

# KOMPASS ATTRAKTIVER ARBEITSPLATZ

FÜR FRAUEN IN JEDER LEBENSPHASE



## VORWORT



Stärken Sie Ihren nachhaltigen Unternehmenserfolg und setzen Sie auf ALLE Talente – weibliche und männliche. Die Zahlen sprechen dabei eine klare Sprache: 75 % der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren sind berufstätig, zu einem großen Teil nur in Teilzeit.

Sind Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber für Frauen attraktiv? Wie frauen- und gleichstellungsfreundlich ist Ihre Unternehmenskultur? Schöpfen Sie alle Möglichkeiten aus?

Über die bereits bestehenden Informations- und Unterstützungsangebote hinaus beleuchten wir in dieser Broschüre erstmals die einzelnen Lebensphasen von Frauen näher. Dabei gehen wir auf die jeweiligen Bedürfnisse und Anforderungen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ein und geben Ihnen konkrete Tipps, wo und wie Sie Ihre Mitarbeiterinnen bestmöglich unterstützen können.

Anders als bei Männern ist das Leben von Frauen stärker von den jeweiligen Lebensphasen mit den unterschiedlichen Herausforderungen und Rahmenbedingungen geprägt. Unternehmen, die entsprechen-

de Angebote, Rahmenbedingungen und Perspektiven bieten, können so ihre Arbeitgebermarke stärken.

Auch wenn Sie bereits frauenfördernde Maßnahmen im Unternehmen etabliert und umgesetzt haben und eine gleichstellungsfreundliche Unternehmenskultur pflegen, finden Sie hier sicherlich neue und nützliche Impulse.

Wir möchten Sie auf diesem Weg unterstützen und stehen Ihnen wie gewohnt gerne zur Seite.

Ihre LH Stv.<sup>in</sup> Christine Haberland  
Frauenreferentin

Ihr Thomas Stelzer  
Landeshauptmann

## INHALT

Berufseinstieg und erste Karriereschritte	4
Familienphase – Karenzmanagement & Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6
Möglichkeit zur Unterstützung von Familien im Bereich Kinderbetreuung	8
Karriere und berufliche Weiterentwicklung	10
In der Lebensmitte – erfolgreich mit Erfahrung und Kompetenz	12
Ausgleiten in die Pension	14

Auf [www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at) (unter Links & Downloads) finden Sie alle auf den folgenden Seiten angeführten Informationen und weiterführende Angebote zum Download!



# KOMPASS | KOMPETENZZENTRUM FÜR KARENZ UND KARRIERE



**IRENE MOSER**  
Projektmanagerin  
irene.moser@biz-up.at  
Mobil: +43 664 8186566



**MARLENE HAUDUM**, BSc  
Projektassistentin  
marlene.haudum@biz-up.at  
Mobil: +43 664 8481299

*Für Fragen stehen  
wir Ihnen jederzeit  
gerne zur Verfügung!*

## Wir konzentrieren uns auf:

- Frauen im Arbeitsleben
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Karenz-, Pflege- und Auszeitenmanagement
- Betriebliche Kinderbetreuung – Information und Projektinitiierung für einzelne und überbetriebliche Maßnahmen
- Wiedereinstiegs-, Laufbahn- und Karriereplanung
- Teilzeit/Vollzeit, Arbeitszeitflexibilisierung
- Führungskultur und Sensibilisierung der Führungskräfte
- weibliche/männliche Führungsrolle, Partnerschaftlichkeit

[www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at)  
[www.biz-up.at](http://www.biz-up.at)

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere,  
ist Ihre erste Anlaufstelle für Personalmanagementthemen.

