

Chancen- gleichheit bei viadonau Bericht 2025



© freepik.com

Veröffentlicht am Weltfrauentag, 08.03.2026

Inhalt

Ziele	2
Unternehmensstrategie 2030	3
Chancengleichheit bei viadonau	4
Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation	6
Personalstatistik	8
Einkommensbericht	11
Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild	12
Veranstaltungen	13
Corporate Governance	14

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 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 bzw. der Geschlechtsidentität, 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

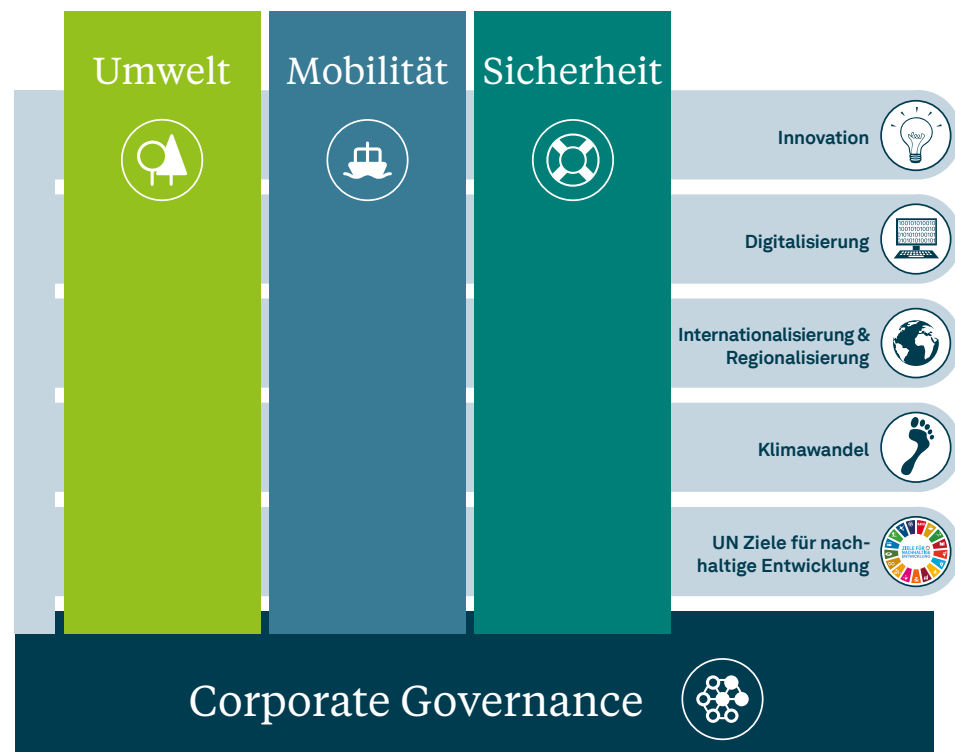
Fehlverhalten im Unternehmen über einen sogenannten Whistleblowing-Meldekanal melden zu können.

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.

Unternehmensstrategie 2030

Chancengleichheit ist für viadonau nicht nur ein Wort in einem Strategiepapier, sondern eine Grundhaltung. Durch gezielte Maßnahmen und ein klares Bekenntnis zu sozialer Gerechtigkeit bleibt viadonau eine attraktive Arbeitgeberin und leistet dadurch einen nachhaltigen Beitrag für eine gerechtere Gesellschaft.

Die Unternehmensstrategie bis 2030 zielt darauf ab, in den Bereichen Umwelt, Mobilität und Sicherheit voranzuschreiten und gleichzeitig Chancengleichheit sowohl für alle Mitarbeiter:innen als auch alle Bewerber:innen zu fördern.



viadonau setzt besonders auf die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und technischen Bereichen sowie auf die Integration von Menschen mit Behinderung durch kontinuierliche Anpassung von Arbeitsumfeldern und Jobprofilen.

Die Förderung des Nachwuchses ist ein weiterer Schwerpunkt. Neben Bemühungen in der Lehrlingsausbildung engagiert sich viadonau in der Bildungsförderung, etwa durch

Initiativen wie die Kinderuni oder den Danube Day, um der nächsten Generation die Bedeutung der Donau als Lebens- und Wirtschaftsraum zu vermitteln.

