



Österreichischer
Wasser- und Abfall-
wirtschaftsverband

Die Zukunft der Arbeit in der Wasser- und Abfallwirtschaft

Bericht zu den Ergebnissen der
ÖWAV-Mitgliederumfrage für den ÖWAV-Dialog 2026

Wien, Oktober 2026



Team:

Gesamtleitung: Daniel Resch

Entwicklung des Fragebogens: Fruzsina Földes, Elisabeth Haberkellner-Veit, Sonja Hofbauer

Durchführung der Umfrage: Sonja Hofbauer, Magdalena Senitz, Heidrun Schiesterl

Auswertung und Berichtserstellung: Fruzsina Földes, Sonja Hofbauer, Gavin McKie

Coverfotos: © ÖWAV

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Hersteller: Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband, Wien

Es wird darauf hingewiesen, dass sämtliche Angaben dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung der Autor:innen, Mitwirkenden oder des Verlags ausgeschlossen ist.

Dieses Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung, Verbreitung und Übersetzung werden ausdrücklich vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlags reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Redaktion, Satz und Layout: Mag. Fritz Randl (ÖWAV)

© 2026 by Österreichischer Wasser- und Abfallwirtschaftsverband.

INHALTSVERZEICHNIS

	EXECUTIVE SUMMMARY	4
1	EINLEITUNG	5
2	DIE UMFRAGE	5
3	CHARAKTERISTIK DER TEILNEHMENDEN	6
4.1	Fachkräftemangel	8
4	ERGEBNISSE DER MITGLIEDERUMFRAGE 2026	8
4.2	Pensionierungen	9
4.3	Attraktivität der Branche	11
4.4	Frauen in der Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft	11
4.5	Gewünschte Schwerpunkte im ÖWAV-Angebot	12

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den unterschiedlichen Branchen, in Prozent mit Angabe der Nennungen	6
Abb. 2	Anteil der teilnehmenden Frauen (links) und Männer (rechts) in den 5 Altersklassen	6
Abb. 3	Berufserfahrung der Befragten in der Branche	6
Abb. 4	Arbeitsbereiche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Prozent, mit Angabe der Nennungen	7
Abb. 5	Stundenausmaß der teilzeitbeschäftigten Befragten	7
Abb. 6	Wie stark betrifft der Fachkräftemangel aktuell Ihren Arbeitsbereich?	8
Abb. 7	Welche dieser Maßnahmen halten Sie für die wirksamsten, um dem Fachkräftemangel langfristig zu begegnen? (Mehrfachnennungen möglich)	9
Abb. 8	Unterschiedlich starke Betroffenheit durch Pensionierungen bei kleinen und großen Unternehmen	9
Abb. 9	Welche Faktoren haben aus Ihrer Sicht den größten Einfluss auf die Bindung an Ihre Organisation (Unternehmen / Institution)? (Mehrfachnennungen möglich)	11

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Betroffenheit durch Fachkräftemangel in Wien verglichen mit den restlichen Bundesländern	8
Tab. 2	Wie stark ist Ihre Organisation (Unternehmen/Institution) in den kommenden 5 Jahren von Pensionierungen betroffen?	9
Tab. 3	Organisationsgröße und Betroffenheit durch Pensionierungen (Nennungen und %)	10
Tab. 4	Wie gut ist Ihre Organisation (Unternehmen / Institution) auf bevorstehende Pensionierungen vorbereitet (z. B. Nachfolgeplanung, Wissensweitergabe)?	10
Tab. 5	Organisationsgröße und Vorbereitung auf Pensionierungen (Nennungen und %)	10
Tab. 6	In welchen Bereichen sollte der ÖWAV sein Angebot erweitern/intensivieren, um die Attraktivität von Jobs in der Branche zu erhöhen?	12

EXECUTIVE SUMMARY

Die Zukunft der Arbeit ist auch für die Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft ein wichtiges Thema. Fachkräftemangel, bevorstehende Pensionierungswellen, neue Arbeitsformen und veränderte Erwartungen von Arbeitnehmer:innen stellen die Branche vor neue Herausforderungen. Um ein aktuelles Stimmungsbild zu erhalten, führte der ÖWAV im Vorfeld des ÖWAV-Dialogs 2026 eine Mitgliederumfrage durch.

Die Online-Befragung wurde im Juni und Juli 2026 durchgeführt. Teilnehmen konnten alle ÖWAV-Mitglieder sowie die Netzwerke „Die Jungen im ÖWAV“ und „Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft“. Insgesamt beteiligten sich über 1.000 Personen. Die Ergebnisse wurden ausgewertet und hinsichtlich möglicher Unterschiede zwischen Branchen, Geschlechtern, Regionen und Unternehmensgrößen analysiert.

Die wichtigsten Ergebnisse zeigen, dass der Fachkräftemangel auch in der Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft bereits deutlich spürbar ist. 37 % der Befragten fühlen sich sehr stark oder eher stark davon betroffen. Gleichzeitig geben 59 % an, dass ihre Organisation von bevorstehenden Pensionierungen stark betroffen ist. Besonders auffällig ist der Unterschied zwischen großen und kleinen Unternehmen: Große Organisationen sind stärker betroffen, fühlen sich aber schlechter auf Pensionierungen vorbereitet als kleine Unternehmen.

Auch regional zeigen sich Unterschiede. Während sich in Wien 20 % der Befragten stark vom Fachkräftemangel betroffen fühlen, liegt dieser Wert in den übrigen Bundesländern bei 39 %.

