

Fachkompetenz und Leistungsfähigkeit der Wasserwirtschaft und Abfallwirtschaft in Ländern und Kommunen sicherstellen

1. Wasserwirtschaft und Abfallwirtschaft stehen vor neuen Herausforderungen

Die Wasserwirtschaft, der Bodenschutz und die Abfallwirtschaft stehen heute vor neuen Herausforderungen. Dies betrifft vor allem:

- die Verbesserung der Strukturgüte von oberirdischen Fließgewässern und den Schutz des Grundwassers,
- die Vermeidung und Verringerung von Bodenbelastungen und Flächenversiegelung in den städtischen Ballungsgebieten,
- den Hochwasserschutz von Wohn-, Gewerbe- und Industriegebieten sowie den Küstenschutz
- die Förderung einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft zur Schonung unserer natürlichen Ressourcen und nicht zuletzt
- die Entwicklung von wirksamen Klimaschutzkonzepten sowie die Planung von regionalen Anpassungsstrategien für den globalen Klimawandel,

Die hierfür erforderlichen Vorschriften und Richtlinien werden heute überwiegend auf der europäischen Ebene erlassen und von den Mitgliedsstaaten in nationales Recht umgesetzt. Die Länder haben durch ihre Behörden (Umweltverwaltung) den sachgerechten Vollzug dieser Vorschriften sicherzustellen. Kommunen und Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sind für die praktische Umsetzung verantwortlich und bedienen sich hierbei zumeist privaten Planungs- und Ingenieurbüros.

Die Umweltverwaltungen der Länder und Kommunen leisten einen wichtigen Beitrag zum Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlagen, zur Erhaltung der öffentlichen Infrastruktur und nicht zuletzt zur Sicherung der Industrie- und Wirtschaftsstandorte in Deutschland. Der Lebensstandard unserer Bevölkerung kann dauerhaft nur erhalten werden, wenn die damit verknüpften Aufgaben zeit- und sachgerecht erledigt werden. Hierzu sind erforderlich:

- gut strukturierte und organisierte Umweltverwaltungen,

- angemessene Personalausstattung auf allen Ebenen sowie
- qualifiziertes und engagiertes Fach- und Führungspersonal.

Der seit Jahren kontinuierlich erfolgte Personalabbau in der öffentlichen Verwaltung hat die Leistungsfähigkeit der Fachbehörden sehr eingeschränkt, so dass wichtige Aufgaben der Daseinsvorsorge künftig nicht mehr bewältigt werden können. Um dies zu vermeiden, müssen die notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Fachkompetenz und Leistungsfähigkeit in den Umweltverwaltungen jetzt ergriffen werden.

2. Personalabbau gefährdet den Vollzug

Die in den Ländern unter dem Gesichtspunkt der Haushaltskonsolidierung bis heute durchgeführten Strukturformen betreffen die Privatisierung von öffentlichen Aufgaben, die Verlagerung von Behördenzuständigkeiten auf die kommunale Ebene und nicht zuletzt den massiven Personalabbau. Obwohl der Stellenanteil der Umweltbehörden in den Ländern lediglich 1 % bis 1,5 % beträgt, wurden im vergangenen Jahrzehnt in diesem Bereich bis zu 30% der Planstellen gestrichen.

Aufgrund dieser Entwicklung können die gestiegenen und absehbar weiter steigenden Anforderungen an den wirksamen Vollzug der EU-weit geltenden Umweltvorschriften kaum noch erfüllt werden. Dies gilt auch, wenn europäische Richtlinien – wie von der Umweltministerkonferenz gefordert – im Verhältnis 1:1 in nationales Recht umgesetzt werden, weil die mit der Umsetzung und dem Vollzug einhergehenden Abstimmungsprozesse bei der Personalbemessung regelmäßig unterschätzt werden.

Derzeit konzentrieren sich die Umweltbehörden vorrangig auf die Genehmigungsverfahren, bei denen die vorhandenen Synergiepotenziale bereits ausgeschöpft sind. Wichtige Betriebsüberwachungen können gegenwärtig aus Personalmangel nicht mehr durchgeführt werden, weil

im Interesse der Antragsteller die Genehmigungsverfahren beschleunigt durchgeführt werden müssen.

Da Anlassüberwachungen die Regel und Regelüberwachungen die Ausnahme sind, ist es praktisch unmöglich, die Einhaltung von für die Umwelt und Gesundheit wichtigen Auflagen im Genehmigungsbescheid vor Ort zu überprüfen. Die Bediensteten laufen dabei Gefahr, die ihnen obliegende Garantenpflicht zu verletzen und müssen bei konkreten Schadensfällen mit strafrechtlicher Verfolgung wegen Unterlassung der Aufsichtspflicht rechnen.