Unsere Strategie 2030 ist ein ambitionierter Weg, den wir konsequent verfolgen. Vieles haben wir bereits erfolgreich umgesetzt, doch manches ist noch in Arbeit. Wir bleiben bestrebt, unsere Ziele stetig weiterzuentwickeln und neue Herausforderungen aktiv anzugehen.



© viadonau/Zimmer

Großes Interesse für eine moderne Wasserstraßen-Infrastruktur (v.l.n.r.): Landesrat Stefan Kaineder, EU-Abgeordneter Roman Haider, Landtagsabgeordnete Astrid Zehetmair, viadonau-Geschäftsführer Hans-Peter Hasenbichler, Landesrat Günther Steinkellner, viadonau-Aufsichtsrätin Petra Riffert, viadonau-Projektleiterin Lea Dosser, Aschachs Bürgermeister Dietmar Groiss, Präsidentin Pro Danube Austria Lisa-Maria Putz-Egger und der Geschäftsführer der Firma Felbermayr, Bernhard Strasser



© Gilmann

viadonau-Projektmanagerin Ursula Scheiblechner erklärt die Details der Rückbaumaßnahmen vor Ort sowohl auf der Schwalbeninsel selbst als auch entlang des Donau-Hauptufers

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.

2026 ist ein Führungskräftelehrgang für junge, neue und potenzielle Führungskräfte geplant. Auch hier wird bei der Zusammensetzung der Teilnehmer:innen auf einen Frauenanteil von mindestens 50% geachtet.

Zum Thema „Diversity & Unconscious Bias“ wurde 2024/2025 ein E-Learning-Kurs konzipiert, der 2025 von allen Mitarbeiter:innen zu absolvieren war.

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

Weiterbildung

Laufende Weiterbildung legt den Grundstein zu beruflicher Weiterentwicklung. Bei der Konzipierung und Organisation von Personalentwicklungslehrgängen wird darauf geachtet, dass mindestens 50% der Teilnehmer:innen Frauen sind. 2024 wurde eine integrative Projektmanagementausbildung konzipiert, die aus fünf Modulen besteht und im Zeitraum Mai 2026 bis Juni 2026 stattfindet. Der Frauenanteil in der ersten Gruppe beträgt 57%, in der zweiten Gruppe sogar 64%. Im Herbst

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 ein- bis zweimal im Jahr. Sie versteht sich als loser Zusammenschluss von Experten und Expertinnen 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. 2025 fand ein Treffen im Jänner in der ÖBB Unternehmenszentrale zum Thema „Künstliche Intelligenz im Personalmanagement“ statt sowie im Dezember eines in der AMS Bundesgeschäftsstelle mit einem Impulsvortrag der Männerberatung Wien zur „Geschichte der Buben*, Burschen* und Männerarbeit“.

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 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 Bundesministerium für Innovation, Mobilität und Infrastruktur (BMIMI) hat 2018 (damals bmvit) 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 BMIMI und hat sowohl an den verschiedenen-Treffen teilgenommen als auch an einer vom Ministerium beauftragten Interviewreihe zum Thema „Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern im Mobilitäts- und Verkehrsforschungssektor“.

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. Diese wird regelmäßig entsprechend geprüft mit dem Ziel, den Zertifizierungsgrad SILBER nach den WCAG-Richtlinien beizubehalten. Darüber hinaus zählt zum zertifizierten viadonau-Websiteverbund seit 2024 die viadonau-Karriereseite, die sich ebenso wie die Hauptseite des Unternehmens sowohl technisch als auch inhaltlich streng an den digitalen Barrierefreiheitsvorgaben orientiert.

