

Chancen- gleichheit bei viadonau Bericht 2023



Veröffentlicht am Weltfrauentag, 08.03.2024

Inhalt

Ziele	2
Chancengleichheit bei viadonau	3
Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation	5
Personalstatistik	7
Einkommensbericht	10
Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	11
Veranstaltungen	12
Corporate Governance	13

Ziele

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 sichtbar 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 2023 überarbeitet und um die Möglichkeit ergänzt wurde, anonym Fehlverhalten im Unternehmen über einen sogenannten Whistleblowing-Meldekanal melden zu können.

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.



Transport Logistik 2023. © viadonau



Fairway Danube II Kick-Off 2023. © viadonau



© viadonau

Chancengleichheit bei viadonau

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.

Weiterbildung

Laufende Weiterbildung legt den Grundstein zu beruflicher Weiterentwicklung und bereitet auf die Führung von Projekten und Teams vor. Ein Unternehmensziel für das Jahr 2023 war, dass der Frauenanteil bei Personalentwicklungslehrgängen zu monitorieren und bei Bedarf zu steigern ist. Ziel war, dass mindestens 50 % der Teilnehmer:innen Frauen sind. Das Programm des Führungskräftelehrganges 2022/23 dauerte von April 2022 bis März 2023. In sechs Modulen wurden Führungs- und Managementthemen und Aspekte der „Gesundheit und Vitalität“ behandelt. Die Gruppe

bestand aus 13 Mitarbeiter:innen unterschiedlicher Unternehmensbereiche und setzte sich aus 7 Frauen und 6 Männern zusammen.

Zum Thema „Diversity Kompetenz für Führungskräfte“ fand 2023 ein verpflichtender halbtägiger Workshop für alle viadonau Führungskräfte statt. 2024 soll zum Thema „Diversity & Unconscious Bias“ ein E-Learning-Kurs für alle Mitarbeiter:innen konzipiert werden.

viadonau steht für geschlechtsunabhängigen gegenseitigen Respekt, professionelles Teamwork und ein positives Arbeitsklima. 2023 gab es daher auch eine Aussendung an alle Mitarbeiter:innen zum Thema sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung. Informationen zu diesem Thema sind seither auch im viadonau-Intranet zu finden.

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.

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 trifft sich etwa 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. Vertreter:innen von viadonau besuchen seither regelmäßig die Treffen, die immer unter einem bestimmten Motto stehen. 2023 fanden die Treffen in der AMS Bundesgeschäftsstelle und der ÖBB Open Innovation Factory in Wien statt und standen unter dem Motto „Sexuelle Belästigung – was ist zu tun?“ sowie „EU Richtlinien zur Vereinbarkeit und Lohntransparenz“.

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“.

Bei einem vom BMK organisierten **Diversity Vernetzungstreffen** der Gleichbehandlungs-/Diversitybeauftragten der nachgelagerten Unternehmen im Oktober 2023 haben das AIT und viadonau ihre jeweiligen Erfahrungen und Aktivitäten zu diesem Thema vorgestellt.

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 und Inhalte verständlich und übersichtlich aufzubereiten. Im

Vordergrund der kundenorientierten Online-Präsenz des Unternehmens steht die ständige Optimierung von Anwendung, Navigation und Struktur der viadonau-Webseite und den damit verbundenen Online-Diensten. 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-Webseite. 2023 wurde die Webseite in deutscher und englischer Sprache erneut geprüft und nach WCAG 2.1 (AA) mit dem Zertifizierungsgrad SILBER ausgezeichnet.

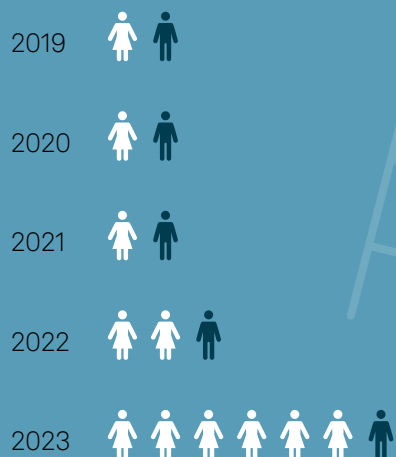
Eine barrierefreie Zurverfügungstellung von Webseite-Inhalten ist ein laufender Prozess, der die ständige Mitarbeit aller Redakteurinnen und Redakteure benötigt. viadonau ist daher bemüht, durchgängige Barrierefreiheit zu garantieren und die Fortführung der Zertifikats-Fähigkeit zu gewährleisten.

