

Chancengleichheit bei viadonau

Bericht zum Weltfrauentag 2023

Wien, 8. März 2023

Erstellt von:

via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH

Iris Kempter, Sylvia Gombotz, Christoph Caspar & Petra Held

Donau-City-Straße 1

1220 Wien

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Chancengleichheit	3
2.1	Weiterbildung	4
2.2	Arbeitskreis Chancengleichheit	4
2.3	Austausch in diversen Plattformen	4
2.4	Digitale Barrierefreiheit – Donauinfos ohne Hürden	5
3	Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation	5
3.1	Karenzmanagement	5
3.2	Telearbeit	7
4	Personalstatistik	7
5	Einkommensbericht	9
6	Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	10
7	Veranstaltungen	10
8	Corporate Governance	12

1 Einleitung

Als Unternehmen, das sich als Dienstleister für die unterschiedlichsten Nutzergruppen versteht, 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 Arbeitgeberin für alle Menschen langfristig attraktiv zu halten und dabei auch besonders Frauen anzusprechen. Die Bemühungen und Aktivitäten der vergangenen Jahre zeigen, dass die Richtung stimmt und viadonau in der Öffentlichkeit als Arbeitgeberin wahrgenommen wird, die 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 aller Mitarbeiter:innen 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 für alle Menschen 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 Mitarbeiter:innen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen bzw. kulturellen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung erfahren. Um Chancengleichheit für alle Mitarbeiter:innen zu erreichen, bieten wir bereits individuelle Unterstützungen an oder installieren unternehmensweite Instrumente, wie beispielsweise das Karenzmanagement oder den Verhaltenskodex, der 2018 überarbeitet worden ist.

Auch in der neu erarbeiteten viadonau Strategie 2030 hat sowohl die Chancengleichheit in allen Bereichen als auch die soziale Verantwortung des Unternehmens innerhalb der Gesellschaft einen wichtigen Anteil innerhalb der Corporate Governance.

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 Weiterbildung

Laufende Weiterbildung legt den Grundstein zu beruflicher Weiterentwicklung und bereitet auf die Führung von Projekten und Teams vor. Ein Unternehmensziel für das Jahr 2022 war, dass der Frauenanteil bei Personalentwicklungslehrgängen zu monitoren und bei Bedarf zu steigern ist. Ziel war, dass mindestens 50 % der Teilnehmer:innen Frauen sind. Im April 2022 hat der Lehrgang „viadonau Leadership-Navigator 2022/23“ begonnen. Das Programm mit sechs Modulen verbindet Führungs- und Managementthemen mit Aspekten der „Gesundheit und Vitalität“ und dauert bis März 2023. Die Gruppe besteht aus 13 Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Unternehmensbereiche und setzt sich aus 7 Frauen und 6 Männern zusammen.

2022 wurde ebenfalls ein Weiterbildungskurs für Führungskräfte mit dem Thema „Diversity Kompetenz für Führungskräfte“ mit externer Unterstützung konzipiert. Der halbtägige Workshop wird im ersten Halbjahr 2023 stattfinden und ist für alle viadonau Führungskräfte verpflichtend.

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. Seit 2019 wird das Thema Chancengleichheit und die Aktivitäten des Arbeitskreises regelmäßig nicht nur der Geschäftsführung, sondern auch dem obersten Management berichtet.

2.3 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 Expert*innen 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. 2022 konnten Treffen endlich wieder auch physisch vor Ort stattfinden. Das Treffen im Juli 2022 in der ÖBB Zentrale stand unter dem Thema „Diversität und Inklusion messbar machen“.

Im Transportsektor sind Frauen traditionell nur wenig repräsentiert (durchschnittlich 20 % der Arbeitnehmer:innen). 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 an den verschiedenen-Treffen teilgenommen als auch an einer vom BMK beauftragten Interviewreihe zum Thema „Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern im Mobilitäts- und Verkehrsforschungssektor“. Geschäftsführer Hans-Peter Hasenbichler hat in diesem Zusammenhang am 03.03.2021 auch an einer Diskussionsrunde mit BM Leonore Gewessler teilgenommen.