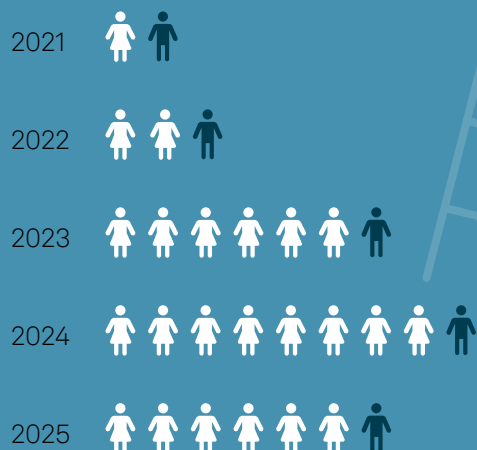
Eine barrierefreie Zurverfügungstellung von Webseite-Inhalten ist ein laufender Prozess, der die ständige Mitarbeit aller Redakteurinnen und Redakteure benötigt. viadonau ist daher bemüht, durchgängige Barrierefreiheit zu garantieren und die Fortführung der Zertifikats-Fähigkeit zu gewährleisten.

Mitarbeiter:innen in Karenz



Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die 2021-2025 in Karenz waren (Eltern-, Pflege- und Bildungskarenz)

Führen in Teilzeit



Anzahl an Frauen und Männern im Unternehmen, die in den Jahren 2021-2025 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 2025 BMIMI) bereits 2015 einen Frauenförderungsplan erstellt (BGBl. II 30/2015), dieser wurde 2022 vom damaligen BMK aktualisiert und erweitert (BGBl. II Nr. 481/2022) und gilt auch für viadonau. Der Frauenförderungsplan des BMIMI 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 zur Elternkarenz mit Informationen rund um Pflege- und Bildungskarenz erweitert. 2020 wurde die RoadMap generell überarbeitet und aktualisiert. Seit 2012 waren bei viadonau 30 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. Von den übrigen 20 Vätern nahmen 19 Männer jeweils zwei Monate Karenzzeit in Anspruch und ein Vater ein Monat.



2025 waren insgesamt sechs Frauen und ein Mann in Elternkarenz, ein Mann in Pflegekarenz und eine Frau 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. 2025 haben vier Väter diese einmonatige Familienzeit in Anspruch genommen.

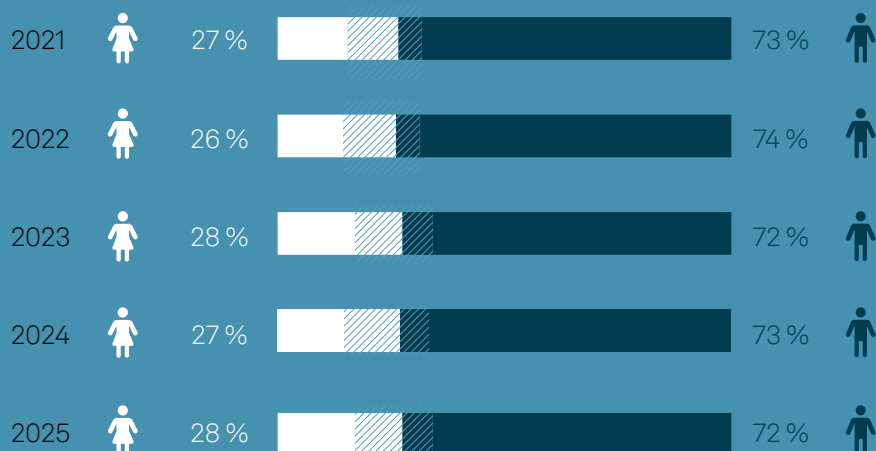
Ein besonders wichtiger Ansatz für einen gelungenen Wiedereinstieg nach Elternkarenzen sind flexible und individuelle Arbeits(teil)zeitmodelle. Bei viadonau gibt es mittlerweile eine Vielzahl von gelebten Modellen. Auch Führen in Teilzeit war z.B. bereits 2016 bei einem gemeinsam mit dem abz*austria organisierten b2b-Dialog Thema und wird seit Jahren erfolgreich bei viadonau praktiziert. 2025 haben sechs 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.

