

Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2018

Wien, 8. März 2018

Erstellt von:

via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH
Iris Kempter, Sylvia Gombotz, Petra Held & Christoph Caspar
Donau-City-Straße 1
1220 Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Chancengleichheit	3
2.1	Weiterbildung	3
2.2	Arbeitskreis Chancengleichheit	3
3	Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation	4
3.1	Karenzmanagement	4
3.2	Telearbeit	5
4	Personalstatistik	5
5	Einkommensbericht	6
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	7
7	Veranstaltungen: Töchterttag & Girls' Day (MINI)	7
8	Corporate Governance	9

1 Einleitung

Als Unternehmen mit einer kundinnen- und kundenorientierten Ausrichtung bekennen wir uns zu einer aktiven Gleichstellungspolitik. Den Weltfrauentag oder Internationalen Frauentag am 8. März nehmen wir wieder zum Anlass zur Veröffentlichung unseres Berichts zur Chancengleichheit. Damit wollen wir zeigen, welche Schwerpunkte im vergangenen Jahr gesetzt wurden, um Chancengleichheit zu realisieren sowie Frauen im Unternehmen sichtbarer und hörbarer zu machen.

Unser Ziel ist es, viadonau als Arbeitgeber für Frauen und Männer langfristig attraktiv zu halten. Die Bemühungen und Aktivitäten der vergangenen Jahre (Stichwort „Employer Brand“) zeigen, dass die Richtung stimmt und viadonau in der Öffentlichkeit als Arbeitgeber wahrgenommen wird, der für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv erscheint.

Dies setzt eine offene Unternehmens- und Führungskultur voraus, die wir bei viadonau aktiv mitgestalten möchten. Es gilt also, die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Gestaltung von Prozessen, in der Kommunikation und in der Steuerung von vornherein zu berücksichtigen.

War das vornehmliche Ziel erstmals, die Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben, steht nunmehr die Chancengleichheit im Vordergrund. Vielfalt gilt als besondere Ressource, mit der sich Unternehmen einen klaren Wettbewerbsvorteil schaffen können. Aber die reine Akzeptanz reicht nicht aus. Wertschätzung und Förderung sind die wesentlichen Bestandteile von Chancengleichheit. Darunter verstehen wir die Eliminierung von Barrieren, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung erfahren. Um Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen, bieten wir bereits individuelle Unterstützungen an oder installieren unternehmensweite Instrumente, wie beispielsweise das Karenzmanagement oder den Verhaltenskodex.

Unsere Arbeit ist aber noch lange nicht beendet. Gemeinsam wollen wir uns noch offenen Punkten und zukünftigen Herausforderungen proaktiv widmen und weiterhin wegweisende Aktivitäten setzen.

2 Chancengleichheit

2.1 Weiterbildung

Laufende Weiterbildung legt den Grundstein zu beruflicher Weiterentwicklung und bereitet auf die Führung von Projekten und Teams vor. Im April 2017 haben 17 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Managementlehrgang begonnen. Die Ausbildung verbindet klassische „Managementthemen“ mit Aspekten der „Gesundheit und Vitalität“.

2.2 Arbeitskreis Chancengleichheit

Soll Chancengleichheit wirkungsvoll gelebt werden, muss das Thema von allen mitgetragen werden. Eine besondere Rolle spielen neben der Gleichbehandlungsbeauftragten die Bereiche [Personal](#), [Kommunikation](#) und [Compliance](#).

Seit 2013 gibt es einen **Arbeitskreis Chancengleichheit** mit quartalsweisen Treffen zwischen den Verantwortlichen dieser Bereiche – zum Austausch sowie zur gemeinsamen Planung und Umsetzung von Aktivitäten. Auch der vorliegende Bericht enthält Aktivitäten aus den genannten Bereichen.

Die **Plattform Chancengleichheit** ist ein Netzwerk von Gleichbehandlungsauftragten, Personalverantwortlichen bzw. Gender&Diversity-Fachleuten aus rund 50 staatsnahen Unternehmen und Universitäten. Die Plattform wurde von den ÖBB und der Medizinischen Universität Wien 2012 initiiert und tagt zweimal im Jahr. Sie versteht sich als loser Zusammenschluss von Expertinnen und Experten zum Wissensaustausch, insbesondere bei der Implementierung von Chancengleichheit in die unternehmerische und universitäre Praxis. Seit 2013 ist viadonau Mitglied der Plattform und auch 2017 haben Vertreterinnen von viadonau die Treffen besucht.

