

Fachkräftemangel? Mehr Frauen in die Branche ist eine Lösung!

DWA-Fachausschuss BIZ-14

„Frauen in der Wasser- und Abfallwasserwirtschaft“^{*)}

Zusammenfassung

Der DWA-Fachausschuss BIZ-14 „Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft“ leitet Handlungsempfehlungen aus den Ergebnissen der DWA-Befragung 2024 ab und fasst diese zusammen. „Mehr Frauen in der Branche“ bedeutet, mehr Frauen für Berufe der Branche zu gewinnen und diese über Motivation und Zufriedenheit an die Wasser- und Abfallwirtschaft zu binden. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen deutlich: Die Branche bietet hohe Arbeitszufriedenheit, sinnstiftende Tätigkeiten und gesellschaftliche Relevanz – zugleich bestehen strukturelle Herausforderungen bei Gleichstellung, Teilhabe und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Schlagwörter: Wirtschaft, Wasserwirtschaft, Fachkräftemangel, Frauen, Umfrage

DOI: 10.3242/kae2026.04.007

Abstract

Skills shortage? Bringing more women into the sector as part of the solution

The DWA Technical Committee BIZ-14 “Women in the Water and Waste Management Sector” has derived and summarised recommended actions from the findings of the 2024 DWA survey. “More women in the sector” means attracting more women to careers in the field and retaining them in water and waste management by fostering motivation and job satisfaction. The survey results clearly show that the sector offers high job satisfaction, meaningful work and strong societal relevance – while at the same time there are structural challenges in terms of equality, participation and balancing work and family life.

Keywords: Economy, water sector, skills shortage, women, survey

Einführung

Der DWA-Fachausschuss BIZ-14 „Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft“ befasst sich seit vielen Jahren mit der Gleichstellung von Frauen in den Berufen der (Ab-)Wasser- und Abfallwirtschaft. Im Jahr 2024 hat der Fachausschuss in Kooperation mit der DWA eine Umfrage zur Arbeitssituation durchgeführt, um einen Tenor der aktuellen Wahrnehmung zu erhalten. Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen deutlich: Die Branche bietet hohe Arbeitszufriedenheit, sinnstiftende Tätigkeiten und gesellschaftliche Relevanz – zugleich bestehen strukturelle Herausforderungen bei Gleichstellung, Teilhabe und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Während der IFAT 2024 und der nachfolgenden Monate führte die DWA unter der Federführung des Fachausschusses BIZ-14 eine Befragung zur Situation von Frauen und Männern in der Wasser- und Abfallwirtschaft durch. Ziel war es, die Motivation, Zufriedenheit und Herausforderungen der Beschäftigten zu erfassen und darauf aufbauend Handlungsfelder zur Förderung der Chancengleichheit und Fachkräftesicherung zu identifizieren. An der Befragung beteiligten sich 505 Personen aus der Branche, davon rund zwei Drittel Frauen und ein Drittel Männer (Abbildung 1). Der Fachausschuss bedankt sich für die rege Beteiligung und offene Beantwortung der Fragen.

Die Umfrage wurde in fünf Bereiche gegliedert. Im ersten sind allgemeine Informationen erhoben worden, die eine Diversifizierung der Antworten in den nachfolgenden Fragestellungen ermöglichen. Der zweite Themenblock fragte die Arbeitsmotivation und Hintergrund zur Berufswahl ab, worauf im dritten Abschnitt der Arbeitsalltag und die Arbeitsbedingungen näher betrachtet wurden. Dies ermöglichte den Fokus im vierten Block auf das Arbeitsklima und die Chancengleichheit. Der fünfte Block befasste sich mit Karriere, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Im Folgenden werden die Kernaussagen der fünf Bereiche, die aus den subjektiven Antworten der Befragten herausgestellt