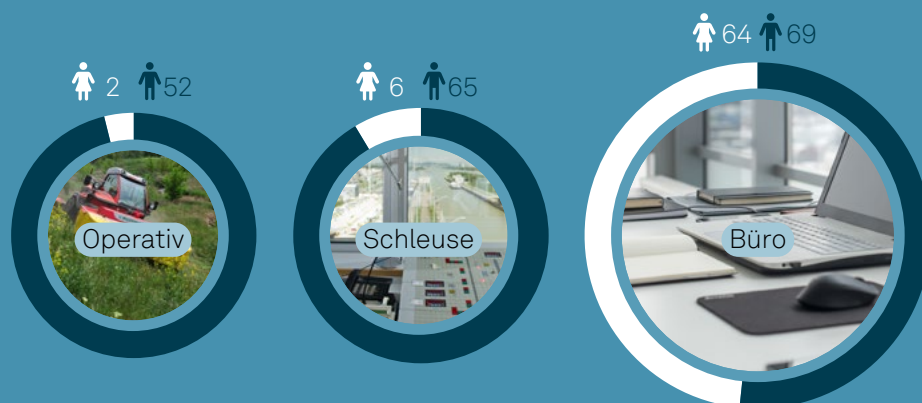


Frauen und Männer im Unternehmen



Prozentueller Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen in den Jahren 2021-2025.
 (▨ Teilzeit)

Frauen und Männer nach Tätigkeitsfeldern 2025



Personalstatistik

Im Jahr 2025 haben bei viadonau und DHK-Management GmbH 72 Frauen und 187 Männer gearbeitet. Der Frauenanteil beträgt somit fast 28 % 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 27,8 % 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 (52 %) sind vor allem im Büro tätig und innerhalb dieser Gruppe ist auch der Anteil an Frauen mit 48 % im Jahr 2025 am größten. Mehr als ein Viertel aller Mitarbeiter:innen (27,5 %) sind an

den neun Donauschleusen und der Schleuse Nussdorf in Wien tätig und 21 % im operativen Bereich (Strecke, Schifffahrt, Vermessung). Im Jahr 2025 waren an den Schleusen 8,5 % der Belegschaft Frauen und im operativen Bereich 3,7 %.

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.

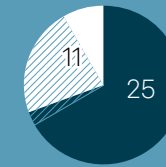
Führungskräfte nach Position

2025

Geschäftsführung

Abteilungsleitung /
Corporate Services

Teamleitung

Stabsstellen-/
FachbereichsleitungFührungskräfte
im Unternehmen
gesamt

Anteil an Frauen und Männern im Unternehmen innerhalb der jeweiligen Führungsebene im Jahr 2025.

