



# Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2019

Wien, 8. März 2019

Erstellt von:

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

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Chancengleichheit</b>	<b>4</b>
2.1	Weiterbildung	4
2.2	Arbeitskreis Chancengleichheit	4
2.3	Austausch in diversen Plattformen	4
<b>3</b>	<b>Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation</b>	<b>5</b>
3.1	Karenzmanagement	5
3.2	Telearbeit	6
<b>4</b>	<b>Personalstatistik</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Einkommensbericht</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>Gendergerechte Kommunikation in Wort &amp; Bild</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Veranstaltungen</b>	<b>9</b>
7.1	EU Ratspräsidentschaft Österreichs 2018	9
7.2	Wiener Töchterttag und Girls' Day	10
<b>8</b>	<b>Corporate Governance</b>	<b>11</b>

## 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 Mitarbeitern 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 Mai 2018 haben 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen Managementlehrgang erfolgreich abgeschlossen (4 Frauen und 12 Männer). Die Ausbildung verbindet klassische „Managementthemen“ mit Aspekten der „Gesundheit und Vitalität“.



Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Managementlehrgangs nach Abschluss im Mai 2018.

### 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.

### 2.3 Austausch in diversen Plattformen

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. Vertreterinnen von viadonau besuchen seither regelmäßig die Treffen, die immer unter einem bestimmten Motto stehen. 2018 waren die Themen „Equality Indikatoren“ und „Digitalisierung aus feministischer Perspektive“.

Die [Diversity Vernetzungstreffen](#) wurden vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT) 2017 ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Gleichbehandlungs-/Diversity-Beauftragten bzw. Personalverantwortlichen der dem BMVIT nachgelagerten Unternehmen untereinander zu vernetzen und sie dabei zu unterstützen bzw. die Plattform dafür zu bieten. Nach dem ersten Treffen 2017, das von der ASFINAG organisiert wurde, haben 2018 zwei Treffen stattgefunden: Eines im Frühling 2018 beim [austria wirtschaftsservice \(aws\)](#), wo es einen Austausch zum Thema Diversity-Berichte der einzelnen Organisationen gegeben hat und eines im Herbst, das von viadonau organisiert wurde. Beim dem Treffen bei viadonau im Herbst 2018 wurde das Thema „Digitale Barrierefreiheit & Co“ behandelt. Als Konsequenz aus diesem Vernetzungstreffen wurde bei viadonau ein entsprechendes Projekt ins Leben gerufen, um der Web-Accessibility-Richtlinie der EU über den barrierefreien Zugang zu Websites gerecht zu werden. Das viadonau-interne Projekt „Digitale Barrierefreiheit“ hat mit Jänner 2019 begonnen und läuft bis Dezember 2020.

Im Transportsektor sind Frauen traditionell nur wenig repräsentiert (durchschnittlich 20% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). viadonau unterstützt daher die [EU-Initiative „Women in Transport“](#) und hat durch Geschäftsführer DI Hans-Peter Hasenbichler bei der Auftaktkonferenz in Brüssel im November 2017 die „Declaration to ensure equal opportunities for women and men in the transport sector“ unterzeichnet. In diesem Zusammenhang ist viadonau auch auf der [EU „Platform for Change“](#) aktiv, z.B. in Form von Veröffentlichung von „Best-Practice“-Beispielen.