Die **Diversity Vernetzungstreffen** wurden vom bmvit 2017 ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Gleichbehandlungs-/Diversity-Beauftragten bzw. Personalverantwortlichen der dem bmvit nachgelagerten Unternehmen untereinander zu vernetzen, sie dabei zu unterstützen bzw. die Plattform dafür zu bieten. Das erste Vernetzungstreffen wurde von der ASFINAG organisiert und die dabei diskutierten Themen waren *Altersgerechte Arbeitsplätze* und *Home Office*. Es wurden außerdem weitere Treffen im halbjährlichen Rhythmus vereinbart, die abwechselnd von den teilnehmenden Unternehmen organisiert werden, wobei die bei den Treffen zu diskutierenden Themen im Vorfeld gemeinsam ausgewählt werden.

3 Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation

3.1 Karenzmanagement

Berufliche und familiäre Lebenssituation dürfen keinen Widerspruch darstellen. viadonau versteht sich als sozialbewusstes Unternehmen, das sich den Lebensrealitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem bedarfsgerechten und zeitgemäßen Karenzmanagementsystem widmet. Mit dem Karenzmanagement schafft viadonau eine optimale Balance zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Interessen des Unternehmens. Dabei wird der Fokus nicht nur auf den Nachwuchs gelegt, sondern auch Pflegebedürfnisse im familiären Umfeld berücksichtigt. Im Jahr 2015 wurde u.a. die RoadMap im Intranet zusätzlich zu den Elternkarenzen mit Informationen rund um die Pflege- und Bildungskarenz erweitert. Insgesamt waren **2017 zehn Frauen und vier Männer in Karenz** (Abbildung. 1). Die Anzahl an Männern in Karenz hat sich damit im Vergleich zu 2016 verdoppelt.

Ein besonders wichtiger Ansatz für einen gelungenen Wiedereinstieg nach Elternkarenzen sind flexible und individuelle Arbeits(teil)zeitmodelle. Bei viadonau gibt es mittlerweile eine Vielzahl von gelebten Modellen. Auch **Führen in Teilzeit** wird seit Jahren erfolgreich praktiziert. **2017 haben zwei Frauen und zwei Männer ihre Teams in Teilzeit geleitet** (Abbildung 1). Gemeinsam mit dem abz*austria organisierte viadonau am 31. März 2016 einen b2b-Dialog unter dem Titel „Führen in Teilzeit – Herausforderungen und Lösungen für die Umsetzung in Unternehmen“.

3.2 Telearbeit

Mit der **Einführung von Telearbeit** hat viadonau eine ergänzende Arbeitsform für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation zu fördern.

Seit August 2015 regelt eine entsprechende Richtlinie die Rahmenbedingungen und den Ablauf. Telearbeit hilft unter anderem den Wiedereinstieg nach Karenzen zu beschleunigen, schafft zeitliche Flexibilität und schont die Umwelt durch Einsparung von Fahrtzeiten. **Im Jahr 2017 konnten sechs Frauen und fünf Männer Telearbeit nutzen** (Abbildung 1).

