



Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2020

Wien, 8. März 2020

Erstellt von:

via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH

Iris Kempter, Christoph Caspar, Sylvia Gombotz & Petra Held

Donau-City-Straße 1

1220 Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Chancengleichheit	4
2.1	Arbeitskreis Chancengleichheit	4
2.2	Austausch in diversen Plattformen	4
2.3	Digitale Barrierefreiheit	5
3	Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation	6
3.1	Karenzmanagement	6
3.2	Telearbeit	7
4	Personalstatistik	8
5	Einkommensbericht	9
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	10
7	Veranstaltungen	11
7.1	Von klein auf ein Donau-Fan – und das abseits von Klischees	11
7.2	Wiener Töchtertag und Girls' Day	12
8	Corporate Governance	13

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. Der Bericht „Chancengleichheit bei viadonau“ wird seit 2014 jährlich am 8. März publiziert.

Unser Ziel ist es, viadonau als Arbeitgeber für Frauen und Männer langfristig attraktiv zu halten. Die Bemühungen und Aktivitäten der vergangenen Jahre 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, der 2017 überarbeitet worden ist.

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

Chancengleichheit bedeutet das Recht auf einen gleichen Zugang zu Lebenschancen für alle Menschen und beinhaltet damit gleichzeitig auch das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion oder der Weltanschauung, der ethnischen bzw. kulturellen Zugehörigkeit, einer Krankheit, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung. Um dem Ziel einer echten Chancengleichheit näher zu kommen, setzt viadonau eine Vielzahl an Maßnahmen.

2.1 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. 2019 wurde das Thema Chancengleichheit und die Aktivitäten des Arbeitskreises nicht nur der Geschäftsführung, sondern auch dem obersten Management berichtet. Um die Themen des Arbeitskreises in Zukunft besser in die verschiedenen Ebenen des Unternehmens zu transportieren soll dies in Zukunft regelmäßig geschehen.

2.2 Austausch in diversen Plattformen

Der Austausch in verschiedensten Plattformen hilft, einen Überblick über aktuelle Entwicklungen – sowohl in rechtlicher als auch in gesellschaftlicher Hinsicht – zu behalten, Einblick in die Aktivitäten anderer Firmen und Institutionen zu erhalten und bietet darüber hinaus auch die Möglichkeit, gemeinsam über Entwicklungen, Aktivitäten und Initiativen zu reflektieren und zu diskutieren.

Die **Plattform Chancengleichheit** ist ein Netzwerk von Gleichbehandlungsbeauftragten, 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. 2019 waren die Themen „Digitalisierung reloaded“ zum Digitalisierungsprogramm der Arbeiterkammer und der digitalen Agenda Wien und „Arbeiten und Reisen ohne Barrieren“.

Die **Diversity Vernetzungstreffen** wurden vom damaligen Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, kurz BMVIT (seit 2020 BM für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie, kurz BMK) 2017 ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Gleichbehandlungs-/Diversity-Beauftragten bzw. Personalverantwortlichen der dem BMVIT (jetzt BMK) 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 beim austria wirtschaftsservice (aws), und eines im Herbst, das von viadonau organisiert wurde. Beim 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 (siehe Kapitel 2.3 – *Digitale Barrierefreiheit*).

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. Das BMK hat 2018 zur innerstaatlichen Umsetzung eine eigene **nationale Plattform „Women in Transport“** gegründet, wo es unter anderem um die Ausarbeitung konkreter Maßnahmen für heimische Unternehmen zur Erhöhung des Frauenanteils geht. viadonau unterstützt aktiv die Plattform des BMK und hat sowohl am Kick-Off als auch am Follow-Up-Treffen teilgenommen.

2.3 Digitale Barrierefreiheit

Barrierefrei auch durch die digitale Welt navigieren – was für den Großteil von uns selbstverständlich ist, stellt Menschen mit Beeinträchtigung vor große Hürden. Die barrierefreie Nutzbarkeit von Online-Inhalten ist unbedingte Voraussetzung im Hinblick auf Chancengleichheit im Alltag geworden. Unsere Welt wird immer digitaler. Wir alle nutzen immer mehr digitale Technik, im Alltag und im Beruf. Oft ist das aber gar nicht so einfach. Viele digitale Angebote sind nur schwer zu bedienen, also nicht nutzerfreundlich. Anders gesagt: Sie sind nicht barrierefrei. Digitale Barrieren schließen viele Menschen aus: Menschen mit Behinderung, ältere Menschen und viele andere. Ein barrierefreier Zugang kommt insbesondere Menschen mit Behinderung zugute, bringt aber auch der Gesellschaft allgemein Erleichterung im alltäglichen Leben.