## BERUFSEINSTIEG UND ERSTE KARRIERESCHRITTE



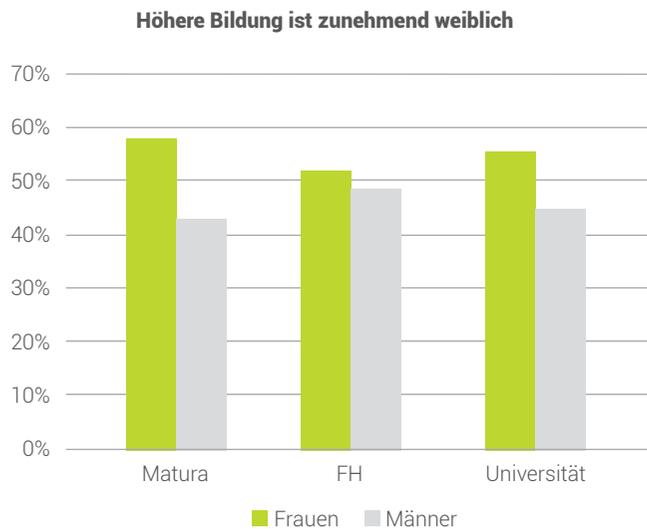
Eine konkrete Stellenbeschreibung, eine Perspektive und klar formulierte Erwartungshaltungen sowie Feedback – das erwarten sich junge Frauen beim Jobeinstieg. Wer als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber für Frauen attraktiv sein möchte, sollte eine positive Grundhaltung zum Thema Familie und Beruf haben, auch wenn eine Familiengründung noch weit entfernt ist. Besonders wichtig sind Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.

### SO STÄRKEN SIE IHRE ARBEITGEBERMARKE BEI FRAUEN:

- **Eine klare Kommunikation und klare Strukturen** stärken die Mitarbeiterinnenbindung von Anfang an.
- **Mentoring im Unternehmen und Cross Mentoring**  
Mit unternehmensinternen und Cross-Mentoring-Projekten können Sie gerade junge Frauen individuell begleiten und in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen.  
Informationen auf [www.crossmentoring.at](http://www.crossmentoring.at).

**■ Unternehmensinterne Frauenplattform bzw. -initiative**

Organisieren Sie interne Veranstaltungen und Treffen für Ihre Mitarbeiterinnen zum Austausch und zur Vernetzung. Laden Sie dazu weibliche Role Models oder Impulsgeberinnen zu Themen wie Verhandlungsführung, Konfliktmanagement, Stimmbildung usw. ein.



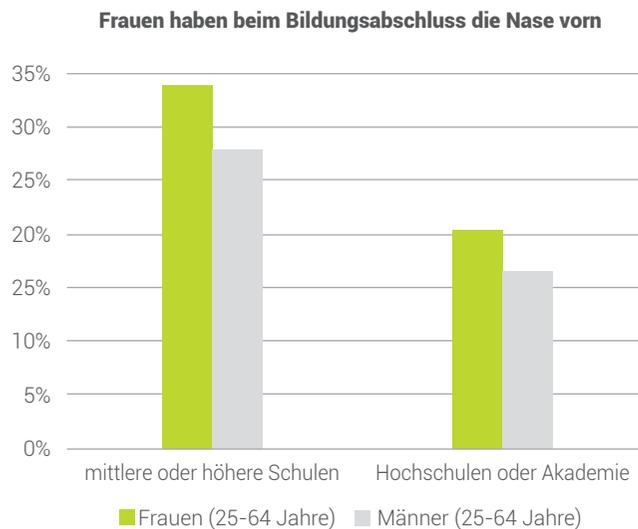
**Das sagen junge Frauen in dieser Lebensphase**

*„Ein strukturierter Onboarding-Prozess, eine Infomappe, Begleitung durch einen Buddy o. Ä. wäre wichtig.“*

*„Ein Unternehmen, das frauenfördernde Maßnahmen setzt, ist für mich ein interessanter Arbeitgeber.“*

*„Mentorinnen, Mentoren und Role Models wären für mich eine wichtige Orientierungshilfe und stärken mich in meiner Entwicklung.“*

*„Die künftige Gründung einer Familie sollte von meiner Arbeitgeberin oder meinem Arbeitgeber grundsätzlich positiv gesehen werden.“*



*Achten Sie auf den Gender-Pay-Gap und bezahlen Sie Frauen das gleiche Gehalt wie den männlichen Kollegen!*

# FAMILIENPHASE – KARENZMANAGEMENT & VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für Unternehmen und Mitarbeiterin Herausforderung und vielfach täglicher Balanceakt. Die richtigen Maßnahmen und Angebote gepaart mit Wertschätzung gegenüber (jungen) Müttern im Unternehmen schaffen eine familienfreundliche Kultur und eine Win-win-Situation für beide Seiten. Mehr Motivation, Zufriedenheit, höhere Leistungsbereitschaft, geringere Fluktuation und weniger krankheitsbedingte Abwesenheiten sind die Folge.

