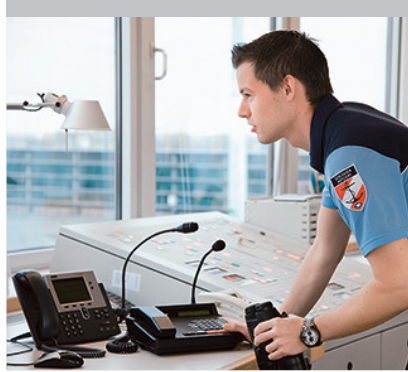




Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2014

Wien, 8. März 2014

Erstellt von:

via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH

Mag. Sylvia Gombotz, Dr. Petra Held, DI Vera Hofbauer & Mag. Eva Michlits

Donau-City-Straße 1

1220 Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Personalstatistik 2013	3
3	Einkommensbericht – Testlauf 2012	4
4	Corporate Governance	4
5	Chancengleichheit	4
5.1	Information im Intranet	4
5.2	Arbeitskreis Chancengleichheit	5
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	5
7	via.family	6
8	Töchtertag & Girls Day 2013	7

1 Einleitung

Der Weltfrauentag – oder Internationaler Frauentag – findet jährlich am 8. März statt und hat bereits 2011 sein 100-jähriges Jubiläum gefeiert. An diesem Tag sollen bereits errungene Erfolge hinsichtlich sozialer, kultureller, ökonomischer und politischer Gleichstellung gefeiert, aber auch auf aktuelle Missstände hingewiesen werden. Ziel ist eine allgemeine Sensibilisierung der Gesellschaft für Frauenthemen.

Frauen planen ihre Karriere passiver als Männer: Sie fragen seltener nach einer Beförderung oder Gehaltserhöhung und werden auch weniger oft befördert (Defining Success“, Accenture 2013). Zum Weltfrauentag nimmt viadonau Anlass, Resümee über die Aktivitäten 2013 zu ziehen, die gesetzt wurden, um Frauen im Unternehmen sichtbarer und hörbarer zu machen. Wichtig ist aber auch, über Einzelmaßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle hinaus zu gehen. Diese sind sicher gut, aber nicht ausreichend, um Unternehmen für Frauen und Männer langfristig attraktiv zu machen. Wesentlich ist die Unternehmens- und Führungskultur eines Unternehmens, die wir bei viadonau aktiv mitgestalten möchten. Daher gilt es, die unterschiedliche Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Gestaltung von Prozessen, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung von vornherein zu berücksichtigen, um eine Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren zu können.

Mit einem Frauenanteil von 22 % ist viadonau von einer 50:50-Quote natürlich weit entfernt. Dies ist aber vor allem darauf zurückzuführen, dass der Schleusen- und Streckenbetrieb traditionell ausschließlich von Männern besetzt ist. 8 Frauen hatten 2013 eine Führungsposition bei viadonau inne, davon 2 in Teilzeit.

2 Personalstatistik 2013

Im Jahr 2013 haben bei viadonau und DHK **56 Frauen und 193 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 22 %**. Insgesamt waren von den 56 Frauen 22 in Teilzeit beschäftigt. 8 Frauen hatten 2013 eine Führungsposition bei viadonau, davon haben 2 Frauen in Teilzeit ihre Funktion ausgeübt. viadonau ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher bei Neubesetzungen ausdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b des B-GIBG werden Frauen, die gleich geeignet wie männliche Bewerber sind, bei der Besetzung bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Das oberste Management von viadonau setzt sich aus dem Geschäftsführer, 5 Abteilungsleitern und den 6 Leiterinnen der Corporate Services zusammen. Die DHK, deren geschäftsführende Stelle viadonau ist, wird von einer Geschäftsführerin geleitet. Der Aufsichtsrat von viadonau ist mit 3 Frauen und 3 Männern besetzt. Den Vorsitz des Aufsichtsrates führt eine Frau. viadonau kann somit einen **Frauenanteil von 50% in den wichtigsten Entscheidungsgremien** (Geschäftsführung viadonau & DHK, Aufsichtsrat und oberstes Management) vorweisen.

