

1 | 21 INFORMATIONENSTROM

für Mitglieder des Erftverbandes

Personalmanagement

3 ABWASSER
Erftverband baut
Retentionsboden-
filter in Bedburg

4 GEWÄSSER
Mehr Blüten am
Gewässer

6 SCHWERPUNKT
Personalmanagement
in Zeiten der Pandemie

EDITORIAL

Gutes Personalmanagement lässt uns positiv in die Zukunft blicken



Unter Personalmanagement versteht der Erftverband alle Aktivitäten zur Personalplanung, -führung, -entwicklung und Personalverwaltung. Oberstes Ziel ist es hierbei, stets die für eine im Sinne unserer Mitglieder gute Aufga-

benerledigung erforderlichen Fachkräfte im Erftverbandteam zu haben.

Dies kann nur dauerhaft gelingen, wenn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zufrieden sind, sowohl mit ihrer Arbeit als auch mit den Menschen im Team, in dem sie arbeiten. Wertschätzung unseren Beschäftigten gegenüber und ein achtsamer Umgang miteinander sind hierbei von außerordentlicher Bedeutung.

Personalmanagement ist nicht nur Aufgabe der Personalabteilung, sondern primär Aufgabe einer jeden Führungskraft. Lesen Sie in dieser Ausgabe, wie der Erftverband seine Führungskräfte qualifiziert, regelmäßig die Stimmung in der Mitarbeiterschaft abfragt und Verbesserungsvorschläge aus diesem Kreis umsetzt.

Dass wir hier seit Jahren auf einem guten Weg unterwegs sind und der Erftverband als Arbeitgeber einen ausgezeichneten Ruf genießt, davon zeugen weit über 1000 Bewerbungen auf die bislang 39 in diesem Jahr ausgeschriebenen Stellen.

Zahlreiche Auszeichnungen, etwa für das Gesundheitsmanagement und den Umgang mit behinderten Menschen, honorieren unsere Aktivitäten.

In diesem Jahr bewarben sich über 200 junge Menschen um einen der neun Ausbildungsplätze beim Erftverband, auch dies lässt uns positiv in die Zukunft blicken.

Ich wünsche Ihnen in dieser nicht einfachen Zeit Gesundheit und Zuversicht.

Ihr

Arnold Thomas

INHALT

- 2 | Editorial
- 2 | Erftverband erhält AOK Gesundheitspreis 2020
- 3 | [Erftverband baut Retentionsbodenfilter in Bedburg](#)
- 4 | [Mehr Blüten am Gewässer](#)
- 5 | Ernst-Kuntze-Preis
- 6 | **Personalmanagement in Zeiten der Pandemie**
- 8 | Meine Meinung
- 9 | Aus der Rechtsprechung
- 10 | Aus dem Archiv
- 11 | Witterungsverlauf
- 11 | Autoren dieser Ausgabe
- 11 | Impressum
- 12 | Wasserlandschaften



Preisverleihung in Bergheim

AKTUELL

Erftverband erhält AOK Gesundheitspreis 2020

5.000 € für das Engagement bei der betrieblichen Gesundheitsförderung

Am 7. Oktober erhielt der Erftverband den Gesundheitspreis 2020 der AOK Rheinland/Hamburg und des BGF-Instituts für sein Engagement bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die mit 5.000 € dotierte Auszeichnung wurde von Rolf Buchwitz, Vorstand der AOK, und Michael Wenninghoff, Geschäftsführer des BGF-Instituts, an Dr. Bernd Bucher und Arnold Thomas im Rahmen einer Feierstunde beim Erftverband überreicht.

Das Gesundheitsmanagement beim Erftverband wurde ebenfalls in diesem Kreis vorgestellt. Hierbei wurde auf Maßnahmen wie

die jährlichen Gesundheitstage, Führungskräfteveranstaltungen wie »Gesundes Führen«, Achtsamkeitsschulungen und Hautkrebs-Screenings eingegangen.

Nach der Vorstellung des Gesundheitsmanagements wurde von Rolf Buchwitz lobend erwähnt, dass die Gesundheit der Beschäftigten und damit auch die Gesundheitsförderung einen sehr hohen Stellenwert beim Erftverband haben. Die erhaltene Auszeichnung zeigt die positive Außenwahrnehmung des beim Erftverband gelebten Gesundheitsmanagements.

Text: Nathalie Jache

ABWASSER

Erftverband baut Retentionsbodenfilter in Bedburg

Das Erdbecken kann rund 5 Mio. l Wasser zurückhalten

Der Erftverband betreibt in Bedburg das zirka 4,1 Mio. l fassende Regenüberlaufbecken (RÜB) Wiesenstraße. Das Becken befindet sich nördlich der Wiesenstraße, westlich der Erft. Überschreitet der Wasserspiegel im RÜB ein gewisses Maß, erfolgt derzeit ein direkter Abschlag in die Erft.

Um die Qualität des Abschlags aus dem RÜB zu erhöhen und die Abschlagshäufigkeit im Hinblick auf den Hochwasserschutz durch zusätzliches Rückhaltevolumen zu mindern, wird dem vorhandenen Regenüberlaufbecken ein Retentionsbodenfilterbecken (RBF) nachgeschaltet. Der neue Bodenfilter wird westlich der vorhandenen Betriebsstelle auf einer Brachfläche platziert. Das Becken weist eine Filterfläche von 2.700 m² und ein Rückhaltevolumen von ca. 5.100 m³ auf. Die Entleerung des Retentionsbodenfilterbeckens erfolgt gedrosselt über eine Pumpstation.

