

# DWA-Umfrage „Frauen in der Wasserwirtschaft“

## Erfolge zeigen, Leistung wertschätzen

*Die Berliner Wasserbetriebe machen es vor. Ein Diversity-Konzept und ein Frauenförderplan haben bewirkt, dass die Frauenquote im Gesamtunternehmen wie auch bei den Führungskräften inzwischen bei jeweils rund 30 Prozent liegt. Der Vorstand setzt sich aus zwei Männern und einer Frau zusammen, der Anteil der direkt dem Vorstand unterstellten Managerinnen beträgt 47,8 Prozent. Der Aufsichtsrat ist auf Arbeitnehmerseite paritätisch, auf Seiten der Anteilseigner sogar mit sechs weiblichen gegenüber zwei männlichen Vertretern besetzt.*

Anders sieht es mit dem Frauenanteil in Vorständen und Aufsichtsräten generell aus. Das Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hat im Januar 2019 die Ergebnisse der neuesten Untersuchung veröffentlicht. Danach zeigt die seit 2016 geltende Geschlechterquote für Aufsichtsräte zwar Wirkung. In den 200 umsatzstärksten Unternehmen beträgt der Frauenanteil mittlerweile 27 Prozent. Allerdings gibt es auch Hinweise, dass die Unternehmen mit Quotenbindung ihre Anstrengungen deutlich zurückfahren, sobald sie die 30-Prozent-Marke erreicht haben. Hinzu komme, so das DIW, dass sich die Quote nicht auf die Vorstandsebene auswirke. Ende 2018 lag der Frauenanteil in den Vorständen der Unternehmen bei gerade einmal 8,5 Prozent. Die Entwicklung vollzieht sich also nach wie vor auf niedrigem Niveau und im Schneckentempo.

Dies sieht in der Wasserwirtschaft nicht besser aus, auch wenn die Berliner Wasserbetriebe schon einiges erreicht haben. In der Abwasserentsorgung arbeiteten laut Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. Juni 2018 rund 25 100 Män-

ner und gut 6500 Frauen, im Leitungs- und Kläranlagenbau waren es circa 65 300 Männer und knapp 6400 Frauen, in Architektur- und Ingenieurbüros gut 300 000 Männer und ungefähr 170 000 Frauen. Allerdings erfasst die Statistik alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und nicht nur die Fachleute in diesem Wirtschaftszweig. Die Zahlen dürften sich – bezogen auf den Anteil des weiblichen Fachpersonals in den einzelnen Gebieten – noch weiter zu Lasten der Frauen verschieben. Bei den weiblichen Azubis sieht es ähnlich aus: In der Abwasserentsorgung wurden 660 Männer und knapp 160 Frauen ausgebildet, im Leitungstief- und Kläranlagenbau waren es gut 2000 Männer und rund 190 Frauen, in Architektur- und Ingenieurbüros wiederum knapp 7500 Männer und gut 4000 Frauen. Bei den Studienanfängern ergibt sich ein besseres Zahlenverhältnis zwischen den Geschlechtern. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts starteten im Wintersemester 2017/2018 rund 17 600 Männer mit dem Studienfach Bauingenieurwesen und nahezu 8500 Frauen. Im Wasserbau trafen auf annähernd 680 Männer beinahe 450 Frauen, Wasserwirtschaft studierten gut 580 Männer und knapp 450 Frauen. Aber offenbar gehen die Frauen auf dem Weg ins Berufsleben irgendwo verloren.

