

BWK

die Umweltingenieure

Prof. Dr.-Ing. Klaas Rathke
Referent Ausbildung

Nachwuchsgewinnung in der Wasserwirtschaft

Kurzbericht zum Stand der Entwicklung

Stand: 03. November 2019

1. NRW (BWK-NRW)

Gem. Koalitionsvertrag der Landesregierung Rot-Grün unter Hannelore Kraft war vorgesehen, einen „Masterplan Wasser NRW“ zu entwickeln, mit dem ein Entwurf für die zukünftige Ausrichtung der Wasserwirtschaft in NRW formuliert werden sollte (u.a. mit den Themen Innovation/Forschung, aber auch Nachwuchsgewinnung akademisch bzw. nicht-akademisch). Federführend in der Bearbeitung war das Umweltministerium NRW (ehem. MKULNV-NRW). Die Umsetzung wurde Ende 2016 begonnen, die ersten Workshops konnten allerdings erst nach den Neuwahlen in 2017 stattfinden, so auch die ersten Treffen zur Thematik Nachwuchsgewinnung.

Mit der Neuausrichtung der Landesregierung Schwarz-Gelb unter Armin Laschet wurde zwar der Masterplan Wasser NRW als Mantel nicht mehr weitergeführt, aber die Einzelthemen wurden/werden als „Zukunftsfragen Wasserwirtschaft“ weiterverfolgt, die Leitung verbleibt beim Umweltministerium NRW (MULNV-NRW). Die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft“ kommt erstmals Anfang Dezember 2017 zusammen.

Die Erarbeitung der Grundlagen und daraus entwickelter Thesen für das weitere Vorgehen sind der Zusammenfassung in **Anlage 1** zu entnehmen (Arbeitspapier!, Stand 11.06.2018).

Die Notwendigkeit der Einbeziehung der Arbeitgeber wurde durch eine vom MULNV-NRW entwickelte und durchgeführte Reihe von 5 Arbeitgeberkonferenzen von Ende September 2018 bis Ende November 2018 erfüllt. Ziel dieser Veranstaltungen war, zum einen die Arbeitgeber auf die Problematik der Nachwuchsgewinnung einzustimmen, zum anderen abzufragen, wie und mit welchen Mitteln und Angeboten ein vermehrtes Interesse am Arbeitsmarkt Wasserwirtschaft zu erreichen ist. Zum Bericht über die Arbeitgeberkonferenzen sei hier der Link zur Verfügung gestellt:

<https://knuw.nrw/arbeitgeberkonferenzen-wasserwirtschaft/>

Die Auswertung der Diskussionsrunden ist den **Anlagen 2 bis 5** zu entnehmen.

Im Nachgang dazu fand am **07. Februar 2019** ein Abstimmungsgespräch im MULNV-NRW über die weitere Umsetzung statt, siehe dazu die Einladung in **Anlage 6**. Aus der Aufstellung der geladenen Teilnehmer geht letztlich hervor, dass die weitere Umsetzung nur im Verbund der Fachverbände als sinnvoll angesehen wird, aus dem Protokoll der Sitzung erlaube ich mir zu zitieren:

„Bei allen Teilnehmern besteht grundsätzliche Bereitschaft, an einer gemeinsamen Fachkräfteinitiative mitzuwirken und dies zum Beispiel über ein Konsortium zu verstetigen..... Anzufangen ist dabei,.., der wichtigste Schritt, dem zeitnah die formale Vereinbarung von Eckpunkten folgen müsse.....“

....Das MULNV-NRW wird dazu einen Entwurf für den Letter of Intend (LoI) vorbereiten.“

Die Kooperation der Fachverbände zur Nachwuchsgewinnung in NRW wurde am **03. Juli 2019** mit der Unterzeichnung einer Vereinbarung mit dem MULNV gestartet (siehe **Anlagen 7 und 8**).

Der „Kickoff“ für die Umsetzung hat am **09. August 2019** stattgefunden. Es sei angemerkt, dass Einklang darüber besteht, die Aktivitäten zur Nachwuchsgewinnung mindestens über

einen Zeitraum von 10 bis 20 Jahren zu betreiben. Gem. Vereinbarung werden die ersten Schritte bis Ende 2019 in die Wege geleitet sein.

Parallel dazu hat das MULNV-NRW für **2020 rd. 1 Mio. Euro** speziell für die Nachwuchsgewinnung Wasserwirtschaft in den Haushalt (Entwurf) eingestellt.

2. LAWA (BWK-Bund)

Parallel zu den Aktivitäten in NRW wurde in der LAWA die Kleingruppe „Fachkräftemangel“ eingerichtet (Obfrau: Dr. Ulrike Düwel, MULNV-NRW). Die Stoßrichtung ist hier zwar eher in Richtung der Umweltverwaltung zu sehen, aber die Ausrichtung in Umweltverwaltung/Betreiber/Planer erfolgt bekanntlich erst während des Studiums. Eine Zusammenfassung des Standes vom **12. März 2019** ist **Anlage 9** zu entnehmen.

Zielsetzung der LAWA-Arbeitsgruppe ist es, ein Strategiepapier als Vorlage für die UMK (Umweltminister-Konferenz) zu erarbeiten, um an dieser Stelle sowohl eine primäre **ideelle** als auch eine **finanzielle** Unterstützung jeweils auf Länderebene zu erwirken.

Die textliche Bearbeitung der LAWA-Papiere (Übersicht siehe **Anlage 10**) wurde am **24. Oktober 2019** weitgehend abgeschlossen, die abschließende Redaktionssitzung ist für den **03. Februar 2020** anberaumt. Vorgesehen ist die Veranschiedung in der VV der LAWA im März 2020 sowie die anschließende Beratung in der UMK im April 2020.

Sollte es zu einem positiven Beschluss kommen, ist für die weitere Koordination die Einrichtung eines Runden Tisches, im Wesentlichen getragen von den Fachverbänden, auf LAWA-Ebene angedacht.

3. Eingebundene Institutionen

a) Fachbereichstag Bauingenieurwesen und Umweltingenieurwesen (FBT-BaU)

Der aktuelle Stand der Entwicklung wurde Ende Mai 2019 anlässlich der Sitzung des Fachausschusses Wasser-Boden-Umwelt in Fachbereichstag Bauingenieurwesen und Umweltingenieurwesen vorgestellt und intensiv diskutiert. Da die Hochschulen aktuell in eine Situation mangelnder Anfängerzahlen hineingleiten und insbesondere in sehr geringe Vertiefierzahlen in der Ausrichtung Wasserwirtschaft hineinlaufen bzw. schon hineingelaufen sind (siehe Punkt 4.), ergibt sich an dieser Stelle möglicherweise eine symbiotische Kooperation.

b) Zentralverband der Ingenieurverbände (ZBI)

Sowohl in den Arbeitskreisen Ausbildung und Ingenieure im Öffentlichen Dienst sowie anlässlich der Vorstandssitzungen wird über die Aktivitäten bzgl. der Nachwuchsgewinnung Wasserwirtschaft regelmäßig berichtet.

4. Allgemeine Informationen

a) Links

LAWA: www.wasser.de

Dieser Einstieg könnte allgemeine Informationen bereitstellen, sollte aber mehr als Drehscheibe mit entsprechenden Links fungieren.

BDEW: <https://www.berufswelten-energie-wasser.de/>

Dieses sehr aufwändig gestaltete und mit einem hohem Aktualisierungsgrad ausgestattete Portal beinhaltet sehr facettenreich den Markt Wasserwirtschaft (wir empfehlen unseren Studenten die Seite z.B. für die Stellensuche – wenn das noch erforderlich ist).

b) Demographische Entwicklung

Zur Einschätzung, was auf die noch länger Aktiven im Geschehen zukommt, erlaube ich mir, eine kleine Auswertung von Zahlen aus verfügbarer Quelle (siehe Abbildung 1, Datenquelle: www.deutschlandin zahlen.de) zur Verfügung zu stellen (Hinweis: eine Ergänzung der Daten kann in Kürze erfolgen, da Ende Oktober 2019 das Jahrbuch 2018 vom Bundamt f. Statistik veröffentlicht wurde).

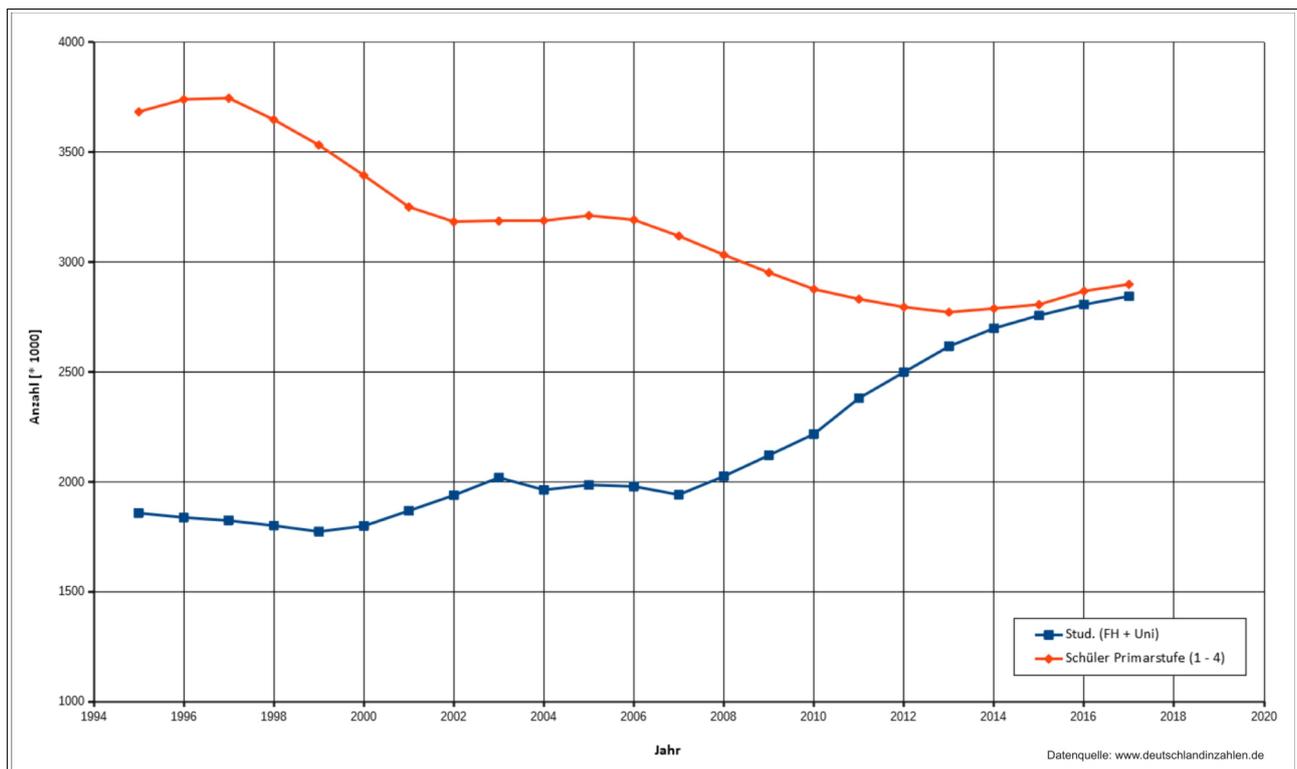


Abb. 1: Entwicklung der Schüler- und Studentenzahlen

Es ist zu erkennen, dass die Zahl der Grundschüler (Klasse 1 bis 4, i.M. 8 Jahre alt) aktuell etwa der Zahl der Studenten (i.M. etwa 21 bis 22 Jahre) entspricht (die Zahlen für 2018 sind noch nicht verfügbar, Stand 03.07.2019). Die Zahl der Studenten (alle, also Uni + FH + Sonstige) befindet sich aber bereits im Rückgang. Mitte März 2019 hatte NRW gemeldet, dass die Gesamtzahl der Studenten in NRW im WS 2018/19 gegenüber dem

Vorjahr um 0,6% abgenommen hat – das dürfte in den anderen Bundesländern nicht anders sein. Das ist nicht sensationell, aber der Sinkflug ist eingeleitet!

Nach vorne geschaut, zeigt diese Darstellung aber etwas Dramatisches. Wenn man von einer etwa hälftigen Aufteilung der Schüler in den akademischen und nichtakademischen Arbeitsmarkt ausgeht, werden wir, unter Berücksichtigung des Delta-t der Verläufe, in rd. 15 Jahren nur noch etwa halb so viele Studenten in D haben!

Und es ist nicht davon auszugehen, dass diese Senke durch eine Zunahme der Geburten in Bälde ausgeglichen wird (siehe Abbildung 2), für Gesamtdeutschland ist nur mit einer vernachlässigbaren Steigerung in den kommenden Jahren zu rechnen (Alterskohorte bis 5 Jahre, Veröffentlichung 04.03.2019 SPON, Datenstand?).