Konzipiert ist das Retentionsbodenfilterbecken als Sandfilter, der mit Schilf bepflanzt ist. Das Mischwasser wird zunächst zwischengespeichert und versickert im Becken. Bei der Passage des Wassers durch den Sandkörper werden ungelöste und gelöste Schmutzstoffe herausgefiltert. Das so gereinigte Wasser wird gedrosselt in die Erft eingeleitet. Die Abdichtung des Beckens zum Boden erfolgt mittels einer 2 mm starken Folie. Die Böschungen des Bodenfilters werden nach Abschluss der Arbeiten begrünt, so dass ein naturnah gestaltetes Bauwerk entsteht.

Um die Baumaßnahme realisieren zu können, sind ca. 5.000 m³ Boden zu bewegen. Ein Großteil des Bodens wird für die Herstellung des Damms des Retentionsbodenfilters wiederverwendet, ein weiterer Teil des Bodens wird abgefahren bzw.

anderweitig verwendet. Für die Zu- und Ablaufbauwerke sowie die Pumpstation werden ca. 350 m³ Stahlbeton verbaut.

Die Baumaßnahme hat Mitte Juni 2020 begonnen und wird voraussichtlich im Frühjahr 2021 mit der Bepflanzung des Filters mit Schilf fertiggestellt. Nach einer Vegetationsperiode kann das RBF im Herbst 2021 in Betrieb genommen werden.

Die Kosten belaufen sich auf rund 2,3 Mio. € und werden mit rund 850.000 € vom Land Nordrhein-Westfalen gefördert.

Text: Anne Kreder

[Blick über das RBF Bedburg, links das Zulaufbecken, rechts der Filterüberlauf](#)



GEWÄSSER

Mehr Blüten am Gewässer

Erftverband beteiligt sich an der Verbesserung der Lebensbedingungen von Insekten und Vögeln



Die Gewässerpflege des Erftverbandes ändert sich – auch vor dem Hintergrund des aktuellen Insektensterbens. Deshalb hat der Erftverband auch den Biostationen Euskirchen, Düren und Bonn/Rhein-Erft für das beantragte Projekt »Lebensnetz Börde« signalisiert, sich an der Verbesserung der Lebensbedingungen von Insekten und Feldvögeln in der Börde aktiv zu beteiligen.

Wurde bisher in der Gewässerpflege verstärkt auf eine effektive Schlegelmahd gesetzt, so wird bei der Böschungsmahd sukzessive differenziert bis hin zu einem gestuften System von alternierenden Mahdflächen und blütenreicheren Flächen am Gewässer.

Für den vorbeugenden Hochwasserschutz werden zunächst relevante Bereiche identifiziert, bei denen eine dauerhaft kurze Mahd wichtig für das Abfluss-Geschehen und dessen Überwachung ist. An anderer Stelle kann das Gras jedoch auf Böschungen in Teilbereichen etwas höher wachsen oder als Deckung bietender Altgrasstreifen aussamen. Dieser Ansatz führt naturgemäß an einigen Stellen auch zu Diskussionen, Zustimmung aber auch Unverständnis bei Teilen der Bevölkerung.

Unbestritten bieten unterschiedliche ungeschnittene, überwinterte oder artenreichere Wiesenstreifen zahlreiche Vorteile als Nahrungsgrundlage, Lebensraum, Winterschutz, Nistschutz oder Deckung für heimische Vogelarten, kleine Säugetiere, Reptilien, Amphibien und Insekten.

AKTUELL

Ernst-Kuntze-Preis an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Erftverbandes verliehen

Entwicklung eines RBF zur Spurenstoffelimination gewürdigt

Die Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V. (DWA) hat den Ernst-Kuntze-Preis an vier Mitarbeitende des Erftverbandes verliehen. Ausgezeichnet wurden Andrea F. Brunsch, Katharina Knorz, Robert Krump und Heinrich Dahmen.

Die Preisträgerinnen und Preisträger haben wichtige Beiträge zur Entwicklung eines Retentionsbodenfilters, der auch der weitergehenden Reinigung des Kläranlagenablaufs von Spurenstoffen dient, erarbeitet. Hierbei wurde auch der positive Effekt von speziellen Zuschlagstoffen auf den Rückhalt von Spurenstoffen aufgezeigt. Die großtechnische Anlage des Erftverbandes auf der Kläranlage Rheinbach wurde im Herbst 2019 in Betrieb genommen und stößt seitdem auf großes Interesse bei den Mitgliedern und in der Fachwelt.

Text: Dr. Bernd Bucher



Blühende Wiesen am Gillbach

Zur Artenanreicherung hat der Erftverband parallel zu den oben beschriebenen Mahdregime-Veränderungen an einigen Stellen im Verbandsgebiet Einsaaten mit gebietseigenem Saatgut vorgenommen. Dabei wurde auf zertifizierte Saatgut-Mischungen renommierter Hersteller, aber auch ganz lokales Saatgut der Biostation Bonn/Rhein-Erft zurückgegriffen.

Blühende Erfolge wurden z. B. auf einem Wiesenstandort im Bereich Alshof am Gillbach mit einer Einsaat aus dem Jahr 2019 erzielt. Gerade im zweiten Standjahr präsentierte sich die Fläche blühwillig und zeigte noch mehr eingesäte Arten als im Vorjahr.