Mitarbeiter:innen in Karenz



Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die 2019-2023 in Karenz waren (Eltern-, Pflege- und Bildungskarenz)

Führen in Teilzeit



Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die in den Jahren 2019-2023 eine leitende Position in Teilzeit hatten.

Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation

Basierend auf dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (BGBl. Nr. 100/1993) hat das damalige BMVIT (seit 2020 BMK) bereits 2015 einen Frauenförderungsplan erstellt (BGBl. II 30/2015), dieser wurde 2022 vom BMK aktualisiert und erweitert (BGBl. II Nr. 481/2022) und gilt auch für viadonau. Der Frauenförderungsplan des BMK wird unter anderem durch gezieltes Personal-Recruiting, flexible Arbeitszeitmodelle und entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten umgesetzt. Chancengleichheit für alle bedeutet aber zum Beispiel 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.

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 18 Väter nahmen jeweils zwei Monate Karenzzeit in Anspruch. 2023 waren insgesamt acht Frauen und ein Mann in Elternkarenz, ein Mann in Pflegekarenz und ein Mann in Bildungskarenz. Seit September 2019 gibt es in Österreich für Väter einen Rechtsanspruch auf eine einmonatige



Familienzeit nach der Geburt eines Kindes („Papamonat“). Schon vor Inkrafttreten dieses Rechtsanspruches wurde bei viadonau 2019 mit zwei Vätern ein Papamonat vereinbart.

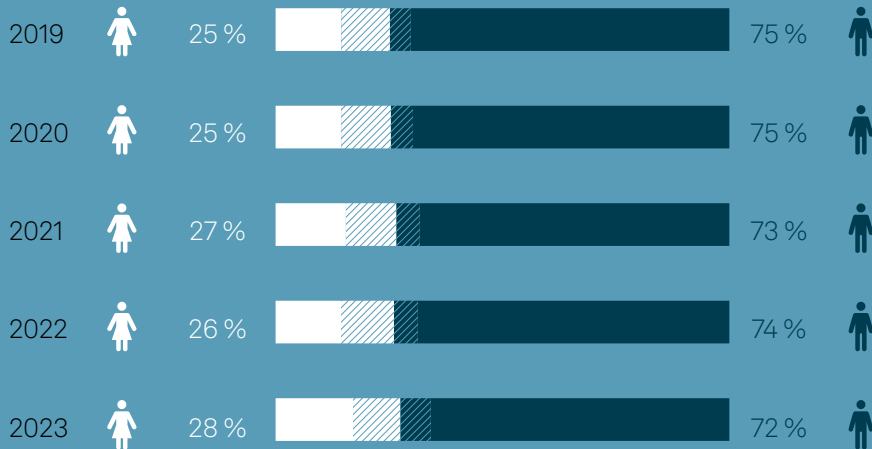
Ein besonders wichtiger Ansatz für einen gelungenen Wiedereinstieg nach Elternkarenzen sind flexible und individuelle Arbeits(teil)zeitmodelle. Bei viadonau gibt es mittlerweile eine Vielzahl von gelebten Modellen. Auch Führen in Teilzeit war z.B. bereits 2016 bei einem gemeinsam mit dem abz*austria organisierten b2b-Dialog Thema und wird seit Jahren erfolgreich bei viadonau praktiziert. 2023 haben fünf Frauen und ein Mann ihre Teams in Teilzeit geleitet.

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.