## SO STÄRKEN SIE IHRE ARBEITGEBERMARKE BEI FRAUEN:

■ **Attraktive Arbeitszeitgestaltung mit Flexibilität** und Eigenverantwortung, aber auch mit Verbindlichkeit.

■ **Audit Beruf und Familie**  
ein maßgeschneidertes Tool, das Sie beim Implementieren von entsprechenden Maßnahmen und gleichzeitig bei der Kommunikation nach außen unterstützt.

Informationen auf [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

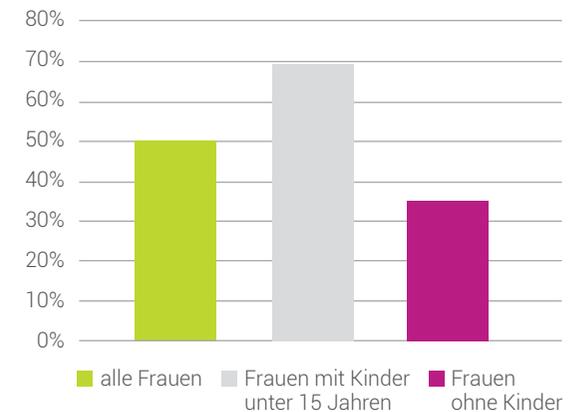
■ **Betriebliche Kinderbetreuungsangebote** für die Kinder Ihrer Mitarbeitenden.

■ **Aktives Karenzmanagement**, das Planung erleichtert und ein regelmäßiges Kontakthalten mit Eltern in Karenz unterstützt.

■ **Kompakte Informationen für Eltern** über Leistungen und Services für Familien auf Bundes- und Landesebene, Auszeitenmanagement, Ansprechstellen, Kinderbetreuung usw.

■ **Mentale Unterstützung** für Mitarbeitende mit Mehrfachbelastungen, um Überforderung zu vermeiden – etwa im Rahmen von betrieblicher Gesundheitsvorsorge oder eines Employee Assistance Programms.

Teilzeit bei Frauen mit Kindern boomt



Alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 15 Jahren sind in einem höheren Stundenausmaß erwerbstätig als Frauen, die in einer Partnerschaft leben (71,3% v/s 67,2%)



Zeigen Sie Verständnis für familienbedingte Flexibilität und fördern Sie auch Väterkarenz und Väterteilleistungen!

### Das sagen junge Frauen in dieser Lebensphase

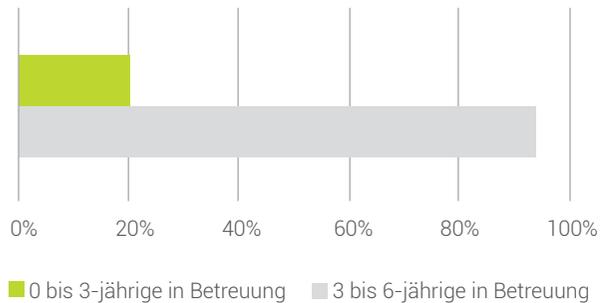
„Wenn ich Homeoffice nutze, um Familie/Kinder mit dem Job koordinieren zu können, braucht es auch Verbindlichkeit und Struktur.“

„Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort inkl. Homeoffice sind für mich wichtig.“

„Bei der Möglichkeit, Privates und Berufliches miteinander vereinbaren zu können, geht es nicht um ‚Rosinen picken‘, sondern um Verständnis und Wertschätzung. Ich möchte mich nicht immer rechtfertigen müssen.“

„Ich wünsche mir, dass ich mitentscheiden kann, wenn es um mich geht.“

Kinderbetreuung ist essentiell für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie



# MÖGLICHKEITEN ZUR UNTERSTÜTZUNG VON FAMILIEN IM BEREICH KINDERBETREUUNG

Schulferien, Fenstertage, schulautonome Tage – eine immer größer werdende Herausforderung für berufstätige Eltern und damit auch für Unternehmen. Für die Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern gibt es für Unternehmen eine breite Palette an Möglichkeiten. Diese sind jeweils vom internen Bedarf, den entsprechenden Rahmenbedingungen, aber auch von den budgetären Möglichkeiten abhängig.



Kooperieren Sie mit Organisationen und Partnern, die Kinderbetreuung und Ferienprojekte anbieten. Dabei gibt es die Möglichkeit, eine gewisse Anzahl an Plätzen zu reservieren (gegen eine Kostenbeteiligung durch den Betrieb).