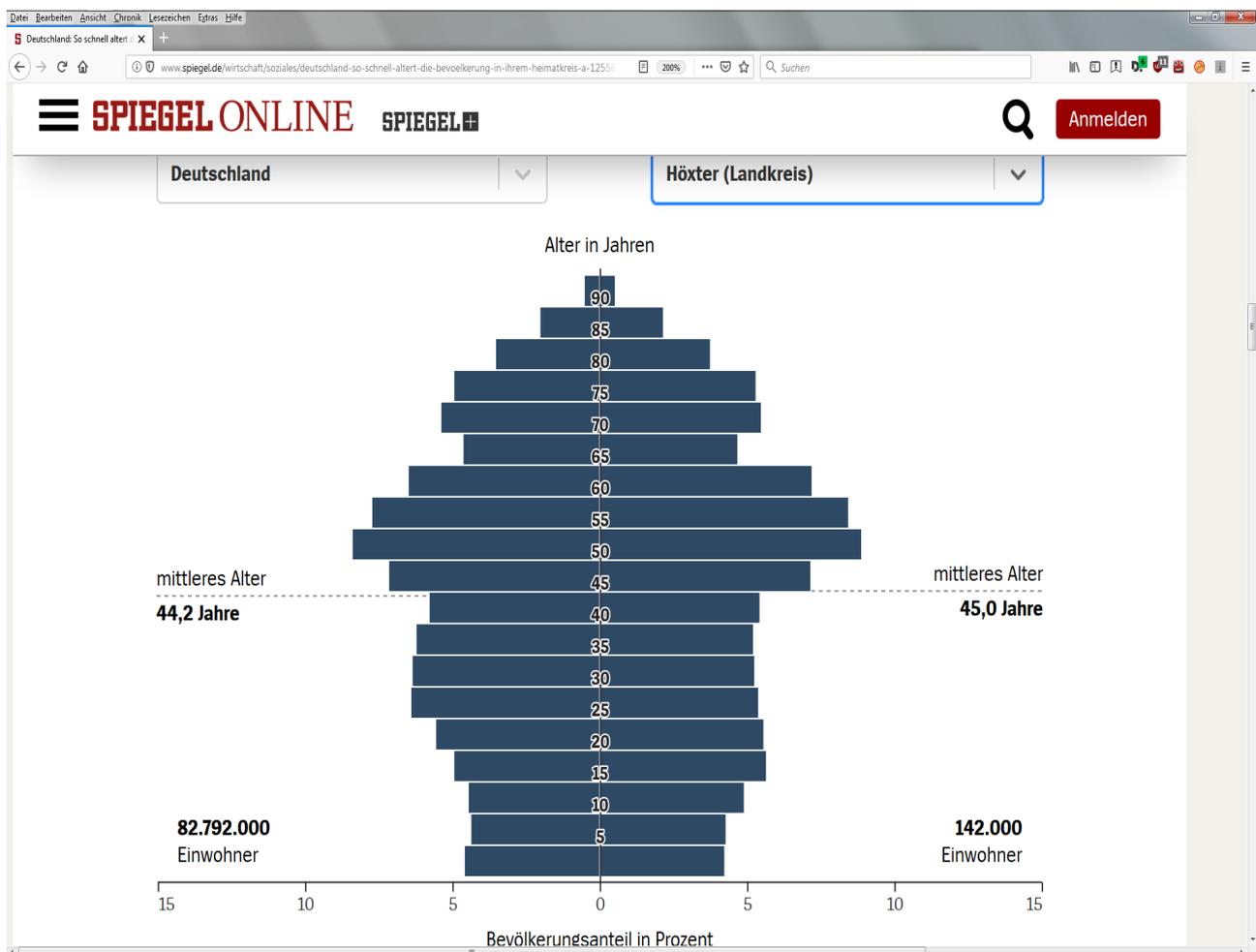


Abb. 2: Altersverteilung Bevölkerung (links: BRD gesamt, rechts: Landkreis xyz)
Quelle:

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/deutschland-so-schnell-altert-die-bevoelkerung-in-ihrem-heimatkreis-a-1255659.html>

v. 04.03.2019



**WASSERWIRTSCHAFT
FACHKRÄFTESICHERUNG
FÜR NRW**

© panthermedia / dimitrimaruta

Datum: 11.06.2018

www.umwelt.nrw.de

Autoren

In einer Reihe von Veranstaltungen und Gesprächen auf Landesebene wurden Herausforderungen und Potenziale in Bezug auf Fachkräftegewinnung wie -sicherung für die Wasserwirtschaft in NRW herausgearbeitet. Beteiligt waren neben Betrieben und Verbänden der Wasserwirtschaft auch Vertreter weiterer Landesministerien, der Bundesagentur für Arbeit, der IHK NRW, der Lehre und Ausbildung, von ver.di sowie der Fachverbände (DVGW, DWA und VKU).

Seit Ende 2017 ist eine Arbeitsgruppe „Fachkräfte Wasserwirtschaft“ eingesetzt mit der die Inhalte dieses Berichtes erarbeitet und abgestimmt wurden.

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

DWA-NRW	Annett Schley
DVGW NRW	Katharina Sprenger
VKU	Herr Christoph Humpert
Bundesagentur für Arbeit	Herr Christoph Tatura
	Herr Carsten Schmidt
MAGS	Frau Martina Lüking
IHK NRW	Herr Robert Schweizog
HS OWL	Herr Prof. Dr. Klaas Rathke
FiW	Herr Dr. Friedrich-Wilhelm Bolle
VerDi	Herr Jan Orbach
KNUW NRW	Herr Nicolai Hennemann
Niersverband	Herr Prof. Dr. Dietmar Schitthelm
EG/LV	Herr Frank Kamp
MULNV	Herr Benoît Reuschel
MULNV	Frau Dr. Ulrike Düwel

Hinweis:

Zahlen, Daten und Fakten zur Fachkräftesicherung finden Sie im Anlagenband zu diesem Bericht. In den Anlagen sind auch weiterführende Referenzen und Quellen angegeben.

Inhaltsverzeichnis

1	Veranlassung [Alternativ: Vorwort Ministerin]	4
2	Arbeitgeber Wasserwirtschaft.....	6
2.1	Unternehmenslandschaft	6
2.2	Arbeitsplatzgestaltung in der Wasserwirtschaft	6
2.3	Aufgabenfelder.....	7
2.4	Einstiegs-Qualifikationen.....	7
3	Strategische Ansätze zur Fachkräftesicherung.....	8
3.1	Sensibilisierung	8
3.1.1	Landes- und Kommunalpolitik	8
3.1.2	Öffentlichkeit	8
3.1.3	Innerhalb der Unternehmen.....	9
3.2	Zusammenarbeit auf Landesebene	10
3.2.1	Initiierung/Bündelung/Begleitung von Aktivitäten der Unternehmen und Fachverbände auf Landesebene	10
3.2.2	Schnittstellen zu landes- und bundesweiten Aktivitäten.....	11
3.2.3	Transfer von Informationen und guten Beispielen	11
3.3	Zusammenarbeit auf regionaler Ebene.....	12
3.3.1	Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte.....	12
a)	Veranstaltungen für die breitere Öffentlichkeit, Schulen u.ä.....	12
b)	Berufsvorbereitende Maßnahmen.....	13
c)	Ansprache von Studenten und Studentinnen der einschlägigen Studiengänge...	14
d)	Studienbegleitende Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten.....	14
3.3.2	Ausbildung und Zusatzqualifizierung, Weiterbildung	15
a)	Duale Ausbildung.....	15
b)	Weiterbildung, Zusatzqualifikation	16
c)	Rotationen	16
3.3.3	Platzierung freier Stellen im regionalen Arbeitsmarkt	16
Anlagenband		

1 **Veranlassung [Alternativ: Vorwort Ministerin]**

2 Eine rund um die Uhr funktionierende leistungsfähige Wasserwirtschaft ist Selbstverständnis
3 der Daseinsvorsorge in Nordrhein-Westfalen, wichtiger Standortfaktor für Industrie- und Ge-
4 werbebetriebe und wesentlicher Beitrag zu einer gesunden Umwelt und zum Erhalt der Ar-
5 tenvielfalt.

6
7 Die Wasserwirtschaft benötigt Infrastrukturen, Technologien und Fachkräfte, die die Infra-
8 strukturen erhalten und zukunftsfähig weiter entwickeln sowie die komplexen Technologien
9 beherrschen.

10
11 Ein Fachkräftemangel in der Wasserwirtschaft wird alle im Land betreffen; die Menschen in
12 den Städten und den ländlichen Regionen, die Wirtschaft einschließlich der Energiewirtschaft
13 und im Havarie-Fall die Umwelt.

14
15 Aktuell ist die Wasserwirtschaft vom Fachkräftemangel bedroht. Freie Stellen bleiben lange
16 unbesetzt oder es finden sich überhaupt keine geeigneten Bewerber.

17
18 Diese Situation wird auch aus anderen Branchen berichtet. Sie stellt sich für die Wasserwirt-
19 schaft aber verschärft dar:

- 20 1) Die Personaldecke in der Wasserwirtschaft ist dünn.
- 21 2) Die Altersstruktur ist äußerst ungünstig. Nur im Bergbau ist die Belegschaft im
22 Durchschnitt noch älter als in der Wasserwirtschaft. Innerhalb der kommenden zehn
23 Jahre scheidet in vielen Betrieben in einem erheblichen Umfang langjährige Mitarbei-
24 terInnen altersbedingt aus.
- 25 3) In der Konkurrenz um Fachkräfte hat die Wasserwirtschaft einen vergleichsweise
26 schlechten Stand. Sie kann nur begrenzt mit finanziellen Anreizen werben und sie ist
27 für Menschen in der Berufsorientierungsphase wenig sichtbar und nicht „trendy“.

28 Um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzusteuern, haben die Kommunen, die Was-
29 serwirtschaftsunternehmen und Fachverbände zahlreiche Aktivitäten gestartet.

30
31 Nicht alle Unternehmen der Wasserwirtschaft in NRW haben die Kraft bzw. Unternehmens-
32 gröÙe, um allein mit Bordmitteln die Herausforderung „Fachkräftemangel“ zu meistern.
33 Selbst die großen Unternehmen der Wasserwirtschaft sind im Vergleich zu konkurrierenden
34 Unternehmen anderer Branchen eher unsichtbar.

35
36 Durch einen landesweiten Branchenauftritt kann eine erhöhte Sichtbarkeit und Sprachfähig-
37 keit erzielt werden. Ein Beispiel für den Mehrwert eines solchen Branchenauftritts liefert „Das
38 Handwerk“, das über die Handwerkskammern und Innungen erfolgreich seinen Fachkräf-
39 tebedarf thematisiert und Lösungen zur Rekrutierung von Fachkräften entwickelt hat.

40

1 Durch Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen können Synergien gehoben werden und
2 sichergestellt werden, dass alle Wasserwirtschaftsunternehmen in NRW die Herausforde-
3 rung „Fachkräftesicherung“ meistern.

4
5 Mit landes- und ggf. auch bundesweiten Initiativen sollen Potenziale zur Optimierung von
6 Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsangeboten evaluiert und gehoben werden. Ziel ist
7 die zukunftsgerichtete Qualifizierung von Nachwuchskräften wie des Stammpersonals auf
8 die neuen Anforderungen und Technologien der Wasserwirtschaft. Attraktive Angebote zur
9 Weiterbildung und Zusatzqualifikation sind wichtige Instrumente, um die traditionell starke
10 Bindung des Stammpersonals an die Wasserwirtschaft zu erhalten.

11
12 Der vorliegende Bericht wird ergänzt durch eine – zur Fortschreibung vorgesehene - Zu-
13 sammenstellung von Informationen, Instrumenten und Best-Practice-Beispielen zur Fach-
14 kräftesicherung in der Wasserwirtschaft. Ziel ist der Wissens- und Erfahrungstransfer. Getra-
15 gen wird dieser Wissens- und Erfahrungstransfer von der Kooperationsbereitschaft der was-
16 serwirtschaftlichen Akteure in NRW.

17
18 Das Kompetenznetzwerk Umweltwirtschaft wird gemeinsam mit dem MULNV im Herbst 2018
19 dazu einladen, gemeinsame sektorübergreifende, landesweite und regionale Instrumente zur
20 Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft zu diskutieren, sowohl die in diesem Bericht
21 beschriebenen als auch weitere.

22
23 Der fortgeschriebene Bericht wird die Diskussionen und dort erarbeiteten konkreten Hand-
24 lungsansätze aufgreifen und entsprechend fortgeschrieben werden. Die Frage „Was können
25 wir tun“ soll dann beantwortet und konkret hinterlegt sein mit „Das tun wir“; zur Fachkräftesi-
26 cherung in der Wasserwirtschaft in NRW und zur Sicherung einer dauerhaft leistungsfähigen
27 Wasserwirtschaft für Mensch, Wirtschaft und Umwelt im Land.

28

1 2 Arbeitgeber Wasserwirtschaft

2 Aktuell suchen sich potenzielle Nachwuchskräfte in vielen Fällen ihren Arbeitgeber aus und
3 nicht – wie dies in der Vergangenheit der Fall war – die Arbeitgeber die Nachwuchskräfte.
4 Entsprechend muss sich der Arbeitgeber Wasserwirtschaft gegenüber den potenziellen
5 Nachwuchskräften präsentieren.

6

7 Was können wir tun?

8 → Die in den Unterkapiteln zusammengestellten Stichpunkte sollen in einer landeswei-
9 ten Kampagne mit verschiedenen Instrumenten (Presse, Plakate, social media, Regi-
10 onale Jobbörsen und online-Portale, Stände auf Fachmessen, Fachveranstaltungen,
11 Berufsberatung) breit kommuniziert werden. Hierzu wird eine Kooperation zwischen
12 Land, Fachverbänden und Unternehmen der Wasserwirtschaft angestrebt. Das
13 MULNV kommt dazu auf die Fachverbände und Unternehmen der Wasserwirtschaft
14 zu.