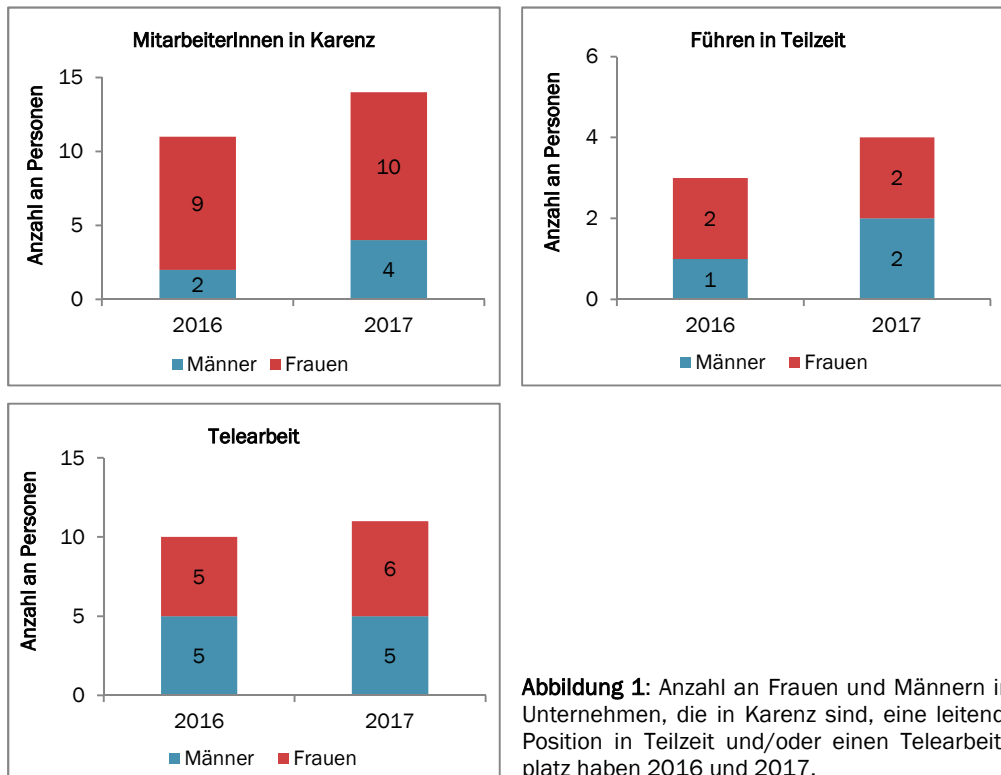


Abbildung 1: Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die in Karenz sind, eine leitende Position in Teilzeit und/oder einen Telearbeitsplatz haben 2016 und 2017.

4 Personalstatistik

Im Jahr **2017** haben bei viadonau und DHK-Management GmbH **63 Frauen und 199 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 24 %** und hat sich damit im Vergleich zu den letzten Jahren nicht wesentlich verändert. viadonau versucht, den unterschiedlichen Phasen im Leben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden und flexible Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. **2017** waren dementsprechend **25 Frauen (40%) und 17 Männer (9%) in Teilzeit beschäftigt** (siehe Abbildung 2). viadonau ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher bei Neubesetzungen ausdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b des B-GlBG werden Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Besetzung bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. In manchen stark männlich dominierten Aufgabenbereichen wie Hochwasserschutz und Schleusenbetrieb wurden in den letzten Jahren Erfolge erzielt und qualifizierte Frauen verstärken nun diese Teams.

Der Aufsichtsrat von viadonau ist seitens der Kapitalvertreter mit drei Frauen und drei Männern sowie seitens der Betriebsratsvertreter (seit der Neuwahl des Betriebsrats 2015) mit einer Frau und zwei Männern besetzt. Den Vorsitz des Aufsichtsrates führt eine Frau.

Das oberste Management von viadonau setzt sich aus [einem Geschäftsführer, fünf Leiterinnen der Corporate Services, vier Abteilungsleitern und einer operativen Teamleiterin](#) zusammen.

Die nächste Führungsebene (inkl. DHK-Management GmbH) besteht aus 18 Teamleitern und ist damit rein männlich.

Über alle Ebenen hinweg hatten 2017 sechs Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK-Management GmbH (Geschäftsführung, Abteilungs- und Teamleitungen) über alle Ebenen hinweg [21 % der insgesamt 29 Personen in leitenden Funktionen Frauen](#).