Die Ergebnisse verdeutlichen gleichzeitig die Attraktivität der Branche. Als wichtigste Gründe für die Bindung an eine Organisation werden die Sinnhaftigkeit der Arbeit und der gesellschaftliche Beitrag genannt. Ebenfalls von hoher

Bedeutung sind Mitgestaltungsmöglichkeiten, Eigenverantwortung, ein angenehmes Arbeitsumfeld sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Frauen sind in den befragten Branchen nach wie vor unterrepräsentiert. Gleichzeitig zeigt die Altersverteilung eine positive Entwicklung: Unter den jüngeren Beschäftigten ist der Frauenanteil höher als unter den älteren. Männer sind jedoch weiterhin deutlich häufiger in Führungspositionen tätig, während Frauen häufiger fachliche Positionen ohne Führungsverantwortung innehaben. Die stärkere Gewinnung, Bindung und Förderung von Frauen stellt daher ein wichtiges Potenzial für die Fachkräftesicherung dar.

Als wirksamste Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel werden faire Bezahlung und attraktive Sozialleistungen, flexible Arbeitszeitmodelle sowie eine wertschätzende und diversitätsorientierte Führungskultur genannt. Darüber hinaus wird dem Wissenstransfer zwischen Generationen eine hohe Bedeutung beigemessen.

Vom ÖWAV wünschen sich die Befragten vor allem eine stärkere Sichtbarkeit der Branche, eine attraktivere Darstellung von Berufsbildern, insbesondere über Social Media, sowie zusätzliche Angebote zum Thema Digitalisierung.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Fachkräftemangel und demografischer Wandel die Branche bereits heute deutlich beeinflussen. Gleichzeitig verfügt die Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft über zahlreiche Stärken, die für Beschäftigte attraktiv sind. Um diese Potenziale besser nutzen zu können, werden sowohl Maßnahmen innerhalb der Organisationen als auch eine stärkere Positionierung der Branche nach außen erforderlich sein. Der ÖWAV kann dazu einen wichtigen Beitrag leisten, indem er die Sichtbarkeit der Branche erhöht, die Vernetzung stärkt und aktuelle Zukunftsthemen aktiv aufgreift.

1 EINLEITUNG

Die **Zukunft der Arbeit** beschäftigt sich damit, wie Fachkräfte künftig arbeiten: mit guten Arbeitsbedingungen, moderner Technik, Weiterbildung und fairen Chancen für alle. Unter einer Fachkraft versteht man eine Person mit einer passenden Ausbildung oder Qualifikation sowie den nötigen Kenntnissen und Fähigkeiten für ihre Tätigkeit, vom Arbeiter bzw. von der Arbeiterin bis zum Akademiker bzw. zur Akademikerin.

Auch in der Wasser- und Abfallwirtschaft wird **New Work** zunehmend wichtiger. Darunter versteht man neue, flexible Formen der Arbeit mit mehr Mitbestimmung, flexibleren Arbeitszeiten, moderner Technik und einer guten Balance zwischen Arbeit und Privatleben.

Der **demografische Wandel** beschreibt, dass die Gesellschaft immer älter wird und weniger junge Menschen nachkommen. Für die Wasser- und Abfallwirtschaft bedeutet das, dass viele erfahrene Fachkräfte in Pension gehen und rechtzeitig neue Mitarbeitende gebraucht werden.

Der ÖWAV-Dialog am 14.09.2026 widmete sich daher dem Thema „Die Zukunft der Arbeit – New Work & demografischer Wandel“. Um dazu ein aktuelles **Stimmungsbild seiner Mitglieder** einzuholen, führte der ÖWAV eine Mitgliederumfrage durch, an der sich mehr als 1.000 Kolleg:innen beteiligten. Die Umfrage sollte aufzeigen, wie die Mitglieder die Themen Fachkräftemangel, demografischer Wandel und neue Arbeitsformen einschätzen und wo sie den größten Handlungsbedarf sehen.

Der vorliegende Bericht stellt die wichtigsten Ergebnisse und Kernaussagen der Umfrage vor. Die Erkenntnisse dienen als Grundlage für die weitere Diskussion und zukünftige Ausrichtung der Aktivitäten des ÖWAV zu diesen Themen.

2 DIE UMFRAGE

Die Mitgliederumfrage wurde als Online-Befragung über die Plattform SurveyMonkey durchgeführt. Zielgruppe waren alle ÖWAV-Mitglieder sowie zusätzlich alle Netzwerkmitglieder der „Jungen im ÖWAV“ und der „Frauen in der Wasser- und Abfallwirtschaft“, um einen möglichst breiten Kreis von Personen aus der Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft zu erreichen. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für den ÖWAV-Dialog 2026 und sollen darüber hinaus in weiteren Formaten, wie Fachartikeln und Newsbeiträgen, genutzt werden. Das Thema wird dabei über einen längeren Zeitraum aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet.

Der Fragebogen wurde im Frühjahr 2026 in mehreren Schritten entwickelt und intern abgestimmt. Nach einer Testphase wurde die Umfrage zwischen 26. Juni und 24. Juli 2026 durchgeführt. Um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen, wurden unter allen Teilnehmenden fünf Seminarteilnahmen und zwanzig ÖWAV-Rucksäcke verlost.

Die Umfrage enthielt sowohl geschlossene als auch offene Fragen. Bei der Auswahl von „Sonstiges“ konnten zusätzliche Antworten als Freitext eingegeben werden. Einzelne Fragen führten abhängig von der gewählten Antwort zu weiteren Unterfragen.

Die Auswertung erfolgte nach Export der Daten aus SurveyMonkey in Microsoft Excel. Vor der Analyse wurden die Daten bereinigt und unvollständige oder nicht verwertbare Datensätze ausgeschlossen. Darüber hinaus wurden mögliche Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen untersucht. Im Bericht werden jedoch nur jene Ergebnisse dargestellt, die für die Fragestellung von besonderer Relevanz sind.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden nicht vollständig repräsentativ für die gesamte Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft sind. Personen unter 19 Jahren waren nicht vertreten. Zudem ist der Anteil von Akademiker:innen unter den Teilnehmenden höher als im Sektor insgesamt. Die Ergebnisse geben daher das Meinungsbild der Befragten wieder.

