

# Personal

# 4

Covid-19-Pandemie »Corona«	4.0
Allgemeine Personalangelegenheiten	4.1
Aktuelle Projekte	4.2
Ausbildung	4.3
Fort- und Weiterbildung	4.4
Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	4.5
Betriebliche Gesundheitsförderung/Soziales	4.6
Beschäftigtenstatistik	4.7



## 4.0 Covid-19-Pandemie »Corona«

Die Covid-19-Pandemie war im Jahr 2020 das dominierende Ereignis auch im Personalbereich. Unmittelbar nach Bekanntwerden der Dramatik im Februar dieses Jahres wurden zuerst Risikopersonen unter den Beschäftigten ermittelt. Es folgte eine prophylaktische Freistellung von der Arbeit bzw. die Aufforderung Teleheimarbeit zu leisten wo dies möglich war.

Vorrangiges Ziel aller Bemühungen galt dem Schutz der Beschäftigten und dem sicheren Betrieb unserer Anlagen, die zur Kritischen Infrastruktur gehören. Besonderes Augenmerk wurde darauf gelegt, dass im gesamten Jahr permanent ausreichend fachlich qualifiziertes Personal für den Betrieb von Abwasserbeseitigungsanlagen und Kanalnetzen sowie für den Hochwasserschutz zur Verfügung standen.

Mit dem Ziel der Koordination sämtlicher Aktivitäten initiierte die Geschäftsführung Anfang März eine Arbeitsgruppe »Corona Krisenstab« unter Leitung des Bereichsleiters Arnold Thomas.

Teilnehmer\*innen dieser zunächst wöchentlich, später 14-tägig tagenden Arbeitsgruppe sind u. a. der Arbeitsschutz, die Arbeitsmedizin, der Personalrat, die wichtigsten Betriebsabteilungen, aber auch Servicebereiche wie die Informationstechnologie, Materialwirtschaft oder die Öffentlichkeitsarbeit. Noch im März wurde durch die Arbeitsgruppe u. a. Folgendes initiiert:

- Kurzfristige Information der Beschäftigten über Hygienemaßnahmen
- Erstellung einer diesbezüglichen Unterweisung mittels E-Learning
- Reduzierung und Verschiebung von nicht erforderlichen Besprechungen sowohl intern als auch extern
- Erhebliche Ausweitung der Möglichkeit Teleheimarbeit zu leisten und mobil zu arbeiten
- Verstärkung der Reinigungsintensität, insbesondere in den Sozialbereichen
- Aufstocken von Lagermaterialien, insbesondere Hygiene- und Desinfektionsmittel, Schutzmasken, aber auch für den Betrieb erforderliche kritische Betriebsstoffe

In der Folge wurden Notfallplanungen und Worstcase-Szenarien erstellt. Die Notfallplanungen wurden mit den für den Erftverband zuständigen Gesundheitsämtern der Kreise Rhein-Kreis-Neuss, Rhein-Erft-Kreis, Kreis Euskirchen, Kreis Düren und Rhein-Sieg-Kreis abgestimmt. Die sich hieraus ergebenden überwiegend prophylaktischen Maßnahmen wurden im Laufe des Jahres permanent der aktuellen Situation bzw. den Erfordernissen angepasst. Hierzu gehören Maßnahmen wie zeitversetzter Arbeitsbeginn, Schichtbetrieb, Homeoffice, Belegung von Büroräumen mit lediglich einem Beschäftigten, Einführung einer Maskenpflicht usw.

Der im Laufe des Jahres erstellte Pandemieplan enthält alle getroffenen Regelungen und wird ebenfalls kontinuierlich fortgeschrieben.

Die außergewöhnlichen Umstände lösten in einigen Bereichen einen Entwicklungsschub aus. Dies ist beispielsweise der Fall bei Themen der Digitalisierung und des mobilen Arbeitens. Telefon- und Videokonferenzen nahmen sprunghaft zu. Die Möglichkeiten hierfür wurden kurzfristig geschaffen bzw. erheblich ausgebaut.

## 4.1 Allgemeine Personalangelegenheiten

Im Jahr 2020 wurde die Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum mobilen Arbeiten überarbeitet und – auch vor dem Hintergrund der Pandemie – die Möglichkeit der Nutzung des mobilen Arbeitens auf bis zu 60 Kalendertage im Jahr erweitert.