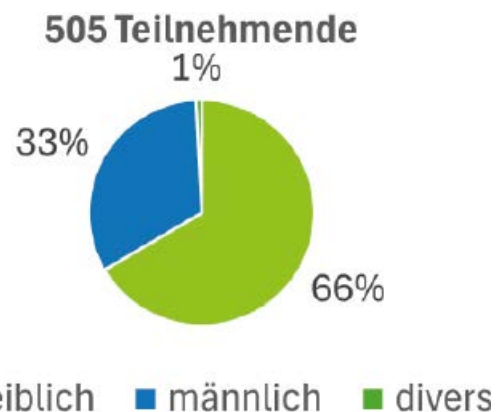


Abb. 1: Aufgliederung der Umfragebeteiligung nach Geschlecht

^{*)} Mitglieder des DWA-Fachausschusses BIZ-14 sind: Dipl.-Ing. Bernadette Godart (Wuppertal, Obfrau), Dipl.-Ing. Margit Heinz (Viersen), Stephanie Kirstgen, M. Sc. (Nettersheim), Vera Kohlgrüber, M. Sc. (Stuttgart), Daria Merkens (Düren), Leonore Overberg (Köln), Dipl.-Ing. Anne Theobald (Kaiserslautern). – Kontakt in der DWA-Bundesgeschäftsstelle: Dipl.-Ing. Hélène Opitz, E-Mail: opitz@dwa.de



Abb. 2: Absolute Anzahl an gewählten Antworten zur Frage des Impulses zur Tätigkeit in der Wasserwirtschaft

werden können, dargestellt. Die Umfrage stellt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Aussagen, die getroffen werden, beziehen sich auf die Ergebnisse der Befragung im Jahr 2024. Als Methodik wurden einfache Fragestellungen mit Single- und Multiple-Choice-Optionen gewählt.

Die erarbeiteten Kernaussagen werden in der weiteren Arbeit des Fachausschusses genutzt, um Hilfestellungen für Arbeitgeber zu erarbeiten und Chancengleichheit zu fördern.

Impuls zur Berufswahl in der Wasserwirtschaft

Der häufigste genannte Beweggrund, unabhängig vom Geschlecht, eine Tätigkeit in der Wasserwirtschaft aufzunehmen, ist das Interesse an Umweltthemen (Abbildung 2). Daraus folgt die Empfehlung des Fachausschusses an alle Stakeholder der Branche, diese intrinsische Motivation gezielt zu nutzen, um neue Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Eine Möglichkeit besteht im Hervorheben des Umwelt- und Klimaschutzcharakters ihrer Arbeit in ihrer Außenkommunikation.

Die Umfrage ergab zusätzlich, dass ein wesentlicher Einflussfaktor bei der Berufswahl der Facharbeitenden in der Wasserwirtschaft das familiäre und soziale Umfeld ist. Insbesondere männliche Fachkräfte gaben an, über Familie oder Freunde zur Wasserwirtschaft gefunden zu haben (Abbildung 3). Bei weiblichen Fachkräften spielt dieser Faktor eine deutlich geringere Rolle (Abbildung 4): Dass die Berufe der Wasserwirtschaft gleichermaßen Berufe für *beide* Geschlechter sind, scheint noch keine Selbstverständlichkeit zu sein und wird vermutlich in den Familien nicht ausreichend vermittelt.



Abb. 4: Relative Angabe der vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten zu Fragen des Impulses zur Tätigkeit in der Wasserwirtschaft. Antworten der als weiblich identifizierten Befragten.

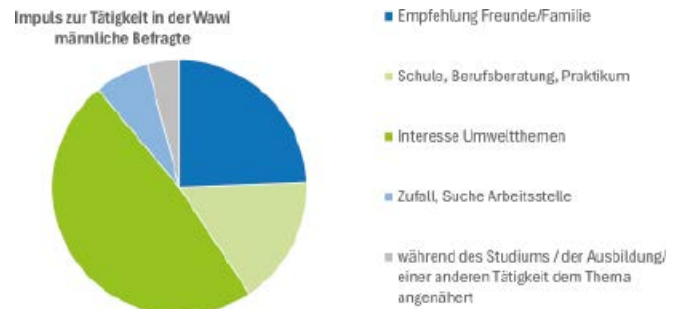


Abb. 3: Relative Angabe der vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten zu Fragen des Impulses zur Tätigkeit in der Wasserwirtschaft. Antworten der als männlich identifizierten Befragten

Hier besteht Potenzial: Führungskräfte und Personalverantwortliche können gezielt dafür werben, dass Mitarbeitende in ihrem Umfeld Mädchen und Frauen ermutigen, eine Ausbildung, ein Praktikum oder eine Tätigkeit in der Wasserwirtschaft aufzunehmen. Gute Ansätze bietet hier auch der Girls Day, um bereits in der Schule die vielfältigen Berufsbilder der Wasserwirtschaft vorzustellen. Unternehmen sollten an diesem Tag aktiv mitmachen und den Mädchen Einblicke in die unterschiedlichen Berufsbilder anbieten.