3 CHARAKTERISTIK DER TEILNEHMENDEN

Die meisten der über 1.000 Teilnehmenden sind der **Wasserwirtschaft zuzuordnen** (419 Teilnehmer:innen), gefolgt von der Abwasserwirtschaft (339 Teilnehmer:innen) und der Abfallwirtschaft (327 Teilnehmer:innen). Weitere 122 Personen sind sektorübergreifend tätig (Abb. 1).

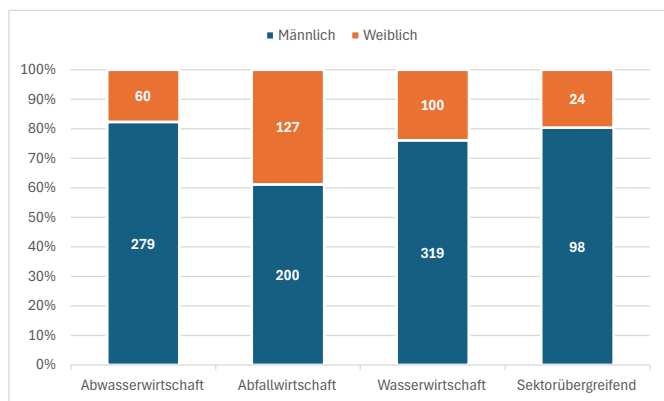


Abb. 1 Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den unterschiedlichen Branchen, in Prozent mit Angabe der Nennungen

Auffällig ist der unterschiedliche Frauenanteil zwischen den Branchen. Mit 39 % ist er in der Abfallwirtschaft am höchsten.

In der Wasserwirtschaft beträgt dieser bei der Umfrage 24 %, in der Abwasserwirtschaft hingegen nur 18 %. Insgesamt waren 26 % der Teilnehmenden Frauen. Dieser Wert entspricht dem Frauenanteil in den ÖWAV-Ausschüssen, der bei 26 % liegt. In der „Jungen Abfallwirtschaft im ÖWAV“ liegt der Frauenanteil sogar bei 46 %.

Auch bei der **Altersverteilung** zeigen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern. 38 % der befragten Frauen sind

zwischen 20 und 39 Jahre alt (Abb. 2 links). Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 18 % (Abb. 2 rechts). Gleichzeitig sind Frauen in den höheren Altersgruppen deutlich seltener vertreten. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass in den Branchen heute mehr junge Frauen tätig sind als in der Vergangenheit.

Fast die Hälfte der Befragten (43 % bzw. 430 Personen) ist bereits seit mehr als 20 Jahren in der Branche tätig (Abb. 3). Die Ergebnisse sprechen für eine hohe Verbundenheit mit der Branche und eine langfristige Tätigkeit vieler Beschäftigter.

Zusätzlich wurde erhoben, **in welchen Bereichen und auf welchen Ebenen** die Teilnehmer:innen tätig sind. Dabei zeigt sich ein interessantes Bild. Auffällig ist, dass die Befragten, die angaben, als studentische Mitarbeiter:innen oder im Bereich HR bzw. Personalmanagement tätig zu sein, ausschließlich Frauen waren. Allerdings umfassten diese Gruppen nur wenige Personen (Abb. 4).

Betrachtet man die Verteilung nach Tätigkeitsbereichen, zeigt sich in der Kategorie Fachliche Mitarbeiter:innen eine annähernde Geschlechterparität. In den Funktionen mit Führungsverantwortung sind Männer hingegen deutlich stärker vertreten.

Ordnet man die abgefragten Funktionen danach, ob sie **Führungsverantwortung beinhalten**¹⁾ oder nicht, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

¹⁾ Annahme: Alle Funktionen außer „Studentische:r Mitarbeiter:in“, „HR/ Personalmanagement“ und „Fachliche:r Mitarbeiter:in (ohne Personalverantwortung)“ wurden als Positionen mit Führungsverantwortung gewertet.

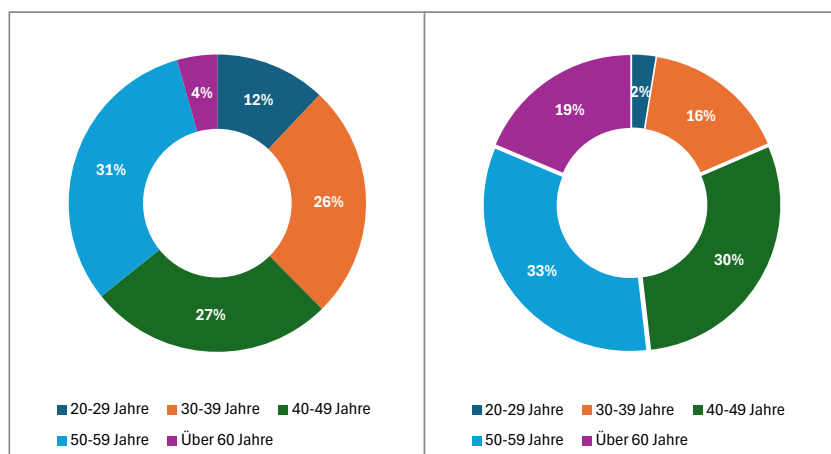


Abb. 2 Anteil der teilnehmenden Frauen (links) und Männer (rechts) in den 5 Altersklassen