15

16 2.1 Unternehmenslandschaft

- 17 • Mehr als 600 Unternehmen in NRW mit vergleichbaren Aufgaben und Anforderungs-
18 profilen, bei unterschiedlichen Unternehmensgrößen, vom kleinen bis zum mittleren
19 Unternehmen
- 20 • Unternehmen sind in den Regionen verankert
- 21 • Über 30.000 Arbeitsplätze in unterschiedlichen Berufsfeldern und mit unterschiedli-
22 chen Qualifikationsanforderungen überall im Land, also auch heimat-/wohntnah
- 23 • Arbeiten für die Daseinsvorsorge, für die Menschen, für eine nachhaltig intakte Um-
24 welt und für Industrie und Gewerbe in NRW
- 25 • Standort-gebundene, am Allgemeinwohl und nicht prioritär am wirtschaftlichen Erfolg
26 ausgerichtete Arbeitgeber, krisensicher
- 27 • Öffentlich-rechtlicher Tarifvertrag oder Tarifgruppe GWE (Gas, Wasser, Energie); in
28 der Regel unbefristet (Verträge bis zum Rentenalter)
- 29 • Möglichkeit des Wechsels zwischen den Unternehmen und Möglichkeit des „Seiten-
30 wechsels“ vom Wasserwirtschaftsunternehmen in die zuliefernden Unternehmen
31 (Ing.-Büros, Planungsbüros, Baufirmen, Technologie-Hersteller), in Wissenschaft und
32 Umweltverwaltung

33 2.2 Arbeitsplatzgestaltung in der Wasserwirtschaft

- 34 • Verantwortung übernehmen,

- 1 • Wertschätzung als Dienstleister für Mensch, Wirtschaft und Umwelt in der Region
- 2 • Verbindung von Tradition und Moderne (Digitalisierung) ermöglicht inzwischen auch
- 3 flexible Arbeitszeitmodelle und Erleichterungen in Berufen, die früher als Männerdo-
- 4 mäne galten
- 5 • Generalisten-Verantwortung bei den kleineren Unternehmen mit Aufstiegsmöglichkei-
- 6 ten vom Facharbeiter zur Führungskraft
- 7 • Vielfältige Karrieremöglichkeiten bei den mittleren Unternehmen, für Spezialisten wie
- 8 für Führungskräfte auf operativer wie strategischer Ebene
- 9 • Zukunftsperspektiven, neue technische Entwicklungen und Herausforderungen, eini-
- 10 ge Unternehmen sind auch im Ausland tätig
- 11 • Kollegialität und Teamarbeit, Branchen-Bewusstsein
- 12 • Flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u.a. durch Teilzeit-
- 13 möglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Verein / Ehrenamt
- 14 • Weiterbildungsangebote
- 15

16 **2.3 Aufgabenfelder**

- 17 • Planung, Bau, Betrieb
- 18 • Strategisches Management, Fachexpertise (Ing.-Wissenschaften, Naturwissenschaft,
- 19 IT), operatives Management (Verwaltung, Organisation, Teamleitung), Facharbeit
- 20 (branchenspezifische Berufe, diverse Handwerksberufe)
- 21 • Generalisten sowie Spezialisten

22 **2.4 Einstiegs-Qualifikationen**

- 23 • Zahlreiche Angebote zur dualen Ausbildung bei den Unternehmen der Wasserwirt-
- 24 schaft (spezifische und allgemeine Berufe)
- 25 • Angebote zur Zusatz-/Zweitqualifikation
- 26 • 30 Hochschulen / Fachhochschulen in NRW mit branchen-relevanten Studiengängen,
- 27 auch duale Studiengänge (Ingenieursstudiengänge, MINT-Studiengänge, (Wirt-
- 28 schaft-)Informatik,...)
- 29 • Inter- und transdisziplinäre Vernetzung der Lehrstühle und Anbindung an die Arbeit-
- 30 geber in NRW
- 31
- 32
- 33

1 **3 Strategische Ansätze zur Fachkräftesicherung**

2 **3.1 Sensibilisierung**

3 **3.1.1 Landes- und Kommunalpolitik**

4 Der Fachkräftemangel ist in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens deutlich spürbar
5 und richtigerweise auf politischer Ebene problematisiert. Das gilt zum Beispiel für die Polizei,
6 für die Grundschulen, den Straßenbau, den Pflegesektor und das Handwerk. Die Wasser-
7 wirtschaft steht in ihrer Bedeutung auf gleicher Ebene, weshalb der drohende Fachkräfte-
8 mangel ähnlich prominent aufgegriffen werden sollte.

9
10 Quantitativ betrachtet ist der Stellenbedarf in der Wasserwirtschaft geringer als dies zum
11 Beispiel für die Polizei oder den Pflegesektor der Fall ist. Auf der anderen Seite werden für
12 viele Arbeitsplätze die Wasserwirtschaft technische und naturwissenschaftliche Kernkompe-
13 tenzen benötigt, wodurch das Potenzial an Nachwuchskräften insgesamt geringer ist.

14
15 Der vorliegende Bericht dient als Grundlage für konkrete Aktivitäten, die sich an Landes- und
16 Kommunalpolitik richten. Für die Sensibilisierung der Kommunalpolitik wird das MULNV eng
17 mit dem Städtetag und dem Städte- und Gemeindebund zusammenarbeiten. Verbündete
18 können auch bei der Wirtschaft, die auf eine leistungsfähige Wasserwirtschaft angewiesen
19 ist, und bei den Umweltverbänden gefunden werden.

21 **Was können wir tun?**

22 → Die Kernaussagen dieses Berichtes werden geeignet in die Landespolitik und Kom-
23 munalpolitik kommuniziert.

25 **3.1.2 Öffentlichkeit**

26 In der Konkurrenz um Fachkräfte sind die kleinen und mittleren Unternehmen der Wasser-
27 wirtschaft trotz ihrer Tradition und Verankerung in der Region in der Regel nicht exponiert
28 sichtbar.

29
30 Um die Sichtbarkeit zu erhöhen, wird eine landes- und branchenweite Darstellung des Ar-
31 beitgebers Wasserwirtschaft NRW in den Medien initiiert. Ein Instrument zur Sensibilisierung
32 der Öffentlichkeit soll eine Folgenabschätzung sein: Was passiert, wenn Fachkräfte in der
33 Wasserwirtschaft fehlen?

34

1 Die Kampagne wird so gestaltet, dass eine breite Öffentlichkeit erreicht wird. Im Ergebnis
2 wird eine katalytische Wirkung für die regionalen und unternehmerischen Aktivitäten zur
3 Fachkräftegewinnung erwartet.

4

5 **Was können wir tun?**

6 → Ergänzend zur Kampagne „Arbeitgeber Wasserwirtschaft“ (Kap. 2) wird das MUNLV
7 gemeinsam mit Fachverbänden und/oder Unternehmen der Wasserwirtschaft die
8 Presse einladen, über die Bedeutung der Wasserwirtschaft und die Folgen eines
9 Fachkräftemangels zu berichten.

10

11 **3.1.3 Innerhalb der Unternehmen**

12 Nach der Einstellungswelle in den 70´er Jahren, die mit den damaligen erhöhten Investitio-
13 nen in die Abwasserbeseitigung und die Trinkwasseraufbereitung einherging, wurde in der
14 Wasserwirtschaft eine eher restriktive Personalentwicklung betrieben. Gleichzeitig standen
15 für vakante Stellen in der Regel viele BewerberInnen zur Verfügung.

16

17 Die Situation stellt sich heute gänzlich anders dar. Heute wählen die Fachkräfte die Unter-
18 nehmen aus. Entsprechend sind geänderte Strategien in der Personalpolitik notwendig. Da-
19 bei geht es nicht nur um geänderte Strategien bei der Ausschreibung konkreter vakanter
20 Stellen, sondern um die Verankerung der Fachkräftesicherung in den Unternehmenszielen
21 einschließlich der dazu notwendigen Ressourcen und des notwendigen „langen Atems“.

22

23 Die Fachkräftesicherung erfordert bereits das „Umwerben“ von Schülern und Schülerinnen
24 sowie von Studenten und Studentinnen und ggf. auch von QuereinsteigerInnen und von zu-
25 gewanderten oder zuwanderungswilligen Fachkräften aus anderen Staaten. Solche erst mit-
26 tel- bis langfristig wirksame Maßnahmen der Fachkräftesicherung erfordern einen eigenen
27 Budgetansatz und die aktive Mitwirkung der Belegschaft, die die Ziele, Aufgaben und Tätig-
28 keiten des Unternehmens für die jeweilige Gruppe attraktiv und anschaulich vermittelt. Die
29 Aufgabe „Fachkräftesicherung“ sollte in der gesamten Belegschaft, in organisatorischen Ab-
30 läufen und in der Budgetplanung einen hohen Stellenwert haben und nicht als „Kür“ verstan-
31 den werden.

32

33 **Was können wir tun?**

34 → Die Unternehmen der Wasserwirtschaft sind im Wesentlichen kommunalpolitisch ge-
35 steuert. Durch die Aktivitäten zur Sensibilisierung von Kommunal- und Landespolitik
36 kann die Verankerung in den Unternehmenszielen flankiert werden.

37

1 **3.2 Zusammenarbeit auf Landesebene**

2 Die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen ist durch das gemeinsame Verständnis der
3 Daseinsvorsorge in öffentlicher Hand und die Vielfalt der Unternehmensstrukturen, von gro-
4 ßen bis zu kleinen Unternehmen, geprägt. Die Unternehmen stehen nicht in Konkurrenz zu-
5 einander und arbeiten in vielen Punkten zusammen.

6
7 Damit sind die Voraussetzungen gut, die große Herausforderung Fachkräftesicherung in
8 NRW zu meistern:

- 9 • Die Initiierung/Bündelung/Begleitung von Aktivitäten der Wasserwirtschaftsunterneh-
10 men und Fachverbände auf Landesebene verstärkt die Wirkung der Einzelaktivitäten.
- 11 • Schnittstellen zur Landespolitik und zu anderen landes- oder bundesweiten Stellen
12 können besser bedient werden.

13 **Was können wir tun?**

- 14 → Fortbestehen der Arbeitsgruppe „Fachkräfte in der Wasserwirtschaft“ beim MULNV
15 und Institutionalisierung regelmäßiger Strategiegespräche mit dem Mandat
- 16 → des regelmäßigen Informationsaustauschs über laufende Aktivitäten der Ver-
17 bände und drängende Fragen sowie
- 18 → der Positionierung zu und Mitwirkung bei landes- oder bundesweiten Initiati-
19 ven zur Fachkräftesicherung und - Qualifizierung
- 20 → der Initiierung eigener landesweiter Aktivitäten, wo erforderlich
- 21 → der Koordinierung und ständigen Pflege einer „Fachkräfte-Website“ mit Infor-
22 mationen und Best-Practice-Beispielen

23

24 **3.2.1 Initiierung/Bündelung/Begleitung von Aktivitäten der Unternehmen und** 25 **Fachverbände auf Landesebene**

26 Die Unternehmen der Wasserwirtschaft haben mit den kommunalen Spitzenverbänden und
27 den Fachverbänden mehrere sprachfähige und handlungskompetente Organisationen, die
28 auch beim Thema Fachkräftesicherung eine wichtige Unterstützung bieten. Jeder Verband
29 vertritt dabei die spezifischen Interessen seiner Klientel.

30

31 Mit der landesweiten, spartenübergreifenden und von Unternehmensformen unabhängigen
32 Bündelung der verschiedenen Aktivitäten wird ein Schlaglicht speziell auf das Thema „Fach-
33 kräftesicherung Wasserwirtschaft“ geworfen. Damit wird ein weiterer Weg zur Sensibilisie-
34 rung für das Thema und die konkrete Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte eröffnet.

35

36

37

1 **3.2.2 Schnittstellen zu landes- und bundesweiten Aktivitäten**

2 Der Fachkräftemangel betrifft nicht nur die Wasserwirtschaft in NRW sondern viele Branchen
3 in ganz Deutschland. Entsprechend gibt es viele landes- und bundesweite Initiativen und
4 Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -Qualifizierung

5
6 Die Wasserwirtschaft in NRW kann sich in diese Initiativen über das MULNV, die kommunalen Spitzenverbände und Fachverbände besonders dann gut einbringen, wenn sie nach außen eine in den Grundlinien abgestimmte Strategie verfolgt. Die Arbeitsgruppe „Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft“ (s. – Autoren) bietet hierfür eine Plattform.

10
11 Beispiele für landes- und bundesweite Aktivitäten, in die sich die Wasserwirtschaft stärker als bisher einbringen kann, sind

- 13 - Fachkräfteinitiativen des Landes und des Bundes, auch Initiativen zur Integration von
14 Zuwanderern
- 15 - Strukturierung von MINT-Programme, Unterstützung außerschulischer Lernorte
- 16 - Formulierung des zukunftssicheren Qualifikationsbedarfs gegenüber dem Bundesinstitut für Bildung und dem Fachbereichstag/Fakultätentag/AsBau)

18 **3.2.3 Transfer von Informationen und guten Beispielen**

19 Die Wasserwirtschaftsunternehmen in NRW sind in ihren Strukturen vielfältig, weshalb es
20 viele kreative und erfolgreiche Ansätze zur Fachkräftesicherung gibt. Diese können Muster
21 für die Aktivitäten anderer Unternehmen sein und diese bei ihren eigenen Aktivitäten unterstützen bzw. dadurch entlasten, dass auf vorhandene Erfahrungen zurückgegriffen werden
22 kann. Das Portfolio, mit dem die Unternehmen von Dritten bei der Fachkräftesicherung unterstützt werden, entwickelt sich aufgrund des insgesamt drohenden Fachkräftemangels in
23 Deutschland dynamisch weiter. Deshalb ist ein Portal, auf dem die für die Wasserwirtschaftsunternehmen möglicherweise relevanten Angebote, zusammengestellt werden, ebenfalls eine Erleichterung.

28
29 Ein Informationsangebot und eine Best-Practice-Sammlung mit Stand „Erstellung dieses Berichtes“ ist in den Anhängen enthalten. Eine ständige Fortschreibung ist – sofern dies über
30 eine Kooperation des MULNV mit den Fachverbänden, Dritten und Unternehmen getragen wird – vorgesehen, in einem online-Portal.

33
34
35
36

1 **3.3 Zusammenarbeit auf regionaler Ebene**

2 In dem aktuellen vom Arbeitnehmer bestimmten Arbeitsmarkt ist die Fachkräftesicherung ein
3 mühsames Geschäft, das eine gute Analyse des Arbeitsmarktes, kreative Ideen, viele Res-
4 sourcen und einen langen Atem und hohes Engagement und ein gutes Netzwerk, zum Bei-
5 spiel zu Schulen und Hochschulen, erfordert. Insbesondere für kleinere Unternehmen sind
6 die der konkreten Stellenausschreibung vorgelagerten Aufgaben kaum effizient zu gestalten.
7 Das Gleiche gilt für die duale Ausbildung, die Betreuung von Studienarbeiten und Zusatzqua-
8 lifikationen bzw. die Nachschulung von bestimmten Modulen, die in Ausbildung oder Studium
9 nicht vermittelt wurden.

10
11 Das Heben von Synergien durch Zusammenarbeit mehrerer Wasserwirtschaftsunternehmen
12 oder mit Partnern in der Region liegt auf der Hand. Geübt ist diese Zusammenarbeit zum
13 Beispiel über die Kläranlagennachbarschaften, die über den Fachverband DWA koordiniert
14 werden.

15
16 In den folgenden Unterkapiteln sind verschiedene Elemente der Fachkräftesicherung, die bei
17 unternehmensübergreifender Zusammenarbeit oder in der Zusammenarbeit mit Partnern aus
18 der Region ein hohes Effizienzpotenzial erwarten lassen, zusammengestellt.

19

20 **Was können wir tun?**

21 → Das Kompetenznetzwerk Umweltwirtschaft lädt die Unternehmen ein, sich in regiona-
22 len Veranstaltungen über übergreifende Ansätze zur Unterstützung der „Fachkräfte-
23 sicherung“ zu informieren und bietet ein Forum, die branchenweite und regionale Zu-
24 sammenarbeit zu verstärken.