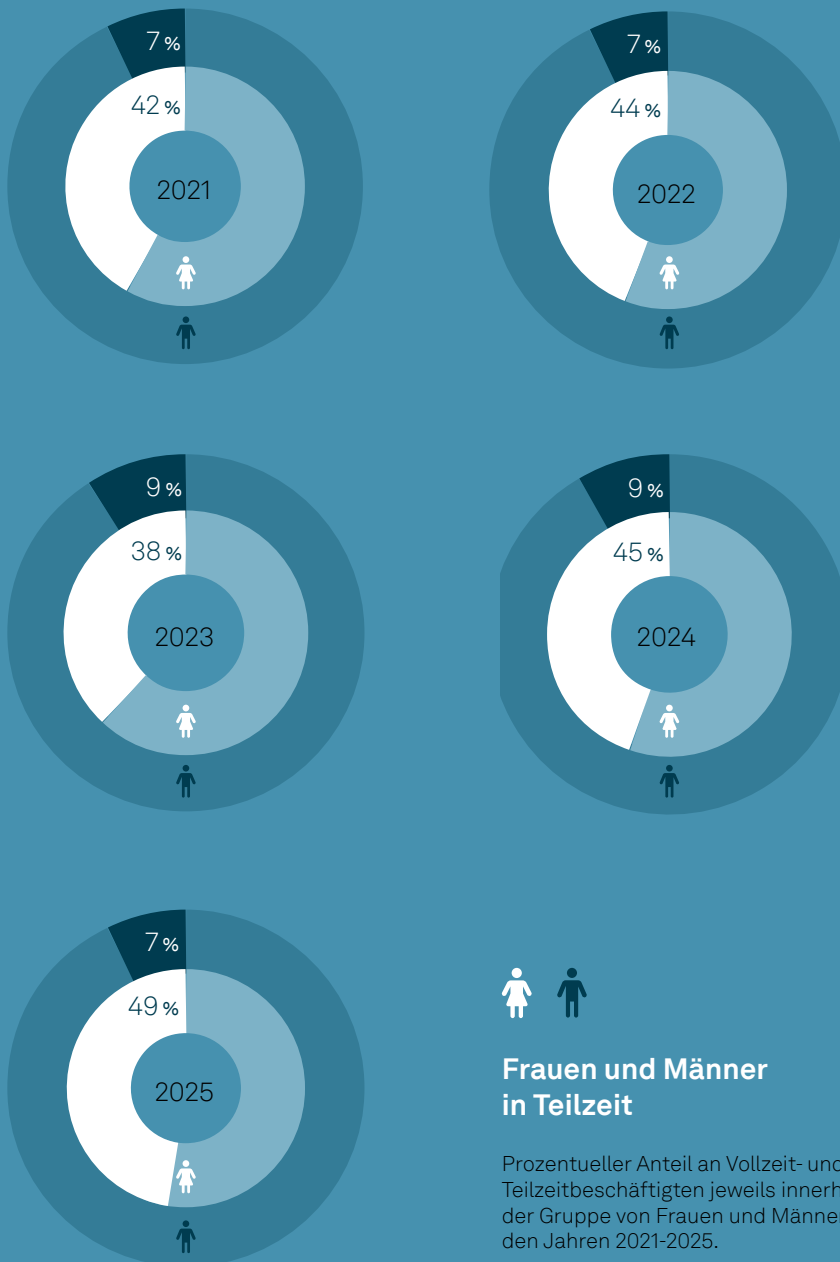
Teilzeit

Eine weitere Möglichkeit zukünftige Mitarbeiter:innen kennenzulernen und an das Unternehmen zu binden sind sogenannte „Future Professionals“ – Studierende, die neben dem Studium maximal 20 Stunden bei viadonau arbeiten. Auch hier war von Beginn an die Vorgabe, dass der Frauenanteil mindestens 50 % betragen soll. Dementsprechend waren 2025 bei viadonau und DHK insgesamt 22 Future Professionals beschäftigt, wovon zwölf Frauen waren und zehn Männer.

Der Aufsichtsrat von viadonau war 2025 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 2025 aus einem Geschäftsführer, fünf Leiterinnen und einem Leiter der Corporate Services sowie zwei Abteilungsleiterinnen und drei Abteilungsleitern zusammen.

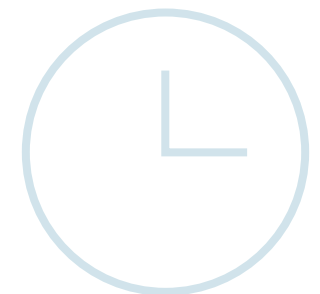
Die nächste Führungsebene (inkl. DHK-Management GmbH) bestand 2025 aus 17 Teamleitern und drei Teamleiterinnen.



Innerhalb der dritten Führungsebene gab es 2025 bei viadonau zwei Männer als Stabsstellenleitung sowie eine Fachbereichsleiterin und zwei Fachbereichsleiter.

Über alle Ebenen hinweg hatten 2025 elf Frauen eine leitende Funktion bei viadonau inne, somit sind bei viadonau und DHK (Geschäftsführung, Abteilungs-, Team- und Stabsstellen- bzw. Fachbereichsleitungen) über alle Ebenen hinweg 31 % der insgesamt 36 Personen in leitenden Funktionen Frauen. Der Anteil an Frauen in Führungspositionen ist somit höher als der Anteil an Frauen im Unternehmen gesamt. Der Anteil an Frauen in Führungsposition hat sich unter anderem auch durch die Möglichkeit, Führungsfunktionen auch in Teilzeit ausüben zu können, erhöht.