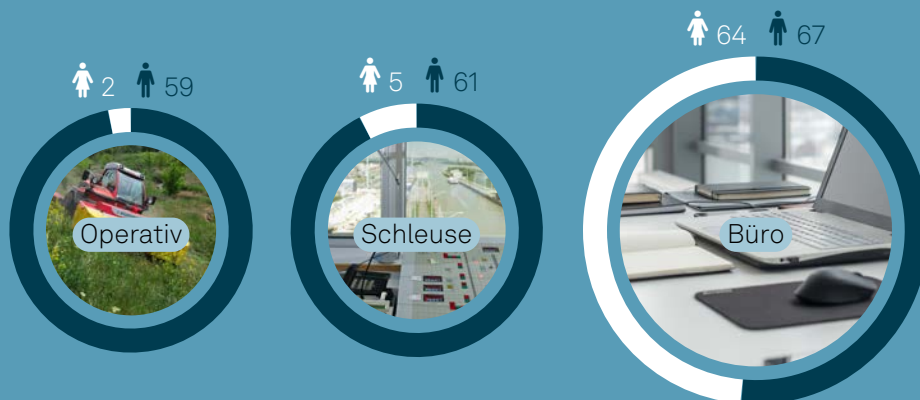


Frauen und Männer im Unternehmen



Prozentueller Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen in den Jahren 2019-2023.
 (▨ Teilzeit)

Frauen und Männer nach Tätigkeitsfeldern 2023



Personalstatistik

Im Jahr 2023 haben bei viadonau und DHK-Management GmbH 71 Frauen und 187 Männer gearbeitet. Der Frauenanteil beträgt somit 27,5 % und hat sich damit im Vergleich zu den letzten Jahren wenig 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 27,5 % erhöht werden.

Die innerhalb des Unternehmens ausgeführten Tätigkeiten sind sehr divers und reichen von Büroarbeit über Schichtbetrieb an den Schleusen bis zu operativen Tätigkeiten an der Strecke, in der Schifffahrt oder der Vermessung. Entsprechend unterschiedlich präsentiert sich der Anteil an Frauen bzw. Männern, die in diesen Bereichen arbeiten. Ziemlich genau die Hälfte aller viadonau Mitarbeiter:innen (51 %) sind vor allem im Büro tätig und innerhalb dieser Gruppe ist auch der Anteil an Frauen mit 49 % im Jahr 2023 am größten. Ein Viertel aller Mitarbeiter:innen (26 %) sind an den neun Donauschleusen und der Schleuse Nussdorf in Wien tätig und 24 % im operativen Bereich (Strecke,

Schifffahrt, Vermessung). Während bei den Schleusen-Mitarbeiter:innen nach jahrelangen Bemühungen 2023 fast 8 % der Belegschaft Frauen waren, waren es im operativen Bereich leider nur 3,3 %.

viadonau ist bemüht, den Anteil von Frauen zu erhöhen und lädt daher bei Neubesetzungen ausdrücklich Frauen zur Bewerbung ein. Nach § 11b des B-GlBG 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 allgemein und speziell an den Schleusen und im operativen Bereich zu erhöhen.

Führungskräfte nach Position

2022

Geschäftsführung



Abteilungsleitung /
Corporate Services



Teamleitung



Stabsstellen-/
Fachbereichsleitung



2023

Geschäftsführung



Abteilungsleitung /
Corporate Services



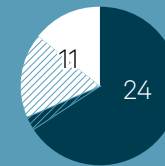
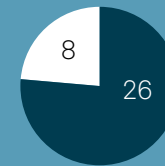
Teamleitung



Stabsstellen-/
Fachbereichsleitung



Führungskräfte im Unternehmen gesamt



Der Aufsichtsrat von viadonau war 2023 seitens der Kapitalvertreter:innen mit vier Frauen und zwei Männern sowie seitens der Betriebsratsvertreter:innen mit drei Männern besetzt.

Das oberste Management von viadonau setzte sich 2023 aus einem Geschäftsführer, drei Leiterinnen und zwei Leitern der Corporate Services sowie zwei Abteilungsleiterinnen und drei Abteilungsleitern zusammen.