Andere Einsaaten mit verschiedenen Mischungen aus dem Frühjahr 2020 im Bereich Neuss sowie Bergheim taten sich – nicht zuletzt wegen eines hohen Wild-

krautdrucks sowie schwieriger Witterungsverhältnisse – in diesem Jahr schwer. Trotz mehrfacher Entfernung des unerwünschten Aufwuchses, blieb der Blüheffekt bis Ende des Sommers überschaubar. Es bleibt zu hoffen, dass auch hier das zweite Standjahr einen deutlicheren Effekt bringt.

Weitere Flächen wurden zum Herbst 2020 mit regionalem Saatgut eingesät, der Erfolg wird im Frühjahr 2021 zu prüfen sein.

Durch das Austesten unterschiedlicher Saatgutmischungen auf mehreren Standorten wird Erfahrung mit den regionalen Saaten gewonnen, die etwas schwieriger zu etablieren sind als einfache Zuchtrasenmischungen.

Text: Yvonne Mundry



Retentionsbodenfilter Rheinbach als Versuchsanlage

SCHWERPUNKT

Personalmanagement in Zeiten der Pandemie

Personalgewinnung ist ein wichtiges Thema für die Zukunft des Erftverbandes

Bereits vor dem Beginn der Pandemie stand fest, dass im Jahr 2020 einige wesentliche Personalmaßnahmen auf dem Programm stehen würden. So wurde neben der seit drei Jahren standardmäßig durchgeführten Kurzumfrage zum Unternehmensklimaindex auch wieder die umfassende Mitarbeiterbefragung zu den Themen Gesundheitserleben, Arbeitsplatzgestaltung, Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitsplatzzufriedenheit durchgeführt. Im Unterschied zur letzten umfassenden Mitarbeiterbefragung im Jahr 2015 wurde in diesem Jahr zwecks Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung in Bezug auf psychische Belastungen am Arbeitsplatz, die Befragung im Hinblick auf dieses Thema erweitert. 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 Arbeitsplatzzufriedenheit der Beschäftigten.

Die Auswertung der Fragen zur psychischen Belastung der Beschäftigten erfordert hingegen eine weitere detaillierte Beschäftigung mit den Rückmeldungen der einzelnen Beschäftigtengruppen. Der Handlungsbedarf stellt sich zum Teil sehr unterschiedlich dar, so dass für eine Maßnahmenarbeit in den jeweiligen Teams die einzelnen Themen noch einmal genau zu hinterfragen sind.

Zudem wird ergänzend noch ein Abgleich mit den Ergebnissen aus der Kurzbefragung zum Unternehmensklimaindex stattfinden, an der in diesem Jahr 73 % der Beschäftigten teilnahmen. Der Wert des Klimaindex hat sich – wie schon von 2018 auf 2019 – von 72,9 auf 73,8 noch einmal erhöht, so dass der Erftverband im Unterschied zum Durchschnittswert anderer Unternehmen i. H. v. 66,9 einen ungewöhnlich hohen Klimaindexwert vorweisen kann. Die Besprechung der in den einzelnen Organisationseinheiten abge-



Untersuchung am Gesundheitstag in Bergheim

gebenen Bewertungen steht aufgrund der erst vor kurzem eingetroffenen Ergebnisse noch aus.

Von der Firma Prospektiv wurde ebenfalls fünf Jahre nach der letzten Auswertung eine aktuelle Altersstrukturanalyse erstellt. Diese zeigt im Wesentlichen das auf, was durch unser internes Personalentwicklungskonzept bereits abzusehen war: spätestens ab dem Jahr 2023 wird der Bedarf an neuen Beschäftigten und damit auch der Aufwand im Rahmen der Personalgewinnung altersbedingt enorm steigen.

Unter anderem bedingt durch die Corona-Pandemie, aber auch durch eine im Vergleich zu den Vorjahren erhöhte Fluktuation, hat das Thema Personalgewinnung allerdings bereits in diesem Jahr stark an Fahrt aufgenommen. So werden in 2020 zum einen nicht nur etwa doppelt so viele Stellen ausgeschrieben werden wie im Vorjahr, sondern zum anderen hat sich auch die Anzahl der Bewerbungen auf die einzelnen Stellenausschreibungen bedeutend erhöht. Der damit verbundene hohe Aufwand legt einmal mehr

nahe, die damit zusammenhängenden Tätigkeiten zukünftig über ein Bewerbermanagementsystem abzubilden und damit zu standardisieren und zu beschleunigen.

Das bereits seit drei Jahren laufende Projekt »DiWaq – Digitale Kompetenzen in der Wasserwirtschaft erkennen und qualifizieren« wurde auch in diesem Jahr wieder dazu genutzt, sowohl Beschäftigten als auch Führungskräften durch Impulsveranstaltungen zu verschiedenen Themen Tipps oder auch gänzlich neue Ansatzpunkte zu liefern. Gleichzeitig wurde in 2020 insbesondere das Thema Führungskräfteentwicklung in den Fokus genommen.