Auch die DWA, die mit ihrem Angebot Fachleute und Betriebe in diesem Wirtschaftszweig unterstützt, muss sich selbstkritisch eingestehen: Es gibt noch einiges aufzuholen. Der Frauenanteil unter den Mitgliedern lag 2018 bei 17,5 Prozent (2017: 17 Prozent, 2016: 16 Prozent) und spiegelt damit den Zustand in der gesamten Branche. In DWA-Fachgremien engagierten sich 2018 16,5 Prozent Frauen (2017: 17 Prozent, 2016: 17 Prozent). Im 31-köpfigen DWA-Vorstand gab es 2018 drei Frauen (2017: 1, 2016: 1), das Präsidium ist nach wie vor ausschließlich mit Männern besetzt.



m<sup>3</sup>/h    cm  
gal/h  
l/s    mm  
µS/cm



## Durchflussmessung in teilgefüllten Rohrleitungen

### TIDALFLUX 2300 F – technology driven by KROHNE

- Magnetisch-induktives Durchflussmessgerät mit integrierter berührungsloser Füllstandmessung
- Messung ab 10% Füllhöhe des Rohres
- Sensor und Messumformer für Ex Zone 1

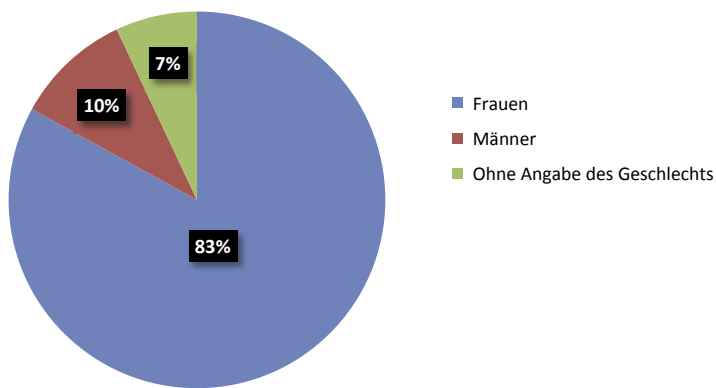
**KROHNE**

▶ measure the facts

Herstellerneutrale Vorträge zu aktuellen Themen? Fordern Sie unser Präsentations-Kompodium an: [seminare.wasser@krohne.com](mailto:seminare.wasser@krohne.com)

## Teilnahme nach Geschlecht

Zahl der Antworten: 132

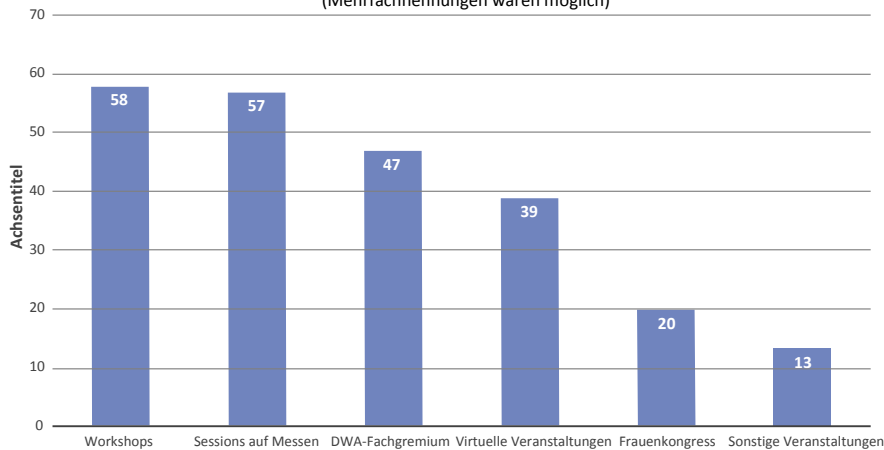


Teilnahme an der DWA-Umfrage „Frauen in der Wasserwirtschaft“ nach Geschlecht

## Veranstaltungsformate

Zahl der Antworten: 234

(Mehrfachnennungen waren möglich)



Ergebnisse der DWA-Umfrage „Frauen in der Wasserwirtschaft“: Welche Veranstaltungsformate sprechen Frauen an?