2.4 Digitale Barrierefreiheit – Donauinfos ohne Hürden

Die Donau und ihre Themen sollen allen Menschen zugänglich sein. Seit mehreren Jahren setzt viadonau gezielt Maßnahmen, um Informationen und Services sowohl hinsichtlich Digitalisierung als auch Barrierefreiheit fortschreitend zu verbessern. Inhalte verständlich und übersichtlich aufzubereiten aber auch Anwendung, Navigation und Struktur der viadonau-Website und den damit verbundenen Online-Diensten zu optimieren, stehen im Vordergrund der kundenorientierten Online-Präsenz des Unternehmens. Seit 2020 ist viadonau als eines der ersten Unternehmen in Österreich stolzer Träger des **WACA -Zertifikats** (Web Accessibility Certificate Austria). Es steht nicht nur für unsere fortgesetzten Bemühungen für ein **barrierefreies Web**, sondern bestätigt als offizielles Qualitätssiegel die Erfüllung international vereinbarter Richtlinien für den barrierefreien Zugang zum umfangreichen Informationspool der viadonau-Website nach **WCAG 2.0 (AA)**.

Eine barrierefreie Zurverfügungstellung von Website-Inhalten ist ein laufender Prozess, der die ständige Mitarbeit aller Redakteurinnen und Redakteure benötigt. viadonau ist daher bemüht, durchgängige Barrierefreiheit zu garantieren und die Fortführung der Zertifikats-Fähigkeit zu gewährleisten.

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 Mitarbeiter:innen mit einem bedarfsgerechten und zeitgemäßen Karenzmanagementsystem widmet. Mit dem Karenzmanagement schafft viadonau eine optimale Balance zwischen den Bedürfnissen der Mitarbeiter:innen 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 unter anderem die RoadMap im Intranet zusätzlich zu den Elternkarenzen mit Informationen rund um die Pflege- und Bildungskarenz erweitert. 2020 wurde die RoadMap generell überarbeitet und aktualisiert. **Seit 2012**

waren bei viadonau **28 Männer in Elternkarenz**, wobei drei Väter sechs oder mehr Monate in Karenz waren, ein Mann fünf Monate, fünf Männer jeweils vier Monate und ein Mann drei Monate. Die übrigen Väter nahmen jeweils zwei Monate Karenzzeit in Anspruch. **2022 waren insgesamt sechs Frauen und drei Männer 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. **2022 haben vier Väter das Papamonat in Anspruch genommen.**

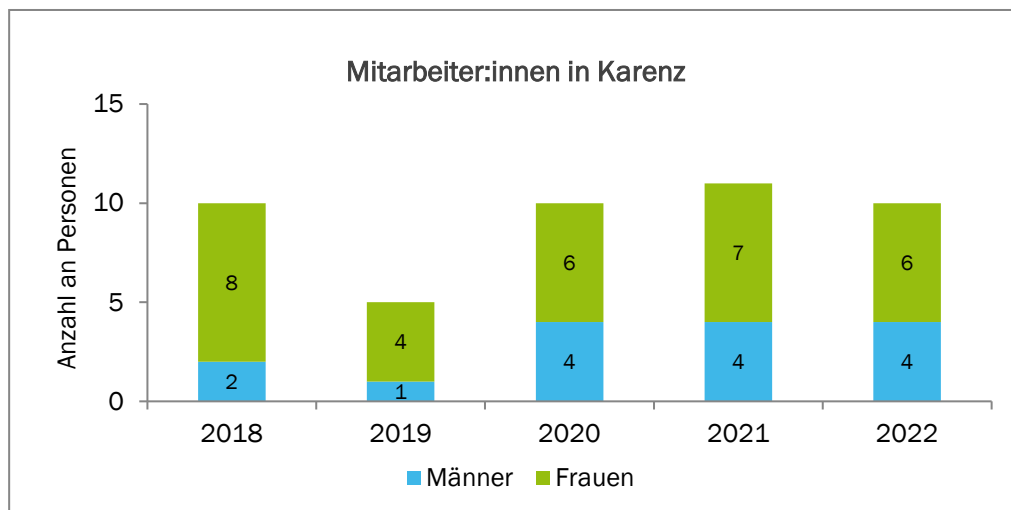


Abbildung 1: Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die 2018-2022 in Karenz waren (Eltern- und Pflegekarenz).