Der Betrachtungszeitraum unseres Personalentwicklungskonzeptes wurde in diesem Jahr von den nächsten fünf Jahren auf die nächsten zehn Jahre erweitert, da sich herausgestellt hat, dass aufgrund insbesondere der Möglichkeit des früheren Renteneintritts bei langjährig Versicherten ein Zeitraum von fünf Jahren für eine rechtzeitige Nachfolgeplanung nicht immer ausreichend ist. Zudem sollen in diesem Jahr zum ersten Mal auch individuelle Personalentwicklungspläne für diejenigen Beschäftigten erstellt werden, die

aufgrund ihres Potenzials und ihrer Motivation für die Wahrnehmung von Führungsaufgaben oder anderen bedeutenden Aufgaben geeignet erscheinen.

Aufgrund der Pandemie hat sich im Frühjahr 2020 der Bedarf zur Nutzung von Telearbeit und mobilem Arbeiten kurzfristig enorm erhöht. Daher wurden die existierenden Regelungen überarbeitet und einerseits die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten wesentlich erweitert sowie andererseits die Vereinbarung über Telearbeit für die Zukunft grundsätzlich unbefristet ausgestaltet.

Ebenfalls wurde die eigentlich für das nächste Jahr avisierte Inbetriebnahme der Plattform Auditor online, über die zukünftig sämtliche E-Learnings abgebildet werden sollen, bereits in diesem Jahr in Betrieb genommen und zur kurzfristigen Erstellung einer Corona-Unterweisung genutzt. Diese Maßnahme – wie auch die in 2019 umgesetzte Inbetriebnahme des Employee und Manager Self Service zur Vermeidung von Abwesenheitsanträgen und Zeitbuchungskorrekturen in Papierform – hat die Arbeit im Home-Office sicherlich erheblich erleichtert.

Trotz der pandemiebedingten erschwerten Bedingungen konnte auch in diesem Jahr das betriebliche Gesundheitsmanagement auf-

rechterhalten werden. So fand in etwas abgewandelter Form der Zentrale Gesundheitstag in der Hauptverwaltung statt – wo die Räumlichkeiten dies im Gegensatz zu den Außenstellen zuließen – und wurden mehrere Achtsamkeitskurse sowohl in Präsenz- als auch in digitaler Form angeboten. Ergänzt wurde dies durch das Programm »Meet your Expert«, welches in Form einer telefonischen Analyse und anschließenden Beratung zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung von allen Beschäftigten wahrgenommen werden kann. Darüber hinaus nahmen mehr als dreimal so viele Beschäftigte wie in den Vorjahren die Möglichkeit zur Gripeschutzimpfung in Anspruch. Zum dritten Mal fand schließlich der Schrittzähler-Wettbewerb statt und die seit dem ersten Durchgang fast gleichbleibende Teilnehmerzahl von gut 100 Beschäftigten zeigt, wie gerne und engagiert die Beschäftigten dieses Angebot nutzen.

Das im Jahr 2018 vom LVR prämierte betriebliche Eingliederungsmanagement, welches eine im Vergleich zu anderen Unternehmen enorm hohe Zustimmungquote von knapp 80 % aufweist, konnte ebenfalls trotz der schwierigen Rahmenbedingungen fortgeführt werden. Sämtliche Maßnahmen zusammen genommen haben dazu geführt, dass der Verband im Jahr 2020 mit dem Gesund-

heitspreis der AOK Rheinland/Hamburg für sein vorbildliches Engagement bei der betrieblichen Gesundheitsförderung ausgezeichnet wurde.

Zu guter Letzt steht eine erneute Überprüfung im Rahmen des Audits Beruf und Familie auf dem Programm. Aufgrund der vorgenannten Maßnahmen sind wir jedoch zuversichtlich, auch weiterhin als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert zu werden.

Die vorgenannten Aufgaben und Maßnahmen zeigen die Vielfältigkeit des Personalmanagements auf, welches gerade deshalb hochgradig interessant und immer wieder spannend ist. Auch das kommende Jahr wird trotz oder gerade wegen der andauernden Pandemie wieder vielfältige Herausforderungen für den Personalbereich mit sich bringen. Dabei wird insbesondere das Thema Digitalisierung noch einmal mehr an Bedeutung gewinnen.

Text: Angela Caesar-Wendel

Lesen Sie dazu auf der folgenden Seite:

MEINE MEINUNG

Alle leisten einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Verbandes





MEINE MEINUNG

Systematische Personal- und Führungskräfteentwicklung sind Treiber des Erfolges – insbesondere in Krisenzeiten!

Kai Rosetti (M.A.)

Führungskrafttrainer, Coach und Berater für Organisationsentwicklung
Prokurist und Projektleiter bei der Prospektiv GmbH

Zwei zentrale Herausforderungen der Wasserwirtschaft sind die zunehmende Digitalisierung und Technologisierung der ohnehin schon unsicheren, extrem dynamischen und immer komplexer werdenden Arbeitswelt sowie die damit verbundene notwendige Stärkung der Führungskompetenz. Durch die Pandemie hat diese Entwicklung noch einmal einen enormen Schub bekommen. Sie hat uns eindrucksvoll vor Augen geführt, dass wir bei der Digitalisierung der Arbeitswelt bisher zu zögerlich waren.

Insbesondere in diesen Zeiten zeigt sich jedoch, wer gut vorgeht. Der Erftverband beschäftigt sich schon seit Jahren mit dem strategischen Personalmanagement sowie mit Fragen der Digitalisierung und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz:

Am Anfang einer nachhaltigen Personalstrategie steht eine Demografieanalyse. Diese liefert ein umfassendes Bild der aktuellen Belegschaftsstruktur sowie möglicher Zukunftsszenarien und bietet eine verlässliche Entscheidungsgrundlage für die Setzung präziser Ziele in der Personalpolitik. Somit werden die gegenwärtige Unternehmensstrategie und bereits vorhandene Gestaltungsansätze zu demografierelevanten Handlungsfeldern überprüft und Veränderungsmaßnahmen erarbeitet.

