

# 4 | 24 INFORMATIONENSTROM

für Mitglieder des Erftverbandes



## Demografie und Recruiting

**2** AKTUELL  
Hohe Grundwasserstände im Tätigkeitsbereich

**4** GEWÄSSER  
Erftumbau 2030

**8** MEINE MEINUNG  
Zukunftsorientierte Personalwirtschaft beim Erftverband



## EDITORIAL

# Attraktivität als Arbeitgeber entscheidend



## Anpassungen an sich wandelnde Herausforderungen

»Organisationen unter Druck – Arbeitgeberattraktivität als Notwendigkeit« war auch das Thema des vielgelobten Festvortrages von Professorin Rump auf dem vergangenen Wasser-

wirtschaftssilvester des Erftverbandes. Frau Rump erläuterte die sich wandelnden Randbedingungen aufgrund des demografischen Wandels aber auch heutiger Vorstellungen der in die Arbeitswelt eintretenden Generationen.

Basis jeglicher Personalplanung sind Altersstrukturanalysen, die der Erftverband bereits seit 13 Jahren durchführt. Sie sind Basis für Personalentwicklungskonzepte des Verbandes. Erfreulicherweise ist der Erftverband mit einer geringen Fluktuation konfrontiert, Stellenwiederbesetzungen sind im Wesentlichen Folge der Verrentung von Beschäftigten. In den vergangenen 20 Jahren ist die Mitarbeitendenzahl zugleich kontinuierlich gestiegen, weil mit der Übernahme von Aufgaben auch neue Stellen notwendig wurden.

Bereits heute, aber auch zukünftig wird die Gewinnung neuer Mitarbeitenden eine größere Herausforderung darstellen, wenn sich auch die damals geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand verabschieden. Mit einer schon fast tradierten hohen Arbeitszeitflexibilität für die Mitarbeitenden, eines sich ständig weiterentwickelten Recruiting-Verfahrens und vor allem hochinteressanten Tätigkeiten sieht sich der Erftverband auch zukünftig für die Gewinnung neuer Mitarbeitenden gut gewappnet. Dies ist entscheidend, damit er seine Aufgaben für die Mitglieder auch in Zukunft zufriedenstellend erfüllen kann – mit fachlich qualifiziertem und motiviertem Personal. Wie der Erftverband mit diesen Herausforderungen umgeht, wird in diesem Heft vorgestellt.

Ihr

  
Heinrich Schäfer

## INHALT

- 2 | Editorial
- 2 | [Hohe Grundwasserstände im Tätigkeitsbereich des Erftverbandes](#)
- 3 | Managementsysteme beim Erftverband
- 4 | Klimabedingte Veränderungen der Grundwasserneubildung
- 4 | [Erftumbau 2030](#)
- 6 | [Demografie und Recruiting](#)
- 8 | [Zukunftsorientierte Personalwirtschaft](#)
- 8 | Neuigkeiten aus dem Labor
- 9 | Erster Retentionsbodenfilter in Vettweiß
- 10 | Witterungsverlauf
- 11 | Aus der Rechtsprechung
- 11 | Autor\*innen dieser Ausgabe
- 11 | Impressum
- 12 | Lexikon

## AKTUELL

## Hohe Grundwasserstände im Tätigkeitsbereich des Erftverbandes

[Bis August waren umfangreiche Grundwasserkappungsmaßnahmen in Korschenbroich nötig](#)

Das Jahr 2023 war das nasseste Jahr seit Beginn der Wetteraufzeichnung 1881 in NRW. Auch im Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 gab es in NRW noch nie so niederschlagsreiche zusammenhängende Monate seit Messungsbeginn. Aufgrund dieser hohen Niederschlagsmengen sind in weiten Bereichen des Tätigkeitsbereichs des Erftverbandes zum Teil deutliche Anstiege der Grundwasserstände zu verzeichnen. Vielfach wurden die zuletzt Anfang/Mitte der 1990er Jahre aufgetretenen sehr hohen Grundwasserstände erreicht oder sogar überschritten. In vielen Niederungsgebieten (z. B. in Teilen von Korschenbroich, Kaarst, Neuss, Heinsberg und Frechen) traten vernässungsbedingte Gebäudeschäden auf, wenn diese keine ausreichende Abdichtung gegen drückendes Grundwasser aufwiesen.

Aufgrund der langjährigen fachlichen Erfahrungen, auch im Bereich der Planung und im Betrieb von Anlagen zur Kappung von Grundwasserspitzen, ist der Erftverband bei den betroffenen Kommunen beratend tätig. Lösungsansätze, wie z. B. die Kappung von Grundwasserspitzen, bedürfen intensiver Untersuchungen mit Hilfe eines Grundwassermodells. Hiermit wird geprüft, ob die Maßnahmen wasserwirtschaftlich unschädlich und wasserrechtlich genehmigungsfähig sind. Auch die technische und wirtschaftliche Umsetzbarkeit ist zu beachten.

Die Kappungsanlagen in Korschenbroich liefen über mehrere Monate im Dauerbetrieb, um weitere Grundwasserspitzen und damit Vernässungsschäden an Gebäuden zu verhindern. Teilweise mussten die Pumpen unter Vollast betrieben werden. Erst im August konnten alle Kappungsanlagen vorübergehend oder dauerhaft außer Betrieb genommen werden. Bis Mitte August 2024 wurden rund 5 Mio. m<sup>3</sup> Grund- und Seewasser gefördert und über die Gewässer abgeleitet. Informationen zum aktuellen Betriebsstatus der Förderanlagen und zur Entwicklung der Grundwasserstände stehen online zur Verfügung: [www.grundwasser-korschenbroich.de](http://www.grundwasser-korschenbroich.de).

Text: Holger Diez



Eine der Kappungsanlagen: Brunnen 43 am Hallenbad in Kleinenbroich

AKTUELL

# Managementsysteme beim Erftverband

Bausteine für nachhaltiges und strukturiertes Handeln

Grundsätzlich dienen Managementsysteme (MMS) dazu, Strukturen und Abläufe in einem Unternehmen zu organisieren, systematisches Handeln zu unterstützen und reibungslose Abläufe zu gewährleisten, damit geplante Ergebnisse sicher erreicht werden. Moderne Managementsysteme folgen dabei dem sogenannten PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act -> Planen, Umsetzen, Prüfen und Handeln). Da dieser Zyklus fortlaufend ist, spricht man auch von einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP).

Konkret wird neben der Planung der Prozesse auch die Festlegung von zu erreichenden Zielen mit kontinuierlicher Überprüfung durch Messverfahren und Kennzahlen gefordert. Auf die regelmäßige Erfassung dieser Kennzahlen wird großer Wert gelegt, um bei Abweichungen rechtzeitig gegensteuern zu können. Interne und externe Audits sowie das Management Review runden die Vorgehensweise ab.

Ein weiterer Bestandteil eines Managementsystems ist eine umfassende Dokumentation (z.B. Anweisungen, Prozessdokumentationen und Aufzeichnungen). So sorgt ein MMS für eine klare Nachvollziehbarkeit aller Prozesse, was die Transparenz erhöht und die Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten erleichtert.