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. bereits 2016 bei einem gemeinsam mit dem abz*austria organisierten b2b-Dialog Thema und wird seit Jahren erfolgreich bei viadonau praktiziert. **2022 haben zwei Frauen und ein Mann ihre Teams in Teilzeit geleitet** (Abbildung 2).

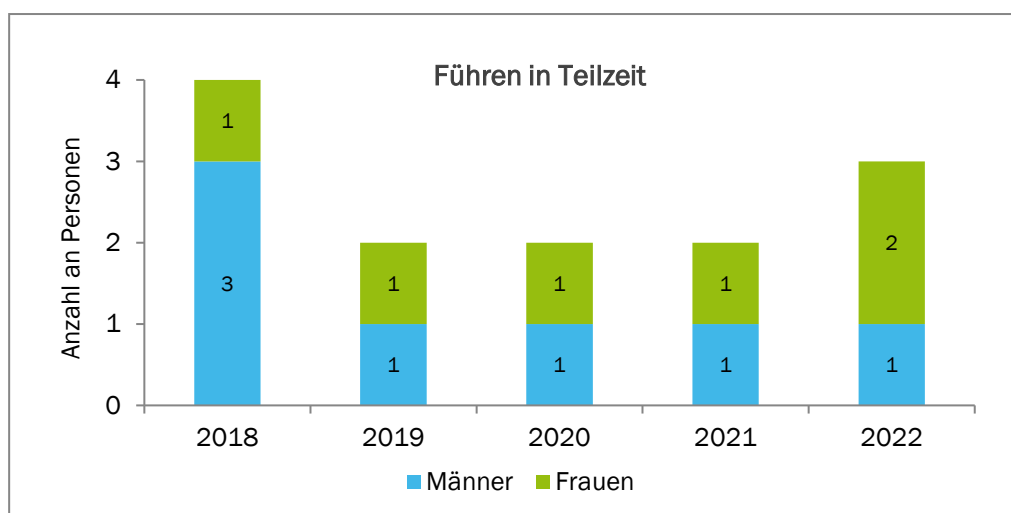


Abbildung 2: Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die in den Jahren 2018-2022 eine leitende Position in Teilzeit hatten.

3.2 Telearbeit

Mit der **Einführung von Telearbeit** hat viadonau eine ergänzende Arbeitsform für die Mitarbeiter:innen geschaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation zu fördern. Telearbeit hilft unter anderem, den Wiedereinstieg nach Karenzen zu beschleunigen, schafft zeitliche Flexibilität und schont die Umwelt durch Einsparung von Fahrtzeiten. Seit August 2015 hat eine entsprechende Richtlinie die Rahmenbedingungen und den Ablauf geregelt. Aufgrund der COVID-19-Pandemie waren von 16.03. bis 13.04.2020 alle Büromitarbeiter:innen in Home-Office. Danach wurde ein Schichtbetrieb eingeführt, das heißt es wurden zwei Schichten gebildet, die abwechselnd eine Woche im Home-Office gearbeitet haben und eine Woche freiwillig ins Büro kommen konnten. Im Jahr 2021 wurde die Telearbeitsrichtlinie umfassend überarbeitet um damit den neuen Gegebenheiten Rechnung zu tragen. Seit November 2021 gilt die neue Betriebsvereinbarung, die es den Mitarbeiter:innen – in Abstimmung mit der jeweiligen Führungskraft – erlaubt, bis zu 40 % der Arbeitszeit in Telearbeit zu verbringen.

4 Personalstatistik

Im Jahr **2022** haben bei viadonau und DHK-Management GmbH **66 Frauen und 187 Männer** gearbeitet. Der **Frauenanteil beträgt somit 26,1 %** und hat sich damit im Vergleich zu den letzten Jahren kaum verändert. Trotzdem ist ein langsamer, aber stetiger Anstieg des Frauenanteils im Unternehmen zu verzeichnen. **Seit 2013 konnte der Anteil an Frauen im Unternehmen von 22,5 % auf 26,1% leicht erhöht werden** (Abbildung 3).

