehmen. Positionieren Sie sich damit als familienbewusster Arbeitgeber.

**Geht´s den Kindern gut, geht´s den Eltern gut.**



## **Ermöglichen Sie flexible Arbeitszeitmodelle!**

Die Mehrheit der Frauen entscheidet sich für Teilzeitarbeit, um mehr Zeitsouveränität im Zusammenhang mit Kinderbetreuungs- und Haushaltspflichten zu haben.

Aber, nicht nur Eltern profitieren von flexiblen Arbeitszeiten. Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung kann die Bindung an das Unternehmen stärken. Es stehen verschiedene Modelle zur Verfügung.

Auch Homeoffice stellt ein Mittel zur Flexibilisierung dar. Ungestörtes Arbeiten sowie der Wegfall des Arbeitsweges können sich in höherer Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit niederschlagen. Oft sind gar keine umwälzenden Veränderungen notwendig, um die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen zu verbessern.

**Die Digitalisierung macht Vereinbarkeit leichter!**



## **Es braucht weibliche Führungskräfte als Vorbild!**

Frauen wollen keine „Quotenfrauen“ sein. Frauen wollen wegen ihrer Qualifikationen im Beruf vorankommen. Es braucht Vorbilder, die deutlich machen, dass es keinen Unterschied macht, ob die Führungsrolle weiblich oder männlich besetzt ist. Role Models sollen zeigen, wie sich Familie und Karriere vereinbaren lassen. Der Mangel an weiblichen Vorbildern kann einen Mangel an führenden Frauen bedeuten.

Holen Sie erfolgreiche Frauen aus Ihrem Unternehmen vor dem Vorhang. Schaffen Sie ein Frauen-Netzwerk in Ihrem Unternehmen, in dem sich die Mitarbeiterinnen austauschen und voneinander lernen können. Damit erreichen Sie auch Frauen, die bisher Scheu hatten, sich für eine Führungsposition zu bewerben.

**Frauen wollen führen, weil sie gestalten wollen!**



## **Job sharing – Teilzeit auch für Führungskräfte!**

Nicht nur Frauen mit Kindern, auch immer mehr Männer und junge Nachwuchskräfte wünschen sich eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, sei es für Familie, Hobby oder Ausbildung. Führen in Teilzeit bietet ein zukunftsfähiges Modell, um diesem Verlangen nachzukommen.

Ein Job - zwei Mitarbeiterinnen, die eng als Team zusammenarbeiten, ihre Aufgaben und Arbeitszeiten untereinander individuell festlegen und gemeinsam als „Tandempartner“ Entscheidungen treffen.

Die Vertretung der Kollegin bei unvorhersehbaren Ausfällen sichert eine kontinuierliche Arbeit und hat somit auch einen Mehrwert für das Unternehmen.

**Verlassen Sie alte Pfade und beschreiten Sie neue Wege für eine chancengleiche und familienfreundliche Unternehmensführung.**



## **Gleiches Geld für gleiche Arbeit ist selbstverständlich!**

„Wir bezahlen gleiches Geld für gleiche Arbeit.“ Dieser Satz ist für viele Unternehmen oberstes Gebot. Gleichzeitig belegen Statistiken einen deutlichen Unterschied in der Bezahlung von Männern und Frauen.

Es gibt viele Gründe und auch Maßnahmen, die Unternehmen treffen können, um dem entgegenzuwirken.

### **Über Geld spricht man nicht?**

**Wie schaut es in Ihrem Unternehmen mit der Einkommenstransparenz und der Einkommensgerechtigkeit aus?**



## **Ermöglichen Sie eine „Zweitkarriere“!**

Viele Jahre ist die Familie im Mittelpunkt gestanden. Doch jetzt sind die Kinder erwachsen, der Mann ist beruflich erfolgreich, das Haus ist gebaut. Viele Frauen fragen sich dann: „War das schon alles?“

Im Laufe der Zeit verschieben sich die Prioritäten. Die Frage der Sinnhaftigkeit gewinnt an Bedeutung und der Wunsch nach einer „zweiten Karriere“ festigt sich oftmals. Dabei steht nicht das Finanzielle an erster Stelle, vielmehr geht es darum, die erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten umzusetzen und weiterzugeben.

Lassen Sie Frauen in Ihrem Unternehmen neu durchstarten und unterstützen Sie sie bei ihren Karriereplanungen.

**Wer eine Familie managen kann, kann auch ein Team erfolgreich führen!**



KOMPASS ist eine Initiative von LH-Stv.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Christine Haberlander und wird im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ in Kooperation mit der WKOÖ im Human Capital Management (HCM) der Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH durchgeführt.

KOMPASS hat sich seit der Gründung im Jahr 2011 als zentrale Anlaufstelle für heimische Betriebe etabliert. Unternehmen erhalten eine kompakte Übersicht und Hilfestellung, was im betrieblichen Umfeld alles rund um Frauen- und Familienfreundlichkeit bewegt werden kann.

### **Wir konzentrieren uns auf:**

- \* Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- \* Begleitung betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen
- \* Karenz,- Pflege- und Auszeitenmanagement
- \* Wiedereinstieg-, Laufbahn- und Karriereplanung
- \* Arbeitszeitflexibilisierung
- \* Partnerschaftlichkeit
- \* Führungskultur und Führungskräfte sensibilisierung



**KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere** wird im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und der Frauenreferentin Landeshauptmann-Stellvertreterin Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.

**Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung:**

**Irene Moser**  
**Projektleitung**

+43 664 8186566  
+43 732 79810 5194  
irene.moser@biz-up.at

Weitere Informationen finden Sie auf:  
[www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at)

Fotos: istockphoto und  
Pixabay



Medieninhaber / Verleger und Herausgeber Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH, FN 89326m,  
KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere | Human Capital Management.

Redaktionsadresse: Hafenstrasse 47 – 51, 4020 Linz, Telefon +43 (0)732 79810-0, Fax +43 (0)732 79810-5190  
E-Mail [info@kompass-ooe.at](mailto:info@kompass-ooe.at). Web [www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at), [www.biz-up.at](http://www.biz-up.at)

Für den Inhalt verantwortlich DI (FH) Werner Pamminer, MBA