Der Erftverband beschäftigt sich schon seit Jahren mit dem strategischen Personalmanagement sowie mit Fragen der Digitalisierung und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz.

Seit 2012 analysiert der Erftverband mit diesem Instrument systematisch seine Belegschaftsstruktur und hat dies in 2020 bereits zum dritten Mal getan. Dabei wurden schon frühzeitig zwei Handlungsfelder identifiziert:

- Der Aufbau von Schlüsselkompetenzen in der Belegschaft, um Chancen der Digitalisierung zu nutzen und deren Herausforderungen bewältigen zu können
- Die systematische Führungskräfteentwicklung

Mit der Beteiligung am Qualifizierungsprojekt »DiWaq – Digitale Kompetenzen in der Wasserwirtschaft erkennen und qualifizieren« nimmt der Erftverband seit 2018 vor allem das erste Handlungsfeld in den Blickpunkt. Hierbei geht es jedoch nicht so sehr um technische oder fachliche Kompetenzen. Angesichts der Dynamik des Wandels sind es vor allem Soft Skills, die die Beschäftigten befähigen sollen, zukünftige Veränderungen noch besser zu bewältigen. In

verschiedenen Qualifizierungsformaten werden Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Selbst- und Zeitmanagement, Veränderungsbereitschaft, sowie der Umgang mit einer vielfältiger werdenden Belegschaft und die Meetingkultur näher beleuchtet. Darüber hinaus wurden in einer Arbeitsgruppe Strategien im Umgang mit digitalen Kommunikationskanälen erarbeitet und entsprechende Leitlinien abgeleitet.

Die systematische Führungskräfteentwicklung ergänzt dieses Handlungsfeld und besteht im Wesentlichen aus drei Bausteinen:

1. Neue Führungskräfte werden im Rahmen eines Führungskräfteentwicklungsprogramms mit drei Modulen auf ihre neue Rolle vorbereitet. Die Themen hier sind ebenso klassisch wie essentiell:

- Rolle und Selbstverständnis als Führungskraft
- Kommunikation als Führungsaufgabe
- Konfliktmanagement

2. Zusätzlich dazu wurde eigens für die Vorhandwerker*innen und die verantwortlichen Klärwärter*innen ein Führungskräfteentwicklungsprogramm aufgestellt, welches stärker an der speziellen Praxis dieser Zielgruppe ausgerichtet ist.

3. Weniger klassische Themen werden im dritten Baustein thematisiert – den Lernimpulsen. Interessierte Führungskräfte können sich hier in kurzen Formaten über neue und innovative Führungskonzepte sowie Arbeits- und Organisationsformen informieren und austauschen. In diesen Formaten wird ganz bewusst über den Tellerrand geblickt, um neue Denkanstöße und Ideen für den Erftverband zu entwickeln.

Auch wenn die heutige dynamische Arbeitswelt und die gegenwärtige Krise sicherlich noch weitere Herausforderungen und viel Unerwartetes mit sich bringen werden: Der Erftverband ist hierauf durch die frühzeitige Beschäftigung mit den oben genannten Themen gut vorbereitet.

Text: Kai Rosetti

AUS DER RECHTSPRECHUNG

Die Europäische »Green Deal«, die Aufbau- und Resilienzfazilität und der Gewässerschutz

Wasserelemente im »Green Deal«

Die europäische Kommission hat Ende 2019 den sogenannten »Green Deal« veröffentlicht. Die für eine Umsetzung in Rechtsakte der Europäischen Union notwendigen parlamentarischen Entscheidungen waren bei Redaktionsschluss noch nicht getroffen. Vereinfacht gesagt sind unter dem »Green Deal« u. a. eine Reihe von Maßnahmen der Europäischen Union zusammengefasst, die die europäische Wirtschaft in eine nachhaltige Zukunft führen soll. Viele dieser Maßnahmen haben einen direkten oder indirekten Einfluss auf die Wasserver- und Abwasserentsorgung. Diese Rechtsakte sind unter anderem ein(e)

- Circular Economy Action Plan,
 - Methane Strategy,
 - Integrated Nutrient Management Plan,
 - Strategy for Adaption of Climate Change,
 - Chemicals Strategy for Sustainability
 - der Zero Pollution Action Plan.
- Hinzu kommt im Jahr 2021 die wichtige Novelle der Europäischen Kommunalabwasserrichtlinie.

Es ist daher für den Erftverband und seine Mitglieder wichtig, diese Maßnahmen frühzeitig auf geeignete Weise zu beobachten und sich – beispielsweise über die agw – in den Rechtsetzungsprozess einzubringen. Das gilt vor allem für die Novelle der Europäischen Kommunalabwasserrichtlinie.

Die europäische Kommission wird im ersten Halbjahr 2021 den wesentlichen Inhalt dieser Maßnahmen festlegen und in der Regel zuvor mehrere europaweite Online-Konsultationen durchführen. Der Erftverband wird sich an diesen Konsultationen beteiligen.