## Frauen eine Stimme geben

Die DWA hat sich nun vorgenommen, aktiv etwas zu tun. Um den Frauenanteil innerhalb der Organisation und in den Gremien zu erhöhen. Um Mädchen und junge Frauen für technische Berufe zu interessieren. Um die Anliegen der Frauen, die bereits in diesem Wirtschaftszeitung tätig sind, zu unterstützen. Die Ergebnisse einer Umfrage, die im letzten Quartal 2018 auf der DWA-Homepage online geschaltet war, geben jetzt Aufschluss über Inhalte, Probleme und Wünsche, die die Frauen (und einige Männer, die sich ebenfalls an der Umfrage beteiligt haben) in der Wasserwirtschaft bewegen.

Die DWA wollte wissen: Wie kann ein technischer Fachverband Frauen eine Stimme geben? Welche Themen sollte die

DWA aufgreifen? Welche Veranstaltungsformate sprechen Frauen an? Die Antworten spiegeln ein Potpourri an Ideen, aber auch an Kritik wider. Es geht um Hilfestellung im Berufsalltag, um persönliche Weiterentwicklung, aber auch um Strukturen innerhalb der DWA, die von einigen Umfrage-Teilnehmerinnen als „traditionell“ empfunden werden. Eine Teilnehmerin schreibt: „Frauen kümmern sich bei Veranstaltungen um die Anmeldung, den Empfang und die Organisation. Männer sind Teilnehmer und Vortragende.“ Viele wünschen sich, innerhalb der DWA bestehende Prozesse und Gewohnheiten in Frage zu stellen oder auch „neue Instrumente“ einzusetzen.

Was sollte die DWA nach Meinung der Umfrage-Teilnehmerinnen tun? Foren, Tagungen oder Workshops anbieten,

die sich gezielt an eine weibliche Klientel richten. Auch ein DWA-Fachausschuss oder eine DWA-Arbeitsgruppe Frauen wird als hilfreich erachtet, um die Thematik in den verbandsinternen Strukturen zu verankern. Manche befürworten einen eigenen Frauenkongress. Virtuelle Veranstaltungen und Vernetzungsmöglichkeiten werden vermisst. Die große Mehrheit sagt: Es fehlt eine Plattform zum Austausch. Zur fachlichen Debatte. Zwischen jungen und erfahrenen Frauen. Mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Auch ein Mentoren-Programm, das gezielt Frauen anspricht, nicht nur die Jungen und vielleicht noch Frauen mittleren Alters, sondern alle, die von den Erfahrungen der Mentorinnen und Mentoren profitieren möchten, stand auf der Wunschliste.

## Männer sensibilisieren, neues Denken fördern

Aber es geht noch um mehr. Eine Teilnehmerin schreibt: „Es wäre schön, wenn sichtbar wird, dass sich in der Branche nicht nur weiße, mitteleuropäisch aussehende Männer um die 60 bewegen.“ Auch Frauen tragen zum Erfolg der Unternehmen bei. „Die Männer müssen überhaupt erstmal verstehen, dass Frauen in der Wasserwirtschaft auch etwas zu sagen haben“, meint eine andere. Frauen in der Branche fühlen sich oft allein. Denn zumeist ist es eben nicht damit getan, sich „zu trauen“ oder „einfach zu machen“. Frauen haben immer noch mit Vorurteilen und Stigmatisierungen, manchmal auch mit Widerständen zu kämpfen. Eine Umfrage-Teilnehmerin schreibt, dass ihr vor allem dann, wenn es um „technisches Verständnis“ geht, alte Denkmuster begegnen und die Männer die Kolleginnen „nicht ernst nehmen“. Andere Männer würden fürchten, dass sie bei starken körperlichen Belastungen für die Frauen mitarbeiten müssten. Auch würden Frauen immer noch mit veralteten Ansichten konfrontiert, die sich in Sätzen äußerten wie: „Sie müssen ja zu Hause auch noch putzen, wie schaffen Sie das alles nur ...?“ Eine weitere stellt fest: „Noch heute erlebt man als Frau Erschreckendes.“

Solange es kaum weibliche Führungskräfte in der Wasserwirtschaft gibt, kommt es bei der Förderung von Frauen auch auf die Männer an. Eine Teilnehmerin sagt: „Ohne hinreichende Akzeptanz im Kollegium ist es nur schwer mög-