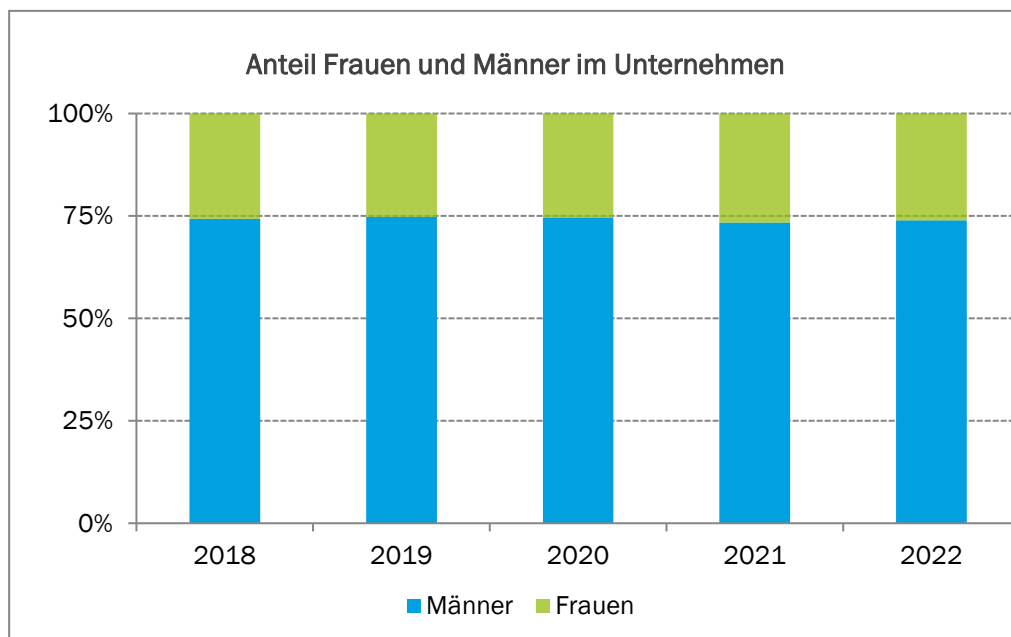


Abbildung 3: Prozentueller Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen in den Jahren 2018-2022.

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.

Insgesamt gesehen, sind hier aber auch weiterhin Anstrengungen notwendig, um den Anteil an Frauen im Unternehmen zu erhöhen.

Der **Aufsichtsrat** von viadonau war 2022 seitens der **Kapitalvertreter** mit **vier Frauen und zwei Männern** sowie seitens der **Betriebsratsvertreter** mit **drei Männern** besetzt.

Das **oberste Management** von viadonau setzte sich 2022 aus **einem Geschäftsführer, zwei Leiterinnen und zwei Leitern der Corporate Services, vier Abteilungsleitern, einer Abteilungsleiterin und einem Teamleiter** zusammen.

Die nächste Führungsebene (inkl. DHK-Management GmbH) bestand 2022 aus **14 Teamleitern und einer Teamleiterin** und ist damit fast ausschließlich männlich.

Innerhalb der dritten Führungsebene gab es 2022 bei viadonau eine Frau und einen Mann als **Stabsstellenleitung** sowie **drei Fachbereichsleiterinnen** und **drei Fachbereichsleiter**.

Über alle Ebenen hinweg hatten 2022 acht Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK-Management GmbH (Geschäftsführung, Abteilungs-, Team- und Stabsstellen- bzw. Fachbereichsleitungen) über alle Ebenen hinweg **23,5 % der insgesamt 34 Personen in leitenden Funktionen Frauen** (Abb. 4). Der Anteil an Frauen in Führungspositionen entspricht somit in etwa dem Anteil an Frauen im Unternehmen gesamt.