Mitarbeitende motiviert es, sinnstiftend im Umweltschutz zu arbeiten

Das Interesse am Umweltschutz bzw. einer sinnstiftenden Arbeit bei der Berufswahl bleibt auch im Berufsleben ein wichtiger Faktor (Abbildung 5).

Beschäftigte in der Wasserwirtschaft werden vor allem durch den Sinngehalt ihrer Arbeit motiviert: Der Beitrag zum Umweltschutz und eine abwechslungsreiche Tätigkeit stehen an erster Stelle – unabhängig von Alter oder Geschlecht. Führungskräfte sollten diesen Bezug im Arbeitsalltag regelmäßig hervorheben, etwa in Mitarbeitendengesprächen oder Teamrunden.

Karrieremöglichkeiten spielen mit nur 8 % Nennungen eine geringere Rolle, gewinnen jedoch in der Altersgruppe der unter 40-Jährigen an Bedeutung. Frauen und Männer sind gleich ambitioniert.



Abb. 5: Relative Angabe der vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten zur Motivation, eine Tätigkeit in der Wasserwirtschaft auszuüben

Zufriedenheit der Beschäftigten in der Branche

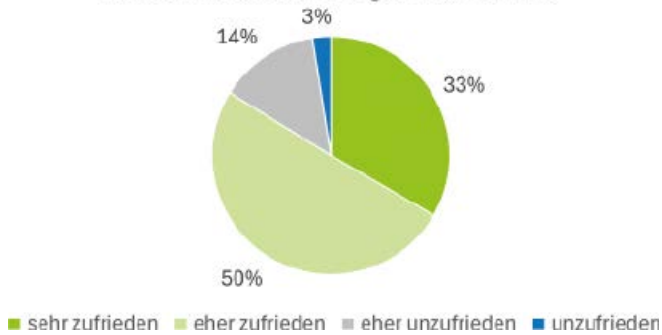


Abb. 6: Relative Angabe der Zufriedenheit der Beschäftigten in der Branche

Je höher die Partizipation, desto zufriedener sind die Mitarbeitenden

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist ein entscheidender Faktor zur langfristigen Bindung an Unternehmen. 83 % der Befragten gaben an, mit ihrer Arbeit eher zufrieden oder sehr zufrieden zu sein – ein bemerkenswert hoher Wert, der stärker kommuniziert werden sollte (Abbildung 6).

Auffällig ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern: 41 % der Männer (Abbildung 8), aber nur 30 % der Frauen zählen zu den „sehr Zufriedenen“ (Abbildung 7). Es ist zu vermuten, dass die historisch männlich geprägte Unternehmenskultur der Branche hier einen Einfluss haben könnte.

Führungskräfte spielen bei der Zufriedenheit von Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Führungskräfte sollten gezielt in gendergerechtem Führungsverhalten geschult werden, während gleichzeitig mehr Frauen in Führungspositionen gelangen müssen. Rund 30 % der befragten Frauen wünschen sich eine gezielte Karriereförderung für Frauen.

Darüber hinaus zeigt sich ein klarer Zusammenhang zwischen Partizipation und Zufriedenheit (Abbildung 9).