Workshop für Frauen auf der IFAT 2018 in München (Foto: Gerhard Weber)

lich, geeigneten Frauen den Weg zu leitenden Positionen zu ebnet.“ Es gehe auch um Anerkennung und Zuspruch. „Mir fällt auf“, schreibt eine andere, „dass mir nur die ‚leichteren‘ Aufgaben zugeteilt werden, die Bauvorhaben mit weniger Bauvolumen. Ich habe das Gefühl, dass man mir nicht mehr zutraut. Wie kann ich beweisen, dass ich die großen Aufgaben auch kann, wenn man mir keine Chance gibt?“ Eine andere meint: „Da sich weibliche Führungsstile von männlichen nicht selten unterscheiden, wäre es gut weiterzugeben, dass es nicht hilfreich ist, wenn Frauen nur erfolgreich werden, wenn sie ‚männliche‘ Eigenschaften wie Dominanz und eine ‚harte Linie‘ zeigen“. Der Vorteil von Frauen in Führungspositionen bestehe gerade im Einfühlungsvermögen und in der Fähigkeit zu konstruktiver Konfliktlösung. Wichtig sei, die Pluspunkte zu sehen, die in einem Zusammenspiel von „männlichen“ und „weiblichen“ Eigenschaften liegen. Zumindest in einem Fall scheint dies bereits geglückt zu sein. „Die meiste Unterstützung erfahre ich von meinem Chef und meinen überwiegend männlichen Kollegen, die mich schätzen, fördern und fördern“, schreibt eine Umfrage-Teilnehmerin.

### Vorbilder porträtieren, praktische Hilfen zusammenstellen

Welche Rolle kann die DWA bei diesem Prozess übernehmen, den Frauen zu

mehr Austausch zu verhelfen und alte Denkmuster zu begraben? Über spannende Frauenbiografien berichten, über Erfahrungen von Frauen, über ihre Besonderheiten und Fähigkeiten. Das sagen viele Umfrage-Teilnehmerinnen, denn die Orientierung an weiblichen Vorbildern wird für das Beschreiten des eigenen Weges als hilfreich erachtet. Andere wünschen sich, die Schwierigkeiten von weiblichem Personal im Arbeitsalltag konkret zu benennen. Wenn es beispielsweise in einem Bauhof keine Damenumkleide und keine Damendusche gebe oder beides in einem üblen Zustand sei, spiele das für die Gewinnung von weiblichem Personal eben eine Rolle. Die DWA solle eine „Vorreiterfunktion gegenüber ihren Mitgliedsbetrieben“ einnehmen,

den Betrieben aber auch praktische Hilfen an die Hand geben, um es diesen zu erleichtern, weibliche Fachkräfte zu gewinnen. Viele Frauen wünschen sich auch ein Kompendium für den Arbeitsalltag mit Tipps und Tricks von erfolgreichen Frauen in wasserwirtschaftlichen Berufen.

Was die einen vermissen, halten andere – wenn auch wenige – für überflüssig. Die DWA müsse Frauen nicht gesondert unterstützen, meint eine Umfrage-Teilnehmerin. Eine andere: „Ich will fachlich überzeugen und nicht, weil eine Quote vorschreibt, dass eine Frau den Job bekommen muss.“ Eine weitere ist damit zufrieden, wie es ist: „Mir macht es überhaupt nichts aus, dass die Branche noch immer männerdominiert ist. Es ist gleich, ob vorwiegend Männer oder Frauen oder beide die Zukunft der Wasserwirtschaft gestalten, Hauptsache, wir kommen in der Sache voran.“ Und: „Ich will keine Sonderrolle, nur weil ich eine Frau bin“, sagt eine andere Umfrage-Teilnehmerin. „Gleich behandelt zu werden reicht schon.“