Bieten Sie an, dass schulpflichtige Kinder nach der Schule ins Büro kommen können, um dort die Hausaufgaben zu erledigen.



Richten Sie im Unternehmen eine eigene Babysitterbörse ein. Dies ermöglicht es Eltern, die Kinderbetreuung bedarfsorientiert selbst zu organisieren.



Stellen Sie bei firmeninternen Veranstaltungen eine Kinderbetreuung zur Verfügung, damit auch Personen mit Betreuungspflichten daran teilnehmen können.



Betreuungslücken können überbrückt werden, wenn Kinder jederzeit in die Arbeit mitgenommen werden dürfen. Richten Sie dafür einen kindgerechten Raum oder eine Kinderecke mit Spielmöglichkeiten ein. Das ist vor allem an schulfreien Fenstertagen oder wenn die Kinderbetreuung ausfällt sehr hilfreich.



Organisieren Sie ein flexibles und bedarfsorientiertes Angebot am Unternehmensstandort (Tages-, Ferienprojekte), eventuell in Kooperation mit einem anderen Unternehmen.



Schließlich gibt es die Möglichkeit, eine ganzjährige Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung anzubieten.



Bündeln Sie Informationen über bestehende Betreuungsangebote inkl. Kontaktadressen, Kosten usw., die Sie den Beschäftigten zur Verfügung stellen. Entweder kümmern sich die Eltern selbst um die Organisation oder übernehmen Sie als Unternehmen die Servicierung wie z.B. Vernetzung mit einzelnen Schwerpunktpartnern oder Kontaktpersonen im Unternehmen.

**KOMPASS** begleitet sie bei der Realisierung konkreter betrieblicher Betreuungsprojekte und berät Sie über Förderungen des Landes Oberösterreich.

- Neben der organisatorischen Hilfestellung können Unternehmen ihre Mitarbeitenden mit einem steuerbegünstigten Zuschuss von bis zu 2.000 Euro pro Jahr und Kind für Betreuungskosten unterstützen – entweder in Form von Gutscheinen oder als Direktzahlung an die Betreuungseinrichtung.



ZUSCHUSS

2000  
EURO

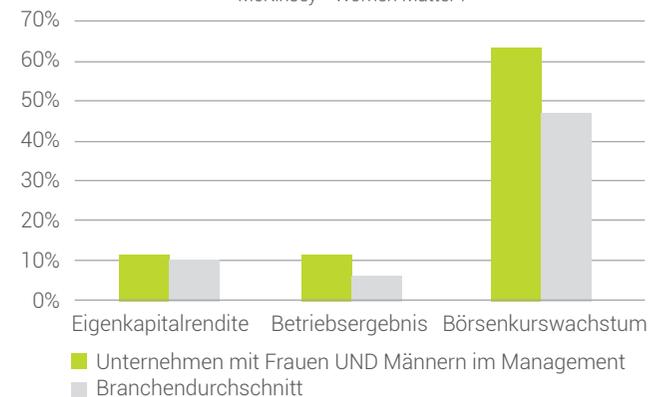


## KARRIERE UND BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG



Neben Bildung und Weiterbildung – fachlich und persönlichkeitsbildend – sind in dieser Lebensphase Entwicklungsperspektiven und Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen besonders wichtig. Gleichzeitig werden frauenfördernde und -spezifische Maßnahmen und Angebote sehr gerne angenommen, Eigenverantwortung und Vertrauen durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber schaffen Motivation. Mitarbeiterinnen achten zunehmend auf eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Unternehmenskultur. Eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt wichtig und vielfach eine Herausforderung.

**Geschlechterdiversität zahlt sich aus!**  
McKinsey - Women Matter I



## SO STÄRKEN SIE IHRE ARBEITGEBERMARKE BEI FRAUEN:

- **Schaffen Sie klare Perspektiven** für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung.
- **Fördern und unterstützen Sie Ihre Leistungsträgerinnen** und bieten Sie spezifische und persönlichkeitsbildende Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an.
- **Mit frauenspezifischen Angeboten wie Workshops oder Frauennetzwerke** punkten Sie bei Ihren Mitarbeiterinnen. Weibliche Role Models machen Mut.
- **Zeigen Sie, was Sie zu bieten haben** – nehmen Sie am OÖ Frauenförderpreis Starke Frauen.Starkes Land teil. Informationen auf [www.kompass-ooe.at/frauenfoerderpreis](http://www.kompass-ooe.at/frauenfoerderpreis).