Mitarbeitende, die in Entscheidungsprozesse eingebunden sind, sind deutlich motivierter und loyaler. Ein Viertel der Befragten ohne Führungsverantwortung gab an, sich selten oder nie ein-

Zufriedenheit - weibliche Beschäftigte

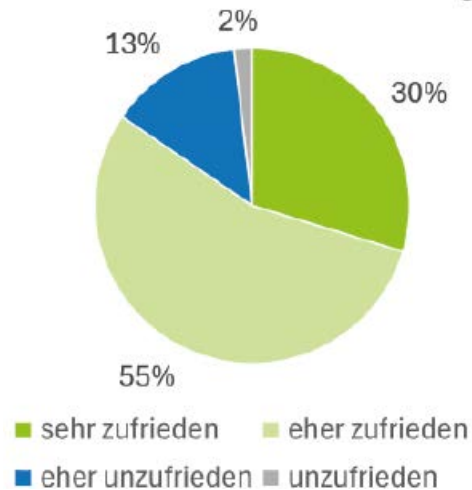


Abb. 7: Relative Angabe der Zufriedenheit der weiblichen Beschäftigten in der Branche

Zufriedenheit - männliche Beschäftigte

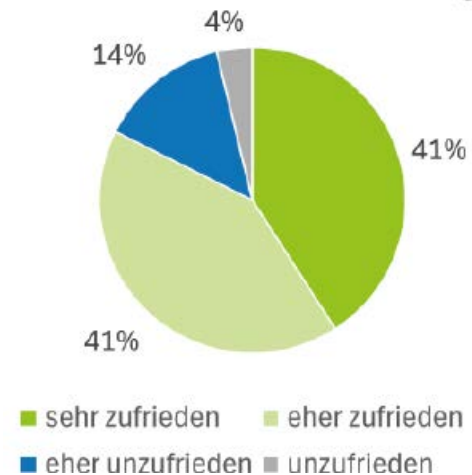


Abb. 8: Relative Angabe der Zufriedenheit der männlichen Beschäftigten in der Branche

Zufriedenheit von Mitarbeitenden und der Grad ihrer Einbindung in Entscheidungen

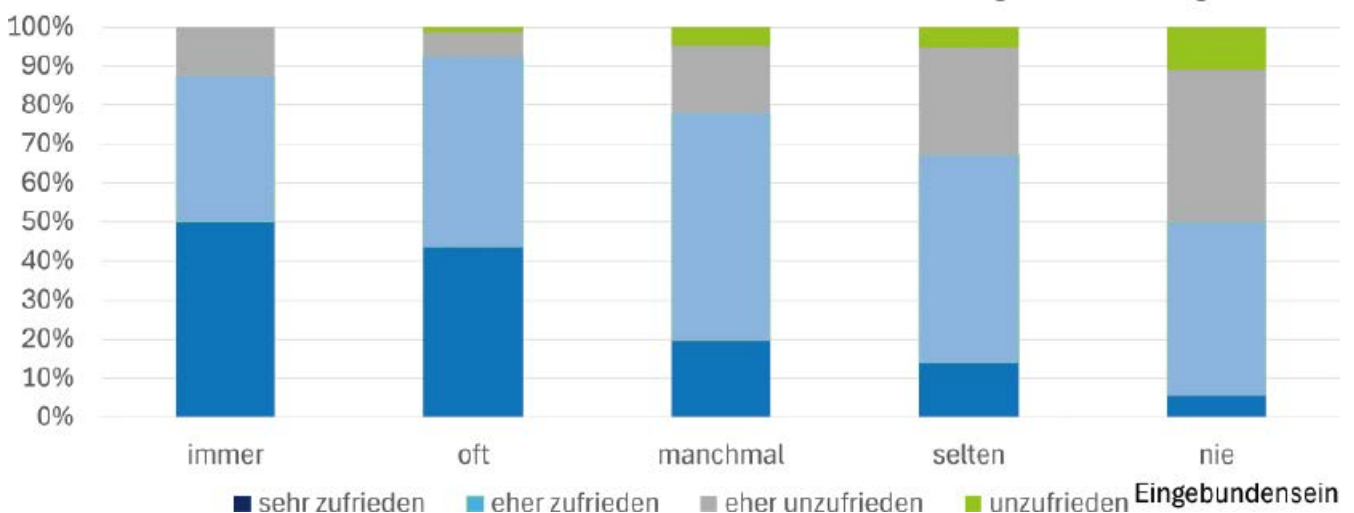
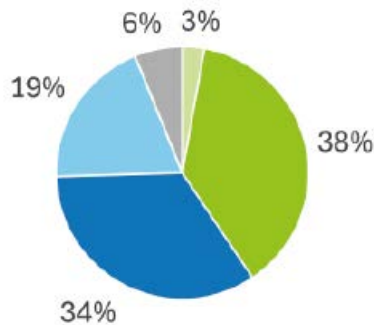