### Nicht alles Aufgaben für die DWA

Aber genau hier setzt die Kritik der Mehrheit an, denn sie fühlt sich nicht gleichbehandelt. Die Ergebnisse der Umfrage haben den Bedarf für Veränderungen deutlich gemacht. Sie bieten eine Reihe von Ansatzpunkten, um die Anliegen der Frauen zu unterstützen. In den Antworten geht es aber auch um Themen, die nicht bei der DWA als technisch-wissenschaftlichem Fachverband, sondern eher bei Anbietern von Persönlichkeitstrainings und Coachings oder bei Gewerkschaften verortet sind. Deutlich

### Regenwasser drosseln mit dem bgu-Abflussregler Typ RW!

- Oberwasser-Steuerung ohne Sohl-sprung mit integriertem Freispül-effekt.
- Hohe Abflussgenauigkeit mit stufen-loser Verstellung der Abflüsse von 10 - 150 l/s.
- Betriebssichere, preiswerte Konstruktion mit fremdenergiefreier Funktion.
- Kein separater Schacht erforderlich. Vorhandene Schächte sollten eine Größe von mind. DN 1200 haben.



**bgu**-Umweltschutzanlagen GmbH  
Schwabenstr. 27 · D-74626 Bretzfeld  
Telefon +49(0)7946-9120-0  
Telefax +49(0)7946-9120-19  
E-Mail: info@bgu-online.de

[www.bgu-online.de](http://www.bgu-online.de)


wurde: Frauen fühlen sich oft unsicher, wenn sie die eigene Qualifikation und ihre Chancen einschätzen sollen. Sie wünschen sich Hilfe, wenn es darum geht, sich besser zu positionieren und selbstbewusster aufzutreten. Oder im Umgang mit „schwierigen Kollegen“, beim Bewältigen von Führungsaufgaben und beim Führen von männlichen Mitarbeitern. Auch die Implementierung von familien-gerechten Arbeitszeitmodellen wie Teilzeit, Homeoffice und flexible Arbeitszei-

ten sowie das Feld der gerechten Bezahlung und der Transparenz in den Unternehmen gehört dazu.

Trotz unterschiedlicher Vorstellungen und teils auch gegenteiliger Auffassungen, eines machen die Umfrage-Ergebnisse deutlich: Die Mehrheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer meint, es sei an der Zeit, etwas zu tun. „Es handelt sich nicht um eine Kampfansage an diese Männer, sondern um das Entwickeln einer pragmatischen Haltung als Frau in

einem Männerumfeld“, fasst eine Teilnehmerin das gemeinsame Ziel zusammen. Eine andere drückt es so aus: „Es geht nicht darum, sich von der ‚Männerwelt‘ zu distanzieren oder gar Hürden aufzubauen, aber alle Aktivitäten, die dazu beitragen, ein größeres Sprachrohr zu entwickeln, sind hilfreich, auch wenn es anfänglich noch nach Separierung aussehen mag.“

[www.dwa.de/frauen](http://www.dwa.de/frauen)

Alexandra Bartschat (Hennef) 

## Arbeitsgruppen der Jungen DWA

*Anhand vieler Gespräche bei lokalen Stammtischen und insbesondere beim ersten Jahrestreffen der Jungen DWA wurden sechs Aufgabenfelder für die Junge DWA identifiziert. Für jedes Aufgabenfeld soll eine Arbeitsgruppe mit zwei bis fünf Personen entstehen, die eigenständig arbeitet, neue Strategien entwickelt und diese umsetzt. Für diese Arbeitsgruppen werden jetzt Interessierte gesucht.*

Die Junge DWA ist mittlerweile seit zwei Jahren aktiv. Im März 2017 wurden die ersten Vorsitzenden auf der Messe „Wasser Berlin“ gewählt. Unser wichtigstes Ziel ist es seitdem, die bundesweite Vernetzung der jungen Wasserwirtschaftler/innen zu fördern. Dies geschieht im Wesentlichen in regionalen und überregionalen Stammtischen, die mit ehrenamtlichen Engagement und viel Ehrgeiz von Stammtischleitern eigenständig organisiert werden. Mittlerweile existieren über 18 aktive Stammtische, die regelmäßig Veranstaltungen für Mitglieder und Nicht-Mitglieder anbieten. Je größer das Netzwerk wird, umso mehr Aufgaben kommen auf die Junge DWA zu. Nun ist die Zeit für eine breite Beteiligung der jungen DWAler reif, um gemeinsam die internen Organisationsstrukturen weiter zu entwickeln, eine größere Präsenz in der Öffentlichkeit zu erreichen und noch konkreter auf die Bedürfnisse der unterschiedlichen Zielgruppen einzugehen. Wir haben anhand vieler Gespräche bei lokalen Stammtischen und insbesondere beim ersten Jahrestreffen der Jungen