Immer wichtiger wird die strukturierte Bewertung von Risiken und das Ergreifen von Maßnahmen zur Risikominimierung. Ebenso hilft ein MMS dabei, gesetzliche und regulatorische Anforderungen zu erfüllen und damit rechtliche Risiken zu minimieren.

Die Managementsysteme der DIN/ISO-Normenreihe sind alle gleichermaßen aufgebaut (High Level Structure) und können gut miteinander kombiniert werden.

Auch der Erftverband nutzt verschiedene Managementsysteme, eine Übersicht der eingesetzten Managementsysteme ist in der Tabelle dargestellt.

Dabei ist das Qualitätsmanagement nach ISO 9001 wohl das bekannteste MMS, hier werden grundlegende Strukturen aufgebaut, die auch von den anderen Managementsystemen verwendet werden.

Managementsystem	Norm/Regelwerk	Letzte Zertifizierung	Zyklus	Einführung beim EV
Qualitätsmanagement (QMS)	DIN EN ISO 9001	Mai 2024	Jährlich Audits, alle 3 Jahre Zertifizierung	2006
Umweltmanagement (UMS)	DIN EN ISO 14001	Mai 2024		2006
Energiemanagement (EnMS)	DIN EN ISO 50001	Mai 2024		2018
Informationssicherheitsmanagement (ISMS)	DIN EN ISO 27001	März 2023		2020
Branchenspezifischer Sicherheitsstandard (ISMS – B3S)	B3S	September 2022	alle 2 Jahre	2018
Akkreditierung Labormanagement	DIN EN ISO 17025	Mai 2021	alle 5 Jahre Zertifizierung, dazwischen 2x Überwachung	2021
Technisches Sicherheitsmanagement – Abwasser	TSM Abwasser	November 2019	alle 6 Jahre, alle 3 Jahre Zwischenprüfung (bisher: 5/2,5 Jahre)	2006
Technisches Sicherheitsmanagement – Gewässer	TSM Gewässer	November 2019		2009
Abfall-/Entsorgungsfachbetrieb	Entsorgungsfachbetriebsverordnung	Dezember 2023	jährlich	2000

Übersicht der Managementsysteme beim Erftverband

Das Umweltmanagementsystem (UMS) umfasst die Planung, Durchführung und Überwachung von Maßnahmen, die darauf abzielen, negative Umweltauswirkungen eines Unternehmens zu minimieren. Es beinhaltet die Einhaltung von Umweltvorschriften und die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung in allen Prozessen des Unternehmens.

Das Energiemanagementsystem (EnMS) zielt auf eine Reduzierung des Energieverbrauchs und auf die Steigerung der Energieeffizienz in allen Prozessen des Unternehmens ab. Es beinhaltet die Identifizierung von Energieeinsparpotenzialen und die Nutzung erneuerbarer Energiequellen.

So werden die Energiekosten durch effizientere Nutzung und Einsparungen gesenkt, der CO<sub>2</sub>-Ausstoß und andere Umweltauswirkungen verringert und die gesetzlichen Anforderungen und Normen eingehalten.

Beide ISMS-Systeme (ISO 27001 und B3S) umfassen Strategien, Verfahren, Richtlinien und andere Kontrollmechanismen, die implementiert wurden, um die Informationssicherheitsziele des Erftverbandes sicherzustellen.

Die Hauptaufgabe des ISMS besteht darin, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen beim Erftverband zu gewährleisten.

Die Akkreditierung des Labors gewährleistet die Übereinstimmung von Laborpraktiken mit dem internationalen Standard ISO/IEC 17025. Mit einer wachsenden Betonung auf die Richtigkeit von Testergebnissen, die Fachkompetenz und die unparteiliche Durchführung von Untersuchungen gewinnt die Anerkennung gemäß dieser Norm zunehmend an Bedeutung.

Das Technische Sicherheitsmanagement (TSM) ist ein Instrument der freiwilligen Selbstkontrolle. Es hilft, Schwachstellen zu erkennen, Arbeitsabläufe zu optimieren und für Gefahren und Arbeitsschutz zu sensibilisieren. Die Zertifizierung erfolgt über die DWA in den Sparten Abwasser und Gewässer.

Durch die jährliche Zertifizierung zum Entsorgungsfachbetrieb zeigt der Erftverband Transparenz dank eines dokumentierten Abfallmanagements. Die Rechtssicherheit wird so stets gewährleistet.

Text: Dr. Anke Hemsch, Ulrich Molitor

## AKTUELL

## Klimabedingte Veränderungen der Grundwasserneubildung

Erftverband diskutierte mit Mitgliedergruppe über mögliche Verschärfungen der Grundwasserbewirtschaftung

Angesichts einer Häufung von Wasserwirtschaftsjahren mit einer unterdurchschnittlichen Grundwasserneubildung in den letzten 20 Jahren werden auf Landesebene Überlegungen für eine restriktivere Grundwasserbewirtschaftung angestellt. Der klimatischen Entwicklung der letzten beiden trockeneren Dekaden wurde bereits mit einer zeitlichen Verschiebung der Referenzperiode der mittleren Grundwasserneubildung (von 1981 – 2010 auf 1991 – 2020) Rechnung getragen. Sowohl die Klimastudien des Landes NRW als auch die Klimafolgenstudie für das DVGW-Innovationsprogramm »Zukunftsstrategie Wasser« liefern keine Anhaltspunkte für eine signifikante Änderung der Grundwasserneubildung bis zum Ende des Jahrhunderts.

Ende Juli fand eine außerordentliche Sitzung der Mitgliedergruppe 5 (Wasserversorgung) des Erftverbandes statt. Mehr als 20 Vertretende von Wasserversorgungsunternehmen wurden dort über den aktuellen Kenntnis- und Diskussionsstand informiert. Zudem wurde über mögliche Restriktionen bei der Erteilung von Wasserrechten für eine Grundwassernutzung diskutiert. Dabei sind auch gegebenenfalls auftretende negative Auswirkungen auf die Versorgungssicherheit und die Entwicklungsmöglichkeiten der Region vor dem Hintergrund des Strukturwandels angesprochen worden. Die Mitgliedergruppe 5 wird bis Ende des Jahres eine gemeinsame Position zu den Überlegungen für pauschale Einschränkungen des nutzbaren Grundwasserangebotes erarbeiten.

Text: Stefan Simon

## GEWÄSSER

## Erftumbau 2030

Status Quo der Umsetzung und Planungen



Erft-Verlegung Vogelwäldchen



Das ursprüngliche Perspektivkonzept Erft aus dem Jahr 2004 sah vor, den Erftumbau zwischen der Erft-Mündung in Neuss und der Wiebacheinleitung des Sumpfungswassers in Bergheim-Kenten in 23 Planungs- und Bauabschnitte (AB) zu unterteilen. Um der sich aus dem vorgezogenen Braunkohleausstieg ergebenden Beschleunigung des Erftumbaus gerecht zu werden, musste diese Unterteilung teilweise neu gedacht und priorisiert werden. Priorisierte Abschnitte sollen bis 2030 umgesetzt werden. Bei allen weiteren ist die bauliche Umsetzung bis 2038 geplant.