25 → Soweit sich aus diesen Veranstaltungen weitere kreative Ideen entwickeln, sollen sie
26 in der Fortschreibung dieses Berichts aufgenommen werden und damit als Idee lan-
27 desweit zur Verfügung stehen.

28

29 **3.3.1 Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte**

30 **a) Veranstaltungen für die breitere Öffentlichkeit, Schulen u.ä.**

31 Eine strategische Fachkräftesicherung setzt bei den Schülerinnen und Schülern und in deren
32 sozialem Umfeld an. Zu diesem Zeitpunkt können die besonderen Herausstellungsmerkmale
33 der Wasserwirtschaft, insbesondere deren Allgemeinwohl-Orientierung und der besondere
34 Bedarf an MINT-Qualifikationen, vermittelt werden.

35

- 36 • In der allgemeinen schulischen Bildung und bezogen auf die breite Öffentlichkeit sind
37 insbesondere Schnuppertage, Projektwochen, Themenwochen und Exkursionen An-

1 satzpunkte für die Wasserwirtschaft, sich u.a. mit dem Ziel der langfristigen Nach-
2 wuchssicherung gut zu platzieren.

3 • Der besondere Fokus, der in NRW auf der Förderung von MINT-Qualifikationen liegt,
4 ist ein weiterer Ansatzpunkt.

5 • In der Berufsfelderkundung, die in der 8. Klasse von allen Schülerinnen und Schüler
6 durchlaufen wird, können Wegweiser in Richtung Wasserwirtschaft gesetzt werden.

7 Die Wasserwirtschaft kann sich an diesen Stellen mit individuellem unternehmeri-
8 schem Engagement platzieren.

9 Die erfolgreiche Nutzung dieser Instrumente zur frühen Motivation von Schülerinnen und
10 Schülern erfordert einen hohen Ressourceneinsatz des einzelnen Unternehmens und führt in
11 der Konkurrenz der Angebote, die an die Schülerinnen und Schüler und die Lehrerinnen und
12 Lehrer herangetragen werden, nicht immer zum Erfolg.

13

14 Möglichkeiten der Zusammenarbeit:

15 → Bildung eines Pools von MitarbeiterInnen der regionalen Wasserwirtschaftsunter-
16 nehmen, die die Kontakte zu den Schulen pflegen und bedienen und dabei für die
17 Wasserwirtschaft als solche und nicht nur für das eigene Unternehmen „werben“.

18 → „Tag (oder Nacht) der Wasserwirtschaft“ mit verschiedenen Aktionen in der Region,
19 analog zum Beispiel zur „Langen Nacht der Industrie“ im Rheinland

20 → Angebote von „Feriencamps“ – unternehmensübergreifend oder „einer für alle“

21 →

22

23 **b) Berufsvorbereitende Maßnahmen**

24 Neben der obligatorischen Berufsfelderkundung bietet das Landesprogramm „Kein Ab-
25 schluss ohne Anschluss“ verschiedene berufsvorbereitende Maßnahmen an. Mit diesen
26 Maßnahmen werden junge Menschen erreicht, die noch keine Klarheit über ihre Kompeten-
27 zen und Fähigkeiten haben bzw. nach Schulabschluss noch nicht ausreichend für den Be-
28 rufseinstieg qualifiziert sind. Diese jungen Menschen stellen ein Nachwuchskräftepotenzial
29 dar, das aber noch erschlossen werden muss. Das erfordert Engagement und bestimmte
30 Kompetenzen in den Unternehmen, die aber durch die Bundesagentur für Arbeit, Vor-Ort
31 konkret durch die kommunalen Koordinierungsstellen, Bildungsträger und die kommunalen
32 Integrationszentren unterstützt werden. Konkret handelt es sich um die Angebote für

33 • Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)

34 • Betriebliche Einstiegsqualifikation (EQ)

35 • Assistierte Ausbildung (ASA)

36 • Spezielle Programme zur Integration mit Beratungs- und Unterstützungsangebote,
37 die sich an Migranten und Migrantinnen richten und die Unternehmen beim Gelingen
38 einer guten Ausbildungsintegration von zugewanderten und geflüchteten Jugendli-
39 chen unterstützen.

1 Möglichkeiten der Zusammenarbeit:

- 2 → Zusammenarbeit der Unternehmen (auch im Verbund) mit den Kommunalen Koordinationsstellen, den Bildungsträgern und den kommunalen Integrationszentren
3
4 →

5

6 **c) Ansprache von Studenten und Studentinnen der einschlägigen Studiengänge**
7

8 In Nordrhein-Westfalen werden an 17 Hochschulen/Fachhochschulen Studiengänge mit Bezug zu den in der Wasserwirtschaft benötigten Kernkompetenzen gelehrt. Auch für die übrigen Anforderungen, die in den wasserwirtschaftlichen Unternehmen bestehen, gibt es in
10 Nordrhein-Westfalen Studienangebote.
11

12 Die Studentinnen und Studenten, auch die Studienabbrecher, der entsprechenden Studiengänge sind ein wichtiges Potenzial für die Gewinnung von Fachkräften für die Wasserwirtschaft. Ein enger Kontakt zwischen den Wasserwirtschaftsunternehmen und den Hochschulen/Fachhochschulen auf verschiedenen Ebenen und zu verschiedenen Zeitpunkten des Studiums lohnt sich unbedingt und für beide Seiten.
17

- 18 • Neben dem persönlichen Kontakt und dem Kontakt, der sich aus anwendungsorientierten Forschungsprojekten ergibt, sind die Übernahme von Lehraufträgen durch
19 VertreterInnen der Wasserwirtschaftsunternehmen, das Angebot von Referaten für
20 Ringvorlesungen, Exkursionsangebote etc. wichtige Elemente der Fachkräftesicherung.
21
22 • Die Fachhochschulen und Hochschulen bieten in vielen Fällen Studienabbrechern
23 Beratung an. Auch hier kann es lohnenswert sein, wenn die Beratungs-Stellen über
24 die vielfältigen Arbeitsplätze und Ausbildungsangebote in der Wasserwirtschaft informiert sind und die bereits „wasserwirtschafts-nahen“ Studierenden ggf. in eine
25 duale Ausbildung der branchenspezifischen Berufsbilder beraten.
26
27

28 Möglichkeiten der Zusammenarbeit:

- 29 → Zusammenarbeit der Unternehmen (auch im Verbund) mit den regionalen Hochschulen und Fachhochschulen, ggf. auch im Verbund der Wasserwirtschaftsunternehmen, sodass die Breite der Wasserwirtschaft gut vermittelt werden kann
30
31
32 →

33

34 **d) Studienbegleitende Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten**

35 Studienbegleitende Praktika und attraktive Bachelor- und Masterarbeiten sind ein starkes
36 Instrument der Fachkräftegewinnung. Sie erfordert organisatorische und personelle Res-

1 sourcen zur Betreuung der Praktika und Abschlussarbeiten und einen Fundus an attraktiven
2 Projektthemen. Bei der stark inter- und transdisziplinären Ausrichtung der Lehre können dabei
3 unternehmensübergreifende Themen auf besonderes Interesse stoßen. Interessant können
4 auch Angebote sein, bei denen Praktikum, Bachelor- und Masterarbeit aufeinander aufbau-
5 en, gleichzeitig aber auch das Kennenlernen unterschiedlicher Betriebskulturen ermöglichen,
6 zum Beispiel Planung, Bau und Betrieb oder Wasserwirtschaftsunternehmen, Umweltverwal-
7 tung und Ingenieur-Büro.

8
9 Je attraktiver das Thema ist und je besser das Unternehmen in Studentenkreisen bewertet
10 ist, umso desto besser kann die Wasserwirtschaft in Konkurrenz um die Studenten bestehen;
11 auch ohne immense finanzielle Anreize setzen zu können.

12
13 **Möglichkeiten der Zusammenarbeit:**

- 14 → Verabredung eines Themenfundus für Praktika und Abschlussarbeiten, auch unter-
15 nehmens- und spartenübergreifend
- 16 → Verabredung von „Rotationsmöglichkeiten“
- 17 → „Einer für alle“ – Referenzgebung bei den eigenen Absolventen für die benachbarten
18 Unternehmen – Vernetzung der Absolventen in der Region
- 19 →

20 21 22 23 **3.3.2 Ausbildung und Zusatzqualifizierung, Weiterbildung**

24 **Möglichkeiten der Zusammenarbeit:**

- 25 → Verbundlösungen zur Ausbildung und Weiterbildung
- 26 → Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern im regionalen Verbund
- 27 → Unternehmensübergreifende Rotationsmöglichkeiten
- 28 →

29 **a) Duale Ausbildung**

30 Die Unternehmen der Wasserwirtschaft in NRW bieten in vielen Fällen duale Ausbildungs-
31 gänge an, sowohl für branchenspezifische als auch für branchennahe Berufsbilder.

32
33 Das Interesse an den Ausbildungsangeboten und der Erfolg der Ausbildung für den oder die
34 Auszubildende wie für den ausbildenden Betrieb hängen stark von der Attraktivität der Aus-
35 bildungsstätten, vom Engagement der Ausbilder und Ausbilderinnen und der übrigen Beleg-
36 schaft, die zeitweise mit den Auszubildenden zusammen arbeitet, ab. Die Ausbildung stellt
37 hohe Ansprüche an die Unternehmen und AusbilderInnen, die sowohl die gängige Praxis als
38 auch technologische Neuerungen vermitteln.

1
2 Nicht jedes Unternehmen der Wasserwirtschaft kann den Ansprüchen einer modernen Aus-
3 bildung in allen Punkten gerecht werden. Im Verbund können hier gemeinsame Lösungen
4 realisiert werden, dabei ist ggf. auch in Reaktion auf den Wechsel vom Arbeitgeber- zum
5 Arbeitnehmermarkt und auf die geringere Unternehmensbindung der Nachwuchskräfte eine
6 Aufweichung des Gebots, nicht über den Bedarf auszubilden, abzuwägen.

7
8 Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW bietet Förderungs-
9 möglichkeiten für Verbundausbildung an. Hierzu gehört auch eine finanzielle Ausbildungs-
10 platzförderung für KMUs, die ohne den Verbund nicht ausbilden dürften. Darüber hinaus
11 steht Betrieben, die im Verbund ausbilden wollen, das BMBF mit JOBSTARTER zur Seite.

12 **b) Weiterbildung, Zusatzqualifikation**

13
14 Auch für praxisnahe Weiterbildungsangebote und den Erwerb von Zusatzqualifikationen soll-
15 ten die bestehenden Angebote, sollten Verbundlösungen diskutiert werden. Im Verbund sind
16 die Koordination und auch die Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern effektiver und ein-
17 facher.

18 **c) Rotationen**

19
20 Kläranlagen- und Gewässernachbarschaften, die von den Fachverbänden koordiniert wer-
21 den, sind ein wichtiges Element des Praxistransfers, der Wissensvermittlung und ein Beitrag
22 zur Arbeitszufriedenheit. Auch Rotationen, bei denen MitarbeiterInnen für mehrere Wochen
23 (oder länger) von einem zum anderen Unternehmen wechseln, können entsprechend wirk-
24 sam sein.

25 **3.3.3 Platzierung freier Stellen im regionalen Arbeitsmarkt**

26
27 Neben den bundesweiten Stellenportalen (s. Kap. 2) suchen und finden Nachwuchskräfte
28 ihren zukünftigen Arbeitgeber bei regionalen Jobbörsen, über regionale Fachkräfteportale,
29 über die Angebote der Berufsinformationszentren (BIZ) der regionalen Agentur für Arbeit
30 oder gezielte Werbung, zum Beispiel durch Plakate in Bussen, durch Außenwerbung auf
31 Fahrzeugen etc.

32
33 Auch hier bietet es sich an, dass die regionalen Unternehmen der Wasserwirtschaft im Ver-
34 bund auftreten, um überhaupt Sichtbarkeit zu erreichen. Erst bei der individuellen Ansprache
35 des Einzelnen tritt tatsächlich eine Konkurrenzsituation auf, die einer Verbundlösung entge-
36 genstehen kann.

37
38 Möglichkeiten der Zusammenarbeit:

- 1 → „einer für alle“ als Ansprechpartner für die BIZ
- 2 → Gemeinschaftsstände oder „einer für alle“ als Repräsentant bei Jobbörsen
- 3 → Brancheninformation in regionalen Fachkräfte-Portalen
- 4 → Regionale Kampagnen
- 5 →
- 6

Entwurf



1 VORBEMERKUNGEN

Maßnahmenpakete zur Fachkräftesicherung für die Wasserwirtschaft

Gemeinsam mit dem Kompetenznetzwerk Umweltwirtschaft.NRW (KNUW) und mit Unterstützung der Fachverbände (DVGW, BdEW, BWK, DWA), der kommunalen Spitzenverbände und der Agentur für Arbeit hat das Umweltministerium NRW (MULNV) im Herbst 2018 fünf Arbeitgeberkonferenzen zur Sicherung von Nachwuchskräften für die Wasserwirtschaft durchgeführt.

Das Veranstaltungsformat hat insgesamt 200 Teilnehmer und Teilnehmerinnen erreicht. Die Rückmeldungen haben den bestehenden Handlungsdruck bestätigt und gezeigt, dass viele gute Ansätze und Initiativen vorhanden sind, die in gebündelter Form eine höhere Wirksamkeit entfalten können.



Die vielen einzelnen Elemente, die zur Fachkräftesicherung beitragen können, lassen sich in drei Maßnahmenpakete bündeln, die sich gegenseitig flankieren und insgesamt zur Verbreiterung des Bewerberpools für alle Bereiche der Wasserwirtschaft führen:

- 1) **Kampagne** mit Breitenwirkung
- 2) **Regionalmarketing** des Arbeitgebers Wasserwirtschaft
- 3) Unternehmerische Aktivitäten von der frühen Ansprache bis hin zum konkreten Stellenangebot

Ein viertes Maßnahmenpaket ist zum Bereich **Fachkräftequalifizierung** (Ausbildung / Studienangebote / Weiterbildung) zu schnüren.