Die nächste Führungsebene bilden (inkl. DHK) 18 Teamleiter und 2 Teamleiterinnen.

Über alle Ebenen hinweg werden somit **27% der insgesamt 33 Führungspositionen** bei viadonau und DHK (Geschäftsführungen, Abteilungs- und Teamleitungen) von Frauen ausgefüllt.

3 Einkommensbericht – Testlauf 2012

2013 wurde bereits freiwillig ein [Einkommensbericht](#) 2012 erstellt und dem Betriebsratsvorsitzenden übergeben. Dieser Bericht ergibt, dass Frauen in keinen Bereichen signifikant weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Ab 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 / Mitarbeitern zu analysieren und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen zu setzen. Die rechtliche Grundlage dafür bietet das Gleichbehandlungsgesetz.

4 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.

via donau wird den Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2013 im Mai 2014 vorlegen.

5 Chancengleichheit

5.1 Information im Intranet

Ein Schwerpunkt 2013 bestand im [Sichtbarmachen](#) von Chancengleichheit bei viadonau. Es wurde ein Bereich im [Intranet](#) eingerichtet mit Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten, rechtlichen Grundlagen und Kurzinfos zu Aktivitäten. [Neue MitarbeiterInnen](#) erhalten im Rahmen einer Willkommenspräsentation ebenfalls diese Grundinformationen.

Ein Anliegen ist es, besonders Führungskräfte für den Themenbereich Chancengleichheit zu sensibilisieren. Im laufenden [Managementlehrgang](#) mit rund 20 Teilnehmern ist ein Themenblock inkludiert, der einerseits auf die geltenden rechtlichen Regelungen praxisnah eingeht, andererseits darauf, wie Gleichbehandlung bei viadonau gelebt wird. In manchen Teams und Abteilungen von viadonau ist der Frauenanteil sehr gering. Der auch für viadonau geltende Frauenförderungsplan des BMVIT hat hier eine [Anhebung des Frauenanteils](#) zum Ziel. In Stellenausschreibungen werden Frauen daher besonders eingeladen sich zu bewerben.

Über die neue [Website](#) von viadonau wird künftig auch über Themen wie Chancengleichheit und Karenzmanagement kommuniziert.

5.2 Arbeitskreis Chancengleichheit

Soll Chancengleichheit wirkungsvoll gelebt werden, muss das Thema von allen mitgetragen werden. Eine besondere Rolle spielen neben den [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 all den genannten Bereichen.

Die Initiative „[Plattform Chancengleichheit](#)“ versammelt zweimal jährlich die Gleichbehandlungsbeauftragten von rund 20 staatsnahen Unternehmen darunter ORF, ÖBB, MedUni oder Statistik Austria und seit 2013 auch viadonau. Zu den diesjährigen Schwerpunktthemen „Gender Budgeting“ und Generationenmanagement wurden ExpertInnen eingeladen und Erfahrungen der teilnehmenden Unternehmen ausgetauscht.

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 und auch Frauen grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen.

Eine [geschlechtergerechte Sprache](#) ist dabei weder umständlich noch unnötig lang, wenn die richtigen sprachlichen Strategien verfolgt werden. viadonau hat in den Lektoratsvorgaben ein eigenes Kapitel zur gendergerechten Sprache, welches Strategie und Regeln zum geschlechtergerechten Formulieren enthält.

Bilder sollen Textbotschaften unterstützen und müssen dementsprechend sensibel gestaltet sein. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeitskreises Chancengleichheit liegt auf dem [Setting von Fotos und Videos](#). viadonau versucht auch hier, Bilder geschlechtersensibel zu gestalten und klassische Rollenzuweisungen sowie Klischees (Fotorunde nur mit Männern, Meetingrunde mit Frauen und Männern, wobei die Frauen protokollieren etc.) zu vermeiden. Denn die Botschaft eines Bildes wird schneller – noch vor dem Text – wahrgenommen und erfasst.