### Umgesetzte Maßnahmen

Dem ersten 2014 erfolgreich umgesetzten Projekt »Erft-Verlegung Vogelwäldchen« (AB 23) in Bergheim folgte 2017 die Anlage der »Sekundäraue Bedburg« (AB 18). Die »Entfesselung Frimmersdorf« (AB 15) der Erft wurde in drei Etappen umgesetzt, die letzte wurde 2021 fertiggestellt. 2022 wurde im Rhein-Kreis Neuss die »Erft-Verlegung Gnadenthal« (AB 1) eingeweiht.

In Summe sind somit vier Abschnitte und damit rund 7 km des heutigen Erftlaufs naturnah umgestaltet und gut gerüstet für die Rahmenbedingungen nach Ende des Tagebaus.

### Projekte im Genehmigungsverfahren

Für die »Erft-Renaturierung Glesch« (AB 20) wurden die Planungsunterlagen 2022 zur Genehmigung eingereicht. Der Antrag befindet sich aktuell in der Überarbeitung, da die Flächenverfügbarkeit für eine Teilmaßnahme nicht gegeben war. Der Zeitplan des Erftverbandes sieht den Abschluss der Baumaßnahme für 2027 vor.

Ende 2023 wurde der Planfeststellungsantrag für die »Renaturierung der Erft im Bereich der Mühle Kottmann« (AB 10) unterhalb von Grevenbroich eingereicht. Derzeit läuft das Beteiligungsverfahren. Bis Mitte September konnten Stellungnahmen dazu abgegeben werden. Nach Erstellung der sogenannten Synopse, in der der Erftverband Erläuterungen zu den eingegangenen Stellungnahmen gibt, erfolgt der abschließende Erörterungstermin und die Erteilung des Planfeststellungsbeschlusses. Der Zeitplan des Erftverbandes sieht für die bauliche Fertigstellung der Umgestaltung Ende 2027 vor.

Im Abschnitt **Bedburg (AB 17)** wird die Herstellung der Durchgängigkeit der Bedburger Mühlenerft und damit auch am Wehr Ismar geplant. Hier gibt es aktuell noch Abstimmungsbedarf mit der Stadt Bedburg und der Bezirksregierung Köln. Eine Offenlage im Rahmen des Verfahrens ist jedoch bereits erfolgt. Die Bedburger Mühlenerft soll künftig Hauptlauf der Erft werden. Die Fertigstellung dieses Abschnittes ist für 2027 avisiert.





Entfesselung Frimmersdorf



Erft-Verlegung Gnadenthal



Erft-Renaturierung Glesch (3D-Visualisierung, FISCHER TEAMPLAN Ingenieurbüro GmbH)



Mit diesen Projekten werden weitere rund 4 km der Erft bis 2027 naturnah hergestellt. Zusätzlich wird in Summe der Projekte bei Glesch und an der Mühle Kottmann ein Rückhaltevolumen für den Hochwasserschutz in der Größe von rund 200.000 m<sup>3</sup> geschaffen.

### Woran der Erftverband gerade arbeitet

Die Vorplanung der **Kasterer Mühlenerft (AB 16)** als künftiger Hauptlauf der Erft ist erarbeitet. Die Vergabe der Planungsleistungen erfolgt im Herbst 2024. Die Planung beinhaltet auch die Sicherstellung der Versorgung des Kasterer Sees bei Rückbau der Wehranlage Kaster.

Um die Anzahl der einzelnen Verfahren zu reduzieren und die Verfahrenszeit somit zu verringern, wurden die Planungsabschnitte 6 bis 9 zum ambitionierten Großprojekt **»Erft-Renaturierung Kapellen« (AB 6–9)** zusammengefasst. Es erstreckt sich über eine Länge von 6,1 km im Bereich von Grevenbroich-Wevelinghoven bis Neuss-Gruissem. Der Planungsauftrag hierfür wurde im Frühjahr 2024 vergeben. Der Erftverband hofft, die Genehmigungsunterlagen im Frühjahr 2026 einreichen zu können. Die anschließende Baumaßnahme soll Ende 2029 abgeschlossen sein.

### Das sind die bestehenden Risiken

Die Umgestaltung der Erft auf 40 km als Folge des vorgezogenen Braunkohleausstiegs um 15 Jahre zu beschleunigen, unter Zugrundelegung der Standardverfahren für die Genehmigung, stellt ein großes terminliches Projektrisiko dar. Bei der Sicherung der erforderlichen Flächen für das Projekt macht der Erftverband gute Fortschritte. Doch auch die fehlende Flächenverfügbarkeit bei Einzelgrundstücken bedeutet ein Planungs- und Umsetzungsrisiko. Die Umgestaltung der Erft wird zu einem entscheidenden Anteil mit Landesmitteln gefördert. Die Bereitstellung der entsprechenden Mittel in der erforderlichen kurzen Zeit stellt auch das Land bei der angespannten Haushaltslage vor große Herausforderungen. Ein relevantes Planungsrisiko folgt nach wie vor aus den historischen Staurechten. Die Aufrechterhaltung der Rückstaubereiche bei gleichzeitig rückläufigem Abfluss in der Erft würde bedeuten, dass für einen rund 20 km langen Erft-Abschnitt eine Entwicklung nicht möglich ist und die Vorgaben der Wasserrahmenrichtlinie nicht zu erfüllen sind. Von den aktuellen Projekten sind davon die sich bereits im Genehmigungsverfahren befindliche »Renaturierung der Erft im Bereich der Mühle Kottmann« (AB 10) sowie die aktuelle Planung »Erft-Renaturierung Kapellen« (AB 6–9) betroffen.

### Die nächsten Schritte des Wasserverbandes

Der in Bergheim gelegene Abschnitt 22 südlich der Wehranlage Zieverich soll 2025 in die Planung gehen. Die innerstädtischen Bereiche in Bedburg und Grevenbroich sollen nach derzeitigem Zeitplan 2026 begonnen werden.

Eindrücke der hergestellten Gewässerabschnitte erhält man auf der Homepage des Erftverbandes unter <https://www.erftverband.de/perspektivkonzept/>. Dort gibt es auch einen Überblick über die bestehenden Planungen sowie Steckbriefe zu den weiteren Abschnitten.

Text: Martina Jüttner, Ruth Haltof

SCHWERPUNKT

# Demografie und Recruiting

Zukunftsorientierte Personalwirtschaft beim Erftverband in Zeiten gesellschaftlicher Veränderung

Viele Unternehmen sehen sich aufgrund der demografischen Entwicklungen in den letzten Jahren vor neue Herausforderungen gestellt. Insbesondere in Deutschland mit einer alternden Bevölkerung und sinkenden Geburtenraten wirkt sich der demografische Wandel auf den Arbeitsmarkt aus. Zum einen steigt das Durchschnittsalter der Deutschen kontinuierlich an. Zum anderen gehen die geburtenstarken Jahrgänge, die Babyboomer-Generation, in den Ruhestand. Gleichzeitig ist die Geburtenrate seit den 1970er Jahren niedrig. Dies führt zu einem Rückgang der erwerbstätigen Bevölkerung und damit dazu, dass die Zahl von potentiellen Arbeitskräften sinkt, während der Anteil älterer Arbeitnehmender stark zugenommen hat. Diese Veränderungen bringen tiefgreifende Auswirkungen auf die Personalarbeit und insbesondere auf das Recruiting mit sich. Um langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben, lohnt es sich, frühzeitig zukunftsorientierte Strategien zu entwickeln.

