

„Die weiblichen Talente werden gebraucht“

Frauen in der Wasserwirtschaft machen sich auf den Weg

Ein knappes Drittel aller leitenden Angestellten in der Privatwirtschaft in Deutschland sind Frauen, 24 Prozent aller Erstsemester in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen weiblich. Zu diesem Ergebnis kommen der „Führungskräfte-Monitor 2015“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) und der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT.“



Noch in der Minderheit, aber zahlenmäßig zunehmend: Frauen in der Wasserwirtschaft

Die Zahlen belegen: Frauen sind in technischen Berufen immer noch unterrepräsentiert. Auch die Wasserwirtschaft muss aufholen, denn Frauen – ob Führungsebene oder Betriebspersonal – sind immer noch in der Unterzahl. Die DWA hat während der IFAT im Mai 2016 in München einen Vorstoß unternommen, hier gegenzusteuern. Nationale und internationale Referentinnen berichteten beim Forum „Frauen in der Wasserwirtschaft“ über ihre Arbeit und ihren beruflichen Werdegang. Vertreten waren weibliche Führungskräfte aus den Bereichen Forschung, Kläranlagenbetrieb, Ingenieurbüro, Kommunen und Verband.

„Sonst muss ich nach den Frauen suchen“

Die Geschäftsführerin der Stadtentwässerung Dresden und Moderatorin der

Veranstaltung, *Gunda Röstel*, begrüßte die rund 30, zunächst ausschließlich weiblichen Anwesenden des Forums launig, doch mit ernst gemeintem Sinn: „Guten Morgen, meine Damen. Das ist ungewöhnlich in der Wasserwirtschaft, sonst muss ich nach den Frauen suchen.“ Dabei, meint sie, lohne es sich, in der Wasserwirtschaft zu arbeiten. Der Wassersektor biete attraktive und interessante Aufgaben, die Arbeitsplatzsicherheit sei so hoch wie in kaum einem anderen Bereich. Also: „Warum laufen die Frauen den wasserwirtschaftlichen Firmen nicht die Türen ein?“ Die Antwort lieferte die ehemalige Grünen-Politikerin gleich mit: „Die Wasserwirtschaft ist männerdominiert.“ Wie auch generell gelte: Nur ein Drittel der Spitzenpositionen in Deutschland werde durch offene Ausschreibungen besetzt. Mit der Konsequenz: Wer keine Kontakte hat, ist nicht dabei.

Mit Blick auf die Zahlen befindet Röstel: „Hier ist noch Luft nach oben.“ Allein der Frauenanteil im Studium der Siedlungswasserwirtschaft zeige, dass es noch erheblichen Nachholbedarf gebe. Auch in den wasserwirtschaftlichen Unternehmen habe es nur eine sehr überschaubare Anzahl weiblicher Führungskräfte bis an die Spitze gebracht. Röstel stellt fest: Frauen agieren häufig zurückhaltender. Den geschlechtsspezifischen Unterschied formulierte sie so: „Frauen wollen gefragt werden, Männer halten sich für geeignet.“

Aber auch andere Faktoren spielen eine Rolle. *Julia Kopp*, Sachverständige für Klärschlammbehandlung, stellt fest: „Schwierig ist die Familienfrage und die Zeit, bis die Kinder in die Schule gehen.“ Eine persönliche Erfahrung, bestätigt durch das DIW: Frauen in Führungspositionen sind nicht nur seltener verheiratet als Männer, sie sind auch häufiger Singles. Laut Führungskräfte-Monitor arbeiten Frauen mit durchschnittlich 45 Wochenstunden nur eine Stunde weniger als ihre männlichen Kollegen. Den Großteil der Haus- und Familienarbeit erledigen aber immer noch sie. Die Studie belegt auch, dass weiblichen Führungskräften weniger Personal unterstellt ist, dass sie häufiger in kleinen und mittelgroßen Unternehmen arbeiten, immer noch fast 30 Prozent weniger verdienen und auch die Sondervergütungen wie Gewinnbe-

Neue Maßstäbe erfahren...



AQUABURG Hochwasserschutz GmbH, Linckensstraße 115, 48165 Münster, Tel.: 02501 927-8000 FAX:-8004, E-Mail: info@aquaburg.com.

teilungen oder Prämien geringer ausfallen. Realitäten – auch in der Wasserwirtschaft?

Selbstbewusstsein fördern – Vorbehalte abbauen

Fakt ist: Der Frauenanteil in technischen Berufen ist gering, die Chancen der Frauen sind daher grundsätzlich gut. Aber: Aufklärung tut Not! Das Interesse für technische Berufe müsse geweckt werden, und zwar bereits in der Schule, meint Gunda Röstel. Eine Sonderförderung hält sie nicht für zeitgemäß, „Ermutigung hingegen schon.“