Ebenso wird darauf geachtet, bei Podiumsdiskussionen oder Vorträgen auch konkret Frauen anzusprechen. Da der Schifffahrtsbereich beispielsweise traditionell sehr männerdominiert ist, führt dies oft zu einer aufwändigeren Recherche nach Fachfrauen und Expertinnen. Aber nur so ist es möglich, dass sich die Wahrnehmung von Expertinnen in diesem Bereich deutlich verändert. Ebenso wichtig ist es, die Expertinnen von viadonau in

der Öffentlichkeit besser zu positionieren, damit einerseits das Interesse der Medien an den Frauen steigt, und sie andererseits in Zukunft öfters für Vorträge oder Veranstaltungen angefragt werden.

Diese Aktivitäten zielen auf die Sichtbarmachung von Frauen ab und tragen langfristig dazu bei, dass es für die heranwachsenden Mädchen attraktive Rollenvorbilder gibt.

Für 2014 soll verstärkt darauf Wert gelegt, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Arbeitsgruppen, Projektteams, Kommissionen und Beiräten sowie bei der Durchführung von Veranstaltungen, wie beispielsweise bei der Auswahl der Vortragenden, zu achten.

7 via.family

Das Projekt via.family - Karenzmanagement ist ein Baustein für die Entwicklung einer gemeinsamen Unternehmenskultur. Mit dem Projekt hat sich viadonau dieser wichtigen Thematik gestellt. Mit einem professionellen und zeitgemäßen Karenzmanagement bekennt sich das Unternehmen zu einer familienbewussten Unternehmenspolitik, die die Lebensrealität ihrer MitarbeiterInnen aufgreift und mit entsprechenden Maßnahmen eine Balance zwischen den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen und den Unternehmensinteressen herstellt. Gut planbare Karenzzeiten tragen zu einer höheren Zufriedenheit und Motivation der MitarbeiterInnen bei und ermöglichen es dem Unternehmen, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Das Projekt wurde 2012 gestartet und läuft nun seit 2013 mit allen Angeboten und Möglichkeiten. Insgesamt waren 2013 7 Frauen und 7 Männer in Karenz. Seit 2012 haben 10 Männer Väterkarenzen für die Dauer von 2 bis 6 Monate in Anspruch genommen.

Jürgen Trögl, Tochter Vera (2012):

„Ich habe die 6 Monate mit Vera sehr genossen! Es war eine einmalige Chance, sich mitten im Berufsleben ganz auf die Familie konzentrieren zu können. Für mein Team war das eine gute Gelegenheit, die Stellvertreterrolle mit Leben zu befüllen. Die Kollegen haben mich vor, während und nach der Karenz sehr unterstützt, was es mir erleichtert hat, nicht gänzlich den Anschluss zu verlieren. Im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung war es mir zudem möglich, in meiner Karenzzeit ein Projekt weiter zu betreuen. (Man lernt jedoch rasch, wie intensiv die Betreuung eines Kindes ist und wie schnell man die Grenze dessen, was nebenher möglich ist, erreicht.) Meine Rückkehr in den Beruf war absolut reibungslos und ich bin dankbar für die gebotene Flexibilität, die es mir auch jetzt noch ermöglicht, Familie und Beruf unter einen gut sitzenden Hut zu bringen.“

8 Töchterttag & Girls Day 2013

„Berufe am Wasser“ – unter diesem Motto fand der Töchterttag 2013 bei viadonau erstmals gemeinsam mit VERBUND statt. Insgesamt nahmen 30 Mädchen zwischen elf und 16 Jahren am 25. April an der Veranstaltung teil, um die [Berufe rund um den Kraftwerks- und Schiffsbetrieb](#) kennenzulernen. Eine Fahrt am Negrelli – dem Ausstellungsschiff von viadonau – stand ebenso am Programm wie ein Kraftwerksbesuch und ein Berufe-Quiz.