## Recruiting beim Erftverband – die Herausforderungen

Für die Personalbedarfsplanung und damit das Recruiting beim Erftverband hat diese Entwicklung ebenfalls weitreichende Konsequenzen. Der »war for talents«, ein Begriff der sich seit Jahren in der Personalwirtschaft etabliert hat, bezeichnet die schwieriger werdende Suche nach adäquaten und gut ausgebildeten Mitarbeitenden in Konkurrenz zu anderen Arbeitgebenden. Auch der Erftverband sieht sich heute mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert, die Recruiting-Bestrebungen beeinflussen: Der Fachkräftemangel insbesondere in den technischen und handwerklichen Berufen ist bei den Bewerbungseingängen deutlich zu spüren. Immer mehr junge Menschen streben einen akademischen, eher theoretischen Weg an. Zudem haben die jüngeren Generationen, insbesondere die Generationen Y und Z, andere Erwartungen an ihre Arbeitgebenden als

frühere Generationen. Themen wie Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeiten und Sinnhaftigkeit der Arbeit gewinnen neben den tariflich geregelten monetären Themen an Bedeutung. In Vorstellungsgesprächen wird regelmäßig nach mobilem Arbeiten und Weiterbildungsangeboten gefragt. Auch Wohnortnähe, Gesundheitsmanagement, Nachhaltigkeit und Diversität sind Aspekte, die für jüngere Generationen sehr wichtig sind. Eine große Rolle spielt nach wie vor das Interesse an der sinnbringenden Tätigkeit in der Wasserwirtschaft. Dazu kommt, dass die Belegschaft zunehmend altersheterogen aufgestellt ist. Es muss also sichergestellt werden, dass sowohl junge als auch erfahrenere Mitarbeitende optimal eingesetzt werden. All diese Aspekte werden beim Erftverband im Rahmen der Personalbedarfsplanung, die mit der Durchführung einer Altersstrukturanalyse (ASTRA) zur Ermittlung der Altersstruktur insbesondere in den einzelnen Organisationseinheiten und Berufsgruppen beginnt, berücksichtigt (siehe Lexikonartikel, S. 12).

»Alt und Jung« bei der gemeinsamen Arbeit





## Arbeitgeber der Zukunft – heute die Weichen für morgen stellen

Um den genannten Herausforderungen zu begegnen ist es wichtig, das **Employer Branding**, d. h. die Arbeitgebermarke, an den veränderten Bedingungen auszurichten. Rekrutierung ist kein Selbstläufer mehr, sondern erfordert gezielte Maßnahmen, um den Erftverband als Arbeitgeber weiterhin attraktiv zu halten und so die benötigten Mitarbeitenden gewinnen zu können. Der Erftverband hat zu diesem Zweck seinen Auftritt in Jobportalen sowie auf Social-Media-Kanälen ausgebaut, die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen der Wasserwirtschaft sowie mit Hochschulen und Fachzeitschriften verstärkt, Prozesse digitalisiert und damit optimiert – so zum Beispiel mit der Einführung eines Bewerbermanagementsystems. Des Weiteren wurden die Stellenausschreibungen neu gestaltet und das Thema Nachhaltigkeit stärker mit eingebracht, mit welchem die Wasserwirtschaft insbesondere bei den jüngeren Generationen punkten kann.

Ein wichtiges Standbein für die Zukunft bleibt die **Ausbildung**. Der Erftverband setzt darauf, Nachwuchs im eigenen Haus auszubilden. Jedes Jahr werden bis zu zwölf Auszubildende in verschiedenen Berufen eingestellt und in Bezug auf die Anforderungen der Wasserwirtschaft geprägt. Damit sind bis zu 36 Auszubildende gleichzeitig beim Erftverband beschäftigt. Die Gewinnung dieser Auszubildenden ist – genau wie die Rekrutierung sonstiger Mitarbeitender – in den letzten Jahren eine immer größere Herausforderung geworden, insbesondere im Hinblick auf die speziellen wasserwirtschaftlichen Ausbildungsberufe. Diese sind weniger bekannt und auch nicht so populär wie klassische Berufe. Daher hat der Erftverband sowohl seine Präsenz auf Ausbildungsplattformen als auch die Zusammenarbeit mit Schulen und auch hier den Auftritt in den sozialen Medien sowie auf Ausbildungsmessen erheblich verstärkt und optimiert.

Die **Bindung** der Mitarbeitenden ist ein weiterer essentieller Baustein der Personalstrategie. In einer so hochspezialisierten Branche wie der Wasserwirtschaft ist es wichtig, die ebenfalls hochspezialisierten Mitarbeitenden langfristig zu halten. Der Erftverband führt u. a. regelmäßige Umfragen zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch, um reagieren zu können, wenn Mitarbeitende Änderungsbedarfe haben. Eine offene und tolerante Unternehmenskultur ist dabei ebenso wichtig wie flexible Arbeitszeitmodelle, technische Unterstützung oder auch Arbeits-

schutzmaßnahmen. Auch die Prüfung und Umsetzung der von den Mitarbeitenden ausgearbeiteten Maßnahmen aus der psychischen Gefährdungsbeurteilung, die Durchführung von Führungskräftefeedbacks und die Förderung von Teamevents tragen zur Bindung der Mitarbeitenden bei. Zudem wurde der Onboarding-Prozess optimiert, um die Bindung an den Erftverband von Beginn an zu fördern. Zusammen mit zahlreichen Benefits (Jobrad etc.), die der Erftverband bietet, ist er so ein attraktiver Arbeitgeber in der immer mehr an Bedeutung gewinnenden Branche der Wasserwirtschaft.

Nicht nur jüngere, sondern auch erfahrene Mitarbeitende führen beim Erftverband ihre Karriere weiter und bringen so neue Ideen ein. Die Erfahrungen, die neue Mitarbeitende aus anderen Unternehmen mitbringen, bringen dabei ein hohes Innovationspotential. Diese neuen Mitarbeitenden für die besonderen Anforderungen beim Erftverband mit sehr unterschiedlichen Aufgabenstellungen in einem breiten Verbandsgebiet zu schulen, ist eine weitere Aufgabe im Rahmen der Personalarbeit. **Lebenslanges Lernen und Qualifizierung** stellen sicher, dass Mitarbeitende trotz der sich ständig verändernden Anforderungen an ihre Tätigkeiten in jeder Lebensphase produktiv und motiviert bleiben. Die Alters- und Erfahrungsdiversität trägt dazu bei, dass Potentiale und Stärken optimal genutzt werden können. In dieser Hinsicht ist der Erftverband mit der breiten Förderung von Aus- und Weiterbildungen gut aufgestellt. Ein Programm zur Bearbeitung bereichsübergreifender Projekte führt daneben sowohl zu einer stärkeren Vernetzung der Mitarbeitenden untereinander als auch zu einem besseren Verständnis der Prozesse und Schnittstellen.

Ein Ziel, das der Erftverband vor allem im Rahmen der Nachfolgeplanung verfolgt, ist der **Wissenstransfer**. Aus diesem Grund wird in der Personalbedarfsplanung und im Recruiting darauf geachtet, dass Mitarbeitende, die in Rente gehen, möglichst eine gemeinsame Übergangsphase mit den nachfolgenden Mitarbeitenden haben, die Stellen also bei Bedarf für einen gewissen Zeitraum doppelt besetzt werden. Der Verlust des Fachwissens durch einen Generationenwechsel soll so vermieden werden.