Darunter fallen beispielsweise Verbesserungen in den Bereichen Betitelung von Grafiken und Bildern für das Vorlesen durch Blinden-Reader, Bedienbarkeit einer Website ohne Maus, Skalierung der Farben und Kontraste zwecks besserer Lesbarkeit und auch die Reduktion komplexer Texte zum leichteren Verständnis.

Um den gesetzlichen Anforderungen der digitalen Barrierefreiheit gerecht zu werden, beauftragte viadonau 2019 die Beratungsfirma „Web Tech Coaching“. Diese unterstützte viadonau bei der Umsetzung dieser Richtlinien in Form von Workshops, Website-Checks und Beratungsstunden. Außerdem wurden Leitfäden zur Einhaltung der digitalen Barrierefreiheit erstellt sowie zwei Tools angeschafft, um die Barrierefreiheit von Word- und InDesign-Dokumenten zu gewährleisten. So war es möglich, den Websiteverbund von viadonau so umzuarbeiten, dass er digital barrierefrei ist und somit die Inhalte auch Menschen mit Behinderungen zugänglich gemacht wurden. Als finalen Schritt der Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien, strebt viadonau eine **WACA-Zertifizierung** der viadonau-Website an. Der Zertifizierungsprozess wird voraussichtlich im Frühling 2020 abgeschlossen sein.

3 Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation

Basierend auf dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 100/1993) hat das damalige BMVIT (seit 2020 BMK) 2015 einen Frauenförderungsplan erstellt (BGBl. II 30/2015), der auch für viadonau gilt. Dieser wird unter anderem durch gezieltes Personal-Recruiting, flexible Arbeitszeitmodelle und entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten umgesetzt. Chancengleichheit für alle bedeutet aber z.B. nicht nur, Frauen den Wiedereinstieg nach Karenzzeiten zu erleichtern, sondern ebenso Männer zu ermutigen, Karenzzeiten in Anspruch zu nehmen. Ziel ist also die Vereinbarkeit von Beruf und der jeweiligen persönlichen 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 Road-Map im Intranet zusätzlich zu den Elternkarenzen mit Informationen rund um die Pflege- und Bildungskarenz erweitert. **Seit 2012 waren bei viadonau 17 Männer in Elternkarenz**, wobei drei Väter sechs oder mehr Monate in Karenz waren. **2019 waren insgesamt vier Frauen in Elternkarenz und ein Mann in Pflegekarenz** (Abbildung. 1). Seit September 2019 gibt es in Österreich einen Rechtsanspruch auf den sogenannten „Papamonat“. Schon vor Inkrafttreten dieses Rechtsanspruches wurde bei viadonau 2019 **mit zwei Männern ein Papamonat vereinbart**.

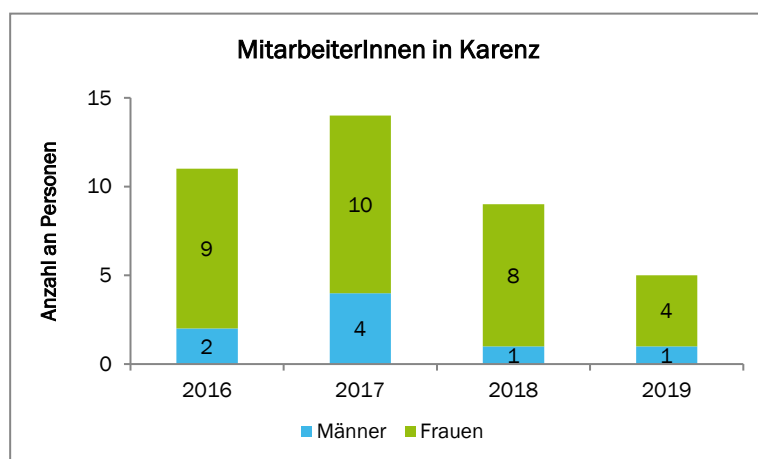


Abbildung 1: Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die 2016-2019 in Karenz waren (Eltern- und Pflegekarenz).