Häufig werden im Auftrag der Europäischen Kommission externe Berater in die Vorbereitung eingebunden. Diese Berater haben in der Regel einen erheblichen Einfluss auf den Inhalt dieser Rechtsakte, sind aber mit den Einzelheiten der Wasserwirtschaft nicht immer vertraut. Es wäre daher im Interesse der deutschen Wasserwirtschaft, für wichtige wasserwirtschaftliche Fragen von der Kommission ebenfalls als externer Berater beauftragt zu werden. Die Fachkompetenz ist vorhanden, eine geeignete Organisationsform für die Bewerbung um einen solchen Auftrag aber noch nicht in ausreichendem Maße.

Die Maßnahmen der Europäischen Union zur Bekämpfung der Corona-Folgen

Die Europäische Union hat sich zu einer sogenannten Aufbau- und Resilienzfazilität entschlossen. Dies ist ein Instrument in Form einer Verordnung¹, die den Mitgliedstaaten finanzielle Unterstützung anbietet, um öffentliche Investitionen und Reformen nach der COVID-19-Krise einzuleiten. Die Fazilität in Höhe von 672,5 Mrd. € bildet das Kernstück der außerordentlichen Bemühungen der EU zur wirtschaftlichen Erholung nach der Pandemie. Das Geld soll den Mitgliedstaaten dabei helfen, die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu bewältigen. Um Gelder aus der Aufbau- und Resilienzfazilität zu erhalten, müssen die Mitgliedstaaten nationale Aufbau- und Resilienzpläne erstellen, in denen ihre Reform- und Investitionspläne bis 2026 dargelegt sind². Diese sind der Europäischen Kommission bis Ende April 2021 zur Prüfung vorzulegen.

Wie kann ein Teil der Gelder für Maßnahmen der Wasserwirtschaft gewonnen werden?

Sehr vereinfacht ausgedrückt passiert voraussichtlich Folgendes: Die zur Verfügung stehenden Gelder werden auf die Mitgliedstaaten nach bestimmten Kriterien verteilt. Um einen Teil der deutschen Gelder für Maßnahmen in der Wasserwirtschaft verwenden zu können, müssen sie in die deutschen Aufbau- und Resilienzpläne aufgenommen sein. Diese Pläne müssen bestimmten Anforderungen genügen, die in der Verordnung niedergelegt sind. Die Europäische Kommission wird diese Pläne bewerten und in eine Reihenfolge einordnen. Je besser die Platzierung desto höher die Wahrscheinlichkeit, Gelder für wasserwirtschaftliche Maßnahmen zu bekommen.

Die Pläne werden derzeit geschrieben. Hier ist es wichtig, dass dabei die wasserwirtschaftlichen Maßnahmen auf einen vorderen Platz kommen. Wichtig ist außerdem, dass sie Maßnahmen zur Förderung künftig zusätzlich notwendiger Maßnahmen beim Betrieb von Abwasseranlagen oder zur Bewirtschaftung der Gewässer erlauben und die sondergesetzlichen Wasserverbände auch antragsbefugt sind. Um beides zu erreichen ist jede Unterstützung willkommen.

Text: Per Seeliger

¹ Entwurf, siehe https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:1813ea3d-a0be-11ea-9d2d-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

² www.consilium.europa.eu/de/policies/eu-recovery-plan/

AUS DEM ARCHIV

Mangel an Arbeitern durch ihren Einsatz »im Felde«

Die fadengebundenen Akte zur Regulierung der Erft auf der Strecke von Bodenheim – Bliesheim – Frauenthal bis Euskirchen gibt die Zeit um 1914 wieder

Seit langem kommt es immer wieder in diesem Bereich zu Klagen der Anwohner wegen Beschädigungen durch Überschwemmungen. Im oberen Lauf der Erft und im unteren Bereich ist es bereits gelungen, den Zustand zu verbessern und soll nun in dem genannten Bereich ebenfalls erfolgen.

So wird mit einer Reise zur Besichtigung der Erft vom Wehr Bodenheim bis zur Provinzialstraßenbrücke Liblar-Lechenich am 25. Juli 1914 begonnen.

Hierzu werden zwei Herren von der königlichen Regierung zu Cöln, zwei Herren vom Bauamt, drei Herren von der (kgl. = königlichen) Generalkommission aus Düsseldorf sowie der Landrat aus Euskirchen und die zuständigen Bürgermeister teilnehmen.

»Seitens der kgl. Generalkommission ist die Untersuchung der Hochwasserverhältnisse auf dieser Strecke angeregt worden, weil in einigen Gemarkungen des Überschwemmungsgebietes ein Zusammenlegungsverfahren ansteht [...].«

Bei der Besichtigung herrschte Übereinstimmung darüber, dass eine Regulierung im Landeskulturinteresse und zum Schutz der Ortschaften notwendig ist.

Die oberhalb- und unterhalbgelegenen Strecken sind bereits reguliert bzw. werden in den nächsten Jahren reguliert.

Als Ziele der Regulierung sind ins Auge gefasst:

1. Die Abführung hoher Sommerwasser in geschlossenen Profilen
2. Der Schutz der Ortschaften, Gärten und soweit möglich auch der Ackerländereien gegen nächste Hochwasser.« (vgl.ebd.)

Zu dieser Zeit stellen sich den geplanten Arbeiten zur Regulierung der Erft, durch den Krieg bedingte Hürden in den Weg. So mangelt es neben Pausleinen für die Erstellung der Katasterkarten auch an geeigneten Arbeitern.