2 KONZEPT

Kampagne zur Fachkräftesicherung für die Wasserwirtschaft (NRW-weit / bundesweit)

Entwurf, Stand 15.01.2019

1. Kurzdarstellung

Mit einer Kampagne sollen Politik und Öffentlichkeit für die Bedeutung der Wasserwirtschaft und damit auch für die Bedeutung der Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft sensibilisiert werden. Die Kampagne ist flankierend zu regionalen und unternehmensspezifischen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung vorgesehen und soll durch Wiedererkennungseffekte die Wirkung der regionalen und unternehmensspezifischen Aktivitäten zur Fachkräftesicherung verstärken.

Die Konkurrenz um Fachkräfte in Deutschland ist groß und es haben bereits viele Branchen entsprechende Kampagnen zum Teil mit sehr hohem Ressourceneinsatz im Markt platziert. Entsprechend hoch ist der Anspruch an die Gestaltung einer landes- und branchenweiten Kampagne für die Wasserwirtschaft. Diesem Anspruch kann nur mit hoher Professionalität und klaren Botschaften entsprochen werden.

Die Kampagne muss deshalb mit qualifiziertem Input aus der Branche vorbereitet und im Weiteren intensiv durch die Branche begleitet werden. Das gelingt am besten (und am günstigsten) dann, wenn die an verschiedenen Stellen in der Branche vorhandenen Kompetenzen zur Personalentwicklung und zur Öffentlichkeitsarbeit zusammengebracht werden und die Kampagne in einer Kooperation / in gemeinsamer Trägerschaft mehrerer Partner vorbereitet, beauftragt und begleitet wird.

Mit dem vorliegenden Konzept soll eine Grundlage für entsprechende Sondierungsgespräche gelegt werden, die im Idealfall in eine konkrete Kooperationsvereinbarung für eine landes- und branchenweite Kampagne zur Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft münden.

Nachfolgend werden potenzielle Träger, Ziele und mögliche Module einer solchen Kampagne beschrieben, der Ressourcenbedarf abgeschätzt und denkbare Kooperationsmodelle und Fördermöglichkeiten beschrieben.

2. Träger

Das vorliegende Konzept zielt darauf ab, die Wasserwirtschaft in NRW (kleine und große Unternehmen, alle Sektoren und die Fachverwaltung) als eine Branche darzustellen und durch die Bündelung eine höhere Sichtbarkeit zu erzielen als dies durch viele individualisierte Außendarstellungen möglich ist.

Allerdings, und das mag ein Faktor dafür sein, dass die Wasserwirtschaft als Arbeitgeber nicht so präsent ist wie andere Branchen, gibt es keinen „geborenen“ Repräsentanten der gesamten Branche, sondern mehrere Fachverbände, die jeweils einen anderen Teil der Wasserwirtschaft bzw. bestimmte Unternehmensformen vertreten und dies dann meistens verknüpft mit anderen Sektoren der Daseinsvorsorge (Kommunalwirtschaft insgesamt, Energie, Abfall, Gas). Hierdurch entsteht Komplexität, die in einen Arbeitnehmer-Markt schwer an auch ansonsten stark umworbene Nachwuchskräfte zu vermitteln ist.

In den Arbeitgeberkonferenzen bestand Konsens, dass eine auf die Branche „Wasserwirtschaft“ fokussierte Kampagne notwendig oder zumindest wünschenswert ist.

Für den Erfolg der Kampagne ist es notwendig, dass aus allen bzw. den meisten Sektoren der Wasserwirtschaft und aus allen bzw. den meisten Unternehmensformen Beiträge geliefert werden.

Dies könnte in einer Kooperation oder sonstigen Form der Zusammenarbeit der Fachverbände der Wasserwirtschaft gelingen, auf Landes- oder Bundesebene. sollte auch der Fachkräftebedarf der kleineren, nicht verbandlich oder genossenschaftlich organisierten Kommunen und Kommunalbetriebe und der Umweltverwaltung (Land und Kommunen) durch die Kampagne abgebildet werden.

Näheres hierzu ist an späterer Stelle zu diskutieren, nachdem zunächst Ziele, Elemente und der Budgetrahmen für eine solche Kampagne umrissen sind.

3. Ziele

Eine landes- und branchenweite Kampagne des Arbeitgebers Wasserwirtschaft soll folgende Ziele erreichen:

1. Die breite Öffentlichkeit weiß, was Wasserwirtschaft ist, wie sie funktioniert und was passiert, wenn sie nicht funktioniert.

2. Arbeitsplätze in der Wasserwirtschaft werden in ihrer Bedeutung auf vergleichbarer Ebene wahrgenommen wie Arbeitsplätze in anderen Sektoren der öffentlichen Daseinsvorsorge (Polizei, Bildung, Pflegedienste, Mobilität).
3. Die Arbeitsplätze in der Wasserwirtschaft sind in ihrer Besonderheit (technische Ausrichtung, Krisensicherheit) bekannt.
4. Potenzielle Nachwuchskräfte oder Quereinsteiger, die sich für den Arbeitgeber Wasserwirtschaft interessieren, werden schnell auf Informationsangebote geleitet, die die Vielfalt der Berufsbilder und Entwicklungsperspektiven vertieft erläutern.
5. Die Arbeitsplätze in der Wasserwirtschaft sind hinsichtlich ihrer Standorte und des Arbeitsumfeldes positiv(er) belegt (als dies bisher der Fall ist).
6. Es besteht Interesse daran, die Unternehmen der Wasserwirtschaft in der Region kennenzulernen und aktiv nach Stellenangeboten bei diesen Unternehmen zu suchen bzw. Initiativbewerbungen dorthin zu senden.

Zielgruppen sind:

1. Die breite Öffentlichkeit, die auf die Wasserwirtschaft angewiesen ist und diese finanziert – auch ggf. erforderliche Mehrkosten, die durch an den aktuellen Arbeitsmarkt angepasste zusätzliche Personal(entwicklungs)maßnahmen verursacht werden.
2. Die Kommunal- und Landespolitik, die in Verantwortung für eine dauerhaft leistungsfähige Wasserwirtschaft steht.
3. Die potenziellen Fachkräfte der Zukunft (vom KIGA-Alter bis hin zu Menschen in der Berufsorientierungsphase bzw. Quereinsteigern) und deren soziales Umfeld.

4. Elemente

(1) Wort-Bild-Marke

Der aktuelle Diskussionsstand zu den mit der Kampagne zu vermittelnden Inhalten und Botschaften ist in der Anlage dargestellt. Die dort formulierten Kernsätze wären professionell und spezifisch für die verschiedenen Instrumente und Zielgruppen der Kampagne in eine geeignete Wort-Bild-Film-Sprache zu transferieren. (➡Agentur)

(2) Klassische Lobby- und Medientätigkeit

Die Kampagne muss durch klassische Lobby- und Medientätigkeit begleitet werden. Dazu sollte von den Trägern der Kampagne eine (gemeinsame) Kommunikationsstrategie erarbeitet und zugrunde gelegt werden. (➡Steuerungs-Gremium der Kooperations-Partner)

(3) Kontinuierliche Pflege des Informationsangebotes

Die Kampagne muss in ihren Inhalten ständig aktuell sein und darf nicht ins Leere laufen. Deshalb müssen von den Trägern der Kampagne dauerhafte Strukturen zur fachlich-

inhaltlichen Pflege und für das ständige Upload von Veranstaltungshinweisen u.ä. und vor allem für das Upload von Stellenangeboten eingerichtet werden.

Hierzu kann das vom DVGW in Kooperation u.a. mit dem BDEW betriebene berufswelten-energie-wasser-Portal die Basis sein. Es ergäbe sich eine win-win-Situation für die Kampagne und das Portal, da durch die Kampagne das Portal sowohl bei Betrieben wie auch bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerber bekannter wird. (➡Arbeitsstruktur bei Kooperations-Partnern mit festgelegter Federführung)

(4) Vermarktungs-Instrumente (must have)

Aus den Impulsvorträgen und den Zukunftsforen der fünf Arbeitgeberkonferenzen konnten folgende Instrumente als besonders geeignet für den Auftritt des Arbeitgebers „Wasserwirtschaft“ identifiziert werden (➡Agentur)

1. Außenwerbung mit Plakaten (von der Litfaßsäule über Werbeflächen im ÖPNV-Bereich bis hin zu individualisierbaren Vorlagen zum Beispiel zur Verwendung auf Betriebsfahrzeugen der Unternehmen)
2. Streuinformationen wie Flyer und Postkarten zu Branchen- und Berufsbildern und individualisierbare Vorlagen
3. Video-Aufnahmen zur Verbreitung in Social Media Kanälen (insb. YouTube)
4. Regionalisierbare Materialien für Messestände (Jobbörsen)
5. Materialien / Konzepte / Foliensätze für die Gestaltung interaktiver, direkter Ansprache (Projektwochen in Schulen, Projekttag auf Anlagen, Vorträge, Werkstatt-Gespräche, etc.)

(5) Vermarktungs-Instrumente (nice to have)

Die nachfolgenden Ideen, die erheblich zum Erfolg der Kampagne beitragen können, sind in die Kampagnenkalkulation (Kapitel 5) nicht eingeflossen. Sie wären aufgrund ihres Umfangs und Charakters als eigenständige Projekte vorzusehen. Fördermöglichkeiten für solche Projekte können an verschiedenen Stellen (Land/Bund/EU; Arbeit / Bildung / nachhaltige Bildung / Digitales) bestehen.

Virtuelle Kläranlage / virtuelles Wasserwerk / virtualisiertes Kanalnetz
(➡Projektkonsortium ggf. mit Bildungsträgern)

Als innovativer Gedanke ist in den Arbeitgeberkonferenzen die Konzeption einer virtuellen Kläranlage / eines virtuellen Wasserwerks oder auch des gesamten technischen Wasserkreislaufes bis hin zu einer Virtualisierung der Kanalnetze unter der Straße, auf der ich stehe, entstanden. Solche Instrumente des neuen Lernens werden erfolgreich in anderen Bereichen eingesetzt, zum Beispiel zur Vermittlung der römischen Geschichte in Köln, indem via App auf dem Smartphone der jeweilige Standort virtualisiert dargestellt und bespielt wird.

Solche Produkte können in einem zweiten Schritt auch für andere Zwecke (Sensibilisierung für kritische Szenarien wie Starkregen oder als Lehrmaterialien in Aus- und Weiterbildung) ausgebaut werden.

Ein Orientierungsgespräch zur Wirksamkeit solcher Instrumente wurde mit Vertretern des Cologne Game Lab, eines An-Instituts der TH Köln geführt. Danach kann von einem solchen Instrument ein großer Sensibilisierungs- / Lern-Effekt erwartet werden.

Mobiler Showroom / Wanderausstellung ►Projektkonsortium ggf. mit Bildungsträgern)

In der kreativen Arbeit der Arbeitgeberkonferenzen wurde die Idee eines digitalen Showrooms entwickelt. Hierbei ist der Einsatz von modernen Techniken (bspw. VR-Brillen) zur Visualisierung von Aufgaben und Leistungen der Wasserwirtschaft anzudenken.

Für einen digitalen Showroom sind mehrere Konzepte vorstellbar. So ist ein stationärer Showroom in angemieteten oder bereitgestellten Räumlichkeiten möglich oder alternativ ein mobiler Showroom in einem Fahrzeug oder einem Anhänger oder die Konzeption einer Wanderausstellung.

Als Beispiele können das Infomobil des Bundestags¹ oder der LUMBRICUS – Der Umweltbus der NUA NRW² oder auch die frühere zunächst von LAWA und BMU finanzierte Wanderausstellung „Wasser ist Zukunft“ dienen.

5. Rahmenbedingungen zur Budgetbemessung

Die Fachkräftesicherung erfordert einen langen Atem. Deshalb muss eine Kampagne zur Fachkräftesicherung auf eine mehrjährige Laufzeit angelegt werden.

In den ersten Jahren, insbesondere im ersten Jahr, entstehen höhere Kosten für den Kampagnenstart. Die im Folgenden dargestellten und bezifferten Instrumente einer Kampagne können in einer strategischen Konzipierung verändert und auch sukzessiv eingeführt werden, so dass sich das jährliche Budget entsprechend anpassen lässt.

Zu prüfen ist, welche Bestandteile einer Kampagne fremdvergeben und welche durch die Kooperationspartner / Träger und durch Betriebe der Wasserwirtschaft bereitgestellt werden können. Hierdurch lassen sich Kosten und Arbeitsaufwand entsprechend steuern.

In einigen Bereichen können auch Dritte auf regionaler, Kreis- und Kommunalebene hinzugezogen werden, wie bspw. regionale Wirtschaftsförderer oder die Kommunalen Koordinierungsstellen für den Zugang zu Schulen.

(1) Vergleichbare Kampagnen

Der Blick auf ähnliche Kampagnen auf kommunaler Ebene, Kreis, Land oder Bundesebene zeigt sehr unterschiedliche Budgetzuschreibungen.

¹ <https://www.bundestag.de/besuche/ausstellungen/bundestagunterwegs/infomobil>

² <https://www.nua.nrw.de/lumbricus-der-umweltbus>

Die Handwerkskammern haben bspw. zum bundesweiten Kampagnenstart „Das Handwerk“ 50 Mio. € eingeplant. Hierbei wurden 13.000 Plakate in über 380 Städten sowie Anzeigenschaltungen in Zeitungen und im Internet sowie Werbespots im Rundfunk und Fernsehen umgesetzt. Darüber hinaus ist eine Homepage eingerichtet worden. Mit dem Budget ist eine Kampagne 2010 gestartet worden, die bis zum heutigen Tag bundesweit mit hoher Aufmerksamkeit fortgeführt wird.

Für eine landesweite Kampagne lohnt sich der Blick auf die Kampagne des Landes Thüringen zur Gewinnung neuer Lehrerinnen und Lehrer. Ausgeschrieben ist diese Kampagne mit einer Laufzeit von zwei Jahren mit einem Budget von 600.000 € für die gesamte Laufzeit.

(2) Budgetschätzung (auf Basis einer cursorischen Internetrecherche)

Die Kampagne zur Fachkräftegewinnung sollte über mehrere Jahre laufen. Viele Instrumente entfalten erst nach mehreren Jahren eine sichtbare Wirkung, insbesondere Informationsveranstaltungen an Schulen oder außerschulische Bildungsangebote.

Zudem braucht es eine gewisse Laufzeit, bis dass Werbemaßnahmen zu einer etablierten öffentlichen Wahrnehmung führen. Im Fall der Wasserwirtschaft muss sich die „Marke“ Wasserwirtschaft zuerst etablieren bevor Inhalte und Berufsbilder ins Bewusstsein der Menschen dringen können.