Abb. 9: Relative Verteilung der Zufriedenheit in vorgegebener Skala in Abhängigkeit von der subjektiv empfundenen Partizipation

Eingebundensein MA ohne Personalverantwortung



■ immer ■ oft ■ manchmal ■ selten ■ nie

Abb. 10: Relative Verteilung der Partizipation von Mitarbeitenden ohne Personalverantwortung

gebunden zu fühlen – hier besteht Handlungsbedarf (Abbildung 10). Partizipative Führung stärkt nicht nur Motivation und Identifikation, sondern auch Innovationskraft.

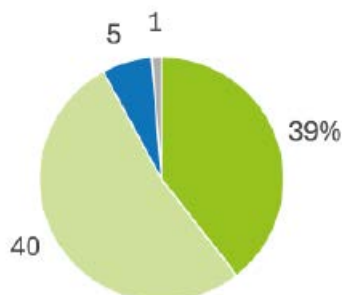
Arbeitssituation der Frauen in der Branche

Die Branche ist männlich geprägt. Das gilt für die Strukturen, die Kultur, die Kommunikation bis hin zum Führungsverhalten. Frauen sind in den letzten Jahrzehnten in Westdeutschland zunehmend in den technischen Berufen der Branche angekommen. In den östlichen Bundesländern sind Frauen in technischen Berufen historisch bedingt stärker etabliert. Im gewerblichen Bereich sind Frauen erfahrungsgemäß immer noch seltener zu finden, besonders in den westlichen Bundesländern Deutschlands.

Mehr Frauen für die Branche zu gewinnen und diese langfristig zu binden, ist ein Aspekt bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Frauen zeigen eine höhere Arbeitszufriedenheit, wenn sie von Frauen geführt werden (Abbildungen 11 und 12). Weibliche Führungskräfte können als Vorbilder wirken, kennen stereotype Zuschreibungen und können ein inklusives Arbeitsklima fördern.

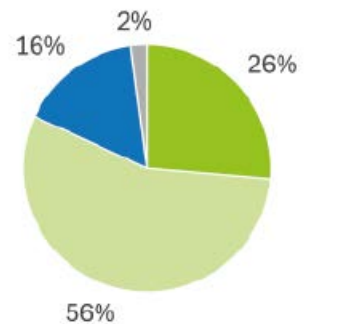
Weibliche Beschäftigte mit weiblichen Führungskräften



■ sehr zufrieden ■ eher zufrieden
■ eher unzufrieden ■ unzufrieden

Abb. 12: Relative, subjektive Zufriedenheit der weiblichen Beschäftigten von weiblichen Führungskräften

Weibliche Beschäftigte mit männlichen Führungskräften



■ sehr zufrieden ■ eher zufrieden
■ eher unzufrieden ■ unzufrieden

Abb. 11: Relative, subjektive Zufriedenheit der weiblichen Beschäftigten von männlichen Führungskräften

Lediglich 20 % der Befragten werden derzeit von Frauen geführt (Abbildung 13). Frauen in Führungspositionen haben zudem oft eine kleinere Führungsspanne und geringere Gestaltungsspielräume. Damit bleibt ihr Einfluss auf strategische Unternehmensentscheidungen begrenzt [1].

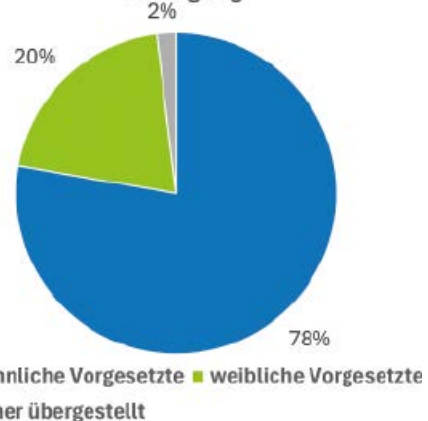
60 % der Frauen sehen ihre berufliche Situation als verbesserungsbedürftig. Zwar bewerten 78 % der Frauen und 85 % der Männer die Chancengleichheit grundsätzlich positiv, doch nur 19 % der Frauen empfinden sie als „sehr gut“ – gegenüber 37 % der Männer (Abbildungen 14 und 15).