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. **2019 haben eine Frau und ein Mann ihre Teams in Teilzeit geleitet** (Abbildung 2).

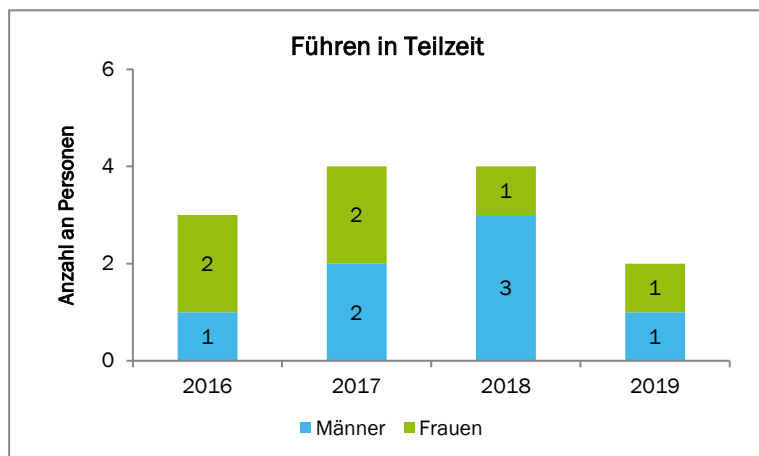


Abbildung 2: Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die in den Jahren 2016-2019 eine leitende Position in Teilzeit hatten.

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 2019 konnten sieben Frauen und fünf Männer Telearbeit nutzen** (Abbildung 3).

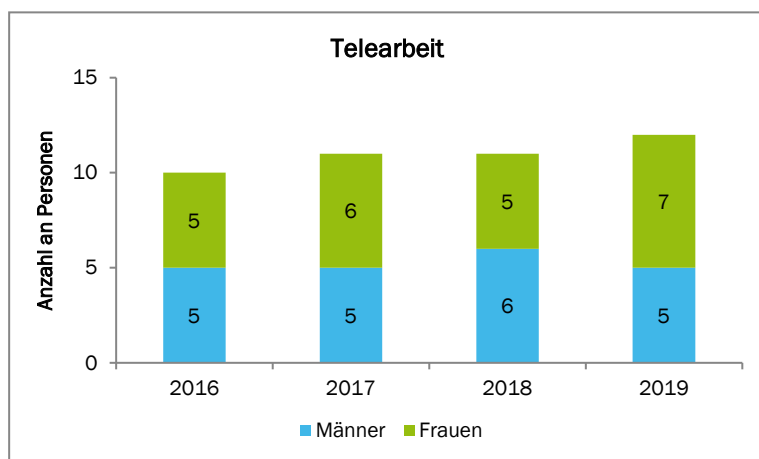


Abbildung 3: Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die in den Jahren 2016-2019 einen Telearbeitsplatz hatten.

4 Personalstatistik

Im Jahr **2019** haben bei viadonau und DHK-Management GmbH **66 Frauen und 197 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 25,1%** 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 25,1% leicht erhöht werden** (Abbildung 4).