Eine überschlägige Budgetkalkulation mit allen must-have-Elementen ergibt eine Kostenschätzung von 400.000 € für das Startjahr und jeweils 320.000 € für jedes Folgejahr der Kampagne. Alternativ ist auch eine Kampagne mit 178.000 € im ersten und 106.000 € in den Folgejahren möglich. Die Kosten sind wie folgt zusammengestellt:

	Instrumente	Entwicklungs-kosten³	Erstes Jahr (inkl. EK)	Folgejahre	Beschreibung der Kosten
	Wort-Bild-Marke und Corporate Design	8.000 €	8.000 €	-	Die Wort-Bild-Marke und das Corporate Design umfassen ein Kampagnenlogo, eine Sprachwelt sowie ein auf Titel und Logo abgestimmtes Farb- und Erscheinungsbild für Print- und Onlinemedien. Hierbei werden auch Vorlagen für Printerzeugnisse (Plakate, Flyer, Postkarten, Broschüren etc.) erzeugt. Enthalten ist auch die Gestaltung von Vorla-

³ Entwicklungskosten fallen nur im ersten Jahr an.

	Instrumente	Entwicklungs-kosten ³	Erstes Jahr (inkl. EK)	Folgejahre	Beschreibung der Kosten
					gen, die von einzelnen Betrieben zu ihrer Fachkräftegewinnung angepasst und genutzt werden können (Vorlagen für Flyer, Plakate, Broschüren und Postkarten)
	Bildmaterial	5.000 €	5.000 €		Erstellung von Bildmaterial zur Kampagne: Einkauf von Bildrechten bei Bildagenturen, Fremdvergabe an Fotografen für Fotoshootings und weiteres Bildmaterial. Ggf. können im weiteren Verlauf der Kampagnen weitere Fotos benötigt werden.
1.1	Außenwerbung Plakate	8.000 €	280.000 €	272.000 €	Außenwerbung in 250 Kommunen und Städten an mehreren Standorten, daher etwa 850 Plakatstandorte (etwa 300 € Gebühr pro Standort für 10 Tage sowie Produktionskosten von 20 € pro Plakat - Botschaften der Plakate: Aufgaben der WaWi, Branchenbild
1.1 Alt.	<i>Alternative: Werbung im regionalen ÖPNV</i>	3.500 €	57.300 €	53.800 €	<i>Werbung in S-Bahnen Raum Rhein-Ruhr sowie in regionalen Buslinien: 40 Tage S-Bahn-Werbung etwa 25.000 € und Buswerbung zum Monatspreis 36€ je Buslinie/Werbefläche bei einem Beispiel von 200 Buslinien landesweit mit je 4 Werbeflächen. Die Entwicklungskosten umfassen die Gestaltung von</i>

	Instrumente	Entwicklungs-kosten ³	Erstes Jahr (inkl. EK)	Folgejahre	Beschreibung der Kosten
					<i>entsprechenden Werbeflächen</i>
1.2	Nutzung von Betriebsfahrzeugen als Werbefläche	50.000 €	50.000 €	-	Anschaffungskosten - Die Installation an den Fahrzeugen erfolgt in Eigenregie der Betriebe
2.	Flyer und Postkarten	3.000 €	6.700 €	3.700 €	Für 12.000 Flyer (1.200 €) pro Jahr und 15.000 Postkarten 2.500 €) - Flyer und Postkarten zu: Berufsbildern, Arbeiten in der WaWi und Aufgaben der WaWi. In den Entwicklungskosten sind neben Grafik und Layout auch Textarbeit der Agentur für die Erstellung von Flyern enthalten. Vorderseite der Postkarten identisch mit Plakaten, Rückseite mit kurzem Text und Wegweiser zu weiteren Informationen.
3.	Einsatz Social Media	1.600 €	16.000 €	14.400 €	Grundlage sind 2 Tagessätze pro Monat (600 €/Tagessatz) - Darunter fallen die Pflege einer Facebook-Seite und eines Youtube-Kanals inkl. Reichweitengenerierung - Grundlage hierfür ist die Bereitstellung von Fotos und Videomaterial aus den Betrieben und Verbänden

	Instrumente	Entwicklungs-kosten ³	Erstes Jahr (inkl. EK)	Folgejahre	Beschreibung der Kosten
4.1	Regionale Kooperation mit Dritten		3.600 €	3.600 €	Müssen vor Ort durch Betriebe organisiert werden, unterstützende Koordination durch Kampagne kann mit einem halben Tagessatz (300 €) pro Monat gerechnet werden
4.2	Teilnahme und Materialien für Messen	4.000 €	27.600 €	27.600 €	Organisation, Koordination von Material und Personen vor Ort, Reisekosten, Standkosten - Berechnung für 8 Messen pro Jahr sowie zur Bereitstellung von Material für regionale Jobmessen
5.	Koop. mit Schulen		3.600 €	3.600 €	Koordination, Netzwerkarbeit - kann in Zusammenarbeit mit den kommunalen Koordinierungsstellen erfolgen, daher niedrigschwellige Kosten, Koordination als ein halber Tagessatz pro Monat (300 €)
	Gesamtsumme		400.500 €	324.900 €	
	Gesamtsumme bei Option 1A statt 1		177.800 €	106.700 €	

Unter den Kooperationspartnern ist zu prüfen, welche der aufgelisteten Instrumente und Leistungen aus eigener Hand erfolgen können und keiner Fremdvergabe bedürfen. Hierdurch können Kosten eingespart werden. Nicht kalkuliert sind Kosten für die Betreuung des Auftrags an sich (Vergabeverfahren, etc.) sowie für koordinierende Tätigkeiten zwischen den Trägern und für „Verteilaktionen“ zum Bsp. Kontaktaufnahme und Vertragsabwicklung mit Werbeflächen-Anbietern (ÖPNV), etc.

(3) Fördermöglichkeiten

Für eine Förderung ist ein Blick auf „Fachkräfte sichern“ (<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/>) sinnvoll. Auf dieser Website werden Bundesförderungsprogramme zur Fachkräftesicherung vorgestellt. Die Fördermittel werden aus dem ESF⁴-Bundesprogramm bereitgestellt. In der derzeitigen Förderungsphase sind fünf Handlungsfelder von Personalentwicklung bis hin zu Chancengleichheit beschrieben (Bewerbungsschluss war September 2018). Für die Wasserwirtschaft ist das Nachfolgeprogramm ggf. von Interesse. Die Übersicht der aktuell geförderten Projekte (<https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/projekte/liste-gefoerderter-projekte.html>) gibt Aufschluss über die Fördermöglichkeiten.

Auf Bundesebene sind außerdem das Förderprogramm JOBSTARTER sowie die Initiative Bildungsketten des BMBF interessant. JOBSTARTER plus richtet sich dabei insbesondere an KMUs, die Nachwuchs in weniger bekannten Berufsbildern suchen und ist deshalb für die Wasserwirtschaft von besonderem Interesse, wenn die Hürde der „KMU-Eigenschaften“ genommen werden kann (<https://www.jobstarter.de/>).

Im nächsten mehrjährigen Finanzrahmen der EU werden vom Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) des BMWi wieder Beratungsangebote zur Fachkräftesicherung angeboten werden. Der Kontakt zum KOFA ist für die Sondierung von Fördermöglichkeiten und Kampagnenumsetzungen (sowohl auf bundes- wie auf regionaler Ebene) zu empfehlen (<https://www.kofa.de/>).

6. Potenzielle Dienstleister

Für eine Fremdvergabe ist zu empfehlen, eine Lead-Agentur auszuwählen, die sowohl die Marketingmaßnahmen planen und durchführen als auch mit einer professionellen Pressearbeit flankieren kann. Auch im Sinne der Effizienz und der Wirtschaftlichkeit ist die Vergabe an eine Lead-Agentur einer Unterteilung und Vergabe in mehreren einzelnen Lose an mehrere Dienstleister vorzuziehen.

Von Seiten des Umweltministeriums werden keine konkreten Agenturen empfohlen. Interessant ist ein Blick auf mehrere bekannte und erfolgreiche Kampagnen zur Fachkräftegewinnung auf Landes- und Bundesebene, wie bspw. von Straßen.NRW oder der Finanzverwaltung.

Die Kampagne von Straßen.NRW (<https://www.nrw-verbinden.de/>) wird von der Agentur „Junges Herz“ durchgeführt.

Die Kampagne der Finanzverwaltung NRW (<https://www.so-sind-wir.nrw/>) wird von der Agentur „Rheindenken Digital GmbH“ umgesetzt.

Die Kampagne der Bundeswehr wird umgesetzt von der Agentur „Castenow“.

Die Kampagne vom Handwerk wird nicht einzig von einer Agentur umgesetzt, über ihre Laufzeit hinweg hat der Zentralverband des deutschen Handwerks die Kampagne um weitere Elemente erweitert.

⁴ Europäischer Sozialfond

ANLAGE

Inhalte / Botschaften als Grundlage für die Entwicklung einer plakativen Wort-Bild-Marke

Arbeitgeber Wasserwirtschaft:
Über uns

1.1 Unternehmenslandschaft

- Mehr als 600 Unternehmen in NRW mit vergleichbaren Aufgaben und Anforderungsprofilen, bei unterschiedlichen Unternehmensgrößen, vom kleinen bis zum großen Unternehmen
- Ausrichtung auf Nachhaltigkeitsziele und nicht allein auf wirtschaftliche Ziele
- Die Unternehmen sind in den Regionen verankert.
- Über 30.000 Arbeitsplätze in unterschiedlichen Berufsfeldern und mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen überall im Land, also auch heimat-/wohnortnah
- Arbeiten für die Daseinsvorsorge, für die Menschen, für eine nachhaltig intakte Umwelt und für Industrie und Gewerbe in NRW
- Standort-gebundene, am Allgemeinwohl und nicht prioritär am wirtschaftlichen Erfolg ausgerichtete Arbeitgeber
- Krisensichere Branche, weil eine funktionierende Wasserwirtschaft immer Teil der Daseinsvorsorge sein wird und ortsgebunden ist.
- Öffentlich-rechtlicher Tarifvertrag oder Tarifgruppe GWE (Gas, Wasser, Energie); in der Regel unbefristet (Verträge bis zum Rentenalter)
- Möglichkeit des Wechsels zwischen den Unternehmen und Möglichkeit des „Seitenwechsels“ vom Wasserwirtschaftsunternehmen in die zuliefernden Unternehmen (Ing.-Büros, Planungsbüros, Baufirmen, Technologie-Hersteller), in Wissenschaft und Umweltverwaltung, Durchgängigkeit)

1.2 Arbeitsplatzgestaltung in der Wasserwirtschaft

- Verantwortung übernehmen
- Wertschätzung als Dienstleister für Mensch, Wirtschaft und Umwelt in der Region
- Verbindung von Tradition und Moderne (Digitalisierung) mit Erleichterungen verschiedener Tätigkeiten, die bisher mit einer hohen körperlichen Belastung verbunden waren.
- Verbindung von Innen- und Außentätigkeiten, von Forschung und Handwerk
- Generalisten-Verantwortung bei den kleineren Unternehmen mit Aufstiegsmöglichkeiten vom Facharbeiter zur Führungskraft
- Vielfältige Karrieremöglichkeiten, für Spezialisten wie für Führungskräfte auf operativer wie strategischer Ebene
- Zukunftsperspektiven, neue technische Entwicklungen und Herausforderungen, einige Unternehmen sind auch im Ausland tätig
- Kollegialität und Teamarbeit, Branchen-Bewusstsein

- Flexible Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u.a. durch Teilzeitmöglichkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Verein / Ehrenamt
- Weiterbildungsangebote

1.3 Aufgabenfelder

- Planung, Bau, Betrieb
- Strategisches Management, Fachexpertise (Ing.-Wissenschaften, Naturwissenschaft, IT), operatives Management (Verwaltung, Organisation, Teamleitung), Facharbeit (branchenspezifische Berufe, diverse Handwerksberufe)
- Generalisten sowie Spezialisten

1.4 Einstiegs-Qualifikationen

- Zahlreiche Angebote zur dualen Ausbildung bei den Unternehmen der Wasserwirtschaft (spezifische und allgemeine Berufe)
- Angebote zur Zusatz-/Zweitqualifikation
- 30 Hochschulen / Fachhochschulen in NRW mit branchen-relevanten Studiengängen, auch duale Studiengänge (Ingenieursstudiengänge, MINT-Studiengänge, (Wirtschafts-) Informatik,...)
- Inter- und transdisziplinäre Vernetzung der Lehrstühle und Anbindung an die Arbeitgeber in NRW



3 KONZEPT

Regionalmarketing des Arbeitgebers Wasserwirtschaft

Entwurf, Stand 17.01.2019

Kurzdarstellung des Konzepts

Eines der drei zentralen Maßnahmenpakete zur Fachkräftesicherung für die Wasserwirtschaft ist das Regionalmarketing des Arbeitgebers Wasserwirtschaft.

In einem vom Arbeitnehmer bestimmten Arbeitsmarkt kommt dem Standort des Arbeitsplatzes eine große Rolle zu. Faktoren wie Wohnort-Nähe, Attraktivität der Region für den Einzelnen, Immobilienmarkt etc. spielen dann, wenn der Einzelne unter mehreren Arbeitsplätzen wählen kann, eine entscheidende Rolle.

Die in den Regionen aufgebauten Institutionen

- für das Regionalmarketing wie zum Beispiel die Südwestfalen-Agentur,
- für die kommunale / regionale Wirtschaftsförderung,
- für die Bildungsförderung

haben Strukturen und Konzepte geschaffen, um die regionalen Unternehmen bei der Fachkräftegewinnung zu unterstützen.

Elemente sind zum Beispiel

- Anlaufstelle und Maklerfunktion zwischen Unternehmen und Jobsuchende in der Region,
- die Präsentation der Region und der regionalen Arbeitgeber in anderen Regionen oder Ländern;
- Materialien, die Arbeitskräften aus anderen Regionen das soziale Umfeld (Arbeitsplätze für PartnerInnen, Kinderbetreuung, Schulen, Sportmöglichkeiten etc.) vorstellen,
- konkrete (Bildungs-)Projekte um Menschen aus der Region für die Arbeitsplätze in der Region zu qualifizieren und dorthin zu vermitteln.