Weiterhin wurde eine aktuelle Altersstrukturanalyse erstellt, die im Wesentlichen aufzeigt, dass spätestens ab dem Jahr 2023 der Bedarf an Neueinstellungen erheblich steigen wird.

Die Überprüfung im Rahmen des Audits Beruf und Familie verlief positiv, so dass der Erftverband im Jahr 2021 erneut mit einer Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber rechnen kann.

Bedingt durch eine im Vergleich zu den Vorjahren leicht erhöhte Personalfuktuation und vermehrte Renteneintritte wurden im Laufe des Jahres 2020 insgesamt 45 Stellen (intern und extern) ausgeschrieben und besetzt, auf die sich insgesamt mehr als 1.300 Bewerber\*innen beworben haben.



Ausbildungsstart 2020

## 4.2 Aktuelle Projekte

### DiWaq

Im Rahmen des Projekts »DiWaq – Digitale Kompetenzen in der Wasserwirtschaft erkennen und qualifizieren«, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert wird und an dem der Erftverband sich seit Sommer 2018 beteiligt, fanden wiederum verschiedene Veranstaltungen statt. So wurden unter anderem von einer interdisziplinären Arbeitsgruppe »Leitlinien zur digitalen Kommunikation« entwickelt und Lernimpulse für Führungskräfte und solche für alle Beschäftigten zu unterschiedlichen Themen angeboten.

### Unternehmensklimaindex

Bereits zum dritten Mal hat eine anonyme Kurzbefragung zur Ermittlung des Unternehmensklimaindex beim Erftverband stattgefunden, bei der alle Beschäftigten zwei Fragen zu ihrer aktuellen Zufriedenheit und ihrer Zukunftsperspektive/Zuversicht beim Erftverband beantworten konnten.

An der Befragung haben 394 Beschäftigte teilgenommen, was einer Teilnahmequote von 73 % entspricht. Der aktuelle Unterneh-

mensklimateindex-Wert von 73,8 ist im Vergleich zum letzten Durchlauf im Jahr 2019 von 72,9 nochmals gestiegen und liegt deutlich oberhalb des Benchmark-Durchschnitts von 66,9.

### Mitarbeiterbefragung

Zum vierten Mal wurde die umfassende Mitarbeiterbefragung zu den Themen Gesundheitserleben, Arbeitsplatzgestaltung, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitsplatzzufriedenheit durchgeführt. Im Unterschied zu der letzten umfassenden Mitarbeiterbefragung im Jahr 2015 wurden in diesem Jahr auch Fragen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz gestellt. Auf dieser Grundlage kann nun eine fundierte Gefährdungsbeurteilung auch auf diesem Gebiet erstellt werden. Die Teilnahmequote lag mit 61,7 % nahezu auf dem Niveau der letzten Befragung mit 61 %. Das Gesamtergebnis liefert dem Erftverband sehr positive Rückmeldungen, insbesondere zu den Themen Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der generellen Arbeitsplatzzufriedenheit der Beschäftigten.

## 4.3 Ausbildung

Im Jahr 2020 haben vier Auszubildende (ein Industriemechaniker Einsatzgebiet Instandhaltung, eine Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice, eine Fachkraft für Abwassertechnik sowie ein Wasserbauer) erfolgreich ihre Ausbildung beim Erftverband absolviert. Alle erhielten im Anschluss einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von zwölf Monaten.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die für 2020 geplanten Ausbildungsmessen seitens der Veranstalter durchgängig abgesagt. Auch Veranstaltungen wie der Girls' Day mussten in diesem Jahr ausfallen. Zudem konnten Praktika in 2020 nur sehr eingeschränkt angeboten werden. Zur Azubirekrutierung wurde daher zusätzlich zu den Veröffentlichungen in den gängigen Zeitungen erstmals in dem Berufsstarter-Magazin »Azubiplaner« eine Printanzeige wie auch eine Online-Präsenz auf [www.jobevolution.de](http://www.jobevolution.de) geschaltet. Das Magazin wird von der Bundesagentur für Arbeit, der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer zu Köln unterstützt und kostenlos an weiterführenden Schulen verteilt.

