



Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2017

Wien, 8. März 2017

Erstellt von:

via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH

Sylvia Gombotz, Petra Held & Eva Michlits

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	4
4	Personalstatistik	4
5	Einkommensbericht	5
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	6
7	Töchtertag & Girls' Day	7
8	Corporate Governance	8

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. Im vergangenen Jahr haben wir uns auch deshalb intensiv mit der sogenannte Employer Brand beschäftigt, um aktiv und gezielt mitzugestalten, wie wir am Arbeitsmarkt als Arbeitgeber wahrgenommen werden.

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. 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. Auch 2016 haben Vertreterinnen von viadonau die Treffen besucht.

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 [2016 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. [2016 haben zwei Frauen und ein Mann ihre Teams in Teilzeit geleitet](#). 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 2016 konnten fünf Frauen und fünf Männer Telearbeit nutzen](#).

4 Personalstatistik

Im Jahr [2016](#) haben bei viadonau und DHK-Management GmbH [61 Frauen und 194 Männer](#) gearbeitet. Der [Frauenanteil beträgt somit 24 % \(2015: 23%, 2014: 24 %, 2013: 22%\)](#). Insgesamt waren von den [61 Frauen 25](#) 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, vier 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 2016 acht Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK-Management GmbH (Geschäftsführung, Abteilungs- und Teamleitungen) über alle Ebenen hinweg 25 % der insgesamt 32 Personen in leitenden Funktionen Frauen.

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.

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. 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.

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.

2016 haben wir uns intensiv mit dem Thema Employer Branding beschäftigt. In sechs Workshops wurde erarbeitet, was einen guten Arbeitgeber ausmacht. viadonau bekennt sich klar zur Kommunikation via Social Media. Facebook, Twitter, LinkedIn und Xing lassen uns unsere Kommunikation so transparent und vernetzt gestalten, wie wir als viadonau sind.

Für die Weiterentwicklung unserer eingeschlagenen Kommunikationsstrategie und angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels vieler Branchen ist der Aufbau und die Pflege einer Arbeitgebermarke die logische Fortführung. Die sogenannte Employer Brand ist aktiv und gezielt gestaltet und zeigt, wie ein Unternehmen am Arbeitsmarkt als Arbeitgeber wahrgenommen werden möchte. Die Arbeitgebermarke 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.

Studien zeigen, dass Gender Diversity eine attraktive Employee Value Proposition darstellt. Für potentielle weibliche als auch männliche Kandidatinnen und Kandidaten werden Diversity, Chancengleichheit, Work-Life-Balance und Genderthemen als attraktiv wahrgenommen, die sich positiv auf die Bewerbungsabsicht auswirken.

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

7 Töchterttag & Girls' Day

Im 28. April öffnete viadonau anlässlich des Töchtertages der Stadt Wien bzw. Girls' Day des Bundes wieder die Türen für interessierte Mädchen. An Bord des MS Negrelli am Brigittenufer Sporn bekamen die Besucherinnen spannende Einblicke in die vielfältigen Berufsbilder eines modernen Infrastrukturunternehmens.

Die Mitarbeiterinnen von viadonau standen auch heuer wieder bereit, ihre Erfahrungen und Eindrücke zu ihrer beruflichen Tätigkeit an die nächste Generation zu vermitteln. Was machen Juristinnen bei viadonau? Was bedeutet Compliance und was tut eigentlich eine Stromvermessungstechnikerin? Bei einem Besuch in der B-Stelle der Schleuse Nussdorf erlebten die Mädchen hautnah die Arbeit der Schleusenaufsicht und durften die Schleusung eines Schiffes mitverfolgen.

Aber auch der Girls' Day Mini ist seit Beginn des Formates im Jahr 2015 für viadonau ein Pflichttermin. Mädchen im Alter von 4 bis 6 begleiten ihre Eltern zur Arbeit, um Büroluft zu schnuppern oder auch einfach zu schauen, womit sich Mama und Papa den ganzen Tag über beschäftigen. Die Idee kommt aus den USA. Den sogenannten "Take our daughters to work"- Tag gibt es bereits seit 1993. Schülerinnen besuchen ihre Eltern, Verwandten oder Bekannten am Arbeitsplatz und bekommen so einen Einblick in deren berufliche Tätigkeit.

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



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 2016 im Mai 2017 vorlegen und auf der viadonau-Website veröffentlichen.