Um in diesen Programmen sichtbar zu werden, ist es sinnvoll, dass sich die Unternehmen einer Branche gebündelt präsentieren (lassen).



In den Arbeitgeberkonferenzen sind von entsprechenden Institutionen Impulse eingebracht worden. Es wurde klar herausgearbeitet, dass mit Unterstützung der regionalen Wirtschafts-/Bildungs-Förder-Einrichtungen Vieles erreicht werden kann.

Seite 2 von 2

Die genannten Institutionen sind zumeist – wie die Wasserwirtschaft auch - kommunal gesteuert, insofern sollten sich selbst Ressourcenfragen relativ leicht lösen lassen.

ToDo

Zunächst ist aber der erste Schritt zu tun, d.h. ein Sprecher / Kümmerer der regionalen Wasserwirtschafts-Branche sollte den Kontakt herstellen. Anders als andere Branchen ist die Wasserwirtschaft wegen des öffentlich-rechtlichen Charakters nicht über die IHK'en organisiert, so dass (auch hier, wie bezogen auf das Maßnahmenpaket „Kampagne“) ein „geborener“ Repräsentant fehlt.

Aus hiesiger Sicht werden zwei Möglichkeiten gesehen, den Prozess ans Laufen zu bekommen:

- 1) Durch den einen oder anderen Teilnehmer der Arbeitgeberkonferenzen wird die Initiative ergriffen.
- 2) Die Fachverbände mit ihren Bezirksstrukturen nehmen sich der Aufgabe an und stimmen sich dazu sektorübergreifend ab.



4 KONZEPT

Fachkräftequalifizierung für die Wasserwirtschaft

Entwurf, Stand 21.01.2019

Veranlassung

Neue Herausforderungen und neue Technologien verändern die Wasserwirtschaft und erfordern veränderte Kompetenzen bei den Fachkräften. Entsprechend sind die Aus- und Weiterbildungsangebote anzupassen, und zwar bezogen auf die Grundausbildung (duale Ausbildung / Studium) als auch bezogen auf Zusatzqualifikationen und Fort-/Weiterbildungsangebote.

Aus- und Weiterbildung werden von den Betrieben / der Verwaltung, von den Berufskollegs und Universitäten bzw. Hochschulen sowie von (Weiter-)bildungseinrichtungen wie dem BEW oder den Fachverbänden getragen. Entsprechend sollte für eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der bestehenden Angebote der Schulterschluss zwischen den Wasserwirtschaftsunternehmen und den Bildungsträgern gesucht werden. Dabei geht es um regionale, landes- und bundesweite Strukturen.

Bei einem Überangebot an Ausbildungs- / Studienplätzen und hohen Mobilitätskosten bzw. Immobilienkosten können Fahrwege / Fahrzeiten eine vordergründige Bedeutung vor der speziellen Ausrichtung der Ausbildung / des Studiums erhalten, insofern sind neben zukunftsorientierten Ausbildungsinhalten und Ausbildungsstrukturen auch Ausbildungsstandorte in den Blick zu nehmen. Die für den nicht-akademischen Bereich besonders relevanten Bildungsträger (BEW, DWA, DVGW) und die Berufskollegs für die wasserwirtschaftlichen Fachberufe haben ihre Standorte im Ruhrgebiet bzw. in Bonn mit langen Anfahrtszeiten aus den ländlichen Regionen des Landes!



Für eine Weiterentwicklung der Fachkräftequalifizierung für die Wasserwirtschaft sind insgesamt mindestens folgende Stellschrauben zu berücksichtigen:

Seite 2 von 5

1. Berufsbilder / Aufbau von Studiengängen
2. Zusammenspiel Theorie / Praxis mit dem Ziel der schnellen Übernahme von Verantwortung in wasserwirtschaftlichen Betriebe bzw. in der Umweltverwaltung
3. Qualität der Ausbildung / des Studiums bei Berücksichtigung der demografischen Entwicklung bei den Ausbildern / Lehrkräften
4. Standorte der betrieblichen und theoretischen Ausbildung

In nachfolgender Tabelle ist die aktuelle Ausbildungs-/Weiterbildungsstruktur stark vereinfacht dargestellt:

Qualifikation	Träger	regional	landesweit	bundesweit
Nicht-akademische Qualifikationen				
Duale Ausbildung (Praxis)	Betriebe	x		
Überbetrieblich / Weiterbildung / Zusatzqualifikation	(größere) Betriebe / BEW / Fachverbände	x	x	
Duale Ausbildung (Theorie)	Berufskollegs	x	x	
Duale Ausbildung - Berufsbilder	BIBB, Fachverbände,			x
Akademische Qualifikationen				
Betriebspraktischer Teil dualer Studiengänge	Betriebe			
Studienbegleitende Praktika / Bachelor / Masterarbeiten	Betriebe / Hochschulen	x	x	x
Weiterbildung / Zusatzqualifikationen	Land (UOIA, Referendare) Hochschulen / Fernuniversitäten		x	x
Akademische Ausbildung (Theorie)	Hochschulen / Universitäten	x	x	x



Handlungsbedarfe

Seite 3 von 5

(1) Wasserwirtschaftliche Berufsbilder

Ein (kleinerer) Teil der gewerblichen Fachkräfte, die bei den Wasserwirtschaftsunternehmen beschäftigt sind, hat eine duale Ausbildung in einem der vier wasserwirtschaftlichen Fachberufe durchlaufen. Die Ausbildungsberufe werden im Vergleich zu anderen technischen Ausbildungsberufen nur sehr wenig nachgefragt. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- Der Arbeitgeber Wasserwirtschaft ist bei den jungen Menschen in der Berufsorientierungsphase nicht ausreichend bekannt (➡ s. Konzeptpapier Kampagne).
- Die Einstiegsqualifikationen für die entsprechenden Ausbildungsgänge sind anspruchsvoll.
- Die Betriebe weichen auf andere Berufsbilder aus, weil der Bedarf (qualitativ / quantitativ) nicht ausreichend über die Absolventenzahlen gedeckt werden kann.

ToDo:

Evaluation und Weiterentwicklung der Berufsbilder – BIBB / Fachverbände (Bundesebene),

? kein Handlungsbedarf auf Landesebene

(2) Studiengänge mit Vertiefungsrichtung Wasserwirtschaft

Durch den Bologna-Prozess hat sich das Studienangebot insgesamt und damit auch das Studienangebote im Bereich Ingenieur- und Naturwissenschaften, die vornehmlich von den Wasserwirtschaftsunternehmen und der Umweltverwaltung nachgefragt werden, sehr stark verändert.

Bachelor- und Masterabsolventen sind häufig sehr breit ausgebildet ohne jedoch die Spezifikationen der wasserwirtschaftlichen Arbeitgeber besonders vertieft zu haben. Das hat den Vorteil, dass sich die Absolventen schnell in wechselnde Aufgaben einarbeiten können; es hat aber den Nachteil, dass

- die Wasserwirtschaft mit anderen Branchen um die gleichen Absolventen konkurriert und
- vor der Übernahme von Verantwortung in den Betrieben oder in der Verwaltung zunächst noch spezifische Kompetenzen (zum Beispiel Verwaltungsabläufe, Projektleitung etc.) vermittelt werden müssen. Diese Einarbeitungszeiten verlängern im Prinzip Vakanzzeiten, was



dann kritisch ist, wenn weiterhin im öffentlich-rechtlichen Bereich erst dann eingestellt wird, wenn die Planstelle frei geworden ist.

Seite 4 von 5

ToDo:

- Intensivierung des Kontakts zur Hochschulenrektorenkonferenz; ➡ Initiative Fachverbände NRW
- Aktive Bestückung einer Plattform mit Praktika / Bachelor / Masterarbeiten ➡ Einbindung in Struktur „Kampagne“?
- Entwicklung / Förderung bedarfsorientierter Studienfächer / Module ➡ Gespräch MULNV mit Hochschulen, ggf. Einrichtung einer begleitenden Arbeitsgruppe

Ausbildungsbedarf / - offerierte Fachberufe

Das Hans-Schwieber-Berufskolleg benötigt eine Perspektive zur Planung des zukünftigen Angebots / Aufrechterhaltung der Internatsplätze. Außerdem sollte vorsorglich ein Überblick über die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebotes (mittel- und langfristige Verfügbarkeit von Ausbildern; mittel- bis langfristige Verfügbarkeit moderner Lernwerkstätten, etc.) geschaffen werden. Ausgehend von den so gewonnenen Erkenntnissen ist ggf. ein Prozess zur Anpassung des dualen Ausbildungsangebotes in den verschiedenen Regionen des Landes zu starten.

ToDo:

- Evaluation des Ausbildungsbedarfes und des betrieblichen Ausbildungsangebotes in den nächsten 12 Jahren (berufsbildspezifisch und regionalspezifisch) ➡ Online-Befragung zum Beispiel über das KNUW als Teil der Umweltwirtschaftsstrategie, ➡ ggf. Einrichtung einer begleitenden Arbeitsgruppe

(3) Überbetriebliche Ausbildung / Zusatzqualifikationen / Weiterbildung

Für Berufsanfänger, für Quereinsteiger und zur Weiterbildung werden zukunftsorientierte Qualifikationsangebote benötigt. Bildungsträger hierfür sind insbesondere in NRW das BEW sowie bundesweit die Fachverbände und für Verwaltungsfragen das LANUV / MULNV.



To Do

Seite 5 von 5

- ➡ Einrichtung eines Arbeitskreises zur Evaluation des aktuellen Angebotes und zur Weiterentwicklung, wenn aufgrund der in Teilen bestehenden Konkurrenzsituation erforderlich unter Leitung des MULNV.



Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz NRW - 40190 Düsseldorf

DVGW-NRW (Herrn Dr. Waider, Herrn Esser)

DWA-NRW (Herrn Prof. Dr. Teichgräber, Frau Schley)

BWK-NRW (Herrn Prof. Rathke, Herrn Sustrath)

BdEW NRW (Herrn Dr. Schaefer)

VKU-NRW (Herrn Moraing, Herrn Humpert)

agw (Herrn Prof. Dr. Paetzel, Frau Schäfer-Sack)

BEW (Frau Dr. Hagemann-Marré, Frau Mannebach)

Städtetag-NRW (Herrn Bagner)

Städte- und Gemeindebund NRW (Herrn Dr. Queitsch)

Landkreistag NRW (Frau Cebin)

nur per Mail

Einladung zum Gespräch am 07. Februar 2019, 14:00 Uhr

Weiteres Vorgehen zur Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Ihrer Unterstützung hatten wir im Herbst 2018 insgesamt 5 Arbeitgeberkonferenzen zur Sicherung von Nachwuchskräften für die Wasserwirtschaft durchgeführt. Das Veranstaltungsformat hat insgesamt 200 Teilnehmer und Teilnehmerinnen erreicht. Die Rückmeldungen haben den bestehenden Handlungsdruck bestätigt und gezeigt, dass viele gute Ansätze und Initiativen vorhanden sind, die in gebündelter Form eine höhere Wirksamkeit entfalten können.

Die vielen einzelnen Elemente, die zur Fachkräftesicherung beitragen können, lassen sich in drei Maßnahmenpakete bündeln, die sich gegenseitig flankieren und insgesamt zur Verbreiterung des Bewerberpools für alle Bereiche der Wasserwirtschaft führen:

- 1) **Kampagne** mit Breitenwirkung
- 2) **Regionalmarketing** des Arbeitgebers Wasserwirtschaft
- 3) Unternehmerische Aktivitäten von der frühen Ansprache bis hin zum konkreten Stellenangebot

23.01.2019
Seite 1 von 1

Aktenzeichen IV-PG ZfW
Fachkräfte
bei Antwort bitte angeben

Dr. Ulrike Düwel
Telefon: 0211 4566-411
Telefax: 0211 4566-
ulrike.duewel@mulnv.nrw.de

Umsatzsteuer
ID-Nr.: DE 306 505 705

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Schwannstr. 3
40476 Düsseldorf
Telefon 0211 4566-0
Telefax 0211 4566-388
poststelle@mulnv.nrw.de
www.umwelt.nrw.de

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien U78 und U79
Haltestelle Kennedydamm oder
Buslinie 721 (Flughafen) und 722
(Messe) Haltestelle Frankenplatz



Zum Bereich Fachkräfte**qualifizierung** (Ausbildung / Studienangebote / Weiterbildung) ist ein weiteres Maßnahmenpaket zu schnüren.

Seite 2 von 4

In den Arbeitgeberkonferenzen haben sich bezogen auf die unternehmensübergreifenden Maßnahmenpakete folgende Erkenntnisse herauskristallisiert:

- Für das Maßnahmenpaket **Kampagne** lässt ein landes- (oder bundes-) und branchenweiter Ansatz die höchste Effizienz erwarten. Als Teile der Branche werden die verschiedenen Sektoren der Wasserwirtschaft, die Wasserwirtschaftsverwaltung sowie kleine und große Unternehmensformen summiert.
- Für das Maßnahmenpaket **Regionalmarketing** sind gemeinsame Absprachen der regionalen Wasserwirtschaftsunternehmen mit Unterstützung von Regionalagenturen wie der Südwestfalen-Agentur oder von Wirtschaftsförderern / Bildungsträgern wie der LippeBildungEG von zentraler Bedeutung.
- Für das Maßnahmenpaket **Qualifizierung** ist der Schulterschluss zwischen den Wasserwirtschaftsunternehmen und den Bildungsträgern zu suchen. Die etablierten sektororientierten Strukturen sind in Angesicht des hohen Qualifizierungsdrucks ggf. weiterzuentwickeln.

Zu den unternehmensübergreifenden Maßnahmenpaketen wurden von der Projektgruppe Zukunftsfragen Konzeptpapiere erarbeitet, die als Anlage beigefügt sind.

Für die Weiterentwicklung dieser Konzeptpapiere und insbesondere für die Umsetzung der Konzepte sind zunächst Grundsatzfragen zu klären.

Diese möchte ich gerne in einem informellen Gespräch mit Ihnen diskutieren, Besprechungspunkte entnehmen Sie bitte der Anlage.

Dazu lade ich Sie für den 07.02.2019, 14 Uhr, Raum A 5 ein.