Bei der Bewahrung und Weiterentwicklung von Wissen hilft in der heutigen Zeit die **Digitalisierung** beziehungsweise die digitale Transformation. Die Digitalisierung verändert nicht nur Arbeitsprozesse, sondern auch die Art und Weise, wie und wo gearbei-

## Generationsübergreifende Zusammenarbeit



tet wird. Flexibles Arbeiten, Homeoffice und hybride Modelle werden zunehmend zur Norm. Diese neuen Arbeitsformen, die auch beim Erftverband etabliert sind, werden insbesondere von der jüngeren Generation geschätzt, die großen Wert auf Flexibilität und Selbstbestimmung legt. Gleichzeitig bieten sie älteren Mitarbeitenden die Möglichkeit – auch in fortgeschrittenem Alter – produktiv im Arbeitsleben zu bleiben.

## Fazit: Zukunftsorientiertes Recruiting – Bedürfnisse erkennen, proaktiv handeln

Bei der Fülle an neuen Anforderungen, die an eine moderne Personalwirtschaft gestellt werden, nimmt das Recruiting eine Schlüsselposition ein. Zukunftsorientiertes Recruiting bedeutet proaktiv zu handeln, sich auf die veränderten Bedürfnisse einer vielfältigen Belegschaft einzustellen und die Attraktivität des Erftverbandes als Arbeitgeber kontinuierlich zu stärken. Der Erftverband muss sicherstellen, dass auch in diesen herausfordernden Zeiten ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht, um die wichtigen wasserwirtschaftlichen Aufgaben für den Verband vollumfänglich und auf höchstem Niveau wahrnehmen zu können. Der Kurs steht weiterhin auf Wachstum. Dies gelingt mit einer zukunftsorientierten Personalstrategie gepaart mit einer motivierten und diversen Belegschaft, die als gemeinsames Ziel hat, den Erftverband für die Zukunft fit zu machen.

Text: Angela Caesar-Wendel und Astrid Schiffner

Lesen Sie dazu:  
MEINE  
MEINUNG



MEINE MEINUNG

## Zukunftsorientierte Personalwirtschaft

So überschrieb ich auch mein letztes Editorial im Informationsfluss zu diesem Thema.

**Arnold Thomas**

Bereichsleiter Personal und Verwaltung

Das war genau vor acht Jahren. Der Erftverband hatte damals 530 Beschäftigte. Zur Jahrtausendwende waren es noch 440 und heute, 2024 beschäftigen wir knapp 600 und 30 Auszubildende.

In den letzten Jahrzehnten ist der Erftverband somit kontinuierlich personell gewachsen. Der Grund hierfür lag in der Zunahme seiner Aufgaben und deren Komplexität.

Die Übernahme von Kläranlagen, Regenbecken, Kanalnetzen und von Gewässern, die gestiegenen Anforderungen beim ökologischen Gewässerumbau und die gewaltigen Herausforderungen durch die frühzeitige Beendigung des Tagebaues lassen die Aufgaben wachsen und anspruchsvoller werden. Hinzu kommt seit dem tragischen Ereignis der Flutkatastrophe vor drei Jahren der Bedarf nach deutlich ausgeprägterem Hochwasserschutz.

Bei der Wahrnehmung dieser Aufgaben steht der Erftverband viel stärker im Lichte der Öffentlichkeit, als dies in früheren Jahren der Fall war. Auch bei Tätigkeiten wie der Mahd der Gewässerböschungen werden unsere Beschäftigten angesprochen und diskutieren mit Spaziergängern die ökologische Sinnhaftigkeit unseres Tuns.

Dies ist gut so. Denn das, was der Erftverband macht, ist kein Selbstzweck, sondern dient dem Gemeinwohl und der langfristigen Sicherung unserer Lebensgrundlagen, von denen Wasser absolut elementar ist.

Dieser kurze Blick auf die Entwicklung unserer Aufgaben macht deutlich, dass auch die Qualifikation unserer Beschäftigten heute überwiegend eine deutlich höhere ist, als dies noch vor 20 Jahren der Fall war.

Aufgabe einer zukunftsorientierten Personalwirtschaft ist es dafür zu sorgen, dass für unsere Aufgabenerledigung ausreichend qualifizierte und motivierte Mitarbeitende vorhanden sind und gefunden werden.

Unsere Anstrengungen hierzu sind groß. Die demografische Entwicklung, aber

auch sich ändernde Lebensmodelle junger Menschen fordern uns. Wo noch vor Jahren im Schnitt 20 Einstellungsverfahren im Jahr abzuwickeln waren, sind dies heute fast 80.

Arbeitsschutz, Gesundheitsförderung, Familienfreundlichkeit und Diversität sind uns überaus wichtig und werden von unseren Mitarbeitenden erwartet.

Spannend ist es darüber nachzudenken, wie wohl ein Editorial zur zukunftsorientierten Personalwirtschaft des Erftverbandes in 10 Jahren aussehen wird.

Werden wir weiter wachsen oder wird sich der Personalbestand verkleinern, weil entweder die Arbeitskräfte nicht mehr zu finden sind oder die Künstliche Intelligenz einen Großteil unserer heutigen Arbeiten erledigt?

Ich hoffe sehr, dass unsere Personalwirtschaft weiterhin, auch mit einem wertschätzenden Umgang mit unseren Beschäftigten, ihren wesentlichen Beitrag dazu leistet, die vor uns liegenden Aufgaben im Sinne unserer Mitglieder zu bewältigen.

Text: Arnold Thomas

**(...) was der Erftverband macht, ist kein Selbstzweck, sondern dient dem Gemeinwohl und der langfristigen Sicherung unserer Lebensgrundlagen, von denen Wasser absolut elementar ist.**

ABWASSER

## Neuigkeiten aus dem Labor

PFAS-Analytik  
beim Erftverband etabliert

Unter der etwas sperrigen Bezeichnung »per- und polyfluorierte Alkylsubstanzen« (PFAS) wird eine Vielzahl fluorhaltiger organischer Verbindungen zusammengefasst. Wurde vor rund 20 Jahren noch von »Perfluor-tensiden« (PFT) gesprochen, erfasst der neue Sprachgebrauch auch die fluorierten Stoffe ohne oberflächenaktive Eigenschaften mit dem Sammelbegriff »PFAS«.

Die Stoffgruppe umfasst nach neuesten Schätzungen mehrere Millionen Substanzen. 15.000 Einzelstoffe sind bei der US-Umweltbehörde EPA erfasst. Derzeit können etwa 1.400 Stoffe rund 200 Anwendungsbereichen (u. a. Kunststoffe, Imprägnierung, Hilfsstoffe bei Produktionsprozessen, Feuerlöschmittel, PBSM und Metaboliten, Arzneimittel etc.) zugeordnet werden.