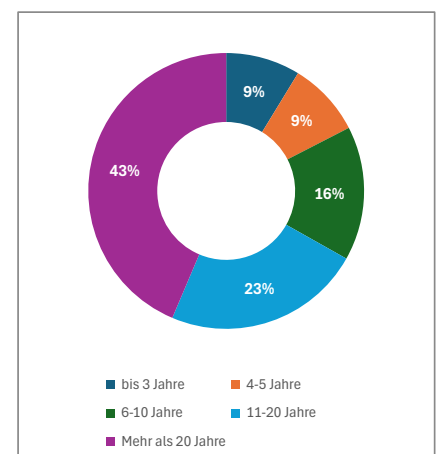


Abb. 3 Berufserfahrung der Befragten in der Branche

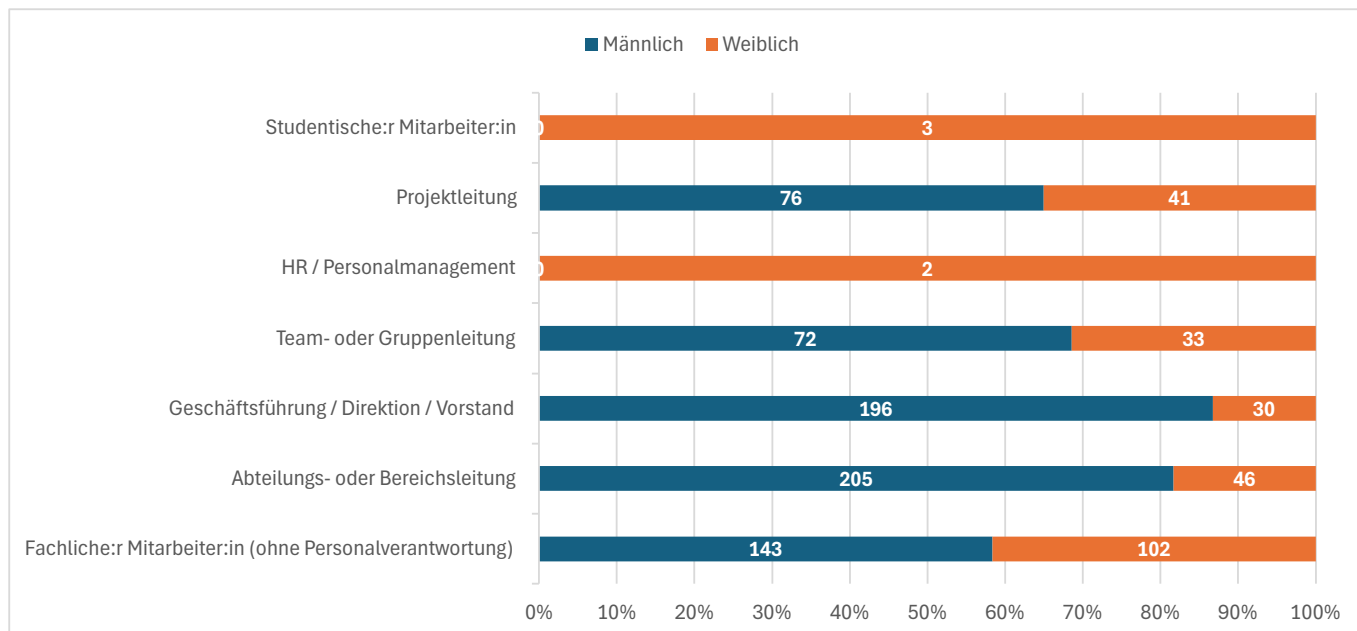


Abb. 4 Arbeitsbereiche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Prozent, mit Angabe der Nennungen

Bei den männlichen Befragten haben 68 % eine Führungsposition. Bei den Frauen sind es hingegen 42 %. Frauen sind also häufiger in fachlichen Positionen ohne Führungsverantwortung tätig.

Es wurde auch erhoben, ob die Befragten **Vollzeit oder Teilzeit** arbeiten. Teilnehmer:innen, die angaben, Teilzeit zu arbeiten, wurden zusätzlich nach dem Stundenausmaß und den Gründen für die Teilzeitbeschäftigung gefragt.

87 % der Befragten arbeiten Vollzeit. Bei den 13 % der Befragten in Teilzeit zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Die Teilzeitquote der Befragten liegt insgesamt aber unter dem österreichischen Durchschnitt. Während 2025 österreichweit 14 % der Männer und rund 50 % der Frauen in Teilzeit arbeiten²⁾, betragen die entsprechenden Werte in der Umfrage 7 % bzw. 28 %.

²⁾ [Teilzeitarbeit, Teilzeitquote - STATISTIK AUSTRIA - Die Informationsmanager](#)

Auch beim Stundenausmaß der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich ein klares Bild. Nur rund ein Viertel der 126 Teilzeitbeschäftigten arbeitet bis zu 20 Stunden pro Woche. Die Mehrheit arbeitet mehr als 20 Stunden pro Woche (Abb. 5).

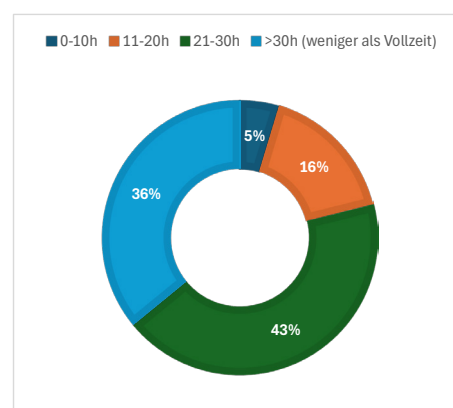


Abb. 5 Stundenausmaß der teilzeitbeschäftigten Befragten

4 ERGEBNISSE DER MITGLIEDERUMFRAGE 2026

4.1 Fachkräftemangel

Fachkräftemangel beschreibt die Situation, dass für offene Stellen nicht ausreichend qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind. Dadurch bleiben Stellen länger unbesetzt und wichtige Aufgaben können schwieriger erfüllt werden. Von einem **Fachkräfteengpass** spricht man, wenn in einem Beruf die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot an Fachkräften aktuell übersteigt. Zu den Top 5 Engpassberufen im 2. Quartal 2026 zählen Elektroinstallateur:in, -monteur:in, Kraftfahrzeugmechaniker:in, Sonstige Techniker:in für Maschinenbau, Maurer:in, Ärzt:in³⁾, also durchaus Berufe, die auch in der Abwasser-, Abfall- und Wasserwirtschaft relevant sind.

Die WKO gibt an, dass österreichweit 56% der Unternehmen den Fachkräftemangel sehr stark oder eher stark spüren.⁴⁾ Das ist ein höherer Prozentsatz als in der ÖWAV-Mitgliederumfrage, in der nur mehr als ein Drittel der Befragten (37 %) angibt, sehr stark oder eher stark davon betroffen zu sein. Nur ein Viertel (25 %) fühlt sich eher wenig oder gar nicht vom Fachkräftemangel betroffen (Abb. 6).

