

# Zukunftsforum „Waste – Water – Women“ zur Rolle der Frauen in der Branche

## Vorurteile abbauen, Kultur verändern, Potenziale fördern

Rund 60 Frauen und einige wenige Männer haben Mitte Mai während der IFAT in München den Weg in die Session Area Future zum Zukunftsforum „Waste – Water – Women“ gefunden, das sich rund vier Stunden lang mit der Situation der Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft befasst und Wünsche für Veränderungen formuliert hat. „Ich habe in den letzten Jahren immer wieder mitbekommen, dass sich Frauen in der Wasserwirtschaft besonders beweisen müssen“, sagt Anett Baum, Fachreferentin bei der DWA und eine der Initiatorinnen der Veranstaltung. Eine Erfahrung, die viele Frauen teilen.

### Sich trauen und durchsetzen

Dr. Doris Michalsky, Ingenieurin bei der Berliner Stadtreinigung und eine von sechs Frauen, die von der DWA und dem Verband kommunaler Unternehmen (VKU) aufs Podium eingeladen waren, um „ihre Geschichten“ zu erzählen, meinte rückblickend: „Ich war die einzige blonde, junge Frau und wurde gern mal als Hostess angesprochen.“ Birgit Lehmann, Gesamtfrauenvertreterin bei der Berliner Stadtreinigung und Vorsitzende der AG Gleichstellung im VKU, wurde als junge Ingenieurin von einem Kunden gefragt, ob sie überhaupt weiterhelfen könne und wo denn ihr Kollege sei. Maren Heuvels, Mitarbeiterin des gemeinnützigen Vereins BORDA in Bremen, tätig in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit, hat nicht nur einmal erlebt, dass sie zum Kaffee kochen geschickt wurde. Bei Terminen im Ausland wurde der Fahrer ihres Wagens um eine fachliche Antwort gebeten und nicht sie, die Expertin. Dunja Veenker vom Zweckverband Abfallwirtschaft Re-

gion Hannover musste sich bei Studienantritt in Aachen sogar sagen lassen, dass ihre Studienwahl wohl hauptsächlich daher rühre, weil sie „den richtigen Ehemann abgraben“ wolle. Auch Nathalie Leroy, Sprecherin der Geschäftsführung bei Hamburg Wasser konstatiert: „Mich hat es extrem geprägt, dass ich immer wieder mit Vorurteilen zu kämpfen hatte.“ Abwassermeisterin Michaela Jilg, die regelrecht für ihren Beruf brennt, kommt zum Schluss: „Es ist ein interessanter Beruf, ich würde Frauen aber empfehlen, auf Dauer eine Stelle auf einer größeren Kläranlage zu suchen, weil auf kleineren Anlagen, wo jede und jeder alles machen muss, die körperlichen Belastungen irgendwann zu hoch werden können.“ Ansonsten sieht Michaela Jilg keine Probleme für Frauen in der Wasserwirtschaft. Das berufliche Umfeld könne schon einmal rau sein, Frauen würden inzwischen aber voll akzeptiert und sollten sich einfach trauen und durchsetzen.

### „Raus aus den Stereotypen!“

Zu Beginn der Session, die sich aus einem kurzen Vortrag, der Podiumsrunde, einer Diskussion mit den Anwesenden und einem anschließenden „Vernetzungstalk“ am DWA-Stand zusammensetzte, führte Dr. Susanne Ihlen von der TU München in die Thematik ein. Sie ist Professorin für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften ([www.gov.tum.de/gender-studies](http://www.gov.tum.de/gender-studies)) und beschäftigt sich mit dem Aufbau weiblichen Nachwuchses in technischen Berufen. Ihlen kennt die Voraussetzungen, die für mehr Gleichberechtigung und Vielfalt in Unternehmen und Behörden nötig sind. Daher lud sie den Teilnehmerinnenkreis zunächst zu einem „Perspektivenspaziergang“ ein, denn: „Wenn man etwas ändern will, muss man raus aus den Stereotypen, raus aus der Norm.“

Das Problem sei, dass wir uns viel zu sehr auf die Ausnahmen fokussieren, sagt Ihlen. Frauen in Fach- und Füh-

Wir suchen

**Beteiligungen oder Kaufoptionen,  
z.B. für Nachfolgeregelung oder Start-Up`s**  
im Bereich Abwasserwirtschaft oder Kläranlagen.