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt weiterhin eine große Herausforderung dar.

Insbesondere 20 % der Frauen zwischen 50 und 59 Jahren gaben an, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit zu haben (Abbildung 17), aber auch 13 % der Frauen im Alter zwischen 30 und 49 Jahren (Abbildung 16). Allgemein sehen Männer, die an der Befragung teilgenommen haben, mit 5 % die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als weniger schwierig an.

Die Befragung zeigt, dass das Betreuungsangebot von Kindern in manchen Regionen und Bundesländern nicht ausreichend ist. Die Probleme bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Vorgesetzte der Teilnehmenden an der Befragung



■ männliche Vorgesetzte ■ weibliche Vorgesetzte
■ keiner übergestellt

Abb. 13: Relative Angabe des Geschlechts der Vorgesetzten der Befragten

Wie sehen Frauen die Chancengleichheit von Frauen?

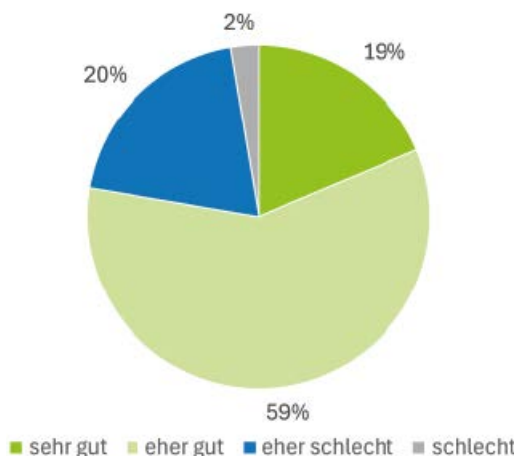


Abb. 14: Relative Wahrnehmung der weiblichen Befragten der Chancengleichheit von Frauen im Arbeitskontext

gen der arbeitenden Menschen im höheren Arbeitsalter sind ein bisher wenig beachteter Aspekt und müssten stärker in den Fokus gerückt werden. Auch in diesem Bereich müsste es mehr Angebote geben, um Arbeitnehmende, besonders die Frauen, die die Care-Arbeit leisten, zu entlasten.

Das Thema Diskriminierung ist immer noch brandaktuell. Beinahe die Hälfte aller Frauen, die erst drei Jahre in der Branche arbeiten, gaben an Diskriminierungen erlebt zu haben (Abbildung 18). Das ist keine gute Motivation, in der Branche zu bleiben. Vermutlich kommen Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen weit häufiger vor, als nach außen bekannt ist.

Die geschlechtsbezogenen Benachteiligungen sind die größten Probleme der Frauen, so deren Rückmeldungen (Abbildung 19). Mangelnde Wertschätzung, Bezweiflung der Zuständigkeit, herablassende Behandlungen und das Nichtzutrauen von Verantwortung sind nur einige der sehr häufig genannten Beispiele der Frauen. Von Männern und Frauen wird sehr häufig genannt, dass an ihrer Kompetenz gezweifelt wird und dass sie sich durch einseitig, autoritär entscheidende Führungskräfte nicht ernst genommen fühlen. Frauen werden im Arbeitskontext häufig anders behandelt.

Wie sehen Männer die Chancengleichheit der Frauen?

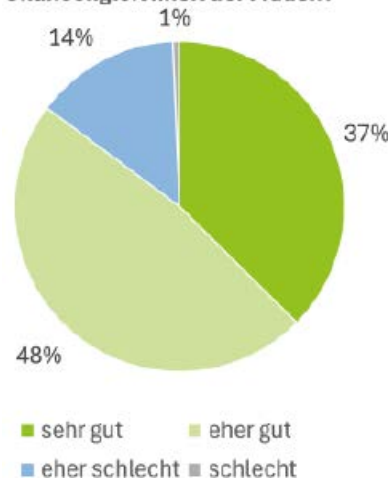


Abb. 15: Relative Wahrnehmung der männlichen Befragten der Chancengleichheit von Frauen im Arbeitskontext

Frauen 30-49



Abb. 16: Relatives Ergebnis der Abstimmung, ob Beruf und Familie vereinbar sind, der Frauen im Alter von 30 bis 49 Jahren

www.dwa.info/jobs

DWA-Stellenmärkte



Gesucht – gefunden!