Vergleicht man die Betroffenheit durch den Fachkräftemangel in Wien mit den übrigen Bundesländern, zeigt sich, dass diese **stärker betroffen** sind. Dort geben 39 % an, sehr stark oder eher stark vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. In Wien sind es hingegen nur 20 % (Tab. 1).

Fachkräftemangel hat vielfältige Ursachen. Die **fünf am häufigsten genannten Faktoren**, die aus Sicht der Befragten zum Fachkräftemangel beitragen, sind:

1. Zu wenige passend ausgebildete Bewerber:innen (57 %, 484 Nennungen).
2. Pensionierungen/altersbedingte Abgänge (56 %, 477 Nennungen).
3. Zu wenige Berufseinsteiger:innen, die sich bewerben (28 %, 243 Nennungen).

³⁾ <https://www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktdaten/Fachkraeftebarometer.html>

⁴⁾ [WKO Fachkräfte-Radar: Gemeinsam Fachkräfte sichern - WKO](#)

4. Schlechte Bezahlung (25 %, 215 Nennungen).
5. Branche unattraktiv (22 %, 189 Nennungen).

Zu den weniger oft genannten Faktoren gehören: Zu hohe Arbeitsbelastung (18 %), Hohe Fluktuation (16 %), Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial aufgrund unflexibler Arbeitszeitmodelle (9 %), Fehlende Möglichkeit Homeoffice zu machen/hybrid zu arbeiten (7 %).

Die Befragten sehen vor allem drei Maßnahmen als wirksam an, um dem **Fachkräftemangel langfristig zu begegnen**: Faire Bezahlung und attraktive Sozialleistungen (645 Nennungen), Flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle (572 Nennungen) sowie eine Wertschätzende und diversitätsorientierte Führungskultur (571 Nennungen) (Abb. 7).

Zusätzlich wurde der gezielte Wissenstransfer zwischen Generationen, etwa durch Mentoring oder Tandemmodelle, mit 516 Nennungen häufig als wirksame Maßnahme genannt. Auch die übrigen Maßnahmen wurden von den Befragten als relevant eingestuft. Jede Antwortmöglichkeit wurde mehr als 200 Mal gewählt.

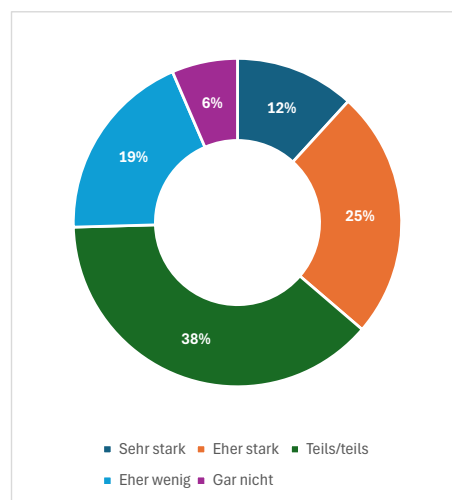


Abb. 6 Wie stark betrifft der Fachkräftemangel aktuell Ihren Arbeitsbereich?

Tab. 1 Betroffenheit durch Fachkräftemangel in Wien verglichen mit den restlichen Bundesländern

		Sehr stark	Eher stark	Teils/teils	Eher wenig	Gar nicht	Kann ich nicht beurteilen
Bundesländer (ohne Wien)	Nennungen	92	183	256	119	38	25
	%	13 %	26 %	36 %	17 %	5 %	4%
Wien	Nennungen	9	27	70	44	19	8
	%	5 %	15 %	40 %	25 %	11 %	5 %