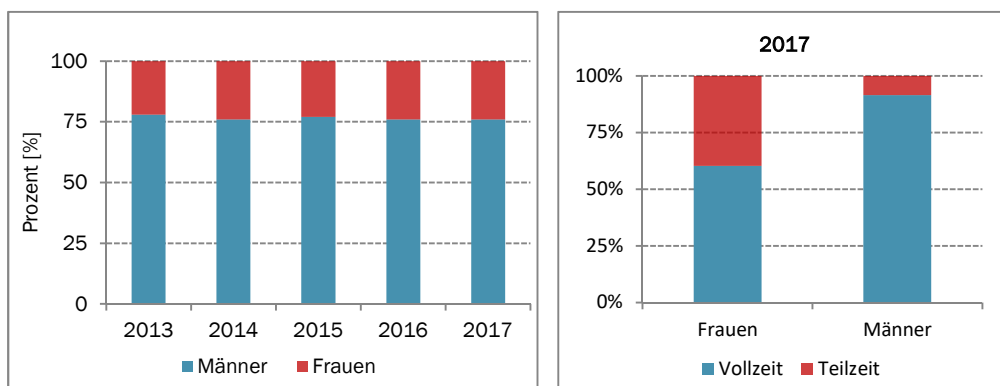


Abbildung 2: Prozentueller Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen in den Jahren 2013-2017 (links) und der Anteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten jeweils innerhalb der Gruppe von Frauen und Männern im Jahr 2017 (rechts).

5 Einkommensbericht

Im Jahr 2013 wurde bereits freiwillig der erste Einkommensbericht für 2012 erstellt und dem Betriebsratsvorsitzenden übergeben. Dieser Bericht ergab, dass Frauen in keinen Bereichen signifikant weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Seit dem Berichtsjahr 2013 ist viadonau verpflichtet, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen. Dieser ist jeweils bis zum Ende des 1. Quartals des Folgejahres fertigzustellen und dem Betriebsrat vorzulegen. Ziel dieses Berichts ist es, Gehaltsunterschiede zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu analysieren und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu setzen. Die rechtliche Grundlage dafür bietet das Gleichbehandlungsgesetz.

Die Einkommensberichte 2013 und 2015 wurden jeweils im ersten Quartal des Folgejahres dem Betriebsratsvorsitzenden vorgelegt. Die Analysen beider Berichte ergaben, dass die Entgelte zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Funktionsstufen sehr ausgeglichen sind.

Der Einkommensbericht 2017 wird bis Ende März 2018 erstellt und der/dem Betriebsratsvorsitzenden zur Kenntnis gebracht.

6 Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild

Die **sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter** ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von wesentlicher Bedeutung. Um Frauen nicht unerwähnt zu lassen bzw. in Texten einfach nur „mitzumeinen“, versuchen wir bei viadonau, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen. Wir nehmen uns Raum und verwenden kein Binnen-I sondern nennen die weibliche und die männliche Form vollständig. Unsere Lektoratsvorgaben umfassen neben allgemeinen Bestimmungen auch Regeln und Strategien zum geschlechtergerechten Formulieren, denn eine **geschlechtergerechte Sprache** ist weder umständlich noch unnötig lang.

Die **viadonau-Kommunikationsmittel** sollen die Vielfalt des Unternehmens mit einer **diskriminierungsfreien Bildsprache** und **geschlechtergerechten Formulierung** zeigen. Bilder unterstützen Textbotschaften und müssen dementsprechend sensibel gestaltet sein. Bei der Auswahl der Bilder wird auf eine gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern Wert gelegt. Klassische Rollenzuweisungen sowie Klischees werden vermieden. Darüber hinaus spielt auch die Körperhaltung, Anordnung und Blickrichtung der abgebildeten Personen eine entscheidende Rolle und trägt maßgeblich zu einer gendergerechten Bildsprache bei:

Das Setting von Fotos und Videos ist entscheidend für die Aussage eines Kommunikationsmittels, denn die Botschaft eines Bildes wird schneller – noch vor dem Text – wahrgenommen und erfasst.

Weiterhin wird bei viadonau darauf geachtet, bei Podiumsdiskussionen oder Vorträgen konkret Frauen anzusprechen. Der Schifffahrtsbereich ist traditionell sehr männerdominiert. Auch wenn dies oft zu einer aufwändigeren Recherche nach Fachfrauen und Expertinnen führt, ist es das Ziel, Podien möglichst ausgewogen zu besetzen.

