



Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2015

Wien, 8. März 2015

Erstellt von:

via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH

Sylvia Gombotz, Petra Held, Vera Hofbauer & Eva Michlits

Donau-City-Straße 1

1220 Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Personalstatistik 2014	3
3	Einkommensbericht	4
4	Corporate Governance	4
5	Chancengleichheit	5
5.1	Information im Intranet	5
5.2	Arbeitskreis Chancengleichheit	5
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	5
7	via.family	7
8	Töchtertag & Girls Day 2014	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 2014 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 24 % ist viadonau von einer 50:50-Quote weit entfernt. Dies ist aber vor allem darauf zurückzuführen, dass der Schleusen- und Streckenbetrieb traditionell ausschließlich von Männern besetzt ist. Erfreulicherweise konnte 2014 erstmalig eine Schleusenmitarbeiterin rekrutiert werden. Acht Frauen hatten 2014 eine Führungsposition bei viadonau inne, davon zwei in Teilzeit.

2 Personalstatistik 2014

Im Jahr 2014 haben bei viadonau und DHK **63 Frauen und 203 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 24 % (2013: 22%)**. Insgesamt waren von den 63 Frauen 24 in Teilzeit beschäftigt. Acht Frauen hatten 2014 eine Führungsposition bei viadonau, davon haben zwei 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, fünf Abteilungsleitern und den sechs Leiterinnen der Corporate Services zusammen. Die DHK, deren geschäftsführende Stelle viadonau ist, wird von einer Geschäftsführerin geleitet. Der Aufsichtsrat von viadonau ist mit drei Frauen und drei 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 (inkl. DHK) ist männlich dominiert, sie setzt sich aus 18 Teamleitern und zwei Teamleiterinnen zusammen.

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

3 Einkommensbericht

2013 wurde bereits freiwillig der **Einkommensbericht 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.

Der **Einkommensbericht 2013** wurde im ersten Quartal 2014 dem Betriebsratsvorsitzenden vorgelegt. Die Analyse ergab, dass die Entgelte 2013 zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Funktionsstufen sehr ausgeglichen sind.

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.

viadonau wird den Corporate Governance Bericht für das Geschäftsjahr 2014 im Mai 2015 vorlegen und auf der viadonau-Website veröffentlichen.

5 Chancengleichheit

5.1 Information im Intranet

Auch 2014 bestand ein Schwerpunkt im [Sichtbarmachen](#) von Chancengleichheit bei viadonau. Ein eigener Bereich im [Intranet](#) enthält Kontaktdaten der Gleichbehandlungsbeauftragten, rechtliche Grundlagen und Kurzinfos zu Aktivitäten. [Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#) erhalten im Rahmen einer Willkommenspräsentation ebenfalls diese Grundinformationen.

Ein Anliegen ist es, besonders Führungskräfte für den Themenbereich Chancengleichheit zu sensibilisieren. Im [Managementlehrgang](#) mit rund 20 Teilnehmern war ein Themenblock inkludiert, der einerseits auf die geltenden rechtlichen Regelungen praxisnah einging, andererseits darauf, wie Gleichbehandlung bei viadonau gelebt wird. Die Präsentation ist am Fileserver verfügbar.

Auf der neuen [Website](#) von viadonau wird auch über die Themen 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 Mainstreaming in der Forschungsförderung“ und „Doing Gender mit Statistik“ wurden Expertinnen und Experten eingeladen und Erfahrungen der teilnehmenden Unternehmen ausgetauscht. Die Unterlagen hierzu sind am Fileserver für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar.

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. Wir nehmen uns Raum und verwenden kein Binnen-I sondern nennen die weibliche und die männliche Form vollständig.

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

Bilder sollen Textbotschaften unterstützen und müssen dementsprechend sensibel gestaltet sein. Ein Schwerpunkt der Unternehmenskommunikation 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. So zeigt das Cover der ersten Ausgabe des viadonau-Kundenmagazins Technikerinnen bei ihrer Arbeit auf dem Schiff.



Ebenso wird darauf geachtet, bei Podiumsdiskussionen oder Vorträgen 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 eine Veränderung möglich. 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.

Auch 2015 soll verstärkt auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Besetzung von Arbeitsgruppen, Projektteams, Kommissionen und Beiräten sowie bei Veranstaltungen geachtet werden.

7 via.family

Berufliche und familiäre Lebensplanung 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 via.family 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.

Insgesamt waren 2014 neun Frauen und vier Männer in Karenz, davon eine Pflegekarenz und eine Bildungskarenz. Seit 2012 haben 10 Männer Väterkarenzen für die Dauer von zwei bis sechs Monaten in Anspruch genommen.

Nach einem Jahr Karenzmanagement wurde Anfang 2014 eine interne Umfrage durchgeführt. Die Umfrageergebnisse ergaben, dass via.family grundsätzlich sehr positiv gesehen wird. Besonders wird geschätzt, dass das Thema Karenz präsenter ist und aus vielen Möglichkeiten gewählt werden kann.

8 Töchertag & Girls Day 2014

2014 wurde der Wiener Töchertag bzw. der internationale Girls´ Day mit dem Hafen Wien organisiert. 25 Mädchen haben sich für den Tag im Hafen Wien und auf einem Schiff gemeldet. Ihnen wurde ein spannender und praxisnaher Einblick in die verschiedensten Berufsfelder rund ums Wasser geboten.



Eine Ökologin, eine Vermessungstechnikerin und eine Speditionskauffrau haben ihren Aufgabenbereich vorgestellt und mit den Mädchen über Ausbildung und Berufswahl gesprochen.

Das Programm von viadonau und Hafen Wien hat auch die Delegation der Stadtregierung von Sarajevo angesprochen, die im Rahmen des Projektes „FemCities Danube Region“, welches von der MA 57 durchgeführt wird, nach Wien eingeladen wurden. Die MA 57 bietet seit 2012 einer FemCities Netzwerkstadt an, sich den Töchertag in Wien live anzuschauen. Ziel ist es, die Städte bei der Einführung eines ähnlichen Projekttags für Mädchen zu unterstützen.