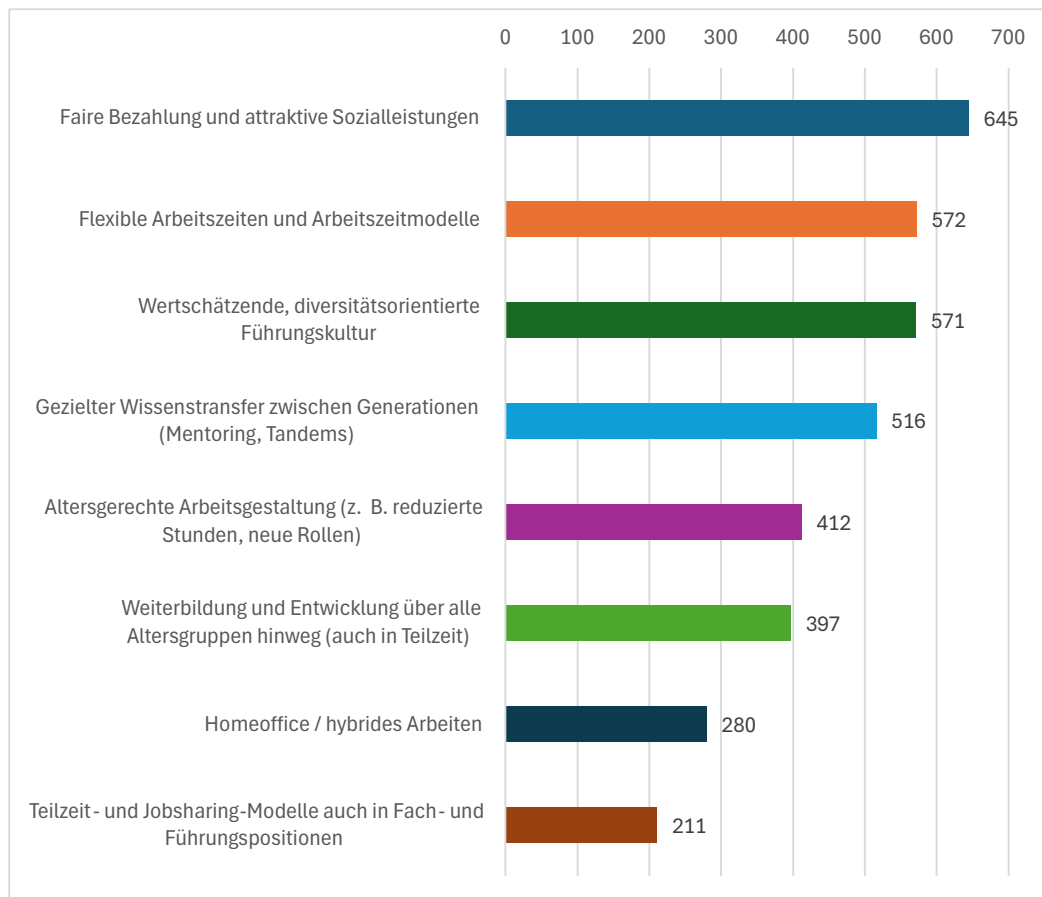


Abb. 7 Welche dieser Maßnahmen halten Sie für die wirksamsten, um dem Fachkräftemangel langfristig zu begegnen? (Mehrfachnennungen möglich)

4.2 Pensionierungen

Die Bevölkerung wird immer älter. Diese Entwicklung ist nicht neu, ihre Auswirkungen werden aber zunehmend spürbar. Viele Fachkräfte scheiden altersbedingt aus dem Berufsleben aus, was den Fachkräftemangel verstärkt. Im Rahmen der Umfrage wollten der ÖWAV daher wissen, wie stark die Organisationen von bevorstehenden Pensionierungen betroffen sind und wie gut sie sich darauf vorbereitet fühlen.

50 % der Befragten geben an, sehr stark oder eher stark von Pensionierungen betroffen zu sein (Tab. 2).

Auffällig ist, dass Teilnehmer:innen aus kleinen Unternehmen mit 1–9 Beschäftigten mit 35 % davon weniger stark

betroffen sind als Teilnehmer:innen aus großen Unternehmen mit 1000 oder mehr Beschäftigten mit 69 % (Abb. 8).

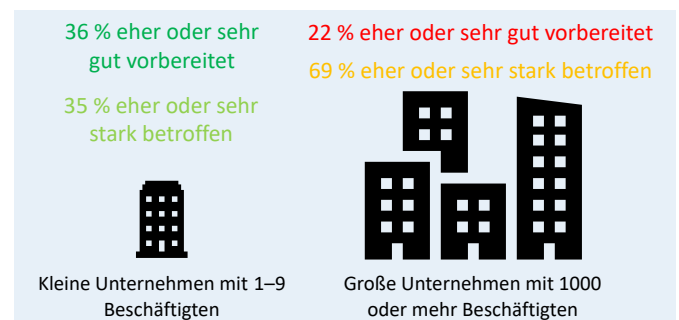


Abb. 8 Unterschiedlich starke Betroffenheit durch Pensionierungen und Grad der Vorbereitung bei kleinen und großen Unternehmen

Tab. 2 Wie stark ist Ihre Organisation (Unternehmen/Institution) in den kommenden 5 Jahren von Pensionierungen betroffen?

	Sehr stark	Eher stark	Teils/teils	Eher wenig	Gar nicht	Kann ich nicht beurteilen
Abfallwirtschaft	101	49	73	45	18	13
Abwasserwirtschaft	102	48	90	48	37	6
Wasserwirtschaft	123	83	97	58	27	13
Sektorenübergreifend	49	14	25	15	11	2
Nennungen	375	194	285	166	93	34
%	33 %	17 %	25 %	14 %	8 %	3 %

Bei den kleinsten Organisationen geben 26 % der Befragten an, dass Pensionierungen keine Auswirkungen auf ihre Or-

ganisation haben werden. Bei den größten Organisationen liegt dieser Anteil hingegen bei nur 1 % (Tab. 3).

Tab. 3 Organisationsgröße und Betroffenheit durch Pensionierungen (Nennungen und %)

	Sehr stark		Eher stark		Teils/teils		Eher wenig		Gar nicht		Kann ich nicht beurteilen		Gesamt	
Beschäftigte	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%
1–9	35	16 %	43	19 %	53	24 %	33	15 %	59	26 %	1	0 %	224	100 %
10–49	30	12 %	78	30 %	72	28 %	58	23 %	15	6 %	3	1 %	256	100 %
50–249	29	15 %	78	41 %	52	28 %	27	14 %	2	1 %	1	1 %	189	100 %
250–999	23	20 %	49	43 %	31	27 %	7	6 %	0	0 %	5	4 %	115	100 %
1.000 oder mehr	45	29 %	61	40 %	21	14 %	13	8 %	1	1 %	12	8 %	153	100 %

Eine gute Vorbereitung auf bevorstehende Pensionierungen ist wichtig, um Wissen und Erfahrung in der Organisation zu erhalten. Nachfolgeplanung und Wissensweitergabe spielen dabei eine zentrale Rolle.

59 % der Befragten geben an, sehr gut oder eher gut auf Pensionierungen vorbereitet zu sein (Tab. 4).

Tab. 4 Wie gut ist Ihre Organisation (Unternehmen / Institution) auf bevorstehende Pensionierungen vorbereitet (z. B. Nachfolgeplanung, Wissensweitergabe)?

	Sehr gut	Eher gut	Teils/teils	Eher schlecht	Gar nicht	Kann ich nicht beurteilen
Abfallwirtschaft	49	101	73	45	18	13
Abwasserwirtschaft	48	102	90	48	37	6
Wasserwirtschaft	83	123	97	58	27	13
Sektorenübergreifend	14	49	25	15	11	2
Nennungen	194	375	285	166	93	34
%	20 %	39 %	30 %	17 %	10 %	4 %

Auffällig ist, dass große Unternehmen von Pensionierungen stärker betroffen sind, sich jedoch schlechter darauf vorbereitet fühlen als kleine Unternehmen. Während sich 36 % der Befragten aus kleinen Unternehmen (1 bis 9 Beschäftigte)

sehr gut oder eher gut vorbereitet sehen, sind es bei großen Unternehmen (1.000 oder mehr Beschäftigte) nur 22 % (Tab. 5).