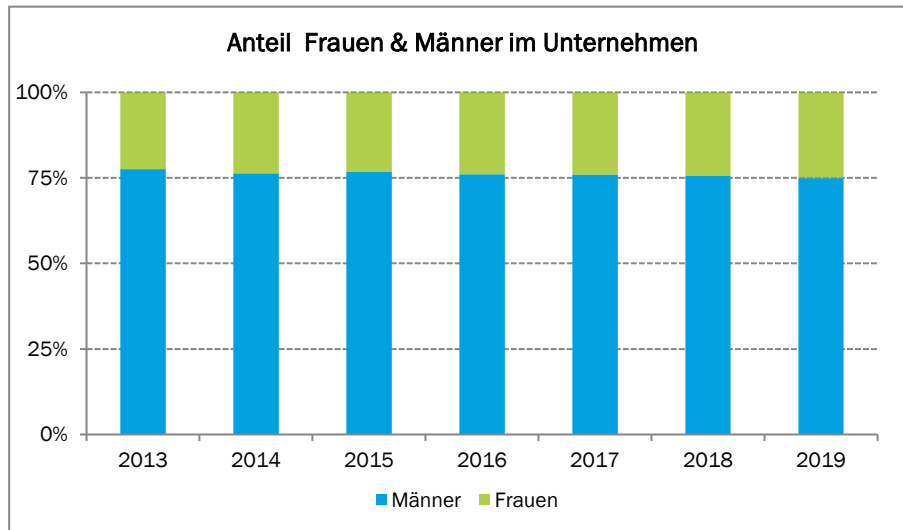


Abbildung 4: Prozentueller Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen in den Jahren 2013-2019.

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 war 2019 seitens der **Kapitalvertreter** mit **zwei Frauen und vier Männern** sowie seitens der **Betriebsratsvertreter** (seit der Neuwahl des Betriebsrats im März 2019) mit **einer Frau und zwei Männern** besetzt.

Das **oberste Management** von viadonau setzte sich 2019 aus **einem Geschäftsführer, drei Leiterinnen und einem Leiter der Corporate Services, vier Abteilungsleitern und einer Abteilungsleiterin zusammen**.

Die nächste Führungsebene (inkl. DHK-Management GmbH) besteht aus **17 Teamleitern** und ist damit rein männlich.

Über alle Ebenen hinweg hatten 2019 vier Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK-Management GmbH (Geschäftsführung, Abteilungs- und Teamleitungen) über alle Ebenen hinweg **14,8% der insgesamt 27 Personen in leitenden Funktionen Frauen**.

viadonau versucht, den unterschiedlichen Phasen im Leben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht zu werden und flexible Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. **2019** waren dementsprechend **28 Frauen (42,4%)** und **12 Männer (6,1%)** in **Teilzeit** beschäftigt (Abbildung 5).

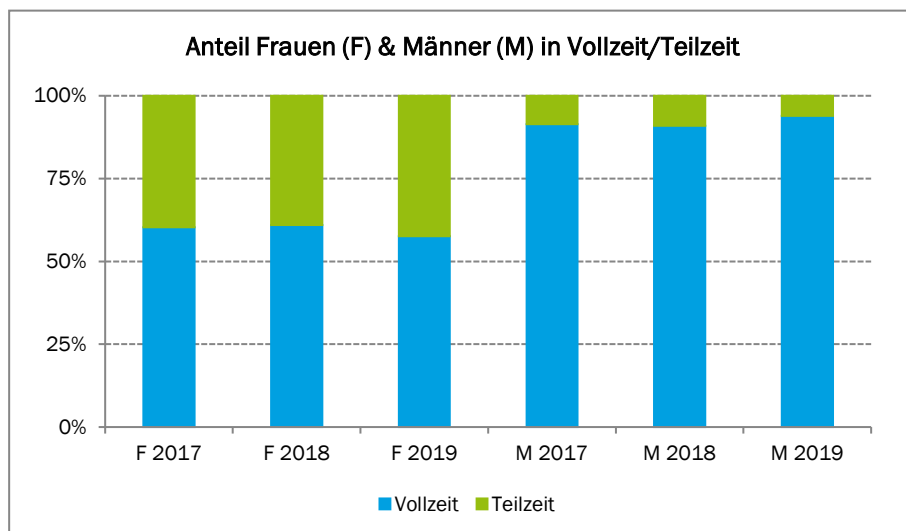


Abbildung 5: Prozentueller Anteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten jeweils innerhalb der Gruppe von Frauen und Männern in den Jahren 2017, 2018 und 2019.

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 dem Betriebsratsvorsitzenden zur Kenntnis gebracht, wo er von jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter eingesehen werden kann.

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. viadonau unterstützt daher aktiv die Initiative **FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie** des BMK. Dabei werden Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie gesetzt. Im Jahr 2019 konnte viadonau sieben Mitarbeiterinnen davon überzeugen, sich in der **FEMtech Expertinnendatenbank** einzutragen und ihre Expertise zur Verfügung zu stellen, wobei eine Mitarbeiterin als Expertin des Monats September 2019 ausgewählt und auf der FEMtech-Webpage präsentiert wurde. Die Datenbank stellt einen Pool an Expertinnen aus den verschiedensten Technik- und Forschungsbereichen dar und kann bei der Suche nach qualifizierten Fachfrauen unterstützen.