Am 22. Januar 1915 schreibt Baurat Künzel vom Kgl. Meliorations-Bauamt an den Herrn Regierungs-Präsidenten in Köln: »Euer Hochwohlgeboren berichte ich, dass mit den Arbeiten noch nicht begonnen worden ist und nicht begonnen werden kann, weil noch keine Ausführungskommission gewählt ist und nach dem Bericht des Herrn Landrats in Euskirchen die Ausführung bis nach dem Kriege verschoben werden soll. Es dürfte auch zweifelhaft sein, ob jetzt genügend geeignete Arbeiter zu finden sind.«

Auch sind der Kreis Euskirchen und die Gemeinden nicht im Besitz von brauchbaren Karten für das Erftprojekt.

»Wegen Mangel an Hilfskräften ist es nicht möglich die Arbeiten anfertigen zu lassen«, antwortet der Steuerinspektor vom Katasteramt Lechenich und weiß einen Ausweg: »Gegen entsprechende Bezahlung würde mein Schwager Erich Wilms, der z. Zt. frei ist, bereit sein, die Pausen hier unter meiner Aufsicht zu fertigen und bitte demselben zu gelegenen Falles je Tag 6 Mark Tagesgelder vergüten zu wollen.«

Nachdem Erich Wilms seine umfangreiche Arbeit in 12 Tagen beendet hat und hierfür 72 Mark in Rechnung stellen konnte, reist er wieder ab. Am 12. Februar 1915 kommt nun der Melioration-Techniker Zart aus Bonn zur Ergänzung der vorhandenen Pausen nach

Lechenich. Der Techniker Zart berichtet am 5. Mai 1915 pflichtbewusst, dass er mit der Aufnahme begonnen habe und Arbeiter in Wünschheim und Derkum erhalten konnte, und bittet: »Da die Wohnungsverhältnisse in Lommersum sehr schlecht waren, bitte ich genehmigen zu wollen, dass ich in diesem Monat jeden Tag nach Bonn mit der Bahn zurückkomme.«

Am 6. November 1915 befindet sich der Techniker Zart inzwischen in Weilerswist und teilt dem Vorstand des Meliorations-Bauamtes Regierungs- und Baurat Heimerle mit: »Die Flächenaufnahme von Groß- und Kleinvernich ist ebenfalls erfolgt. Der Gemeindevorsteher von Vernich wusste nicht bestimmt, ob der Sachlandmesser Wunderlich zum Militär einberufen ist.«

Es folgen weitere Berichte, Pläne und Kostenanschläge zur Regulierung der Erft, in denen auch Vorschläge zur Verwendung von Strafgefangenen geäußert werden, um das Vorhaben »zu wirtschaftlich gerechtfertigten Preisen« umsetzen zu können.

Da die Vorarbeiten für die Regulierung mehrere Jahre in Anspruch genommen haben und aus den überlieferten Zeichnungen nur der Entwurf zu sehen ist, wird man nicht erfahren, wie die Maßnahme während des Krieges bis zum Ende umgesetzt wurde, die mit so viel Aufwand begonnen worden ist.

Text: Karin Beusch
Quelle: Archiv Erftverband-Deposium STUA Bonn
Sign.492.2



Postkarte v.1914

KLIMASTATION BERGHEIM

Witterungsverlauf 4. Quartal 2020

	Aug 2020	Sept 2020	Okt 2020	Sommerhalbj.
Lufttemperatur				
Min.	8,4 °C	5,8 °C	2,8 °C	-0,2 °C
Max.	38,1 °C	35,5 °C	21,5 °C	38,1 °C
Mittel	21,5 °C	15,9 °C	11,6 °C	16,7 °C
30-jähriges Mittel 1961/90	17,5 °C	14,5 °C	10,6 °C	15,1 °C
Bodentemperatur Mittel	20,0 °C	15,8 °C	12,4 °C	16,4 °C
Niederschlag Summe	61 mm	50 mm	74 mm	295 mm
30-jähriges Mittel 1961/90	60 mm	53 mm	48 mm	361 mm
Wasserwirtschaftsjahr 2020				
Niederschlag Summe	633 mm		664 mm	
Lufttemperatur im Mittel	12,0 °C		10,1 °C	