DAU GmbH

Geschäftsführer Jörg Pentermann

Lindenstr. 71, 49152 Bad Essen

Tel.: 05472 – 95 85 27

Fax: 05472 – 95 85 57

Mail: [joergpentermann@dau-gmbh.de](mailto:joergpentermann@dau-gmbh.de)

Homepage: [www.dau-gmbh.de](http://www.dau-gmbh.de)

rungspositionen – und dazu noch im technischen Bereich – würden als etwas Besonderes betrachtet. Aber allein schon dadurch würde das Geschlechterdenken reproduziert. Wer die Ausnahme von der Norm bilde, sei etwas Außergewöhnliches, zugleich aber auch die Minderheit – verbunden mit der Hoffnung, sie bringe dem Unternehmen einen Mehrwert. Es gehe aber nicht darum, den Mehrwert einer Minderheit zu manifestieren, sondern für alle die gleichen Voraussetzungen zu schaffen. Ihren Vortrag hat sie – in Anlehnung an Altkanzler Willy Brandt – „Mehr Gleichberechtigung wagen“ betitelt, um betriebliche Rahmenbedingungen für Veränderungen zu benennen.

### Gerechtigkeit, nicht Gleichheit

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssten erkennen, dass die „Wertschätzung der Vielfalt“ dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens oder der Institution diene. Mittlerweile sei belegt, dass Diversity Management zu mehr Kreativität, Diskussion und Dynamik führe und zu Innovationen in Unternehmen beitrage. Unter dem Begriff „Diversity Management“ schreibt Ihnen den Personalverantwortlichen dann auch folgende Aufgaben ins Pflichtenheft: Analyse der Personalprozesse, Veränderung der Organisationskultur, Überprüfung der Regelungen zur Förderung von Talenten, Aufbau von Diversity-Kompetenz auf allen Führungsebenen. Vor allem beim mittleren Management müsse noch viel Überzeugungsarbeit geleistet werden. Während das Top-Management Diversity eher als Quelle von Entwicklung und Chance für einen besseren Markt- und Kundenzugang sähe, sehen Bereichs- und Regionalleitungen hauptsächlich Probleme (vgl. [www.harvardbusinessmanager.de/blogs/a-1121590.html](http://www.harvardbusinessmanager.de/blogs/a-1121590.html)).

Letztlich gehe es darum, alle Menschen gerecht zu behandeln, zugleich aber den Geschäftserfolg voranzutreiben. Hierfür sei entscheidend, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Belegschaft zu nutzen und für möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Für die Unternehmenskultur – nicht nur mit Blick auf die Frauen – hei-

ße dies: Nicht Einfalt manifestieren, sondern Vielfalt fördern.

### „Bildet Banden!“

Im anschließenden Podiumsgespräch spiegelten sich die unterschiedlichsten Lebensentwürfe wider: *Maren Heuvels*, international unterwegs, als Politikwissenschaftlerin aber die Exotin in der Runde, *Michaela Jilg*, die Abwassermeisterin, die in Papas Fußstapfen getreten ist, *Birgit Lehmann*, die nie ins Büro, sondern praktisch arbeiten wollte und als Organisationsentwicklerin und Gesamtfrauenvertreterin jetzt doch dort sitzt, *Nathalie Leroy*, die Betriebswirtschaftslehre studiert hat und eher zufällig in der Versorgungsbranche gelandet ist, *Doris Michalski*, die Abteilungsleiterin mit Ingenieur Erfahrung in beiden deutschen Staaten, *Lena Rosenthal*, die Neue im Beruf, die über ihre Masterarbeit in die Abwasserbranche hineingerutscht ist und *Dunja Veenker*, die Deponieleiterin, die genau das geworden ist, was sie schon immer werden wollte.

