



Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2016

Wien, 8. März 2016

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	Chancengleichheit	3
2.1	Weiterbildung	3
2.2	Arbeitskreis Chancengleichheit	3
2.3	Beitrag zur Flüchtlingshilfe	4
3	Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation	4
3.1	Karenzmanagement	4
3.2	Telearbeit	4
4	Personalstatistik 2015	5
5	Einkommensbericht	5
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	6
7	Töchterttag & Girls Day 2015	7
8	Corporate Governance	8

1 Einleitung

Unternehmen, die zukunftsorientiert und kundinnen- und kundenorientiert sein wollen, müssen eine aktive Gleichstellungspolitik betreiben. Den Weltfrauentag oder Internationalen Frauentag am 8. März nehmen wir zum Anlass, unseren Bericht zur Chancengleichheit zu veröffentlichen. Heuer erscheint dieser bereits zum dritten Mal. Welche Schwerpunkte im vergangenen Jahr gesetzt wurden, um Chancengleichheit zu realisieren sowie Frauen im Unternehmen sichtbarer und hörbarer zu machen, zeigt der vorliegende Bericht.

Unser Ziel ist es, viadonau als Arbeitgeber für Frauen und Männer langfristig attraktiv zu halten. 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, der sexuellen Orientierung oder einer Behinderung erfahren. Um eine Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herzustellen, 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, denn viele Themen fanden noch wenig Beachtung. Gemeinsam wollen wir uns auch offenen Punkten 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 Zuge einer internen Revision 2015 zur Aus- und Weiterbildung im Unternehmen wurde u.a. die Weiterbildungsquote 2014 von Frauen und Männern erhoben. Ein Ergebnis der Revision war, dass sich $\frac{3}{4}$ der Frauen und ein Drittel der Männer im Jahr 2014 fortgebildet haben.

2.2 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 „[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 „Umsetzungsstrategien zu Gleichstellung“ und „Anforderungen der gegenwärtigen Flüchtlingsbewegung an Gesellschaft und Unternehmen“ wurden Expertinnen und Experten eingeladen und Erfahrungen der teilnehmenden Unternehmen ausgetauscht. Die Unterlagen hierzu sind am Fileserver für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügbar.

2.3 Beitrag zur Flüchtlingshilfe

Die österreichische Bevölkerung hat in der Flüchtlingssituation viel Engagement und Hilfsbereitschaft gezeigt. Um die vielen freiwilligen Helferinnen und Helfer zu unterstützen, hat viadonau für Oktober bis Dezember 2015 ein Freiwilligen-Engagement beschlossen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bekam die Möglichkeit, im Rahmen einer bezahlten Sonderfreistellung, acht Stunden Freiwilligenarbeit zu leisten.

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 2015 [neun Frauen und zwei Männer in Karenz](#).

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. [2015 haben zwei Frauen und zwei Männer ihre Teams in Teilzeit geleitet](#).

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.

4 Personalstatistik 2015

Im Jahr 2015 haben bei viadonau und DHK-Management GmbH **60 Frauen und 199 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 23 % (2014: 24 %, 2013: 22%)**. Insgesamt waren von den 60 Frauen 22 in Teilzeit beschäftigt. 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. In manchen stark männlich dominierten Aufgabenbereichen wie Hochwasserschutz und Schleusenbetrieb wurden in den letzten Jahren Erfolge erzielt und qualifizierte Frauen verstärken nun diese Teams.

Das oberste Management von viadonau setzt sich aus dem Geschäftsführer, fünf Abteilungsleitern, einer Teamleiterin und den sechs Leiterinnen der Corporate Services zusammen.

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.

Die nächste Führungsebene (inkl. DHK-Management GmbH) ist männlich dominiert, sie setzt sich aus 19 Teamleitern und einer Teamleiterin zusammen.

Über alle Ebenen hinweg hatten 2015 acht Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK-Management GmbH (Geschäftsführung, Abteilungs- und Teamleitungen) über alle Ebenen hinweg **24 % der insgesamt 33 Personen in leitenden Funktionen Frauen**.

5 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.

Der Einkommensbericht 2015 wird bis Ende erstes Quartal 2016 dem Betriebsratsvorsitzenden übermittelt und kann von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei den Betriebsräten eingesehen werden.