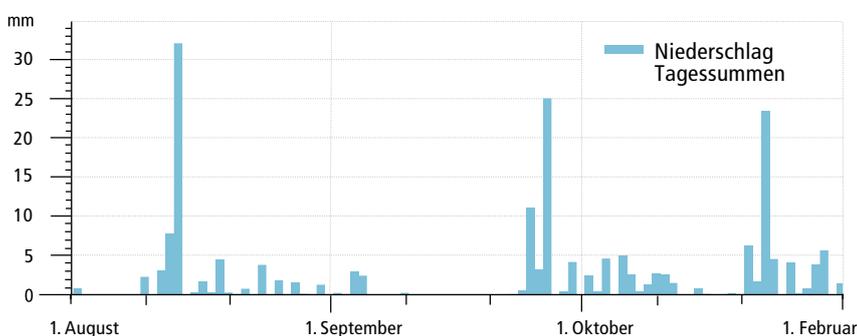
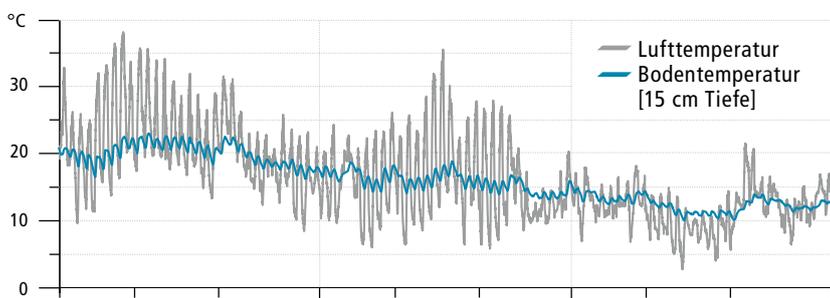
Im August 2020 setzte sich zunächst die trockene und warme Witterung des Vormonats fort. Am 8. August wurde in Bergheim mit 38,1 °C die Jahreshöchsttemperatur gemessen. Der Zeitraum vom 12. bis 18. August war von teilweise extremen Starkniederschlagsereignissen geprägt. Am 12. August war das Swisteinzugsgebiet betroffen (Grafschaft-Gelsdorf: 30 mm in 10 Minuten), einen Tag später wurden an der Station Grevenbroich sogar 51 mm in 30 Minuten gemessen. Nur drei Tage später ereigneten sich in Jüchen (Glehn: 54 mm in 45 Minuten) und Euskirchen (Roitzheim: 27 mm in 15 Minuten) weitere Starkregen. Der Bereich Euskirchen war am 18. August erneut betroffen, dabei wurden in Flamersheim 34 mm in 30 Minuten registriert. Nach einem von den Niederschlagsmengen her durchschnittlichen

September lagen die Regensummen im Oktober im nördlichen Erftzugsgebiet über dem Mittel während es südlich von Euskirchen deutlich trockener als üblich war.

Insgesamt war das Sommerhalbjahr 2020 zum dritten Mal in Folge deutlich zu trocken und erreichte in weiten Bereichen des Erftzugsgebiets nur etwa 70 – 80% des langjährigen Mittels.

Im Wasserwirtschaftsjahr betrug das Defizit aufgrund der hohen Niederschläge im Winter größtenteils weniger als 10%. Einzelne Stationen erreichten aufgrund der extremen Starkregen sogar höhere Werte als im Mittel. Die Temperaturen lagen im Sommerhalbjahr in Bergheim etwa 1,6°C und im Wasserwirtschaftsjahr fast 2°C über dem langjährigen Mittel (1961 – 1990).

Text: Dr. Tilo Keller



AUTOREN DER AUSGABE



Dr. Bernd Bucher



Karin Beusch



Angela Caesar-Wendel



Nathalie Jache



Dr. Tilo Keller



Anne Kreder



Yvonne Mundry



Dr. Udo Rose



Per Seeliger

IMPRESSUM

Herausgegeben vom Erftverband · Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Bernd Bucher, Vorstand · Redaktion: Luise Bollig · Gestaltung: www.mohrdesign.de
Druck: www.druckhaus-sued.de

Am Erftverband 6, 50126 Bergheim
Tel. (0 22 71) 88-0, Fax (0 22 71) 88-12 10
info@erftverband.de · www.erftverband.de

WASSERLANDSCHAFTEN

Der Peringser See



Peringser See zwischen Bedburg und Bergheim

Der Peringser See liegt, eingebettet in eine etwa 120 ha große Grünzone zwischen den Städten Bedburg und Bergheim, auf der Fläche des ehemaligen Braunkohlentagebaus Garsdorf. Im Zuge der Rekultivierung entstanden hier das Hochwasserrückhaltebecken Garsdorf und der See. Trotz seiner Lage im Rückhalteraum ist er vor Hochwasser geschützt. Das Gewässer trägt den Namen des dort früher gelegenen Peringser Hofes.

Der See ist bis zu 25 m tief, 21 ha groß und fasst knapp 2,2 Millionen m³ Wasser. Nach der Erstbefüllung mit Grundwasser gleicht heute ein Zufluss aus der nahe gelegenen Erft Wasserverluste durch Verdunstung und Versickerung aus. Bevor das Erft-

wasser in den See gelangt, durchströmt es drei Bioteiche. Diese schützen den Landschaftssee vor einem übermäßigen Eintrag von Nährstoffen und verhindern damit ein zu starkes Wachstum von Algen und Wasserpflanzen. Der Landschaftssee ist somit vor einer übermäßigen Eutrophierung geschützt.

Schon während der Befüllung lockte der neue See die ersten Wasservögel an. Heute lassen sich auf der ungestörten Wasserfläche neben verschiedenen Gänse- und Entenarten, Haubentaucher, Möwen, Graureiher und gelegentlich Kormorane beobachten. Viele Arten nutzen die Uferzonen zur Brut und ziehen dort ihre Jungen auf. Auch für Libellen, Fische und Amphibien bietet das Gewässer einen idealen Lebensraum. Seit 2009 steht der See unter Naturschutz.

Von den Parkplätzen bei Bergheim-Glesch und Bedburg aus kann der Peringser See auf einem vier km langen Rundweg erkundet werden. Eine etwa zehn km lange Wanderung führt über die Wiedenfelder Höhe und entlang der Glescher Mulde in die Wald- und Wiesenflächen um den See.

Text: Dr. Udo Rose
aus »Wasserlandschaften entlang der Erft«
J.P. Bachem Verlag,
Hrsg. Erftverband