Sie suchen
Ingenieur*innen, Meister*innen oder Fachkräfte (m/w/d)
aus der Wasser- und Abwasserwirtschaft?

Wir bieten
zielgerichtete Veröffentlichungen Print & Online:

- DWA-Online-Stellenmarkt www.dwa.info/jobs
- DWA-Online-Stellenmarkt Nachwuchskräfte www.dwa.info/jobs-nw
- NEU: Rubrik „Arbeitgebende stellen sich vor“ als Print/Online-Kombi
- Verbandszeitschrift KA Korrespondenz Abwasser, Abfall www.dwa.info/KA
- Verbandszeitschrift KW Korrespondenz Wasserwirtschaft www.dwa.info/KW

Infos und Preise auf
www.dwa.info/jobs-schalten
Tel.: +49 2242 872-130 · anzeigen@dwa.de

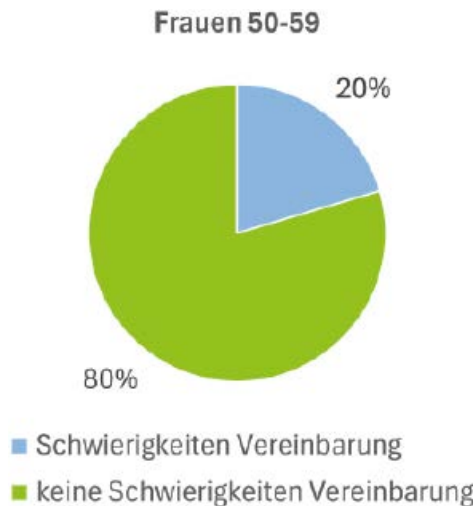


Abb. 17: Relatives Ergebnis der Abstimmung, ob Beruf und Familie vereinbar sind, der Frauen im Alter von 50 bis 59 Jahren

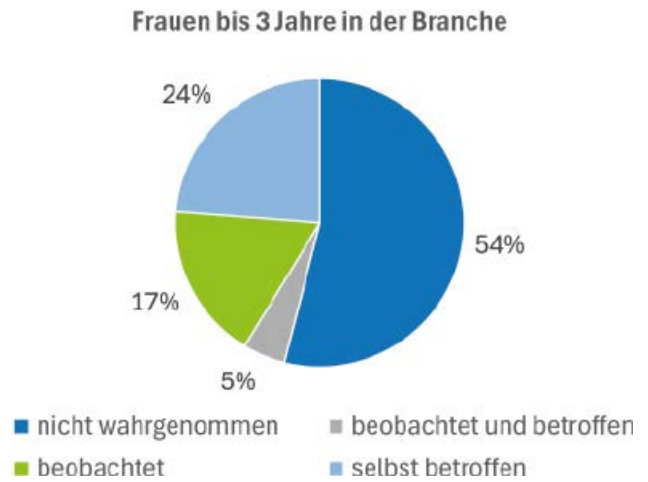


Abb. 18: Relatives Ergebnis der befragten Frauen, die bisher drei Jahre in der Branche tätig sind, zur Frage, ob sie Belästigungen und Diskriminierungen wahrgenommen haben