Am 29. Oktober 2020 fand in den Räumlichkeiten des Erftverbandes eine Pressekonferenz der Agentur für Arbeit, der Handwerkskammer sowie der Industrie- und Handelskammer zur Jahresbilanz am Ausbildungsmarkt im Rhein-Erft-Kreis statt.

Aufgrund der vielfältig durchgeführten Messen und sonstigen Informationsveranstaltungen in 2019 bewarben sich für das Ausbildungsjahr 2020 ca. 230 junge Menschen um einen Ausbildungsplatz beim Erftverband. In der Zeit von August bis November 2020 konnten acht neue Auszubildende (ein Chemielaborant, ein Industriemechaniker Einsatzgebiet Instandhaltung, eine Kauffrau für Büromanagement, ein Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration, eine Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice sowie drei Fachkräfte für Abwassertechnik) beim Erftverband begrüßt werden. Zwei Auszubildende haben noch vor Antritt der Ausbildung bzw. während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis gekündigt. Beide Ausbildungsstellen konnten jedoch zeitnah nachbesetzt werden.

Für das Ausbildungsjahr 2021 sind bisher ca. 140 Bewerbungen eingegangen. Die Einstellungsverfahren für die neuen Auszubildenden sind noch nicht abgeschlossen.

## 4.4 Fort- und Weiterbildung

Ziel der Fortbildung ist die berufliche Handlungsfähigkeit im aktuellen Job zu sichern und den Veränderungen der Arbeitswelt anzupassen. Die Weiterbildung dient in erster Linie dazu, das Qualifikationsprofil zu erweitern und muss sich nicht zwingend auf die derzeitige berufliche Tätigkeit beziehen.

Unter anderem wurden in 2020 die nachstehenden Schulungen für die jeweilig angegebene Personenkreise bzw. abteilungsübergreifend durchgeführt:

Basierend auf dem in 2010 eingeführten Führungskräfteentwicklungsprogramm startete das Programm mit einem neuen Anbieter und neuen Führungskräften aus verschiedenen Bereichen und Ebenen. Hierbei handelt es sich zum einen um Personen, die bereits beim Erftverband tätig waren und (zwischenzeitlich) eine Führungsposition übernommen haben sowie um Neueinstellungen mit Führungsverantwortung. Geplant waren in 2020 zwei von drei Modulen mit anschließenden ½-tägigen Workshops. Hiervon konnte jedoch aufgrund der Covid-19-Pandemie nur das erste Modul »Rolle und Selbstverständnis von Führungskräften« mit anschließendem Workshop durchgeführt werden.

Bereits im letzten Jahr wurde das Führungskräfteentwicklungsprogramm erstmalig auf die verantwortlichen Klärwärter ausgedehnt. In diesem Zusammenhang fanden in 2020 zwei weitere Schulungen zu den Themen »Konfliktmanagement« und »Motivation« statt. Somit konnte das Programm für diesen Personenkreis in diesem Jahr abgeschlossen werden.

Das Seminar »Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitenden« war für alle Führungsebenen weiterhin im Schulungsangebot – konnte aber aufgrund der aktuellen Lage nur einmal durchgeführt werden. Weitere Veranstaltungen müssen auf 2021 verschoben werden.

Im Bereich Arbeitssicherheit stand in diesem Jahr das Thema Baustellensicherung an. Nach Durchführung der ersten Schulung wurde aufgrund der darin gewonnenen Erfahrungen das Seminar noch stärker auf den Bedarf des Verbandes zugeschnitten. Die vier weiteren für dieses Jahr geplanten Veranstaltungen konnten aufgrund der Covid-19-Pandemie leider nicht durchgeführt werden.

Schulung Bedienerausweis für Hubarbeitsbühnen



## Weiterbildungsstatistik 2019/2020

Jahr	Inhouse-Schulungen	Teilnehmer*innen	Teilnehmer*innen an externen Veranstaltungen
2019	105	1.093	274
2020	66	519	157

(Führungsfeedback nicht enthalten)

Erstmalig fand für die betroffenen Beschäftigten ein internes auf den Verband zugeschnittenes Online-Seminar zum Thema »Honorarordnung für Architekten und Ingenieure« statt. Hier wurden im Rahmen der HOAI 2021 die neue Rechtsprechung und die gültigen Verordnungen, Gesetze und Normen vermittelt.