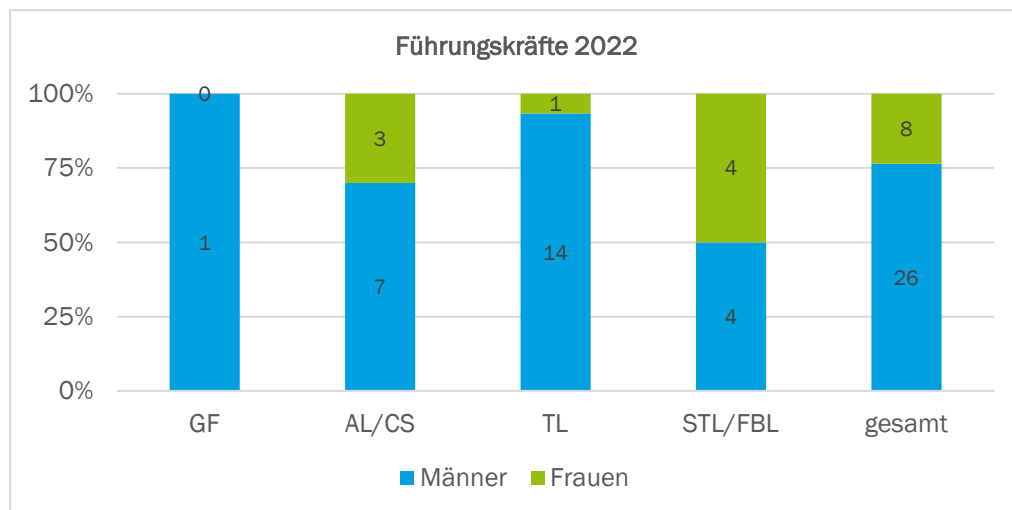


Abbildung 4: Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen innerhalb der jeweiligen Führungsebene im Jahr 2022 (GF = Geschäftsführer:in, AL = Abteilungsleiter:in, CS = Corporate Services, TL = Teamleiter:in, STL = Stabsstellenleiter:in, FBL = Fachbereichsleiter:in).

Im Jahr 2022 wurde die Organisationsanpassung an die Strategie 2030 vorbereitet. Die Organisationsänderungen sind mit 01.01.2023 in Kraft getreten. Im Zuge dieses Prozesses wurden 11 Positionen (Abteilungsleiter:innen, Teamleiter:innen, Leiter:innen Stabstelle) neu besetzt, wobei davon sechs weibliche und fünf männliche Personen ab 01.01.2023 diese Funktionen übernommen haben.

viadonau versucht, den unterschiedlichen Phasen im Leben der Mitarbeiter:innen gerecht zu werden und flexible Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. **2022** waren dementsprechend **29 Frauen (44 %) und 13 Männer (7 %) in Teilzeit beschäftigt** (Abbildung 5). Über die Jahre ist zu erkennen, dass immer ca. 45 % der Frauen in Teilzeit arbeiten, aber nur maximal 10 % der Männer. Dies entspricht in etwa der Teilzeit-/Vollzeitquote von Frauen und Männern in ganz Österreich.

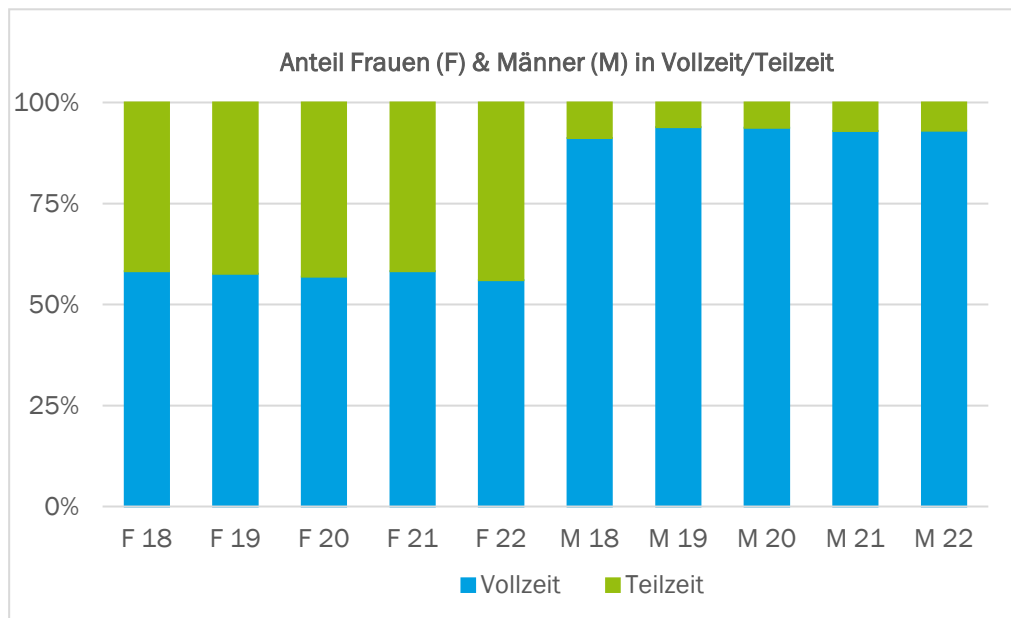


Abbildung 5: Prozentueller Anteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten jeweils innerhalb der Gruppe von Frauen und Männern in den Jahren 2018-2022.