viadonau versucht, den unterschiedlichen Phasen im Leben der Mitarbeiter:innen gerecht zu werden und flexible Anstellungsverhältnisse zu ermöglichen. 2025 waren dementsprechend 34 Frauen (49 %) und 13 Männer (7 %) in Teilzeit beschäftigt. Seit 2016 schwankt damit der Anteil an Frauen in Teilzeitbeschäftigung zwischen 39 % und 45 % und der der Männer zwischen 4,6 % und 9,6 %. Sowohl die Teilzeitquote von Frauen als auch von Männern war damit 2025 bei viadonau etwas niedriger als in ganz Österreich (2024: 51,1 % der erwerbstätigen Frauen und 13,7 % der erwerbstätigen Männer, Quelle: Statistik Austria).





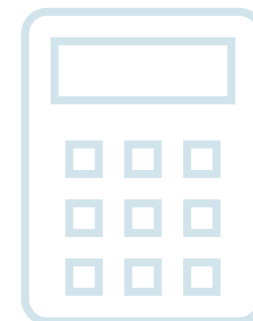
Einkommensbericht

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, 2021 und 2023 wurden jeweils im ersten Quartal des Folgejahres der:dem Betriebsratsvorsitzenden vorgelegt, wo er von jedem:jeder Mitarbeiter:in eingesehen werden kann. Die Analysen der Berichte ergaben, dass die Entgelte zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Funktionsstufen sehr ausgeglichen sind. Der nächste Einkommensbericht zum Jahr 2025 wird zum Ende des ersten Quartals 2026 erstellt werden.



Gendergerechte Kommunikation in Wort & Bild

Wir Menschen sind vielfältig. Unsere Sprache berücksichtigt jedoch oft nur einen Teil dieser Vielfalt. Bei gendergerechter Kommunikation geht es darum, dieses Ungleichgewicht auszubalancieren. Also darum, eine angemessene sprachliche Sichtbarkeit aller Menschen zu erzielen und dadurch zur Gleichbehandlung beizutragen.

Was auf den ersten Blick kompliziert klingen mag, ist gar nicht so schwer: Wir müssen die Sprache nicht verbiegen, um diskriminierungsfrei zu kommunizieren beziehungsweise alle gleichermaßen mitzunehmen. Mit ein bisschen Kreativität und im Rahmen der grammatikalischen Regeln lassen sich Texte geschlechtergerecht und dennoch verständlich formulieren. Das Team ist sprachlich inklusiver als die Mannschaft. Studierende und Lehrende sind einfacher und kürzer zu formulieren und zu lesen als die Student:innen oder die Professorinnen und Professoren.



© viadonau/Zimmer

Lisa-Maria Putz-Egger, Präsidentin von Pro Danube Austria und Professorin an der Fachhochschule Steyr.

Bei viadonau werden vielfältigste Themen zu vielen verschiedenen Unternehmensaktivitäten kommuniziert: von komplexen Sachverhalten über administrative Belange bis hin zu informativen Kurztexten. Das alles erfordert eine einheitliche Unternehmenssprache, die in den viadonau-Lektoratsvorgaben beschrieben steht. Darin enthalten sind die Regeln zur Nennung des Firmennamens, aber auch wichtige Richtlinien für die Verwendung des verbindlich einzusetzenden Gender-Doppelpunkts, den wir auch aus Gründen der Barrierefreiheit einsetzen.

Die viadonau-Kommunikationsmittel sollen die Vielfalt des Unternehmens nicht nur mit geschlechtergerechten Formulierungen zeigen, sondern auch mit einer diskriminierungsfreien

Bildsprache. Bilder sind ein äußerst wichtiger Kommunikationsbestandteil, prasseln alltagstäglich über diverse Plattformen auf uns ein und transportieren ihre Sicht der Welt automatisch mit oder verstärken die Botschaften der sie begleitenden Texte. Dementsprechend sensibel müssen sie gestaltet sein. Bei viadonau wird bei der Auswahl der Bilder auf eine gleichwertige Abbildung von Frauen und Männern geachtet. Klassische Rollenzuweisungen sowie Klischees werden vermieden. Bewusstes Augenmerk wird auf Körperhaltung, Anordnung und Blickrichtung der abgebildeten Personen gelegt, denn sie tragen zu einer gendergerechten Bildsprache bei.