Die PFAS sind in der Umwelt nicht oder nur in sehr langen Zeiträumen vollständig abbaubar. Selbst wenn ein Teilabbau der PFAS möglich ist, verbleiben als Endprodukte dieser Umwandlung stabile PFAS in der Umwelt. Daher werden sie oft mit dem Begriff »Ewigkeitschemikalien« beschrieben. Bei fortgesetzter Verwendung reichern sie sich in der Umwelt immer weiter an. Ihre hohe Mobilität bewirkt, dass sie mittlerweile überall verbreitet sind. Da für etliche PFAS ein erhebliches human- und/oder ökotoxisches Potenzial nachgewiesen wurde, wurden im Laufe der letzten Jahre zunehmend gesetzliche Grenzwerte für einzelne PFAS bzw. Summenparameter im Bereich der Trinkwasserversorgung und der Abwasserbehandlung sowie Qualitätsanforderungen für Gewässer festgesetzt.

So sieht die Novellierung der Trinkwasserverordnung vom 20. Juni 2023 u. a. die Einführung folgender Grenzwerte für diese Stoffgruppe vor:

- »PFAS-20« (Summe von 20 Einzelsubstanzen) mit einem Grenzwert von 100 ng/l, gültig ab 12. Januar 2026
- »PFAS-4« (Summe von 4 Einzelsubstanzen) mit einem Grenzwert von 20 ng/l, gültig ab 12. Januar 2028.



## ABWASSER

# Erster Retentionsbodenfilter in Vettweiß

Verbesserung des Gewässerschutzes im Einzugsgebiet des Neffelbaches

Rechnerisch ergeben sich hieraus einzuhaltende Grenzwerte von im Mittel 5 ng/l je Einzelsubstanz. Um eine hinreichend genaue Summenbildung zu ermöglichen, müssen nochmals niedrigere Bestimmungsgrenzen erreicht werden.

Durch Untersuchungen externer Stellen sind an einigen Orten im Verbandsgebiet und Tätigkeitsbereich bereits Positivbefunde bekannt geworden. Untersuchungsbedarf besteht derzeit vor allem beim Grund- und Rohwasser zur Erfüllung der Verbandsaufgabe »Sicherstellung der Wasserversorgung«, in geringerem Umfang durch behördliche Auflagen für den Betrieb der abwassertechnischen Anlagen und die Überwachung des Zustands der Oberflächengewässer. Daher wurde ein Bestimmungsverfahren für PFAS in das Leistungsspektrum des Zentrallabors aufgenommen. Um einen zeit- und personalintensiven Probenanreicherungsprozess zu vermeiden, wurde ein Analysensystem (Hochleistungs-Flüssigchromatographie mit massenspektrometrischem Detektor, »LC-MS/MS«) beschafft, das die Direktmessung der Proben mit der nötigen Empfindlichkeit ermöglicht. Um die geforderten niedrigen Bestimmungsgrenzen zu erreichen, ist eine spezielle Gerätekonfiguration nötig. So dürfen unter anderem keine Bauteile aus Fluorpolymeren wie z. B. Teflon® verwendet werden, sofern diese mit dem Probengut in Kontakt kommen können.

Die Aufnahme des Verfahrens in den Akkreditierungsumfang des Labors soll im Rahmen der nächsten Begutachtung durch die DAkkS im November 2024 erfolgen. Die entsprechenden Vorbereitungen (Testmessungen zur Verfahrensvalidierung, erfolgreiche Teilnahme an Ringversuchen, Antragstellung bei der DAkkS) wurden getroffen. Derzeit können 27 Einzelstoffe bestimmt werden, darunter die 20 in der Trinkwasserverordnung genannten.

Seit Anfang Oktober 2023 werden Messungen an realen Proben durchgeführt. Eine erste Bestandsaufnahme umfasst bisher Untersuchungen an rund ein Drittel der Grundwassermessstellen sowie einmalig an allen Rohwasserentnahmestellen. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse soll für die nächsten Jahre ein Monitoring-Programm in Absprache mit den Fachabteilungen bzw. Verbandsmitgliedern aufgestellt werden.

Text: Dr. Michael Trimborn



In der Bauphase



Bepflanzung des RBF

Rund 3.700 Schilfpflanzen stehen auf dem ehemaligen Kläranlagengelände in Vettweiß-Froitzheim in Reih und Glied auf einer wasserüberströmten Fläche von etwa 370 qm. Was Unkundige in Zeiten des Klimawandels leicht für ein Reisfeld halten könnten, gehört zum sichtbaren Teil eines Retentionsbodenfilterbeckens (RBF), das der Erftverband in sechs Monaten Bauzeit hinter dem bestehenden Regenüberlaufbecken errichtet hat.

Es reinigt das bei starken Niederschlägen anfallende Mischwasser und verstärkt dadurch den Gewässerschutz am Ellemaarsgraben und dem unterhalb liegenden Neffelbach. Bei größeren Regenereignissen wird das mit Schmutzwasser vermischte Niederschlagswasser zunächst im vorgelagerten Regenüberlaufbecken, einem Betonbecken, zurückgehalten und mechanisch gereinigt und fließt anschließend in den Retentionsbodenfilter.

Dieses Becken erfüllt im Wesentlichen zwei Funktionen, die bereits in seinem Namen enthalten sind. Zum einen wird das Mischwasser gespeichert – rund 1.100 Kubikmeter Wasser können zurückgehalten (lateinisch: retinere) werden – und nur stark

gedrosselt in den Ellemaarsgraben eingeleitet. Zum anderen findet eine weitere Reinigung des Mischwassers statt. Das Wasser durchströmt eine Filterschicht aus feinem Sand, die mit Schilf bepflanzt ist. Dabei werden ungelöste Schmutzstoffe und sogar gelöste Schadstoffe zurückgehalten. Ferner bauen Bakterien, die sich im Laufe der Betriebszeit im Filtersand ansiedeln, die organische Verschmutzung ab. Das filtrierte Mischwasser wird am Boden des Filters über ein Drainagesystem gesammelt und mit Pumpen in den Ellemaarsgraben abgeleitet.

Der Baubeginn erfolgte im Februar 2024. Die nicht mehr benötigten Anlagenteile der alten Kläranlage wurden im Vorfeld abgebrochen. Die Schilfpflanzen konnten bis Anfang Juli gesetzt werden. Anschließend wurde das Retentionsbodenfilterbecken künstlich eingestaut, damit sich die Schilfpflanzen im Becken etablieren können. Das Ziel ist hier eine intensive Durchwurzelung des Filtersandes und ein nahezu flächiger Schilfbestand bis zum Ende der Vegetationsperiode. Die Inbetriebnahme wird bis Ende Oktober 2024 erfolgen.

Die Baukosten des derzeit ersten Retentionsbodenfilterbeckens im Gemeindegebiet Vettweiß betragen rund 1,2 Mio. Euro. Das Land NRW fördert diese Maßnahme mit 520.000 Euro.