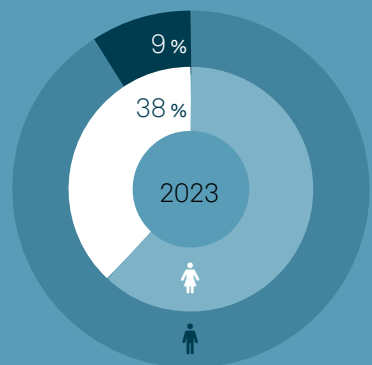
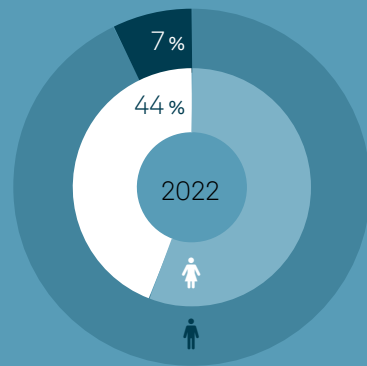
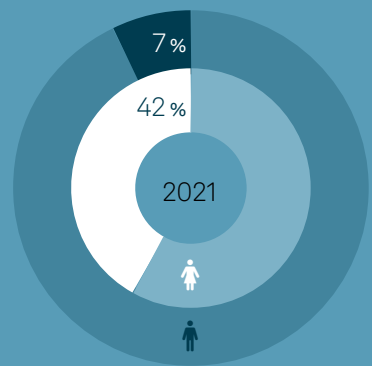
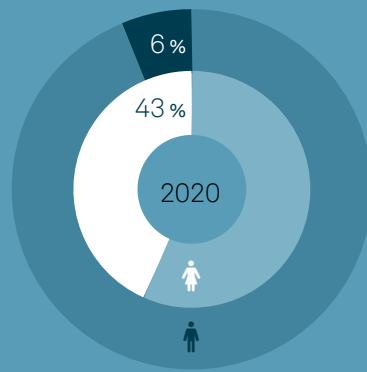
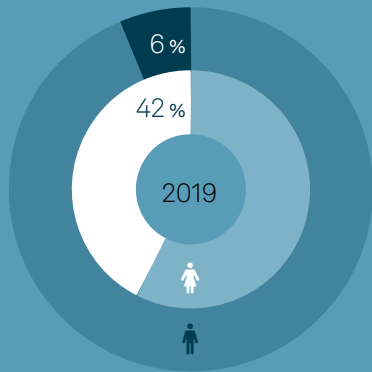
Die nächste Führungsebene (inkl. DHK-Management GmbH) bestand 2023 aus 14 Teamleitern und vier Teamleiterinnen.

Innerhalb der dritten Führungsebene gab es 2023 bei viadonau eine Frau und zwei Männer als Stabsstellenleitung sowie eine Fachbereichsleiterin und zwei Fachbereichsleiter.

Über alle Ebenen hinweg hatten 2023 elf 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 31% der insgesamt 35 Personen in leitenden Funktionen

Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen innerhalb der jeweiligen Führungsebene im Jahr 2022 und 2023.

Teilzeit (Aufschlüsselung für 2022 nicht verfügbar)

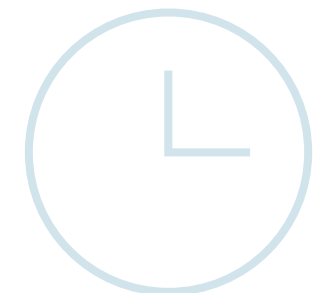


 
**Frauen und Männer
in Teilzeit**

Prozentueller Anteil an Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten jeweils innerhalb der Gruppe von Frauen und Männern in den Jahren 2019-2023.

Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist somit im Vergleich zu 2022 um 37,5 Prozentpunkte gestiegen und damit höher als der Anteil an Frauen im Unternehmen gesamt.

viadonau versucht, den unterschiedlichen Phasen im Leben der Mitarbeiter:innen gerecht zu werden und flexible Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. 2023 waren dementsprechend 27 Frauen (38 %) und 17 Männer (9 %) in Teilzeit beschäftigt. Über die Jahre ist zu erkennen, dass immer etwa 40 % der Frauen in Teilzeit arbeiten, aber nur maximal 10 % der Männer. Sowohl die Teilzeitquote von Frauen als auch von Männern war damit bei viadonau 2023 etwas niedriger als in ganz Österreich (2022: 50,7 % der erwerbstätigen Frauen und 12,6 % der erwerbstätigen Männer, Quelle: Statistik Austria).





