



Frauen brauchen mutige Unternehmen



KOMPASS

Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere

Im Auftrag von LH-Stv.,ⁱⁿ Mag.^a Christine Haberjander

**Was Frauen motiviert in
Führung zu gehen.**



”

Wer jetzt handelt,
gestaltet die
Führungskräfte
von morgen!

Mag.ª Christine Haberlander
Frauenlandesrätin Landeshauptmann Stv.ⁱⁿ

Kleine Schritte, große Wirkung: Frauenkarrieren gezielt unterstützen

Viele Frauen sind hervorragend ausgebildet, engagiert und bringen wertvolle Impulse in Teams und Organisationen ein. Dennoch sind sie in Führungspositionen oft unterrepräsentiert – nicht aus Mangel an Kompetenz, sondern weil Strukturen, Sichtbarkeit oder Mut zum nächsten Karriereschritt fehlen.

Unternehmen, die dieses Potenzial aktiv nutzen, stärken Innovation, Teamvielfalt und langfristigen Erfolg.

Schaffen Sie Rahmenbedingungen, die individuelle Lebensrealitäten berücksichtigen, Mut machen und Entwicklung ermöglichen – durch flexible Arbeitsmodelle, transparente Karrierewege und eine Unternehmenskultur, in der unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden.

Die gläserne Decke kostet Unternehmen ihre besten Talente

Frauen stoßen trotz gleicher Qualifikation oft auf unsichtbare Hürden ins Top-Management – die gläserne Decke.

Stereotype, mangelnde Sichtbarkeit und fehlende Unterstützung bremsen wertvolle Talente aus. Unternehmen können es sich nicht leisten, diese Potenziale ungenutzt zu lassen.

Ein erster Schritt: persönliche Gespräche führen, Ziele und Wünsche erfragen, Strukturen und Möglichkeiten schaffen. Der Aufstieg beginnt, wenn Perspektiven ernst genommen werden.

Nutzen Sie die Stärke Ihrer Mitarbeiterinnen. Schaffen Sie Chancen, bevor Potenzial verloren geht.



Alltagsbarrieren abbauen – Chancen für alle schaffen

Nicht mangelnde Fähigkeiten, sondern subtile Hürden wie unausgesprochene Regeln oder unbewusste Erwartungen bremsen Karrieren.

Vielfalt braucht mehr als Leitbilder: Führungskräfte müssen Haltung zeigen, Strukturen schaffen und Denkmuster hinterfragen. So wird Gleichstellung gelebte Realität – und ein Wettbewerbsvorteil.

Führen Sie regelmäßige Kultur-Checks durch und leiten Sie daraus konkrete Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Gleichstellung ab.

DER **ERFOLG**
EINES **UNTERNEHMENS**
MISST SICH DARAN,
WIE ES **VIELFALT UND**
POTENZIALE NUTZT!

Chancengerechte Auswahl: Vielfalt gewinnt

Die Wortwahl und der Aufbau von Stellenanzeigen haben großen Einfluss darauf, wer sich angesprochen fühlt und sich bewirbt.

Präzise Anforderungen und eine geschlechtersensible Sprache unterstützen dabei, die am besten geeignete Person zu gewinnen. Unbewusste Vorurteile können dazu führen, dass Frauen im Auswahlprozess benachteiligt werden.

Fördern Sie Vielfalt aktiv und ermutigen Sie qualifizierte Frauen, sich selbstbewusst zu bewerben.



A woman in a white lab coat is in the foreground, talking on a white mobile phone. She is looking down at a desk. A young girl with blonde hair, wearing a dark blue polka-dot shirt, is sitting at the desk, smiling and looking towards the camera. The desk has a laptop, a pen, and some papers. In the background, there is a large window looking out onto a modern building. A potted plant with purple flowers is on the left side of the desk.

**Familienfreundliche
Arbeitgeber haben es
deutlich leichter.**

Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrifft heute alle Mitarbeitenden – nicht nur Frauen. Unternehmen brauchen flexible Lösungen für unterschiedliche Lebensphasen und eine Kultur, die Verständnis zeigt statt zu werten.

Familienfreundliche Angebote stärken die Mitarbeiterbindung und signalisieren moderne Führung.

Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit:

- flexible Teilzeit- und Arbeitsmodelle mit Jahresarbeitszeitmodellen
- Homeoffice- und Gleitzeitoptionen
- Aktives Auszeitenmanagement
- Individuelle Karriereplanung nach Elternzeit oder Pflegezeiten
- Unterstützung für pflegende Mitarbeitende
- Betriebliche Kinderbetreuung oder Zuschüsse

Jobsharing für Führungskräfte

Flexibel, fair, zukunftsfähig

Flexibilität ist heute für alle Mitarbeitenden wichtig, nicht nur für Frauen mit Kindern, sondern auch für Männer und junge Talente, die Familie, Freizeit oder Weiterbildung besser vereinbaren wollen.

Jobsharing in der Führung bietet ein modernes Modell: Zwei Mitarbeitende teilen sich eine Rolle, koordinieren Aufgaben und Arbeitszeiten individuell und treffen Entscheidungen als eingespieltes Tandem.

Diese Zusammenarbeit sichert Kontinuität, auch bei Ausfällen, und schafft echten Mehrwert für das Unternehmen.

*Verlassen Sie alte Pfade:
Probieren Sie Jobsharing
in Führungspositionen
aus und eröffnen Sie
neue Chancen für Ihr
Team und Ihre
Organisation.*

Weibliche Führungskräfte als sichtbare Vorbilder stärken



Frauen wollen aufgrund ihrer Leistung Karriere machen, nicht durch Quoten. Sichtbare Vorbilder zeigen, wie Karriere und Familie vereinbar sind und motivieren Frauen, Führungsrollen anzustreben.

Netzwerke schaffen Raum für Austausch und stärken das Selbstvertrauen, damit mehr Frauen den Schritt ins Management wagen.

Machen Sie Talente sichtbar: Stärken Sie weibliche Führungskräfte und schaffen Sie inspirierende Vorbilder im Unternehmen.

GLEICHE **CHANCEN**
FÜR FRAUEN IN ALLEN
LEBENSPHASEN SIND
KEIN BONUS – SIE
SIND EIN **GEWINN**
FÜR ALLE

Gleiche Arbeit, gleiches Gehalt für echte Fairness sorgen

Viele Unternehmen setzen sich dafür ein, dass Leistung unabhängig vom Geschlecht fair bezahlt wird. Trotzdem zeigen Statistiken weiterhin deutliche Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Was kann Ihr Unternehmen aktiv dagegen tun?

Transparenz ist entscheidend:
Offene Kommunikation über Gehaltsstrukturen schafft Vertrauen, macht Unterschiede sichtbar und gibt Raum für gerechte Anpassungen.
So fördern Sie Fairness, Motivation und langfristige Bindung Ihrer Mitarbeitenden.

***Wie steht es bei Ihnen um
Einkommenstransparenz
und faire Vergütung?***



Mehr Stunden, mehr Sicherheit: Teilzeit für Frauen klug gestalten

Teilzeit bietet Flexibilität, kann aber finanzielle Einschränkungen mit sich bringen, besonders für Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren.

Eine stufenweise Stundenaufstockung eröffnet neue Chancen: Schritt für Schritt können Mitarbeitende Einkommen und Pensionsansprüche erhöhen und so ihre finanzielle Absicherung langfristig stärken, ohne die Work-Life-Balance zu verlieren.

Unternehmen profitieren doppelt: Sie halten motivierte Fachkräfte und fördern eine moderne, familienfreundliche Arbeitskultur.

Neue Perspektiven eröffnen: Chancen für einen erfüllten Neustart

Nach einer Familienphase richten viele Frauen ihre beruflichen Pläne neu aus, nicht allein wegen des Einkommens, sondern wegen Sinn und persönlicher Entwicklung.

Unternehmen können dieses Potenzial nutzen, indem sie Perspektiven für Führungs- und Fachpositionen schaffen und Frauen beim beruflichen Neustart unterstützen.

Wer eine Familie managt, bringt die Kompetenzen mit, die Teams erfolgreich machen: Organisation, Verantwortung und Leadership.

Unterstützen Sie gezielt durch:

- Stufenweiser Wiedereinstieg
- Mentoring & Coaching
- Weiterbildung & Qualifizierung
- Flexible Arbeitsmodelle
- Erfahrung nutzen
- Sichtbarkeit & Netzwerke

Entfalten Sie das Potenzial von Frauen in Ihrem Unternehmen!



Setzen Sie auf Gleichstellung,
Vereinbarkeit und Karrierechancen.

Wir unterstützen Sie dabei.

Irene Moser

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

Marlene Haudum

marlene.haudum@biz-up.at
+43 664 8481299

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere wird im Auftrag des Frauenreferates des Landes Oberösterreich und der Frauenlandesrätin Landeshauptmann-Stv.ⁱⁿ Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.
www.kompass-ooe.at

Frauen