In einer eintägigen Schulung haben Mitarbeiter aus dem Gewässerbetrieb sowie dem Bereich Maschinentechnik den Bedienerausweis für Hubarbeitsbühnen erworben.

Aufgrund der Pandemie wurden im Oktober 30 weitere, bereits terminierte Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen abgesagt und die noch laufenden Terminabstimmungen für weitere Schulungen eingestellt.

## 4.5 Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Im Bereich Arbeitsschutz wurde die eigentlich für das nächste Jahr avisierte Inbetriebnahme der Plattform AUDITORonline, über die zukünftig sämtliche E-Learnings erfolgen sollen, bereits im Frühjahr 2020 in Betrieb genommen und u. a. zur kurzfristigen Durchführung einer Corona-Unterweisung genutzt.

Ausgelöst durch die Corona-Pandemie wurde eine Gefährdungsbeurteilung für das Vorliegen einer nicht ausreichend impfpräventablen humanen Infektion durch Viren sowie ein Pandemieplan erstellt, der voraussichtlich Anfang 2021 in Kraft tritt.

Die aktuelle Lage führte zudem dazu, dass 172 Beschäftigte, das bedeutet fast dreimal mehr Beschäftigte als in den Vorjahren, die Möglichkeit zur Gripeschutzimpfung in Anspruch nahmen.

Am 4. September 2020 fand die 100. Arbeitsschutzausschusssitzung beim Ertfverband statt. Im Anschluss an die Sitzung erfolgte unter dem Titel »Ursachen und Risiken des Schlafmangels« ein Vortrag des Allgemein- und Schlafmediziners Dr. Michael Feld, der per Video aufgezeichnet wurde und so im Nachgang allen Beschäftigten im Intranet zur Verfügung gestellt werden konnte.

## 4.6 Betriebliche Gesundheitsförderung/Soziales

Die Möglichkeiten für Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement in 2020 waren aufgrund der Situation eingeschränkt. Dennoch konnten einzelne Maßnahmen angeboten und durchgeführt werden.

So wurden im April/Mai 2020 zwei Online-Achtsamkeitskurse (einer für Beginner und ein Auffrischkurs) durchgeführt. Ein Achtsamkeitskurs mit Präsenzterminen konnte von August bis Oktober von 10 Teilnehmer\*innen wahrgenommen werden.

Im September 2020 fand der zentrale Gesundheitstag »Gesundheit auch in Krisenzeit« statt. Trotz der Einschränkungen haben 50–60 Teilnehmer\*innen die Angebote am Gesundheitstag wahrgenommen. Dazu zählten der Gesundheits-Check des BGF-Instituts, das Hautkrebs-Screening durch unsere Arbeitsmedizinerin, ein Wirbelsäulen-Screening von IPN sowie Beratungsgespräche der Firma BUK.

Neu aufgenommen wurde das Programm »Meet your Expert«, welches in Form einer telefonischen Analyse und anschließenden Beratung zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung für alle Beschäftigten seit Herbst angeboten wird.

Das Jahr wurde mit der letzten Maßnahme, der Schrittzähler-Aktion »Schritt4fit«, die in dem Zeitraum vom 9. September bis zum 20. Oktober 2020 lief, abgeschlossen. An der Aktion, welche bereits zum dritten Mal durchgeführt wurde, haben wiederum ca. 100 Beschäftigte teilgenommen.

## 4.7 Beschäftigtenstatistik

Beschäftigtenstatistik	2019	2020
Beschäftigte (Vollzeitäquivalente) lt. Stellenplan	504,44	518,48
Anteil weibliche Beschäftigte	24,17 %	23,69 %
Auszubildende lt. Stellenplan	20	25
Schwerbehinderte/Gleichgestellte	55	59
Bundesfreiwilligendienstleistende	1	1
Dienst-/Beschäftigungsjubiläen (25/40 Jahre)	13	18/0
Verrentungen	15	12
verstorbene Beschäftigte/Rentner*innen	8	10
Mehrarbeitsstunden	7.110	6.222