Tab. 5 Organisationsgröße und Vorbereitung auf Pensionierungen (Nennungen und %)

	Sehr gut		Eher gut		Teils/teils		Eher schlecht		Gar nicht		Kann ich nicht beurteilen		Gesamt	
Beschäftigte	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%	Nennungen	%
1–9	21	9 %	60	27 %	71	32 %	26	12 %	20	9 %	25	11 %	223	100 %
10–49	15	6 %	88	34 %	86	34 %	40	16 %	13	5 %	14	5 %	256	100 %
50–249	2	2 %	28	24 %	47	41 %	25	22 %	6	5 %	7	6 %	115	100 %
250–999	9	5 %	57	30 %	75	40 %	33	17 %	8	4 %	7	4 %	189	100 %
1.000 oder mehr	5	3 %	29	19 %	46	30 %	51	33 %	8	5 %	14	9 %	153	100 %

4.3 Attraktivität der Branche

Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten viele gute Gründe sehen, in der Branche zu arbeiten und ihrer Organisation treu zu bleiben.

An erster Stelle steht die Sinnhaftigkeit der Arbeit und der gesellschaftliche Beitrag (621 Nennungen oder 66 %). Dahinter folgen Mitgestaltung und Eigenverantwortung sowie ein angenehmes Arbeitsumfeld (beide 565 Nennungen oder 61 %). Den vierten Platz belegt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit 551 Nennungen oder 59 % (Abb. 9).

Bei den sonstigen Antworten (5 %) wurden vor allem vier zusätzliche Faktoren für die Bindung an eine Organisation genannt. Besonders häufig wurden ein **sicherer Arbeitsplatz und Jobsicherheit** hervorgehoben. Ebenfalls oft genannt wurden die **Nähe zum Wohnort und kurze Arbeitswege**. Mehrere Rückmeldungen betonten zudem die Bedeutung von **Wertschätzung, Respekt und einem guten Miteinander**. Weitere wiederkehrende Themen waren eine attraktive Bezahlung, interessante Aufgaben sowie die Identifikation mit der Region und dem Arbeitgeber. Insgesamt zeigen die Freitextantworten, dass neben den abgefragten Faktoren insbesondere Sicherheit, regionale Verbundenheit und Wertschätzung eine wichtige Rolle für die langfristige Bindung von Mitarbeitenden spielen.

4.4 Frauen in der Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft

Im einleitenden Kapitel zur Charakteristik der Teilnehmer:innen wurde dargestellt, wie stark Frauen in unseren Branchen vertreten sind und in welchen Bereichen und Positionen sie tätig sind. Diese Ergebnisse beschreiben die **Zusammensetzung der Teilnehmer:innen der Umfrage**. Frauen waren mit einem Anteil von 26 % unter den Befragten vertreten. Zudem haben nur 42 % der befragten Frauen eine Führungsposition, verglichen mit 68 % der Männer. Auch die Teilzeitquote ist bei Frauen mit 28 % deutlich höher als bei Männern mit 7 %. Positiv fällt die Altersverteilung auf: 38 % der Frauen, aber nur 19 % der Männer, sind zwischen 20 und 39 Jahre alt. Dies spricht dafür, dass in den letzten Jahren mehr Frauen in die Branche eingetreten sind und ihr Anteil künftig steigen könnte.

Zusätzlich wurde erhoben, wie die Befragten den Frauenanteil in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld einschätzen. Der geschätzte **Frauenanteil im direkten Arbeitsbereich liegt bei 33 %**. Deutlich geringer wird der Frauenanteil in Führungspositionen eingeschätzt. Hier beträgt der geschätzte Anteil von **Frauen in Management-, Leitungs- und Entscheidungsfunktionen 23 %** im unmittelbaren Arbeitsumfeld der Befragten. Die Ergebnisse deuten darauf hin,