Bei aller Verschiedenheit, allen ist jedoch eins gemein: Sie hatten gutmeinende Mütter, Väter, Ehemänner, Kollegen oder Chefs, die sie ermutigt haben, die ihnen Chancen gaben, die sie für fähig hielten, die ihnen zur Seite standen. Das ist nicht selbstverständlich. Daher fordert *Maren Heuvels*: Die alleinige Verantwortung, für Gleichberechtigung zu kämpfen, müsse von den Frauen genommen werden. In Island beispielsweise müssten Unternehmen, die Frauen ungleich vergüten, Strafe zahlen. Und *Birgit Lehmann* findet, dass die Personalverantwortlichen endlich mutiger werden sollten. Schwangerschaften und Kinderbetreuung dürften kein Hinderungsgrund mehr für Karrieren sein. *Lena Rosenthal* rät, sich nicht einschüchtern zu lassen. Nicht verkriechen. Vernetzen. Hilfe holen. Aber auch beweisen, was man kann. *Maren Heuvels* wünscht sich Solidarität, denn es sei wichtig, nicht allein zu sein. „Bildet Banden!“, ruft sie den Anwesenden zu.

### Weibliche Stärken ansprechen

Einig sind sich ebenfalls alle darin, dass Sprache die Wahrnehmung und

das Denken prägt. Bei männlicher Ausdrucksweise würden die Frauen mitgedacht. Wie verhält es sich aber umgekehrt? Fühlen sich Männer angesprochen, wenn ausschließlich von Ingenieurinnen, Klärwärterinnen, Abwassermeisterinnen die Rede wäre? Kein Mann würde sich als Ingenieurin oder Doktorin vorstellen, viele Frauen bezeichnen sich jedoch als Ingenieur oder Doktor. Wenn man nur noch weiblich formulieren würde, wäre es mit der Identifikation sehr schnell vorbei, meint *Maren Heuvels*. Und *Birgit Lehmann* ergänzt: „Wir dürfen Frauen nicht wie Männer sehen.“ Frauen für technische Berufe zu gewinnen heiße, das Image als Männerbetrieb abzulegen. Stellenausschreibungen müssten die weiblichen Stärken ansprechen. Dass die Berliner Stadtreinigung mittlerweile einen Frauenanteil von 18 Prozent habe, ergebe sich nicht von allein. Ohne Zielvorgaben käme man nicht von der Stelle.

Bei aller Zustimmung der Anwesenden gab es jedoch auch eine Kritik: „Warum sitzen hier fast nur Frauen?“, fragt eine Teilnehmerin. „Wo sind die Chefs und die Vorstandsvorsitzenden?“ Wieder sei es so, dass sich nur die Frauen mit dem Problem beschäftigten. Die Session werde damit zu einer Randveranstaltung.

Ob man Männer einbeziehen möchte und falls ja, wie, war dann auch Thema beim anschließenden Vernetzungstalk am DWA-Stand. Zahlreiche Frauen nutzten die Gelegenheit, sich kennenzulernen, sich über andere Frauennetzwerke zu informieren, die von der DWA eingeladen worden waren und weitere Wünsche für die Zukunft zu formulieren.

Zurzeit bereitet die DWA eine Umfrage vor, an der sich alle, die sich für das Thema „Frauen in der Wasserwirtschaft“ interessieren, beteiligen können: [www.dwa.de/frauen](http://www.dwa.de/frauen). Die Antworten sollen darüber Aufschluss geben, welche Inhalte und Aktivitäten Frauen besonders beschäftigen und welchen Beitrag die DWA zur Förderung von Gerechtigkeit und Vielfalt leisten kann.

Alexandra Bartschat (Hennef) 