Die für die Unternehmen und Kommunen gleichermaßen wichtige Beratung kann bei reduzierter Personalausstattung nicht mehr in dem bisherigen Umfang stattfinden, ein bedauerlicher Rückschritt bei der Kundenorientierung. Dies muss zu erheblichen Problemen führen, die sich in der Verlängerung der Genehmigungsdauer oder auch im vermehrten Auftreten von Schadensereignissen und Störfällen zeigen wird.

Wichtige Zukunftsaufgaben der Umweltverwaltung, wie die Vorbereitung der Anpassung an den Klimawandel, die Umsetzung der Europäischen Wasserrahmenrichtlinie oder die Erstellung von Hochwasserschutzplänen und Abfallwirtschaftsplänen sowie deren Auswirkungen auf die Landesplanung und die damit verbundene Umweltinformation der Bürgerinnen und Bürger müssen zwangsläufig unter dem Personalschwund leiden.

Der stetige Stellenabbau und der damit verbundene Einstellungsstopp für qualifiziertes Fachpersonal führen zu einer Überalterung der Umweltverwaltungen. Erfahrene Bedienstete gehen in den Ruhestand, junge Ingenieure mit aktueller Hochschulausbildung folgen nicht nach und können von erfahrenen Fachleuten künftig nicht mehr eingearbeitet werden.

Dieses Defizit wird den künftigen Verwaltungsvollzug nachhaltig behindern. Aufgrund des bundesweit vorhandenen Fachkräftemangels, der durch stark rückläufige Studentenzahlen in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen schon heute sichtbar ist, wird die Einstellung von qualifiziertem Fachpersonal in der öffentlichen Verwaltung zunehmend schwieriger.

3. Forderungen des BWK

Um die aufgezeigten Vollzugsdefizite in den Umweltverwaltungen der Länder zeitnah zu beseitigen, müssen

die Fachkompetenz und die Leistungsfähigkeit der Umweltbehörden nachhaltig gestärkt werden. Hierzu sind folgende Maßnahmen unerlässlich:

I. Personalabbau umgehend stoppen

Durch Verzicht auf einen weiteren Stellenabbau müssen die Umweltbehörden die Möglichkeit erhalten und nutzen,

frei werdende Stellen infolge Personalfuktuation und Altersabgänge durch qualifizierte Nachwuchskräfte wiederzubeseetzen.

II. Personalbedarfsplanung einführen

Die Personalentwicklung muss - aufbauend auf einer qualitativen und quantitativen Erfassung des Personalbestandes – kurz und mittelfristig geplant werden. Hierzu ist unter Berücksichtigung der künftigen Vollzugsaufgaben eine Bedarfsprognose für die nächsten 10 Jahre aufzustellen und jährlich fortzuschreiben. Aus der Bedarfsprognose sollte ersichtlich sein, welches Fachpersonal mit welcher beruflichen Qualifikation benötigt wird.

III. Aus- und Weiterbildung des Nachwuchspersonals verstärken

Im Hinblick auf den notwendigen Zeitbedarf für die Einarbeitung bzw. Ausbildung von Fachpersonal für den gehobenen und höheren technischen Verwaltungsdienst müssen Ausbildungsstellen frühzeitig besetzt werden. Zugleich sind die für einen Laufbahnwechsel in Betracht kommenden Bediensteten / Beschäftigten frühzeitig auszuwählen und weiterzuqualifizieren.

IV. Fortbildung aller Beschäftigten sicherstellen

Durch die weitere Ausweitung und Veränderung der Fach- und Vollzugsaufgaben ergeben sich zwangsläufig höhere Anforderungen an die Qualifikation des Fachpersonals. Deshalb ist es notwendig, die für Fortbildungsmaßnahmen eingestellten Haushaltsmittel zu erhöhen und allen Beschäftigten/Bediensteten die Möglichkeit zu eröffnen, an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

V. Führungspersonal weiter qualifizieren

Die Auswahl und Qualifizierung von künftigen Führungskräften muss erheblich verbessert werden. Hierbei kommt es darauf an, geeignete und befähigte Nachwuchskräfte durch zielgerichtete Maßnahmen der Personalentwicklung (Rotation + Weiterbildung) frühzeitig auf spätere Führungsaufgaben vorzubereiten. Hierbei sind die Eignung, Befähigung und die Leistung der in Betracht kommenden Personen als alleinige Auswahlkriterien heranzuziehen.

**Kontakt: BWK Bund der Ingenieure für Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft und Kulturbau e.V.
Bundesgeschäftsführerin :
Dr.-Ing. B. Schlichtig
Tel. 07031/ 4 38 39 94
Fax: 07031 / 4 38 39 95
E-mail: info@bwk-bund.de
Internet: www.bwk-bund.de**