## 3 Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation

### 3.1 Karenzmanagement

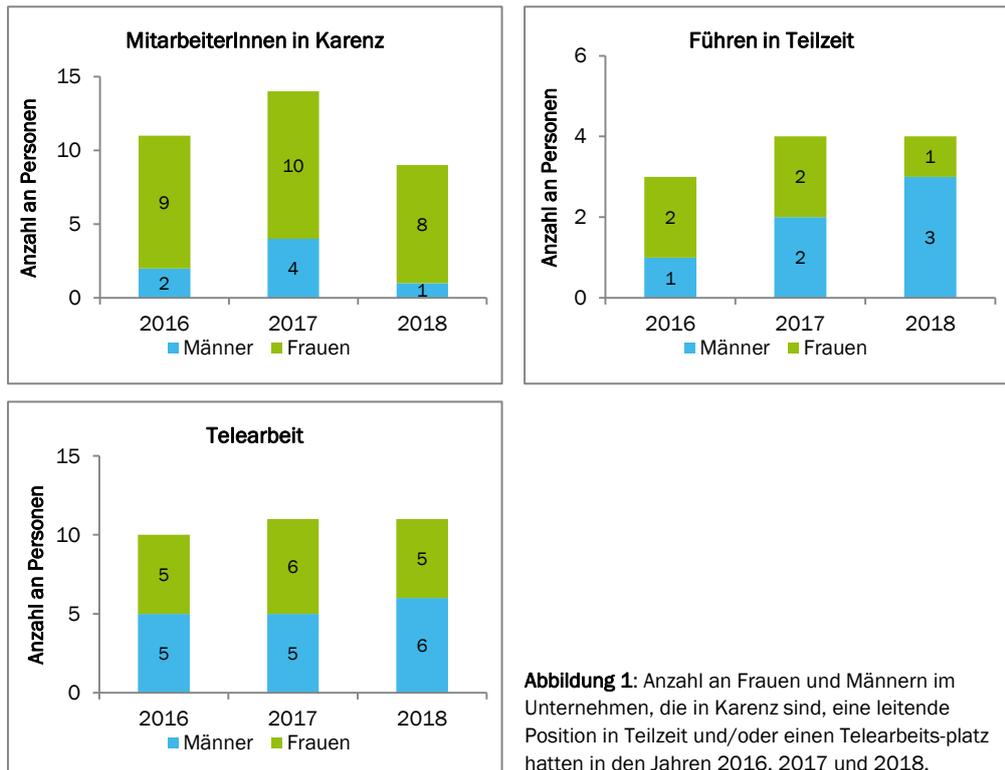
Berufliche und familiäre Lebenssituation dürfen keinen Widerspruch darstellen. viadonau versteht sich als sozialbewusstes Unternehmen, das sich den Lebensrealitäten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem bedarfsgerechten und zeitgemäßen Karenzmanagementsystem widmet. Mit dem Karenzmanagement 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 [2018 acht Frauen und ein Mann in Karenz](#) (Abbildung. 1).

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](#) war z.B. bei einem gemeinsam mit dem [abz\\*austria](#) 2016 organisierten b2b-Dialog Thema und wird seit Jahren erfolgreich bei viadonau praktiziert. [2018 haben eine Frau und drei Männer ihre Teams in Teilzeit geleitet](#) (Abbildung 1).

### 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 2018 konnten fünf Frauen und sechs Männer Telearbeit nutzen** (Abbildung 1).



## 4 Personalstatistik

Im Jahr **2018** haben bei viadonau und DHK-Management GmbH **64 Frauen und 198 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 24,4 %** und hat sich damit im Vergleich zu den letzten Jahren kaum verändert. Seit 2013 konnte der Anteil an Frauen im Unternehmen von 22,5 % auf 24,4 % leicht erhöht werden (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-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.

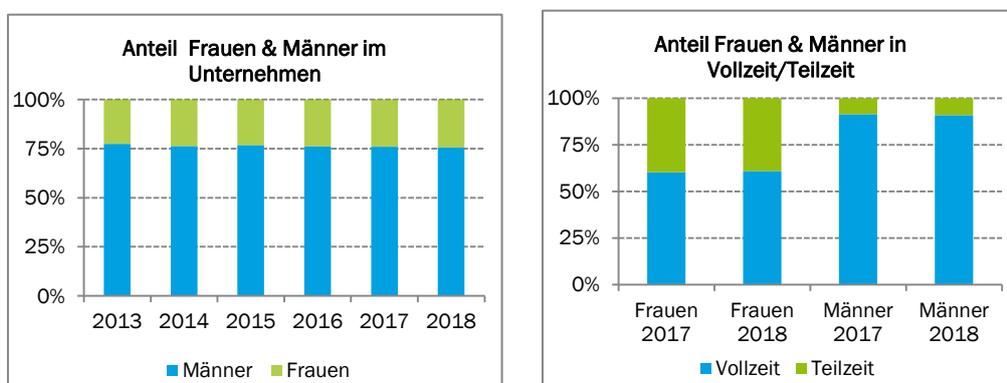
Der Aufsichtsrat von viadonau ist seitens der Kapitalvertreter mit zwei Frauen und vier Männern sowie seitens der Betriebsratsvertreter (seit der Neuwahl des Betriebsrats 2015) mit einer Frau und zwei Männern besetzt.

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 2018 sechs Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK-Management GmbH (Geschäftsführung, Abteilungs- und Teamleitungen) über alle Ebenen hinweg 20 % der insgesamt 30 Personen in leitenden Funktionen Frauen.

viadonau versucht, den unterschiedlichen Phasen im Leben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden und flexible Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. 2018 waren dementsprechend – ähnlich wie 2017 – 25 Frauen (39,1 %) und 18 Männer (9,1 %) in Teilzeit beschäftigt (Abbildung 2).