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, 2017 und 2019 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 2021 wurde 2022 dem Betriebsratsvorsitzenden übermittelt. wo er von jedem:jeder Mitarbeiter:in eingesehen werden kann. Die Analyse ergab, dass die Entgelte 2021 zwischen Frauen und Männern ausgeglichen waren.

6 Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild

Modern, gendergerecht und einheitlich kommunizieren bei viadonau. Unsere neu überarbeiteten Lektoratsvorgaben zeigen, wie es geht, denn der Gender-Doppelpunkt geht uns alle an. Bei viadonau werden viele komplexe Sachverhalte, administrative Belange und verschiedenste Unternehmensaktivitäten kommuniziert. Neben den Erfordernissen einer einheitlichen Unternehmenssprache unterliegt unsere Sprache zugleich kontinuierlicher Veränderung. Um mögliche Stolpersteine bei ihrer Anwendung im unternehmerischen Rahmen sicher zu umgehen, sind die viadonau-Lektoratsvorgaben ein nützlicher Leitfaden.

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 sowie die **„Women in Transport“-Initiative** der EU und des BMK.

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 Bewerber:innen als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, um so einen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen zu leisten.

Eine gelebte Chancengleichheit steigert das Bewerber:innenaufkommen, das wiederum in einer erhöhten Qualität an neuen Mitarbeiter:innen 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. Nach den Pandemie-Jahren mit verschobenen oder abgesagten Veranstaltungen, war 2022 wieder ein erfolgreiches Jahr im Eventmanagement.

Anlässlich des **Töchertags der Stadt Wien** öffnete viadonau am 28. April wieder die Türen für junge Besucherinnen. 12 Schülerinnen erwartete mit Schifffahrt, Schleuse, Erhaltung und natürlich der Donau selbst ein Tag voller besonderer Donau-Momente und spannender Einblicke unserer Kolleginnen und Kollegen in eine einzigartige Berufswelt.



Der **Danube Day 2022** fand erstmalig in enger Kooperation mit dem Nationalpark Donau-Auen statt und man konnte im Schloss Orth spannende Infos über die Donau erfahren. Das von BMLRT, MA45 und viadonau organisierte Event zum alljährlichen Danube Day konnte am 14. und 15. Juni heuer endlich wieder seiner eigentlichen Bestimmung als vollwertige Real-Veranstaltung folgen. Rund 700 Schüler:innen fanden sich diesmal im Schloss Orth Nationalparkzentrum ein, um die Vielfalt der Donau kennenzulernen. Unsere Profis Angelika Gattringer und Andreas Erber machten mit Messbootdrohne, spannenden Ausführungen sowie Bildern zur Funktionsweise des Echolots und kuriosen Fundstücken das Thema Vermessung zum echten Publikumsmagneten.



Von 11. bis 14 Juli standen in Linz wieder die angehenden Jungakademiker:innen im Mittelpunkt – und zwar die ganz jungen! Bei der **KinderUni OÖ** war auch viadonau wieder mit von der Partie und verwandelte den Negrelli in ein waschechtes Forschungsinstitut mit allem, was dazugehört: Faszinierende Forschungsthemen, eindruckliches Anschauungs-material und ein ebenso engagiertes wie versiertes „Lehrpersonal“. Ebenfalls wieder mit dabei waren unsere Kooperationspartner:innen des Logistikums Steyr, die mit Güterverkehr- und Escape-Spiel das Thema Wasserstraße zum Abenteuer machten.



8 Corporate Governance

Die viadonau Geschäftsführung und das Überwachungsorgan haben jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens zu berichten (**Corporate Governance Bericht**).

Der Bericht hat insbesondere auch eine Darstellung der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Geschäftsführung und im Aufsichtsrat sowie in leitenden Positionen zu enthalten.

Hierfür ist der Anteil von Frauen in diesen Funktionen darzulegen und sind gegebenenfalls Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zu setzen und anzuführen.

viadonau wird den Corporate Governance Bericht für das vergangene Geschäftsjahr im Mai 2023 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.