6 Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild

Für eine erfolgreiche Gleichstellung ist die [sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter](#) 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. Auf klassische Rollenzuweisungen sowie Klischees (Fotorunde nur mit Männern, Meetingrunde mit Frauen und Männern, wobei die Frauen protokollieren etc.) ist zu verzichten. Ebenso ist darauf zu achten, welche Körperhaltung die Personen auf dem Bild einnehmen, wie sie angeordnet sind (wer sitzt, wer steht, wer ist im Vordergrund) sowie wohin sie schauen (wer schaut in die Kamera, wer schaut weg).

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.

Ein Schwerpunkt des Arbeitskreises im vergangenen Jahr war es, die [Expertinnen – aber auch die Experten – aus den Fachbereichen stärker sichtbar](#) zu machen. Dazu wurden auf der Website zu allen Themenbereichen Kontaktboxen mit Foto, Email-Adresse und Telefonnummer erstellt. Auch hier wurde darauf geachtet, dass das Geschlechterverhältnis ausgewogen ist, aber auch dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen, sei es Lehrling oder Teamleiterin, „eine Bühne“ bekommen. Die Umsetzung dieses Schwerpunktes trägt auch dazu bei, die Expertinnen von viadonau in der Öffentlichkeit besser zu positionieren, um das Interesse der Medien zu steigern und die Nachfrage für Vorträge oder Veranstaltungen zu erhöhen.

Weiterhin wird bei viadonau darauf geachtet, bei Podiumsdiskussionen oder Vorträgen konkret Frauen anzusprechen. Der Schifffahrtsbereich ist traditionell sehr männerdominiert – das Transportentwicklungsteam von viadonau mit 50:50 Besetzung bildet hier eine Ausnahme. Auch wenn dies oft zu einer aufwändigeren Recherche nach Fachfrauen und Expertinnen führt, ist es das Ziel, Podien möglichst ausgewogen zu besetzen.

Im Zuge der [Überarbeitung der Stelleninserate](#) werden nun auch Symbolfotos eingesetzt. Auch hier wird darauf geachtet, dass – so Menschen gezeigt werden – eine Ausgewogenheit der Geschlechter besteht.

7 Töchterttag & Girls Day 2015

Den Wiener Töchterttag bzw. Girls Day organisierte 2015 viadonau gemeinsam mit der DDSG blue danube GmbH. Für mehr als 70 Mädchen von 11 bis 16 Jahren wurden Wissen und Ausbildung rund um die Donau zum Erlebnis.

An Bord der MS Admiral Tegethoff im Schifffahrtszentrum Handelskai gaben der Geschäftsführer der DDSG, Rudolf Mutz, Flottenkapitän Johannes Kammerer und viadonau-Projektmanagerin Héléne Masliah-Gilkarov interessante Einblicke in die vielfältige Berufswelt der Donauschifffahrt. Im Rahmen eines Schiffsrundganges konnten die jungen Teilnehmerinnen hautnah die Abläufe in verschiedenen Tätigkeitsbereichen an Bord eines Binnenschiffes kennenlernen. Stefanie Oberlechner, Schiffsführerin der Admiral Tegethoff, beschrieb ihre Aufgaben als Kapitänin auf der Kommandobrücke, während die Mädchen im Maschinenraum des Schiffes den Verantwortungsbereich einer Maschinistin kennenlernten.



Was macht eine Fachfrau für Gewässervermessung und wie organisiert man Hochwasserschutz entlang der Donau? Antworten darauf gaben die viadonau-Expertinnen für Hydrographie und Hochwassermanagement, Angelika Kern und Caroline Holtschmit, die spannend und anschaulich von ihren Erfahrungen aus einem abwechslungsreichen Berufsfeld berichteten.

Auch für die Kleinsten wurde ein spannender Thementag veranstaltet. 2015 gab es zum ersten Mal auch den Girls' Day Mini für Mädchen im Alter von 4 bis 6 Jahren. Auch dafür konnte viadonau ein Programm auf die Beine stellen. Hans-Peter Wegscheider begrüßte unsere jungen Gäste herzlich in der viadonau-Zentrale. Nach einem Rundgang durch die Büroräumlichkeiten und einem lebhaften Spielevormittag erhielten die kleinen Besucherinnen zum Abschied eine Überraschung aus unserer Donauschatzkiste.

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 2015 im Mai 2016 vorlegen und auf der viadonau-Website veröffentlichen.