Was passiert jedoch, wenn diese fehlt? *Bernadette Godart*, Leiterin des Geschäftsbereichs Personal und Soziales beim Wupperverband hat die Erfahrung gemacht, dass manche Frauen sich in vermeintlich klassischen Männerberufen nicht bewerben, weil sie fürchten, nicht ernst genommen zu werden, sich nicht durchsetzen zu können oder „zum Spielball innerhalb männlich geprägter Gruppersituationen“ zu werden. Erschwerend komme hinzu, dass „einige Vorgesetzte genau diese Argumentationen hinter vorgehaltener Hand ins Feld führen“. Auch Julia Kopp hat in der männerdominierten Arbeitswelt schon einiges erlebt: „Mittlerweile überlege ich mir auf dem Weg in die Kläranlage, wie ich Sprüche von männlichen Kollegen kontern kann.“ Denn immer noch gebe es diese „alten Knochen“, die von Frauen in Abwasserbetrieben wenig halten. Daher rät sie: „Mache es in kleinen Schritten, aber verliere nicht den Mut.“ Und *Astrid Rehorek*, Professorin für Angewandte Naturwissenschaften an der Technischen Hochschule Köln, ergänzte: Keinesfalls dürfe

man sich auf Machtspiele einlassen. Nicht kämpfen, sondern Vernetzen sei das Gebot der Stunde. Die weiblichen Talente würden gebraucht.

Eine Auffassung, die Godart teilt: Frauen sollten sich bewerben und selbstbewusst präsentieren. Der Wupperverband habe mit Wasserbauerinnen, weiblichen Fachkräften für Abwassertechnik und Projekt-Ingenieurinnen gute Erfahrungen gemacht. „Diese positiven Beispiele sind nötig, um Klischees und Vorurteile abzubauen und qualifizierte Frauen gezielt zu entwickeln“, so die Personalchefin, „auch in die leitenden Positionen“.

Multiplikatoren unterstützen. Verbände sind gefragt

Positive Beispiele sind aber auch nötig, um die Arbeitsmöglichkeiten in der Wasserwirtschaft überhaupt erst einmal bekannt zu machen, meint *Romy Kloß*, Bereichsleiterin Wasser/Abwasser bei der Halleschen Wasser- und Stadtwirtschaft. „Der breiten Öffentlichkeit ist einfach zu unbekannt, dass unsere Branche gute Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen bietet.“ Zugleich fordert sie die Dachorganisationen auf, sich mehr zu engagieren, breiter zu werben, eine höhere Präsenz zu zeigen. Die Fachverbände müssten verstärkt Materialien für Multiplikatoren in Hochschulen, Schulen und auch schon in Kindergärten bereitstellen, aber auch Mentoring-Programme speziell für Frauen würden helfen.

Ein Appell, der bei der DWA auf fruchtbaren Boden gefallen ist. *Rüdiger Heidebrecht*, Leiter der DWA-Abteilung „Bildung und Internationale Zusammen-

arbeit“, hat die Diskussion nicht nur aufmerksam verfolgt, sondern auch zugesagt, sich für eine Stärkung des Themas innerhalb der DWA einzusetzen und weitere Aktivitäten zu entwickeln. „Das IFAT-Forum zum Thema ‚Frauen in der Wasserwirtschaft‘ wird nicht die letzte Veranstaltung dieser Art gewesen sein“, verspricht Heidebrecht. „Wir stehen hier erst am Anfang.“

Positive Ansätze, dennoch Handlungsbedarf

Auch die DWA-Zahlen zeigen: Nur 16 Prozent der persönlichen Mitglieder sind Frauen. Der Anteil weiblicher Teilnehmer an DWA-Bildungsveranstaltungen liegt etwas darüber, bei gut 17 Prozent. Allerdings, Tendenz steigend: Bei den jungen DWA-Mitgliedern, die sich noch in der Ausbildung befinden oder die studieren, beträgt die Frauenquote immerhin schon 37 Prozent und übertrifft damit den weiblichen Anteil innerhalb des Bauingenieurstudiums um fünf Prozent. Im Studienbereich Wasserbau bzw. Wasserwirtschaft haben die Frauen den Männeranteil sogar fast erreicht. Das Statistische Bundesamt hat für das Wintersemester 2014/15 für diese Fächer eine Studentinnen-Quote von knapp 45 bzw. gut 42 Prozent ermittelt. Eine Entwicklung, die sich bei den ingenieurwissenschaftlichen Professuren allerdings nicht widerspiegelt. Nur 11,5 Prozent der Lehrstuhlinhaber sind weiblich. Positiv immerhin: Seit 2005 hat sich die Zahl der Professorinnen, die Ingenieurwissenschaften lehren, fast verdoppelt. Schaut man von den Universitäten auf die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Abwasserentsorgung, ergibt sich Ende 2015 ein Frauenanteil von 20,5 Prozent, im Leitungstief- und Kläranlagenbau liegt er bei knapp neun Prozent.

Für die Frauen in der deutschen Wasserwirtschaft bleibt also durchaus noch etwas zu tun, vor allem mit Blick auf ein Beispiel der amerikanischen Forums-Referentin *Eileen O'Neill*, Executive Director der Water Environment Federation (WEF). Sie berichtet von der fünfjährigen Tochter einer Kollegin. Das Mädchen hatte bisher nur weibliche Ingenieure kennengelernt und reagierte recht überrascht, als ihm ein Kollege ihrer Mutter vorgestellt wurde: „Mummy, boys can be engineers too?! I didn't know that!“

Alexandra Bartschat (Hennef) **KW**

www.dwa.de/shop

DWA
Klare Konzepte, Saubere Umwelt.

**DWA-Regelwerk und
DWA-Themen**

alle Neuerscheinungen auch als
E-Book im PDF-Format verfügbar