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 Von klein auf ein Donau-Fan – und das abseits von Klischees

Fachwissen über die Donauschifffahrt zu sammeln, aufzubereiten und weiterzugeben ist eine wichtige Aufgabe von viadonau. Seit Jahren befindet sich viadonau daher in regem Austausch mit diversen Bildungsinstitutionen Österreichs und Europas, Museen und Unternehmen mit Donaubezug. Im Jahr 2019 wurden wieder mehrere Weiterbildungsaktivitäten durchgeführt. Im Fokus stand dabei wieder eine junge, oftmals überwiegend weibliche, Zielgruppe mit dem Ziel, Begeisterung und Wissen für die Donau zu forcieren. Hier eine Auswahl der Aktivitäten:

Bei den **Wasserjugendspielen in Krems** vom 6.-8. Mai 2019 konnten Schülerinnen und Schüler an Bord des ehemaligen Steintransportschiffes MS Negrelli ihr Wissen über Donau & Co. beweisen – etwa an welchem Stromkilometer die Stadt Krems an der Donau liegt oder wie schnell der Fluss in der Wachau eigentlich fließt. Ein Highlight: Auf einer großen Satellitenaufnahme der österreichischen Donau gab es allerlei interessante Details zu entdecken

Am 13. Juni 2019 beim alljährlich stattfindenden **Danube Day** konnten die teilnehmenden Kinder unter dem Motto „Get active for a safer Danube“ beim Stand von viadonau einiges zur Wasserstraße Donau und zum Thema Plastikmüll in und an der Donau erfahren.

Auch bei der **KinderUni Linz** vom 8.-10. Juli 2019 wurde den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern wissenswertes zum Thema „umweltschonender Transport auf der Wasserstraße“, „Müllvermeidung am Donauufer“ und einiges über den Biber an der Donau vermittelt. Auch ein Besuch der Schleuse Ottensheim war dabei, mit der Frage im Mittelpunkt „Wie werde ich Schleusenleiterin bzw. Schleusenleiter?“



7.2 Wiener Töchterttag und Girls' Day

Seit vielen Jahren öffnet viadonau am Wiener Töchterttag und Girls' Day des Bundes seine Türen und lädt Mädchen dazu ein, die vielfältige Berufswelt bei viadonau kennenzulernen, denn: Aufmerksamkeit schafft Interesse und eröffnet neue Perspektiven!

Beim **Wiener Töchterttag** am 25. April hatten daher Mädchen und junge Frauen zwischen 11 und 15 Jahren Gelegenheit, einen Einblick in die vielfältigen Berufschancen bei viadonau zu erhalten. Im Rahmen einer Schifffahrt konnte auch die Schleuse Nussdorf inklusive Fischaufstiegshilfe sowie die Schleuse Freudenua besichtigt werden.



Einen Tag früher konnte im Rahmen des **Girls' Day MINI** eine 14-köpfige Kindergartengruppe die viadonau-Zentrale auf der Donauplatte besuchen und die unterschiedlichen Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenlernen, wobei vor allem Baustellenhelme großes Interesse erregten.

Als modernes Infrastrukturunternehmen, das bemüht ist, den Anteil an im Unternehmen tätigen Frauen zu erhöhen ist für viadonau der jährliche Töchterttag ein fixer Bestandteil des Eventkalenders um Mädchen und junge Frauen für die vielfältigen Berufsmöglichkeiten bei viadonau zu begeistern.



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 2019 im Mai 2020 vorlegen und auf der viadonau-Website veröffentlichen.



Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen sind zentraler Bestandteil der Agenda 2030, in der sich alle 193 Mitgliedsstaaten dazu verpflichten, gemeinsam gegen soziale, ökologische und ökonomische Missstände vorzugehen.

viadonau setzt gezielte Maßnahmen und Impulse für konsequente Gleichbehandlung und gleiche Chancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung und unterstützt damit das Nachhaltigkeitsziel 5 der Vereinten Nationen.