Für die Weiterentwicklung unserer eingeschlagenen Kommunikationsstrategie und angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels vieler Branchensind der Aufbau und die Pflege einer Arbeitgebermarke die logische Fortführung. Das bewusste Fokussieren der Arbeitgebermarke wird vielfältig im Kommunikationsbereich gelebt und unterscheidet sich vom Arbeitgeberimage, das vor allem durch Medieneinflüsse entstanden ist. Ziel ist, sich bei möglichen Bewerberinnen und Bewerbern als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um so einen Beitrag zur Mitarbeitergewinnung und -bindung zu leisten.

Eine gelebte Chancengleichheit steigert das Bewerberinnen- und Bewerberaufkommen, das wiederum in einer erhöhten Qualität an neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mündet.

7 Veranstaltungen: Töchertag & Girls' Day (MINI)

Gerade die Teilnahme an öffentlich wirksamen Veranstaltungen gibt viadonau die Möglichkeit der Positionierung als hochprofessioneller Arbeitgeber, dem Chancengleichheit sowie Ausgewogenheit zwischen Frau und Mann ein großes Anliegen sind. Daher ist die regelmäßige Teilnahme und Mitorganisation am Wiener Töchertag, sowie Girl's Day bzw. Girl's Day MINI des Bundes bereits Selbstverständlichkeit.

Am 27. April 2017 hatten daher Mädchen von 11 bis 16 Jahren Gelegenheit, einen spannenden Ausflug auf der Donau zu machen. Nach interessanten Expertinneneinblicken in die vielfältigen Berufschancen von Frauen bei viadonau fuhren die sechzehn Mädchen an Bord des Messschiffes auf eine Tour von der Donaumarina stromaufwärts zum Brigittenauer Sporn, wo sie die Schleuse Nussdorf und die neue Fischwanderhilfe besichtigten.

Im Rahmen des Girls' Day MINI waren auch die Kleinsten in der viadonau-Zentrale wieder herzlich willkommen. Während an Bord des Messschiffes Wind und Wetter getrotzt wurde, stand für die etwa 20 vier- bis sechsjährigen Mädchen unter anderem ein Rundgang durchs Unternehmen und zu den unterschiedlichen Arbeitsplätzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Programm.

Ziel ist es, die Mädchen für die Wahl eines technischen Berufes zu begeistern, weshalb der Töchterttag fixer Bestandteil des Eventkalenders von viadonau ist.



Beim Wiener Töchterttag am 27. April 2017 hatten 16 Mädchen an Bord eines umgebauten Messschiffes Gelegenheit, die verschiedenen Arbeitsbereiche von Frauen bei viadonau kennenzulernen.



Beim Girl's Day MINI in der viadonau-Zentrale hatten die kleinen Besucherinnen viel Spaß.

8 Corporate Governance

Die Geschäftsführung und das Überwachungsorgan haben jährlich über die [Corporate Governance des Unternehmens](#) zu berichten (Corporate Governance Bericht). Der Bericht ist – gemeinsam mit dem Jahresabschluss – dem nach dem Gesetz zur Genehmigung des Jahresabschlusses zuständigen Organ vorzulegen.

Der Bericht hat die Erklärungen der Geschäftsführung und des Aufsichtsrats zu enthalten, ob dem Bundes Public Corporate Governance Kodex (Grundsätze der Unternehmens- und Beteiligungsführung im Bereich des Bundes) entsprochen wurde. Ziel dieses Kodex ist es, die Unternehmensführung und -überwachung transparenter und nachvollziehbarer zu machen und die Rolle des Bundes und der Unternehmen des Bundes als Anteilseigner klarer zu fassen.

Der Corporate Governance Bericht hat gemäß B-PCGK auch insbesondere eine Darstellung der

- Zusammensetzung und Arbeitsweise der Geschäftsführung,
- Vergütungen der Geschäftsführung und Mitglieder des Aufsichtsrates und
- [Berücksichtigung von Genderaspekten](#) in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat

zu enthalten.

Unter dem Punkt „Berücksichtigung von Genderaspekten“ ist der Anteil von Frauen in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat darzustellen sowie gegebenenfalls Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen in der Geschäftsführung, im Aufsichtsrat und in leitender Stellung zu setzen und anzuführen.

viadonau wird den Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2017 im Mai 2018 vorlegen und auf der viadonau-Website veröffentlichen.