**Abbildung 2:** Prozentueller Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen in den Jahren 2013-2018 (links) und der Anteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten jeweils innerhalb der Gruppe von Frauen und Männern in den Jahren 2017 und 2018 (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, 2015 und 2017 wurden jeweils im ersten Quartal des Folgejahres der/dem Betriebsratsvorsitzenden vorgelegt. Die Analysen der Berichte ergaben, dass die Entgelte zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Funktionsstufen sehr ausgeglichen sind.

Der Einkommensbericht 2019 wird bis Ende März 2020 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 Formulierungen** 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. Im Rahmen der Veranstaltungen zur EU-Ratspräsidentschaft 2018 konnte dieses Vorhaben höchst zufriedenstellend erreicht werden (Details in Kap. 7).

Für die Weiterentwicklung unserer eingeschlagenen Kommunikationsstrategie und angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels vieler Branchen sind 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 Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu leisten.

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

## 7 Veranstaltungen

Durch die Teilnahme an vielen öffentlich wirksamen Veranstaltungen nutzt das Unternehmen regelmäßig die Gelegenheit, sich als moderner und offener Arbeitgeber zu präsentieren und zugleich schon bei den Jüngsten Bewusstsein für Tätigkeiten abseits traditioneller Berufsbilder zu schaffen.

### 7.1 EU Ratspräsidentschaft Österreichs 2018

Die Europäische Ratspräsidentschaft Österreichs bot 2018 einen besonders würdigen und bedeutungsvollen Rahmen, den unschätzbaren Wert der Donau herauszustellen und Bewusstsein für den Strom als Lebens- und Wirtschaftsraum aber auch als einzigartige Arbeitswelt zu erzeugen.

Die Donau – Energiequelle, Tourismusmagnet, Freizeitparadies und Naturraum – ist zugleich vielfrequenter Verkehrsweg und Lebensader einer sich dynamisch entwickelnden Transportwirtschaft, die zunehmend auch von weiblichen Spitzenkräften erobert wird. So fand sich bei den von viadonau organisierten Danube Business Talks am 10. und 11. Oktober 2018 in Wien ein an Expertinnen und Experten buntgemischtes rund 200-köpfiges Fachpublikum ein, das sich gemeinsam mit Bundesminister Norbert Hofer und der EU-Koordinatorin für den Rhein-Donau-Korridor, Désirée Oen, über Potenziale und Herausforderungen für Wirtschaftstreibende – mit Schwerpunkt Biomasse und Bioenergie – an der Wasserstraße austauschte. Aber auch das ebenfalls von viadonau veranstaltete RIS-COMEX Stakeholder Forum konnte eine große Zahl an vielfältigen Interessierten anlocken. Das von Karin de Schepper von Inland Navigation Europe moderierte Event bot mit fachkompetenten Einschätzungen unter anderem von Catherine Rivoallon, Vorstandsvorsitzende Port de Paris, Vera Hofbauer, Leiterin der Abteilung Schifffahrt im BMVIT, Nicole von Klaveren von Port of Rotterdam und einmal mehr von der EU-Koordinatorin der Europäischen Kommission, Désirée Oen, den hervorragenden Rahmen für eine lebendige Diskussion über die Zukunft der River Information Services im europäischen Wasserstraßennetz.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion beim RIS-COMEX Stakeholder Forum im Oktober 2018.

Foto: © viadonau/Zinner

## 7.2 Wiener Töchterttag und Girls' Day

Um diese positive Entwicklung hin zu mehr Vielfalt und gleichen Chancen im weiten Aufgabenfeld von Wirtschaft, Umwelt und Sicherheit an der Donau zu verstetigen, ist man bei viadonau überzeugt: Aufmerksamkeit schafft Interesse und eröffnet neue Perspektiven – auch am Fluss. An den jährlichen Töchtertagen der Stadt Wien und den Girls' Days des Bundes Ende April lädt viadonau traditionell Mädchen dazu ein, die vielfältige Berufswelt bei viadonau hautnah kennenzulernen. Expertinnen und Experten demonstrieren und berichten dabei über ihren beruflichen Alltag, ihre spezifische Ausbildung und ihre umfassende Erfahrung. Spielerisches Erleben und faszinierende technische Abläufe und Details stehen dabei ebenso im Fokus wie die reichhaltige Natur an der Donau, die komplexe Unternehmensorganisation aber auch die abwechslungsreiche Projektarbeit, nach dem Motto: Berufswelt viadonau hands on entdecken.



Teilnehmerinnen  
beim Wiener  
Töchterttag bei  
viadonau im April  
2018.

## 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 2018 im Mai 2019 vorlegen und auf der viadonau-Website veröffentlichen.