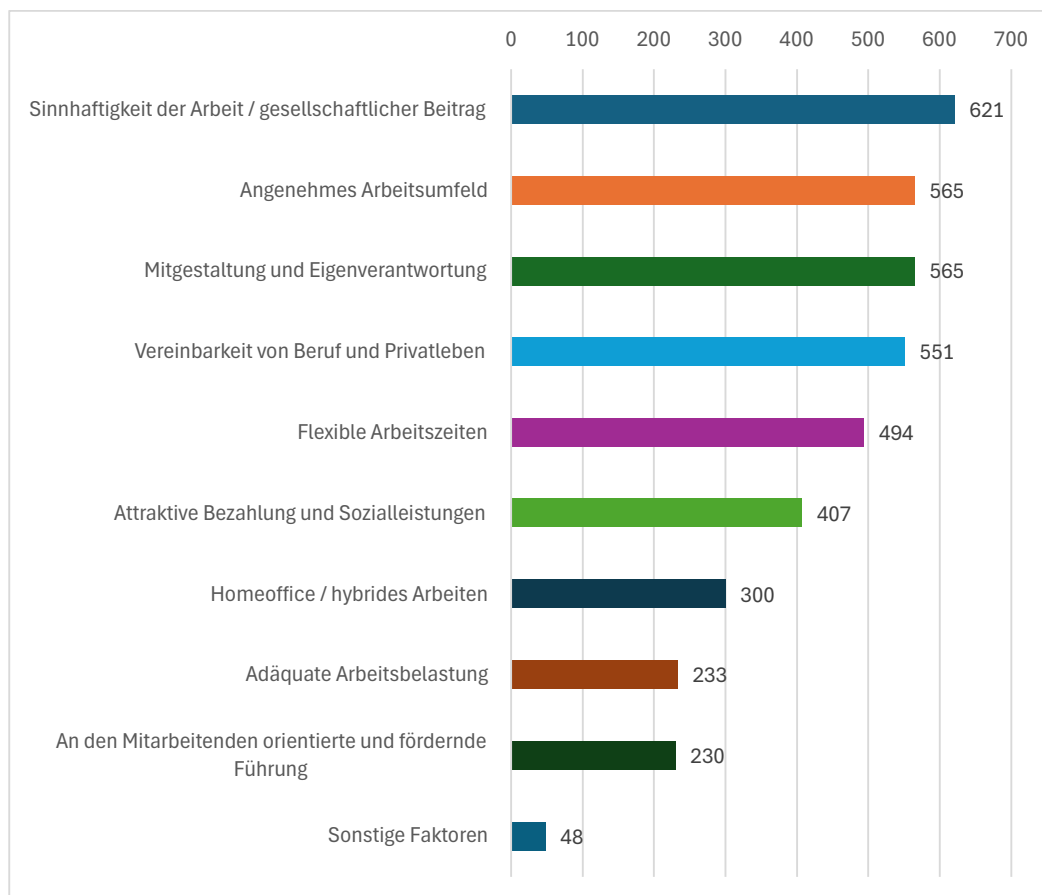


Abb. 9 Welche Faktoren haben aus Ihrer Sicht den größten Einfluss auf die Bindung an Ihre Organisation (Unternehmen/Institution)? (Mehrfachnennungen möglich)

dass Frauen in den Organisationen insgesamt stärker vertreten sind als in Führungspositionen.

Zur Einordnung lohnt sich ein Blick auf den Wiener Arbeitsmarkt in MINT-Berufen. Unter MINT werden die Bereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik zusammengefasst. In der jungen Generation zwischen 24 und 34 Jahren liegt der Frauenanteil bei Studienabschlüssen in MINT-Fächern bei knapp 40 %. Unter den Beschäftigten beträgt der Frauenanteil in den Naturwissenschaften rund 30 %, in technischen Berufen hingegen nur 17 %.⁵⁾

„Zum MINT-Fokusbereich zählen technische Studienrichtungen und Informatik, also die Segmente mit einer hohen Nachfrage nach Arbeitskräften am Arbeitsmarkt und auch einer wichtigen Rolle in Richtung ‚Green Skills‘.“⁶⁾ Vor diesem Hintergrund ist die stärkere Gewinnung und Bindung von Frauen auch für die Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft von Bedeutung. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen zwar, dass Frauen unter den jüngeren Beschäftigten deutlich stärker vertreten sind als in den höheren Altersgruppen. Allein auf diesen Generationenwechsel kann jedoch nicht vertraut werden. Angesichts des Fachkräftemangels und der weiterhin geringen Frauenanteile in vielen Bereichen der Branche sind zusätzliche Bemühungen erforderlich, um mehr Frauen für die Branche zu gewinnen, zu halten und ihren Anteil in Führungspositionen zu erhöhen.

⁵⁾ [Poster „Mit Frauen rechnen“ - Download und Abholung - Stadt Wien](#)

⁶⁾ [AMS info_631 - JCS-Kurzdossier 46 - Die Glaeserne Decke.pdf](#)

4.5 Gewünschte Schwerpunkte im ÖWAV-Angebot

Bei den möglichen Schwerpunkten für ein erweitertes ÖWAV-Angebot zeigte sich ein klarer Favorit: die **Erhöhung der Sichtbarkeit der Branche**. Dieser Bereich wurde am häufigsten genannt. Auf den weiteren Plätzen folgen die **attraktive Positionierung der Berufe in der Branche, auch über Social Media**, sowie **Angebote zum Thema Digitalisierung** (Tab. 6).

Unter den sonstigen Ideen lassen sich mehrere wiederkehrende Themen erkennen. Besonders häufig wurde der Wunsch geäußert, die Sichtbarkeit der Branche bereits in Schulen stärker zu erhöhen und junge Menschen frühzeitig über Berufsbilder und Karrieremöglichkeiten in der Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft zu informieren. Mehrfach genannt wurden zudem die stärkere Bewerbung von Lehrberufen, eine zeitgemäße Öffentlichkeitsarbeit sowie die Vermittlung der gesellschaftlichen Bedeutung der Branche. Ebenfalls häufig angesprochen wurden der Wunsch nach praxisnahen Weiterbildungsangeboten, einem stärkeren Wissenstransfer zwischen den Generationen sowie einer stärkeren Einbindung von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz in Aus- und Fortbildungsangebote. Darüber hinaus wurden zusätzliche Netzwerkaktivitäten, eine stärkere Berücksichtigung von Quereinsteiger:innen sowie Verbesserungen bei Arbeitsbedingungen und Wertschätzung in der Branche angesprochen.

Tab. 6 In welchen Bereichen sollte der ÖWAV sein Angebot erweitern/intensivieren, um die Attraktivität von Jobs in der Branche zu erhöhen?

%	Nennungen	Gewünschte Schwerpunkte (Mehrfachnennungen möglich)
56 %	488	Sichtbarkeit der Branche erhöhen, z. B. an HTLs und Universitäten
43 %	373	Attraktive Positionierung von Berufen in Branchen, auch auf Social Media (gezielte klare Profilierung und zeitgemäße Darstellung von Jobs, sodass Aufgaben, Anforderungen und Sinn verständlich werden und Berufe für unterschiedliche Fachkräfte attraktiver wirken)
36 %	320	Zum Thema Digitalisierung in der Branche neue Angebote schaffen / besser in bestehende Angebote integrieren
33 %	285	Aus- und Fortbildungsportfolio erweitern
25 %	222	Mehr Angebote für Junge
23 %	204	Mehr Netzwerk-Möglichkeiten schaffen
22 %	193	Branchenspezifisches Angebot für nicht-technische Bereiche (z. B. Leadership, HR-Management, Öffentlichkeitsarbeit, Projektanträge schreiben etc.)
19 %	170	Mehr Angebote für Frauen
7 %	57	Sonstige Ideen