Bei viadonau achten wir außerdem darauf, bei Podiumsdiskussionen oder Vorträgen konkret Frauen anzusprechen, um traditionell männlich dominierte Bereiche zu bereichern. Eine aufwändigere Recherche nach Fachfrauen und Expertinnen scheuen wir nicht, denn es gilt, Podien möglichst ausgewogen zu besetzen. viadonau unterstützt daher aktiv die Women in Transport-Initiative der EU und des BMIMI.

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 von viadonau ist, sich bei möglichen Bewerber:innen als attraktive Arbeitgeber:in zu positionieren und einen Beitrag zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen zu leisten. Dabei helfen soll nicht zuletzt auch die neue Recruiting-Webseite von viadonau, die die einzigartige Vielfalt des Aufgabenspektrums von viadonau durch eine ebensolche Vielfalt an Expertinnen und Experten widerspiegelt. Sympathisch und authentisch heißen im viadonau-Karriereportal Mitarbeiter:innen aus den wichtigsten Unternehmensbereichen die viadonau-Profis von morgen willkommen.

Wir sind überzeugt: Eine gelebte Chancengleichheit steigert die Nachfrage bei Bewerber:innen und sie führt wiederum zu einer erhöhten Qualität neuer Mitarbeiter:innen und damit zu mehr Zufriedenheit aller Menschen, die viadonau ausmachen.

Ferienaktion
Aschach

© viadonau

Junior Rangers des
Nationalparks Donau
Auen

Die Donau-Detektive beim Danube-Day-Event 2025 im schlossORTH-Nationalpark-Zentrum. Neben Nationalparkdirektorin Edith Klausner, viadonau-Geschäftsführer Hans-Peter Hasenbichler (hinten links) und Susanne Brandstetter (BMLUK/genblue, hinten rechts) zählte 2025 auch Helmi (Mitte) zu den Unterstützern.



© Giltmann

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. Neben einer Ferienaktion der Marktgemeinde Aschach am 31. Juli, wo viadonau Expertinnen und Experten 17 Kindern die Arbeitswelt des Unternehmens näherbrachten, wurde bereits am 23. Juli im Rahmen der Junior-Rangers des Nationalparks Donau-Auen mit Kindern und Jugendlichen Müll am Donauufer gesammelt.

Beim Danube Day im schlossORTH Nationalparkzentrum wartete auf rund 400 Kids viel Wissen und Spielspaß rund um Natur, Sicherheit und Schifffahrt am Strom. Die viadonau-Station zeigte dabei „hands on“ mithilfe einer Messbootdrohne, wie kleine bzw. seichte Gewässer und Gewässerbereiche vermessen werden können. Bereits am 4. Juni fand erstmals ein Danube

Day-Event auch in Krems statt, wo viadonau Expertinnen unter anderem Einblicke in die bunte Fischwelt des Flusses boten.



Am 20. und 21. August wiederum konnten Teilnehmer:innen der Kinder UNI Tulln von viadonau Expertinnen und Experten einiges über den Biber an unseren heimischen Gewässern und über den Kampf gegen Plastikmüll in und an der Donau erfahren.



Corporate Governance

Die viadonau Geschäftsführung und das Überwachungsorgan haben jährlich über die Corporate Governance des Unternehmens zu berichten. Dies erfolgt im sogenannten Corporate Governance Bericht, welcher in der jeweils letztgültigen Fassung auf der viadonau Website zu finden ist.

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 2026 vorlegen und gleichzeitig mit dem Jahresabschluss 2025 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.), 2026. Chancengleichheit bei viadonau. Bericht 2025. 14 S.

Kontakt Iris Kempfter – Gleichbehandlungsbeauftragte, E-Mail: iris.kempfter@viadonau.org

Impressum

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

Autor:innen Iris Kempfter, Uta Hautt, Andreas Herkel, Severin Fraundorfer, Sylvia Gombotz, Petra Held **Layout** Jana Hadam, Mirella Karoly