### Wettbewerbsvorteil:

Ein ausreichend großer Anteil weiblicher Führungskräfte macht die Unternehmenskultur breiter und offener, es entstehen veränderte Handlungsschemen – das führt zu deutlichem Wettbewerbsvorteil.

(McKinsey – Women Matter II)

### Stabiler in Krisensituationen:

Ein höherer Frauenanteil in der Chefetage stabilisiert den Börsenkurs in einer Krise. Gerade in Krisenzeiten sind positive Effekte des weiblichen Führungsstils zu beobachten, da Frauen – verglichen mit Männern – eher risikoscheu sind und langfristige Entscheidungen in den Vordergrund stellen. Ein höherer Frauenanteil im Management scheint die Risikobereitschaft der männlichen Kollegen auszugleichen.

(CAC 40)

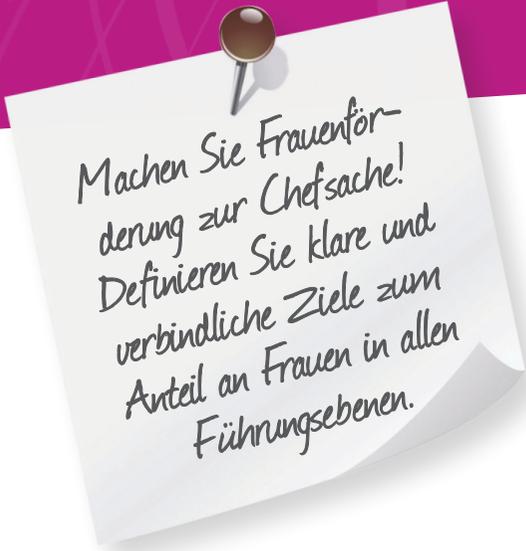
## Das sagen Frauen über Karriere und berufliche Weiterentwicklung.

*„Ein ‚9 to 5‘-Job ist für mich  
nicht interessant.“*

*„Ich wünsche mir Bildungs- und Weiter-  
bildungsmöglichkeiten. Dazu gehören  
insbesondere auch persönlichkeits-  
bildende Angebote zu Verhandlungs-  
führung, Konfliktmanagement oder  
Rhetorik.“*

*„Ich möchte nach meinen eigenen  
persönlichen Prioritäten arbeiten können  
und dafür von meinem Arbeitgeber  
unterstützt werden.“*

*„Ich bin mir nicht sicher, ob ich  
die in mich gesetzten  
Erwartungen erfüllen kann.“*



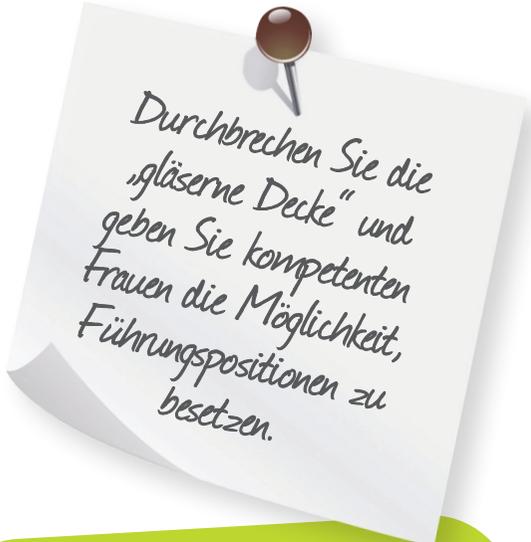
*Machen Sie Frauenför-  
derung zur Chefsache!  
Definieren Sie klare und  
verbindliche Ziele zum  
Anteil an Frauen in allen  
Führungsebenen.*

## IN DER LEBENSMITTE – ERFOLGREICH MIT ERFAHRUNG UND KOMPETENZ

Erfahrung und Kompetenz prägen diese Lebensphase, aber auch die Erwartungen an den Job steigen. Patriarchale und wenig partizipative Strukturen sowie ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen werden kritischer gesehen. Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtig und werden von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber erwartet. Die eigenen Kinder sind oft schon auf dem Weg zum Erwachsenwerden, dafür können ältere Angehörige zunehmend hilfsbedürftig werden.