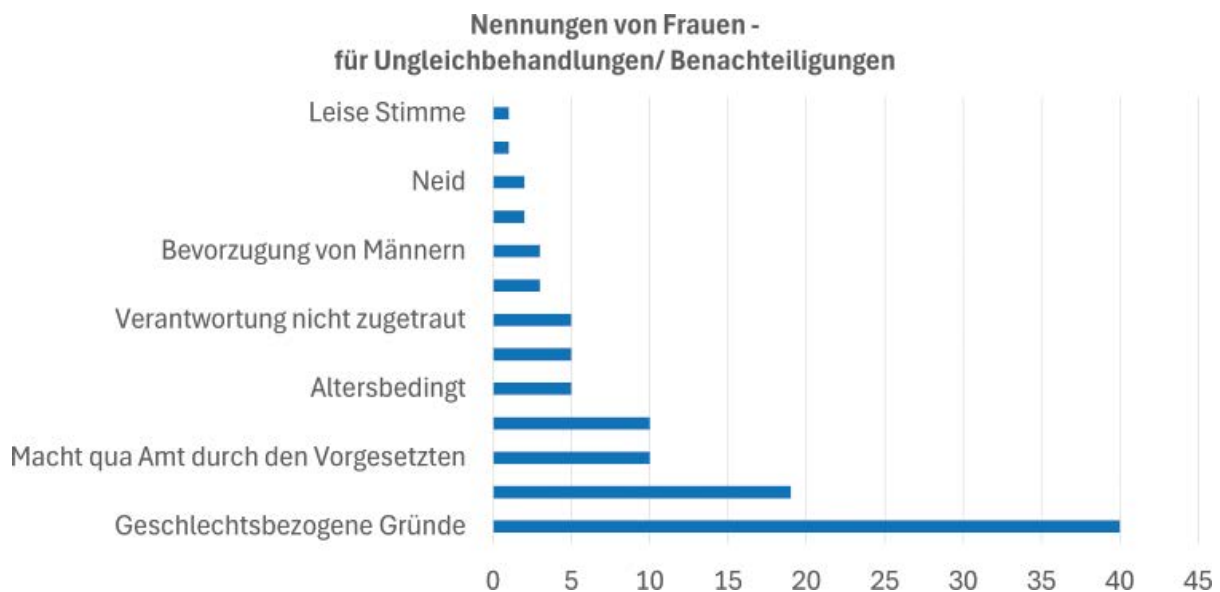


Abb. 19: Absolute Angabe von vorgegebenen Gründen für Ungleichbehandlung und Benachteiligung der weiblichen Befragten

Sie werden oft bei der Einteilung körperlich anstrengender Arbeit geschont, was ihnen Nachrede und die Unterstellung einer mangelnden Kompetenz einbringt. Frauen müssen mehr leisten, um sich zu beweisen, und ihre Arbeit wird kritischer bewertet. Es wird auch berichtet, dass Frauen „niedrigere“ Arbeit zugeteilt bekommen.

Ein weiteres Problem ist die sexuell motivierte Kommunikation einiger Männer. Frauen berichten, dass sie entsprechende Kosenamen, „Komplimente“ und Sprüche bekommen.

Zusammenfassung

Diese Ergebnisse machen deutlich: Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ist Voraussetzung für die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der Branche. Entscheidend sind Auswahl und Schulung von Führungskräften, Sensibilisierung der Belegschaft und konsequentes Handeln bei Verstößen.

Die DWA-Befragung 2024 zeigt eine insgesamt hohe Zufriedenheit und Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit in der

Wasserwirtschaft. Gleichzeitig verdeutlichen die Ergebnisse, dass die Branche ihr Potenzial nur dann voll entfalten kann, wenn Gleichstellung und Wertschätzung aktiv gelebt werden.

Die Gewinnung und Bindung von Frauen ist dabei ein wesentlicher Schlüssel zur Fachkräftesicherung. Eine gendergerechte Führungskultur, flexible Arbeitsmodelle und sichtbare Vorbilder können entscheidend dazu beitragen, mehr Frauen für die Wasserwirtschaft zu gewinnen und langfristig zu halten.

Der DWA-Fachausschuss BIZ-14 „Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft“ wird die Erkenntnisse der Befragung nutzen, um Handlungsempfehlungen weiterzuentwickeln und Unternehmen wie Institutionen bei der Umsetzung zu unterstützen. Ziel bleibt eine vielfältige, gerechte und zukunftsorientierte Wasserwirtschaft – für alle, die sie gestalten.

Literatur

- [1] D. Stojmenovska: Gender Differences in Job Resources and Strains in Authority Positions, *Gender & Society* 2023, 37 (2), 240–267, <https://doi.org/10.1177/08912432231159334> **KA**