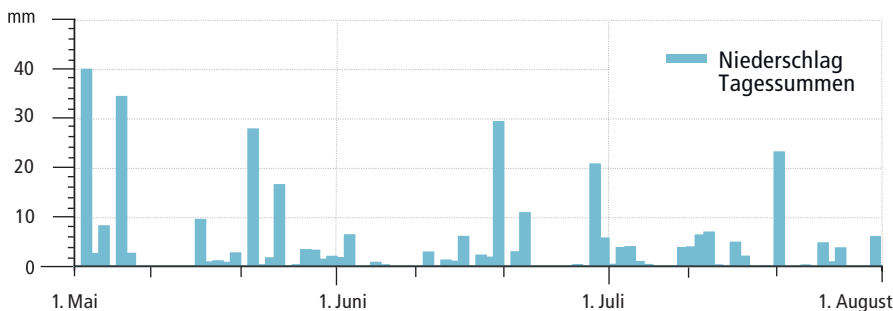
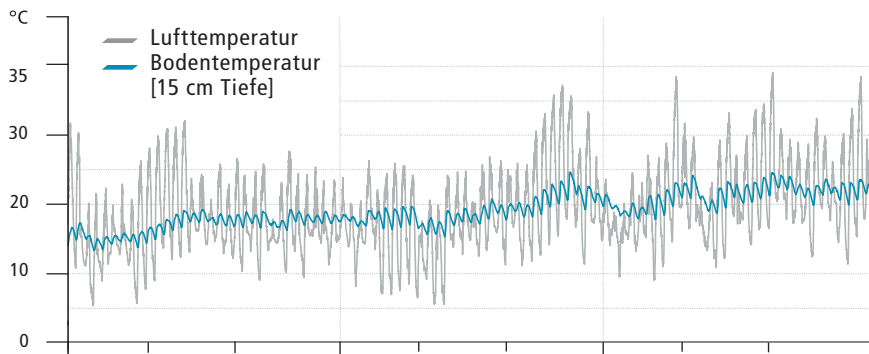
Text: Uwe Brendle

KLIMASTATION BERGHEIM

# Witterungsverlauf

## 3. Quartal 2024

	Mai 2024	Juni 2024	Juli 2024
<b>Lufttemperatur</b>			
Min.	5,4 °C	5,6 °C	8,6 °C
Max.	28,5 °C	32,9 °C	34,5 °C
Mittel	15,9 °C	16,9 °C	19,3 °C
30-jähr. Mittel 1991/2020	14,5 °C	17,4 °C	19,4 °C
<b>Bodentemperatur Mittel</b>	15,4 °C	17,2 °C	19,3 °C
<b>Niederschlag Summe</b>	158 mm	90 mm	73 mm
30-jähr. Mittel 1991/2020	54 mm	68 mm	70 mm



Am Nachmittag und Abend des 2. Mai brachte Gewittertief »Flurina« heftigen Starkregen ins Verbandsgebiet. Die höchsten Tagessummen wurden ganz im Norden (Dormagen-Nievenheim: 71 mm, Rommerskirchen-Villau: 57 mm) und im Süden (Grafschaft-Gelsdorf: 80 mm, Nettersheim-Buir: 54 mm, Swisttal-Morenhoven: 54 mm) des Erft-Einzugsgebiets registriert. Der Großteil des Niederschlags fiel in kurzer Zeit, teilweise lagen die aufgezeichneten Mengen deutlich über den Werten für ein 100-jähriges Ereignis (Gelsdorf: 51 mm in 45 Minuten, Buir: 37 mm in 20 Minuten, Nievenheim: 34 mm in 30 Minuten). An der oberen Swist (Pegel Morenhoven) ergab sich daraus ein etwa 10-jährliches Hochwasser (rund 20 m<sup>3</sup>/s). Nur wenige Tage später (6. Mai) kam es nach weiteren ergiebigen Niederschlägen (zirka 40 mm) zu einer Hochwasserwelle an der oberen Erft (HQ<sub>5-10</sub> am Pegel Schönau) und einem Einstau des Hochwasserrückhaltebeckens (HRB) Eicherscheid. Nach einer vorübergehenden Wetterberuhigung wurden in der zweiten Monatshälfte (insbesondere am 16., 21. und 24. Mai) weitere, allerdings weniger heftige Starkregenereignisse verzeichnet. Insgesamt war der Mai extrem niederschlagsreich. Manche Stationen erreichten die dreifache Menge des Monatsmittels und die höchsten Werte des Wonnemonats seit Aufzeichnungsbeginn.

Im Juni änderte sich wenig am unbeständigen und feuchten Witterungscharakter mit einzelnen Starkregenereignissen insbesondere in der zweiten Monatshälfte. Die zweite Monatsdekade war relativ kühl (Schafskälte). Trotz deutlich ansteigender Werte zum Monatsende war der Juni etwas kälter als im Mittel des Vergleichszeitraums 1991 – 2020.

Für schwere Schäden im Bereich Bedburg sorgte am 9. Juli eine »Böenlinie« mit Windgeschwindigkeiten bis zu 150 km/h. Da keine gleichzeitigen Schauer- oder Gewitterzellen auftraten, handelte es sich nach DWD-Angaben um keinen Tornado. Außergewöhnlich intensive Starkregenereignisse wurden am 23. Juli an den Stationen Rheinbach (21 mm in 10 Minuten) und Euskirchen-Flamersheim (14 mm in 5 Minuten) registriert. Insgesamt lag der Juli von den Niederschlagssummen und den mittleren Temperaturen her leicht über den Monatsvergleichswerten. Damit hat zumindest an der Station Bergheim die Serie überdurchschnittlich nasser Monate gehalten und ist nun auf 13 Monate in Folge angewachsen.

Text: Dr. Tilo Keller



AUS DER RECHTSPRECHUNG

## Zu den Schutzpflichten vor sogenannten wild abfließenden Wasser

Der Bundesgerichtshof hat mit Beschluss vom 22. Februar 2024 – III ZR 63/23 – entschieden, dass ein gemeindlicher Straßenbauträger bei der Planung und Anlage eines Wirtschaftsweges dafür zu sorgen hat, dass dieser nicht zu einer solchen Veränderung des Wasserabflusses führt, dass niedriger gelegene Grundstücke überflutet werden.

### Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Der Eigentümer eines Grundstückes hat einen Anspruch darauf, dass Störungen seines Eigentums unterbleiben (§§ 1004 Abs. 1, 903 BGB). Wenn durch Maßnahmen Dritter sogenanntes wild abfließendes Wasser (also unkontrolliert abfließendes Wasser) auf sein Grundstück strömt, kann dies eine Störung des Eigentums darstellen und der Eigentümer kann die Beendigung der Störung und Schadenersatz verlangen. Voraussetzung ist, dass die Maßnahme rechtswidrig ist.

Darum ging es hier: Die Gemeinde hätte berücksichtigen müssen, dass sich auf der Straße nicht nur Niederschlagswasser, das auf den Straßenkörper regnet, sondern auch Niederschlagswasser sammelt, das von abschüssigen Ackergrundstücken neben der Straße fließt (wild abfließendes Wasser).

Dieses »Ackerwasser« wirft die grundsätzliche Frage auf, ob ein Landwirt verpflichtet ist, seine abschüssigen Grundstücke so zu bewirtschaften, das Regenwasser nicht auf tiefergelegene Grundstücke stürzt, beispielsweise durch die Anlage querverlaufender Ackerfurchen. Mit dieser Frage befasst sich § 37 WHG.

Die landwirtschaftsfreundliche Rechtsprechung des BGH (vgl. z. B. Urteil vom 20. April 2022 – III ZR 92/22 –) besagt, dass zumindest diese wasserrechtliche Vorschrift nicht unmittelbar dazu führte, dass ein Landwirt seine abschüssig gelegenen Grundstücke so bewirtschaften muss, dass es bei starken Niederschlägen nicht zu Sturzfluten auf niedriger gelegene Grundstücke kommt.