Einkommensbericht

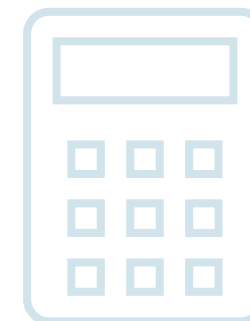
Im Jahr 2013 wurde bereits freiwillig der erste Einkommensbericht für 2012 erstellt und der:dem Betriebsratsvorsitzenden übergeben.

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 ersten 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, 2019 und 2021 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 2023 wird bis Ende März 2024 erstellt und der:dem Betriebsratsvorsitzenden zur Kenntnis gebracht, wo er von jedem:jeder Mitarbeiter:in eingesehen werden kann.



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.

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. Dabei helfen soll nicht zuletzt die neue Recruiting-Webseite von viadonau, die sich aktuell in Umsetzung befindet.

Denn eine gelebte Chancengleichheit steigert das Bewerber:innenaufkommen, das wiederum in einer erhöhten Qualität an neuen Mitarbeiter:innen mündet.



Landstrom Eröffnung 2023. © BMK, Perwein



Transport Logistik 2023. © viadonau



© viadonau, Pichler

Töchertag der
Stadt Wien 2023
© David
Bohmann



DanubeDay
2023
© Franz Josef
Kovacs



KinderUni
Oberösterreich
2023
© viadonau



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. 2023 war wieder ein erfolgreiches Jahr im Eventmanagement.

Anlässlich des **Töchertags der Stadt Wien** öffnete viadonau am 27. April 2023 wieder die Türen für junge Besucherinnen, die einen besonders spannenden Tag erleben durften. Dafür sorgten auch heuer wieder unsere Profis sowie das besondere historische und technische Umfeld am Brigittenauer Sporn in Wien/Nussdorf. Mit Schleuse, Fischtreppe, Schifffahrt und viel Geschichte wurden wieder einzigartige Einblicke in die Berufswelt viadonau als Jobinspiration der besonderen Art geboten. Auch die Wiener Vizebürgermeisterin Kathrin Gaál und Geschäftsführer Hans-Peter Hasenbichler unterstützten mit viel Engagement vor Ort den Berufsinfortag für Mädchen von 8 bis 15 Jahren.

Der **Danube Day** 2023 fand am 19. und 20. Juni 2023 erneut in enger Kooperation mit dem Nationalpark Donau-Auen statt und man konnte im Schloss Orth spannende Infos über die Donau erfahren. Seit 2004 rückt der Danube Day Schutz und Vielfalt des Donauraums ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Auch in Österreich wird der Danube Day rund um den 29. Juni jährlich mit Fokus auf Kinder und Jugendliche gefeiert. Das Wasserministerium lud erneut gemeinsam mit dem Klimaschutzministerium Vertreter von viadonau und der Fachabteilung Stadt Wien – Wiener Gewässer rund 350 Schüler:innen unter dem Motto „Haltet die Donau sauber!“ zu Programmen im Nationalpark Donau-Auen ein.

Auch bei der **KinderUni Oberösterreich** am 11. Juli 2023 in Linz konnten Kinder und Jugendliche bei viadonau-Workshops wissenswertes zum Thema Plastikmüll in der Donau und über die Welt des Bibers erfahren. Themen, die auch schon für junge Naturfans lehrreich, nützlich und nachvollziehbar sind, wenn es das nächste Mal auf einen Ausflug an unsere vielfältigen Gewässer geht.



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 2024 vorlegen und auf der viadonau-Webseite 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 Mitarbeiter:innen unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung und unterstützt damit das Nachhaltigkeitsziel 5 der Vereinten Nationen.

Zitiervorschlag

viadonau (Hrsg.), 2024. Chancengleichheit bei viadonau. 13 S.

Kontakt

Iris Kempfter – Gleichbehandlungsbeauftragte
iris.kempfter@viadonau.org

Impressum

Herausgeber: via donau – Österreichische Wasserstraßen-Gesellschaft mbH,
 Donau-City-Straße 1, 1220 Wien.

Redaktion: Iris Kempfter, Sylvia Gombotz,
 Christoph Caspar & Petra Held

Layout: Jana Hadam