Soweit sich aus dem Sondierungsgespräch gemeinsame weitere Schritte erkennen lassen, sollten wir diese skizzieren und in einem Folgetermin, dann ggf. unter Leitung der Hausspitze des MULNV, fixieren.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Gerhard Odenkirchen



Fachkräftesicherung für die Wasserwirtschaft – Sondierung eines gemeinsamen Vorgehens

Seite 3 von 4

Besprechungspunkte für Sondierungsgespräch am 07.02.2019

Maßnahmenpaket „Kampagne“

- Besteht die Bereitschaft zu einer gemeinsam getragenen Initiative?
- Welche Ressourcen könnten von den verschiedenen Verbänden (oder deren Mitgliedern) eingebracht werden?
- Wer wäre bereit, den Prozess zu organisieren?
- Welche Meilensteine setzen wir uns?

Maßnahmenpaket „Regionalmarketing“

- Können bestehende Strukturen (wie Kläranlagen-Nachbarschaften) dazu genutzt werden, einen gemeinsamen „Markenauftritt“ der Wasserwirtschaft in den Regionen zu initiieren? Wenn ja, welche Strukturen sind nötig und wie kann der Prozess organisiert werden?
- Wie bekommen wir die regionalen Unternehmen aus den Sektoren „Abwasser“, „Wasserversorgung“ und „kommunale Betriebe / Kanalnetz“ zusammen? Wer spricht wen an?
- Wie kann die Professionalität der regionalen / kommunalen Wirtschaftsförderer / Bildungsförderer für die Fachkräftesicherung in der Wasserwirtschaft gut genutzt werden? Gibt es gute Beispiele und/oder Argumente, die ggf. über die kommunalen Spitzenverbände transportiert werden können / sollten?
- Welche Meilensteine setzen wir uns?

Maßnahmenpaket „Qualifizierung“

- Duale Ausbildung: Wie kommen wir zu einer belastbaren Einschätzung des perspektivischen Bedarfs an dualen Ausbildungsplätzen?
- Sollten / wollen wir eine Initiative zur Zukunftsausrichtung der „Lernlabore“, die zur überbetrieblichen Ausbildung bzw. zur Weiterbildung benötigt werden, starten; ggf. auch virtuelle Lernlabore einrichten?
- Akademische Ausbildung: Sollten / wollen wir einen Prozess anstoßen, damit ein bis zwei Hochschulen Bausteine anbieten, die



für einen schnellen Übergang vom Studium in verantwortliche Aufgaben bei den Wasserwirtschaftsunternehmen qualifizieren?

- Sollten / wollen wir an ein bis zwei Hochschulen oder in anderer Form Studieninhalte anbieten, die auch für Fachkräfte, die nicht dauerhaft in der Verwaltung arbeiten wollen, Verwaltungshandeln (light) vermitteln, u.a. Umweltrecht, Vergaberecht, Verwaltungsabläufe, etc.?
- Diskussionsstand zur Angleichung des Angebotes „Umweltüberinspektoranwälter und Umweltüberinspektoranwältinnen“ an den Bedarf (nur Informationsaustausch)



FachkräfteWasser.NRW

Vereinbarung einer gemeinsamen Initiative zur Fachkräftesicherung und –qualifizierung für die Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen (FachkräfteWasser.NRW)

bdew

Energie. Wasser. Leben.
Landesgruppe
Nordrhein-Westfalen

BDEW Landesgruppe Nordrhein-Westfalen,
vertreten durch Prof. Dr. Lothar Scheuer

VKU

VERBAND KOMMUNALER
UNTERNEHMEN e.V.
LANDESGRUPPE
NORDRHEIN-WESTFALEN

VKU Landesgruppe Nordrhein-Westfalen,
vertreten durch Prof. Dr. Thomas Hoffmann

DWA

Klare Konzepte. Saubere Umwelt.
Landesverband
Nordrhein-Westfalen

DWA Landesverband Nordrhein-Westfalen,
vertreten durch Prof. Dr. Burkhard Teichgräber

DVGW

LANDESGRUPPE
NORDRHEIN-WESTFALEN

DVGW Landesgruppe Nordrhein-Westfalen,
vertreten durch Dr. Bernhard Klocke

BWK - die Umweltingenieure

Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. - www.bwk-nrw.de

BWK Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.,
vertreten durch Dr. Wolfgang Kühn

agw

Arbeitsgemeinschaft der
Wasserwirtschaftsverbände
in Nordrhein-Westfalen

**agw-Arbeitsgemeinschaft der
Wasserwirtschaftsverbände e.V.,**
vertreten durch Karl-Heinz Brandt

ver.di

**ver.di Landesfachgruppe Wasserwirtschaft
NRW,** vertreten durch Markus Sterzl

KAV NW

Kommunaler Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen

Kommunaler Arbeitgeberverband NRW,
vertreten durch Raimund Echterhoff

Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft,
Natur- und Verbraucherschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur-
und Verbraucherschutz NRW,**
vertreten durch Ministerin Ursula Heinen-Esser

Das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz und die nachgeordneten Umweltbehörden, die Kommunen und die Wasserwirtschaftsunternehmen einschließlich der kommunalen Eigenbetriebe, die Fachverbände der Wasserwirtschaft und die Sozialpartner sind sich bewusst, dass ohne qualifiziertes und ausreichendes Fachpersonal der Anspruch der Bevölkerung und der Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen auf eine dauerhaft, jeden Tag rund um die Uhr auf hohem Niveau leistungsfähige Wasserwirtschaft in Nordrhein-Westfalen nicht zu erfüllen ist. Dazu müssen auch die Firmen, die die Wasserwirtschaftsunternehmen bei Planung, Bau und Betrieb unterstützen, und die Wasserwirtschaftsverwaltung über qualifiziertes und ausreichendes Fachpersonal verfügen.

Der drohende Fachkräftemangel stellt für die Wasserwirtschaftsbranche eine große Herausforderung dar. Die Unternehmen der Wasserwirtschaft, die Kommunen und die Umweltverwaltung haben, auch mit Unterstützung der Fachverbände, bereits zahlreiche Maßnahmen zur Personalentwicklung, Fachkräftesicherung und Fachkräftequalifizierung ergriffen.

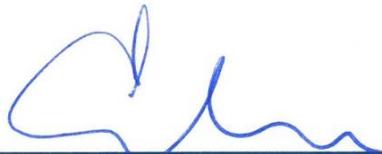
1. Unterstützend dazu starten die Landesgruppen von BDEW, VKU und DVGW, die Landesverbände von DWA und BWK, die Arbeitsgemeinschaft der Wasserverbände in NRW, die Landesgruppe von Ver.di, der KAV-NW sowie das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz NRW (MULNV) eine landes- und branchenweite Initiative zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung **FachkräfteWasser.NRW**.
2. Dabei geht es um alle Berufsfelder, die in der Wasserwirtschaftsbranche einschließlich der Wasserwirtschaftsverwaltung heute und zukünftig benötigt werden.
3. Die Initiative **FachkräfteWasser.NRW** soll landesweit Wirkung entfalten. Die besonderen Aspekte der kleineren Unternehmen und die Besonderheiten der Regionen in NRW werden berücksichtigt.
4. Die Zusammenarbeit mit den branchenübergreifenden regionalen und kommunalen Bildungsnetzwerken sowie mit Initiativen zur Wirtschaftsförderung und Fachkräftesicherung und -qualifizierung wird, wo immer möglich und sinnvoll, angestrebt.
5. Die Initiative **FachkräfteWasser.NRW** wird entsprechend der demografischen Entwicklung langjährig angelegt.
6. Die Erarbeitung der verschiedenen Bausteine von **FachkräfteWasser.NRW** erfolgt in einem arbeitsteiligen Prozess, in den die verschiedenen Partner jeweils vorhandene Kompetenzen einbringen.
7. Für die Anfangsphase bilden die Landesgruppen von BDEW, VKU und DVGW die Landesverbände von DWA, BWK sowie die agw ein Kernteam, das Vorschläge für das weitere Vorgehen und für erste konkrete Maßnahmen erarbeitet.
8. Das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz, und die Sozialpartner Ver.di und KAV-NW werden **FachkräfteWasser.NRW** mit eigenen Kompetenzen unterstützen. Insbesondere werden sie ein Sprachrohr der Initiative in Richtung Landes- und Kommunalpolitik, ein Multiplikator in Richtung Umweltverwaltung und ein Multiplikator in Richtung der Belegschaften sein.
9. Die Aufbau- und Ablauforganisation wird ausgehend von diesem Nukleus und entsprechend der im Laufe des Prozesses vereinbarten Maßnahmenpakete weiter entwickelt.
10. Die Teilnahme weiterer Partner an der Plattform ist gewünscht.

11. Im ersten Schritt wird das Kernteam eine Bestandsaufnahme der vorhandenen Materialien und Konzepte zur Fachkräftesicherung und –qualifizierung auf Bundes- und Landesebene durchführen und auf dieser Basis besonders effiziente Handlungsansätze identifizieren. Der Fokus wird dabei auf öffentlichkeitsbezogenen Aktivitäten vor Ort in NRW liegen.
12. Sukzessive werden voraussichtlich weitere Kompetenzen und Ressourcen, auch Finanzmittel für die Durchführung von Maßnahmen und unterstützende externe Dienstleistungen erforderlich werden. Hierzu wird die Einrichtung eines **Solidarfonds** geprüft. Der Solidarfond soll durch auf freiwilliger Basis erfolgende Beiträge von Wasserwirtschaftsunternehmen gespeist werden. Er soll auf einem unabhängigen Konto geführt und durch unabhängige Wirtschaftsprüfer kontrollierbar sein.
13. Das MULNV wird unter Berücksichtigung der Landeshaushaltsordnung NRW und vorbehaltlich der Verfügbarkeit von Haushaltsmitteln im Rahmen seiner Möglichkeiten einzelne Maßnahmen der Initiative mitfinanzieren.
14. Es wird angestrebt, für verschiedene Maßnahmen auch Fördermittel zum Beispiel des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu akquirieren.
15. Die Unterzeichnenden streben an, bis Ende 2019 erste gemeinsame Maßnahmen in Umsetzung zu bringen.

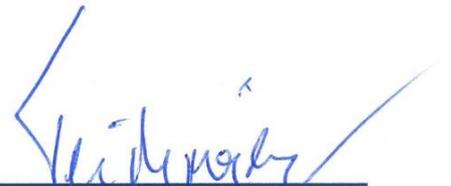
Recklinghausen, 3. Juli 2019



Prof. Dr. Lothar Scheuer,
**BDEW Landesgruppe
Nordrhein-Westfalen**



Prof. Dr. Thomas Hoffmann,
**VKU Landesgruppe
Nordrhein-Westfalen**



Prof. Dr. Burkhard
Teichgräber,
**DWA Landesverband
Nordrhein-Westfalen**



Dr. Bernhard Klocke,
**DVGW Landesgruppe
Nordrhein-Westfalen**



Dr. Wolfgang Kühn,
**BWK Landesverband
Nordrhein-Westfalen e.V.**



Karl-Heinz Brandt,
**agw-Arbeitsgemeinschaft
der Wasserwirtschafts-
verbände e.V.**



Markus Sterzl,
**ver.di Landesfachgruppe
Wasserwirtschaft NRW**



Raimund Echterhoff/
**Kommunaler
Arbeitgeberverband NRW**



Ministerin Ursula Heinen-
Esser,
**Ministerium für Umwelt,
Landwirtschaft, Natur- und
Verbraucherschutz NRW**



Die Logos habe ich nur auf Landesebene, bitte ersetzen

***Fachkräftesicherung und Fachkräftequalifizierung
in der Wasserwirtschaft
Situationsanalyse und strategische Handlungsansätze***

STAND 21.08.2019

Bund/Länderarbeitsgemeinschaft Wasser (LAWA)

Kleingruppe „Fachkräftemangel“

Obfrau: Frau Dr. Düwel (NW)

Erarbeitet im Auftrag der LAWA

Mitglieder der Kleingruppe „Fachkräftemangel“

Dr. Ulrike Düwel	Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz Nordrhein-Westfalen	Bund/Länder-Arbeitsgemeinschaft Wasser (LAWA)
Constantin Sadgorski	Regierung von Niederbayern Wasserwirtschaftsamt Landshut, Bayerische Wasserwirtschaftsverwaltung	
Winfried Schreiber	Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten Rheinland-Pfalz	
Thomas Lagemann	Thüringer Ministerium für Umwelt, Energie und Naturschutz, Geschäftsstelle der LAWA	
Dirk Behrens	Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt, Natur und Digitalisierung Schleswig-Holstein	
Franzis Kathe	Niedersächsischer Landesbetrieb für Wasserwirtschaft, Küsten- und Naturschutz	
Meike Gierk	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit	
Dr. Bernhard Schaefer	BDEW, Geschäftsführer Landesgruppe NRW	Bundesverband der Energie und Wasserwirtschaft e.V. BDEW
Dr. Jörg Rehberg	BDEW, Fachgebietsleiter Geschäftsbereich Wasser/Abwasser	
Jürgen Becker	StEB Köln	Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V. DWA
Johannes Lohaus	DWA, Sprecher der Bundesgeschäftsführung	
Thomas Abel	VKU-Geschäftsführer Wasser/Abwasser und Telekommunikation	Verband kommunaler Unternehmen e.V.
Tolkmitt		DVGW
Prof. Dr.-Ing. Klaas Rathke,	TH Ostwestfalen-Lippe	Bund der Ingenieure für Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft und Kulturbau e.V. BWK



Die Logos habe ich nur auf Landesebene, bitte ersetzen

**Fachkräftesicherung und Fachkräftequalifizierung
in der Wasserwirtschaft**
Operative Instrumente / Best-Practice
Living Document

STAND 21.08.2019

Bund/Länderarbeitsgemeinschaft Wasser (LAWA)

Kleingruppe „Fachkräftemangel“

Obfrau: Frau Dr. Düwel (NW)

Erarbeitet im Auftrag der LAWA

STATEMENT
von LAWA, BDEW, DWA, DVGW, BWK, VKU

**Fachkräftesicherung und -qualifizierung
für die Wasserwirtschaft**

Die Wasserwirtschaft in Deutschland arbeitet für den Gewässerschutz, die Trinkwasserversorgung, die Abwasserentsorgung, den Hochwasserschutz und Küstenschutz. Sie arbeitet im europäischen und internationalen Vergleich auf hohem Niveau und fühlt sich grundsätzlich gut gerüstet für die Zukunft, dies auch bezogen auf den Zustand, den Betrieb und die Anpassung der Wasserwirtschafts-Infrastrukturen.