Allerdings hat ein Landwirt, der solche Grundstücke bewirtschaftet, die Regeln der gegenseitigen Rücksichtnahme zu befolgen. Das kann bedeuten, dass er eben doch den Abfluss von Niederschlägen auf diesen Grundstücken so steuern musste, dass tiefer gelegene Grundstücke seiner Nachbarn nicht beeinträchtigt werden. Ob und welche Pflichten der Landwirt – der weiterhin mit seinen Nachbarn auskommen will und muss – hat, muss immer im Einzelfall entschieden werden.

Das wasserrechtliche Rücksichtnahmegebot wird künftig eine erhebliche Bedeutung bei der Bewertung von Starkregenrisiken haben.

Text: Per Seeliger

AUTOR\*INNEN



Uwe Brendle



Angela Caesar-Wendel



Holger Diez



Ruth Haltof



Dr. Anke Hemsch



Martina Jüttner



Dr. Tilo Keller



Ulrich Molitor



Astrid Schiffner



Per Seeliger



Stefan Simon



Arnold Thomas



Dr. Michael Trimborn

Herausgegeben vom Erftverband  
Verantwortlich für den Inhalt: Prof. Heinrich Schäfer,  
Vorstand · Redaktion: Ronja Thiemann  
Gestaltung: www.mohrdesign.de  
Druck: www.druckhaus-sued.de  
gedruckt auf Blauer-Engel  
zertifiziertem Papier

Am Erftverband 6, 50126 Bergheim  
02271 88-0, info@erftverband.de  
www.erftverband.de



## LEXIKON

# Was ist eigentlich eine ASTRA?



## ASTRA

ist ein Begriff aus der Betriebswirtschaftslehre und bedeutet Altersstrukturanalyse.

Bei der ASTRA verschafft sich ein Unternehmen einen Überblick, wie alt die Belegschaft ist und wie sich die verschiedenen Jahrgänge zum Beispiel in den einzelnen Organisationseinheiten und Berufsgruppen verteilen. Diese Analyse wird im Personalcontrolling zu verschiedenen Zwecken eingesetzt.

Es geht dabei nicht um das Alter von einzelnen Mitarbeitenden, sondern darum, z. B. Engpässe oder besonderen Rekrutierungsbedarf frühzeitig zu erkennen.

Man kann diese Analyse nach verschiedenen Kriterien ausrichten, je nachdem, welche Fragestellungen mit der ASTRA geklärt werden sollen. Dementsprechend können auch unterschiedliche Organisationseinheiten von einer solchen Analyse profitieren. Für die Buchhaltung sind beispielsweise Rückstellungen für Betriebsrenten interessant, die Personalabteilung richtet die Personalbedarfsplanung zur Schaffung neuer Stellen u. a. an der Analyse aus und der Arbeitsschutz kümmert sich gegebenenfalls um Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen, die durch körperliche Einschränkungen begünstigt werden.

Ein wichtiges Kriterium der Analyse, insbesondere für die Personalabteilung, ist beispielsweise die Einteilung in Altersklassen. Weitere Kriterien können die Betriebszugehörigkeit, die Berufsgruppen (z. B. Innen-/Außendienst, körperliche Belastungen), Bildungsabschlüsse, Führungspositionen etc. sein. Die Ergebnisse fließen dann in die Personalbedarfsplanung ein. Doch welche Aussagen lassen sich aus dieser Analyse tatsächlich ableiten?

Einige Beispiele: Ist ein großer Teil der Mitarbeitenden 60 Jahre oder älter, werden diese in den nächsten fünf Jahren in Rente gehen. Hinzu kommt, dass in Berufsgruppen, die ihre Ausbildung bereits in jungen Jahren abgeschlossen haben, besonders viele Beschäftigte als sogenannte »langjährige Versicherte« gelten. Sie können Rentenansprüche gegebenenfalls früher in Anspruch nehmen, als Mitarbeitende mit einem Hochschulabschluss.

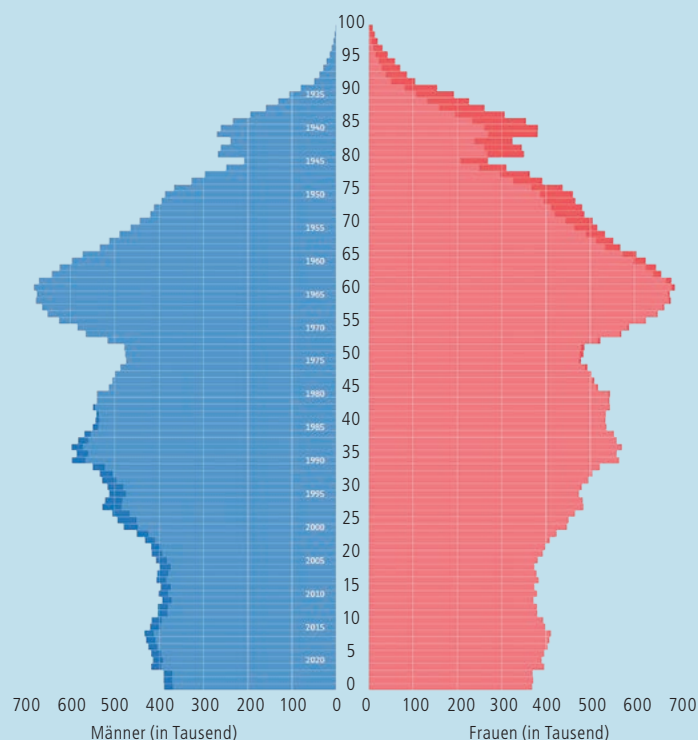
In Zusammenfluss der ASTRA mit der Analyse der Berufsgruppen und bei Bedarf auch der Krankenstatistiken der Krankenkassen lassen sich Aussagen zu Herausforderungen bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten treffen. Möglicherweise müssen in bestimmten Bereichen früher als in anderen, Maßnahmen zur Prävention ergriffen sowie eine gesicherte Nachfolgeplanung angegangen werden. Eine frühzeitige Nachfolgeplanung beinhaltet dabei nicht nur die Nach-

besetzung einer freigewordenen Stelle, sondern gegebenenfalls auch eine Umgestaltung des bestehenden Arbeitsplatzes, den Einsatz technischer Unterstützungsmaßnahmen oder auch die Sicherstellung von Einarbeitungszeiten durch eine vorübergehende Doppelbesetzung der Stelle.

Im Sinne einer zukunftsorientierten Personalpolitik muss sich ein Unternehmen frühzeitig Gedanken dazu machen, wie es die strukturellen Herausforderungen – vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des immer größer werdenden Fachkräftemangels – angehen will. Die ASTRA liefert dazu eine Basis, auf der sich die Personalentwicklung, die Nachfolgeplanung und auch der generationenübergreifende Transfer von Wissen aufbauen lässt. Sie ist damit ein sehr wichtiges Instrument der Personalarbeit.

Text: Astrid Schiffner

## Altersaufbau 2024



Quelle: Bevölkerungspyramide: Altersstruktur Deutschlands von 1950 – 2020, Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024 (destatis.de).  
Hrsg. und Datenhalter: Statistisches Bundesamt (Destatis)