### SO STÄRKEN SIE IHRE ARBEITGEBERMARKE BEI FRAUEN:

- **Bieten Sie Mitarbeiterinnen in Teilzeit eine Aufstockung der Wochenstunden an** – geringere Betreuungspflichten machen das möglich und bringen höheres Gehalt und höhere Pensionsbeiträge.
- **Flexible und attraktive Arbeitszeitgestaltung mit Eigenverantwortung** für die Mitarbeiterinnen motiviert und steigert die Leistungsbereitschaft.
- **Achten Sie auf Ihre Unternehmenskultur** – wertschätzender Umgang miteinander wird für Frauen mit zunehmendem Alter immer wichtiger. Zeigen Sie, dass Sie Leistung und Erfahrung zu schätzen wissen.
- **Seien Sie offen für Anregungen und Ideen** von Mitarbeiterinnen mit Erfahrung.
- **Achten Sie auf Anzeichen von Überlastungen bzw. Überforderungen** – stellen Sie Informationen zu Burnout-Prävention und Gesundheitstipps im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Verfügung.
- **Machen Sie Pflege zum Thema** – stellen Sie z. B. spezifische Informationen zur Verfügung, außerdem kann eine unternehmensinterne Ansprechperson hilfreich sein.
- **Auch in dieser Lebensphase sind Weiterbildung und Personalentwicklung essenziell!**



Durchbrechen Sie die „gläserne Decke“ und geben Sie kompetenten Frauen die Möglichkeit, Führungspositionen zu besetzen.

### Unterstützung von betreuungsbedürftigen Angehörigen

Rund drei Viertel der pflegenden Angehörigen sind Frauen im Haupterwerbsalter. Dabei sind es besonders Frauen ab 40, denen die eigene Berufstätigkeit trotz Verantwortung für betreuungsbedürftige Angehörige wichtig ist. Sie sprechen am Arbeitsplatz selten über diese Doppelbelastung aus Angst vor Nachteilen im Job. Dadurch hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber keine Möglichkeit, gegenzusteuern bzw. zu unterstützen.

(Carers' Careers/Volkshilfe Österreich)



### Wechselbereitschaft von Frauen ist hoch

Gemäß EY Jobstudie 2021 ist die Wechselbereitschaft besonders von Frauen hoch. Gründe sind etwa die sogenannte gläserne Decke, patriarchalische und wenig partizipative Strukturen im Unternehmen und ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen.

### Das sagen Frauen in dieser Lebensphase zu ihren Erwartungen an den Job.

*„Gerade jetzt möchte ich noch einmal durchstarten und zeigen, was ich kann.“*

*„Meine Eltern werden zunehmend hilfsbedürftig – entsprechendes Verständnis und Flexibilität im Job sind da wirklich hilfreich.“*

*„Eine positive Unternehmenskultur und wertschätzender, respektvoller Umgang miteinander sind mir sehr wichtig.“*

*„Leistung ist für mich motivierend, ich bringe gerne meine Erfahrung und mein Wissen ein.“*

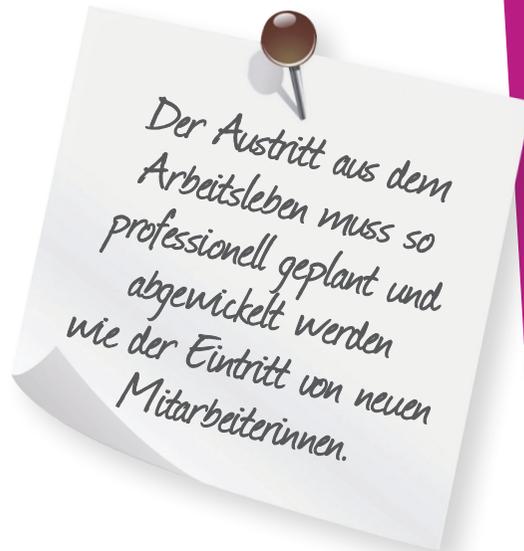
## AUSGLEITEN IN DIE PENSION



Eine positive und wertschätzende Unternehmenskultur ist gerade in dieser Lebensphase besonders wichtig. Auch wenn die Pension noch weit entfernt scheint, sollten Wissensweitergabe und Übergang zeitgerecht gemeinsam geplant werden. Langsames Ausgleiten, volles Arbeiten bis zum Ausstieg, auch nach Pensionsantritt weiter im Unternehmen bleiben etc. – es gibt viele Möglichkeiten, die individuell genutzt werden können. Mit dem steigenden gesetzlichen Pensionsalter für Frauen werden solche Überlegungen immer wichtiger.