DWA sechs Aufgabenfelder identifiziert. Für jedes Aufgabenfeld soll eine Arbeitsgruppe mit zwei bis fünf Personen entstehen, die eigenständig arbeitet, neue Strategien entwickelt und diese umsetzt.

Bis zum 30. Juni 2019 habt Ihr Zeit, Euch für die erste Sitzung, die am 8./9. August 2019 in Nordenham während des zweiten Jahrestreffens der Jungen DWA stattfindet, unter der E-Mail Adresse [info@junge-dwa.de](mailto:info@junge-dwa.de) und mit der Bezeichnung der Arbeitsgruppe als Beleg anzumelden. Bei der ersten Sitzung werden die Ziele der Arbeitsgruppen konkretisiert, ein Sprecher gewählt und die nächsten Schritte besprochen.

Im Folgenden werden die geplanten Arbeitsgruppen kurz vorgestellt.

### Junge-DWA-Arbeitsgruppe „Netzwerk“

Mitglieder dieser Arbeitsgruppe werden durch ihre Kommunikationsfreude und Affinität zum Netzwerken das Sprachrohr der Jungen DWA und unterstützen die Vorsitzenden und Beiratsvertreter der Jungen DWA bei strategischen Aufgaben rund um das Thema Netzwerk. Ziel der Arbeitsgruppe ist, das Netzwerk der jungen DWA auszubauen und zu pflegen. Sie ist zuständig für die Aufrechterhaltung der Kommunikation mit Stakeholdern aus der Wasserwirtschaft, wie den DWA-Landesverbänden, Wasserverbänden und Nachbarschaften, aber auch Universitäten, Ausbildungsstätten und Unternehmen. Die Mitglieder sind möglichst mobil und nehmen an verschiedenen Veranstaltungen und Tagungen teil, wo sie auch Kontakte für die Junge DWA

knüpfen bzw. pflegen. Mit den Arbeitsgruppen „Förderung und Finanzen“ und „Außendarstellung“ soll ein regelmäßiger Austausch stattfinden. Gemeinsam wird eine Liste der Kontakte erstellt und regelmäßig aktualisiert.

### Junge-DWA-Arbeitsgruppe „Außendarstellung“

Die Arbeitsgruppe „Außendarstellung“ kümmert sich um eine stärkere Präsenz der Jungen DWA in den sozialen Medien, unter anderem durch journalistische Aktivitäten und die regelmäßige Berichterstattung über aktuelle Themen und Termine der Jungen DWA in den sozialen Netzwerken und durch das Erstellen von Informationsmaterialien. Weiterhin sind Sichtbarkeit von Aktionen und die Entwicklungen von Strategien zur internen und externen Kommunikation Aufgaben dieser Arbeitsgruppe. Dazu gehört zum Beispiel, bundesweit Werbung für die Veranstaltungen der Jungen DWA zu machen.

### Junge-DWA-Arbeitsgruppe „Förderung und Finanzen“

Zur Unterstützung der regionalen Stammtische und bei der Gestaltung der fachlichen Kompetenz der Jungen DWA werden Unternehmen und weitere Stakeholder aus der Wasser- und Abfallwirtschaft identifiziert, die durch unentgeltliche Unterstützung, beispielsweise durch Bewirtung oder Bereitstellung von Räumlichkeiten, die Junge DWA fördern. In dieser Arbeitsgruppe werden Anforderungen definiert, gemeinsame Ziele fest-