### SO STÄRKEN SIE IHRE ARBEITGEBERMARKE BEI FRAUEN:

- **Personalentwicklung ist auch für Mitarbeiterinnen in dieser Lebensphase wichtig.** Schaffen Sie Perspektiven im Unternehmen und verzichten Sie nicht auf Erfahrung. Dabei die gesundheitlichen Aspekte mitzudenken macht Sinn und motiviert.
- **Agieren Sie vorausschauend und planen Sie mindestens ein bis zwei Jahre vor Pensionsantritt** mit Ihren Mitarbeiterinnen die kommenden Jahre. Seien Sie offen für flexible und individuelle Zusammenarbeit auch nach dem offiziellen Pensionsantritt.



Der Austritt aus dem  
Arbeitsleben muss so  
professionell geplant und  
abgewickelt werden  
wie der Eintritt von neuen  
Mitarbeiterinnen.

- **Mit Jobsharing können Sie Wissensweitergabe** und Übergang praktisch und effizient sicherstellen.
- **Nutzen Sie rechtliche Möglichkeiten und den gesamten möglichen Rahmen der Altersteilzeit.**
- **Das Gütesiegel NESTOR Gold unterstützt Sie dabei,** Ihre Angebote und Strukturen zielgerichtet im Unternehmen zu optimieren. Informationen auf [www.nestorgold.at](http://www.nestorgold.at) (Sozialministerium)

## Das ist für berufstätige Frauen in den Jahren vor der Pension wichtig

„Mit meinem Erfahrungsreichtum kann ich wettmachen, dass ich vielleicht nicht mehr so schnell bin wie Jüngere.“

„Leistung zu erbringen ist für mich selbstverständlich!“

„Ich freue mich darauf, nicht mehr im engen Korsett zu sein und mich trotzdem noch aktiv einbringen zu können.“

„Ich genieße Zeit mit meiner Familie, meinen Enkeln. Aber ich bin viel mehr als nur Oma!“

### Länger arbeiten zahlt sich aus

Wer länger arbeitet als gesetzlich notwendig, profitiert: Pensionsbeiträge (für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Mitarbeitende!) werden reduziert, außerdem gibt es für die Pension einen Bonus.

(Infos zur aktuellen Regelung bei der Pensionsversicherungsanstalt [www.pv.at](http://www.pv.at))

### Pensionsalter wird angehoben

Frauen gehen später in Pension als früher, da das gesetzliche Pensionsantrittsalter schrittweise angehoben wird. Bis 2033 wird das Antrittsalter für Frauen von 60 auf 65 Jahre erhöht.

(Pensionsantrittsrechner bei der Pensionsversicherungsanstalt [www.pv.at](http://www.pv.at))

### Altersteilzeit – ein flexibles Instrument mit Förderung durch das AMS

Mit der Altersteilzeit kann vor der Pension die Arbeitszeit reduziert werden, ohne dass damit Einkommensverluste verbunden sind. Damit ist ein gleitender Übergang in die Pension möglich. Unternehmen erhalten vom AMS als Kostenausgleich das sogenannte Altersteilzeitgeld.

(Info zur aktuellen Regelung inkl. Online-Ratgeber unter [www.ams.at/unternehmen](http://www.ams.at/unternehmen))

## UNSER ANGEBOT IM ÜBERBLICK



Broschüren können Sie bei [info@kompass-ooe.at](mailto:info@kompass-ooe.at) anfordern. Die Downloads dieser und weiterer Broschüren finden Sie auf: [www.kompass-ooe.at](http://www.kompass-ooe.at) (Links & Downloads)

### Impressum

Medieninhaber / Verleger und Herausgeber Business Upper Austria – OÖ Wirtschaftsagentur GmbH FN 89326m, KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere | Redaktionsadresse Hafestraße 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 Pamminger, MBA Texte Christine Marek Grafische Umsetzung KNUT.GRAFIK Bilder: iStock  
Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr, eine Haftung ist ausgeschlossen.

KOMPASS | Kompetenzzentrum für Karenz und Karriere wird im Auftrag des Frauenreferates des Landes OÖ und der Frauenreferentin LH-Stv.<sup>in</sup> Christine Haberlander in Kooperation mit der Wirtschaftskammer OÖ umgesetzt.