

A black and white photograph of three people standing on a modern staircase with metal railings. A man in a light shirt and dark trousers is on the left, a woman in a dark jacket is in the center, and another woman in a dark jacket is on the right. They appear to be in conversation. The background shows a building with large windows.

# Mitarbeiterqualifikation

## Inhalt

- 2 | Editorial
- 2 | Jahrespresstreffen
- 3 | Meine Meinung
- 4 | Betriebsstörung Köttingen
- 5 | Rotbuche gefällt
- 6 | Reinigung von Gullys
- 6 | Vergaberecht
- 7 | Führungskräfteentwicklungsprogramm
- 8 | **Mitarbeiterqualifikation**
- 9 | Erftverband-Zukunftspreis
- 10 | Ausbildung
- 11 | Familie und Beruf
- 12 | Behindertenfreundlicher Arbeitgeber
- 13 | Landespersonalvertretungsgesetz
- 14 | Aus dem Archiv
- 15 | Neues Tankfahrzeug
- 16 | Witterungsverlauf
- 16 | Autoren dieser Ausgabe

## EDITORIAL

## »Jeder einzelne Mitarbeiter leistet einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Verbandes«



Dieses Zitat aus dem Unternehmensleitbild des Erftverbandes verdeutlicht, dass die von unseren Mitgliedern und Bürgerinnen und Bürgern zu Recht erwartete hohe Leistungserbringung auf der Qualifikation und Motivation unserer Beschäftigten fußt.

Die Qualifikation und Motivation unserer Beschäftigten steht für den Erftverband im Mittelpunkt zahlreicher betrieblicher Maßnahmen und Regelungen. Die bereits seit zehn Jahren praktizierte Arbeitszeitflexibilisierung wird sowohl den betrieblichen Interessen als auch den Interessen der Beschäftigten gerecht und spart durch den Wegfall bezahlter Überstunden Jahr für Jahr rund 400.000 Euro.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir sind auf dem besten Wege, als familienfreundlicher Betrieb ausgezeichnet zu werden. Als eins von landesweit fünf Unternehmen wurde der Erftverband unlängst bereits als behindertenfreundlicher Arbeitgeber durch den Landschaftsverband Rheinland ausgezeichnet.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsschutzmanagement sind vorbildlich. Dies wird uns immer wieder durch die Berufsgenossenschaft, externe Auditoren und die Krankenkassen bescheinigt.

Gesundheitstage, Rückenstrainings, Zusammenarbeit mit Gesundheitszentren, optimale Dienst- und Schutzkleidung sowie jährlich fast 5.000 durchgeführte Sicherheitsunterweisungen tragen zu unserem hohen Standard bei.

Gerade Investitionen in eine gezielte betriebliche Gesundheitsförderung sind für den Erftverband wichtig, liegt doch das Durchschnittsalter der Beschäftigten mit über 45 Jahren deutlich höher als im Bundesdurchschnitt. Einhergehend hiermit ist die Krankheitsquote des Erftverbandes hoch, entwickelt sich aber im Bereich der »gewerb-

lichen Beschäftigten« gegenläufig zum Bundestrend nach unten.

Wie in vielen Unternehmen, so rücken zukünftig Themen wie die Gewinnung und Bindung von guten Beschäftigten, Wissensmanagement, aber auch die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit bis zu einer später beginnenden Rentenphase stärker in den Vordergrund. Hier gilt es, flexibel zu reagieren, z. B. indem bereits in Schulen für die Ausbildungsmöglichkeiten beim Erftverband geworben wird oder Altersteilzeitregelungen getroffen werden, die einen problemlosen Wissenstransfer ermöglichen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gerne für den Erftverband. Davon zeugt die äußerst geringe Fluktuation. Und so soll es bleiben!

Auch nach über 150 Jahren Erftverbandsgeschichte gilt es, entsprechend unserem Leitbild für die Beschäftigten Verantwortung zu übernehmen, unser Wasser als ein ererbtes Gut zu schützen und nachhaltig zu bewirtschaften.

Dafür, dass uns dies Jahr für Jahr in hervorragender Weise gelingt, gebührt der Dank den Beschäftigten, der Personalvertretung, allen, die sich für unsere Ziele und die Belange der Beschäftigten einsetzen sowie nicht zuletzt den Gremien, die uns ermöglichen, diesen Weg zu gehen.

Ihr

Arnold Thomas  
Bereichsleiter Personal und Verwaltung

## Jahrespresstreffen in Kaarst, Bergheim und Euskirchen

■ Mitte Juli stellte der Erftverband den Jahresbericht 2010 der Presse vor und informierte über die aktuellen Aufgabenschwerpunkte im nördlichen, mittleren und südlichen Verbandsgebiet. Die drei Presstreffen

fanden vom 19. bis zum 21. Juli auf dem Gruppenklärwerk Kaarst-Nordkanal, in der Verbandsverwaltung in Bergheim und auf dem Gruppenklärwerk Euskirchen-Kessenich statt.

Schwerpunkt der Berichterstattung waren die Analyse des Januarhochwassers und der Hochwasserschutz im Verbandsgebiet, die Gewässergüte und -struktur und die zahlreichen Maßnahmen im Rahmen der Gewässerunterhaltung und naturnahen Umgestaltung der Erft und ihrer Nebenflüsse, die Sanierung des Gruppenklärwerks Bedburg-Kaster und verschiedene Projekte aus dem Bereich Abwassertechnik.



## MEINE MEINUNG

# Entwicklung der Ausbildung des Personals im Laufe der Jahrzehnte und ihre Bedeutung

von Dipl.-Ing. Klaus Fielitz, ehemaliger Bereichsleiter PS des Erftverbandes

■ Der Erftverband, in seiner Zuständigkeit für Beobachtung und Erforschung des Grundwassers und beginnender Betreuung von Kläranlagen sowie der Unterhaltung der Erft mit zunehmender Tagebauentwässerung nach 1957, suchte und beschäftigte in der damaligen Zeit für seine Aufgabenbewältigung fertig ausgebildetes Personal verschiedenster Berufe. Durch den Erftverband fand in den 60er-Jahren Ausbildung noch nicht statt. Weiterbildung war im Wesentlichen der Eigeninitiative überlassen. Die Beschäftigten wurden zu Lehrgängen geschickt, die ein besseres Verständnis für technische oder chemische Zusammenhänge vermitteln sollten.

Doch die steigenden Anforderungen an die Qualität der Arbeitsergebnisse führten auch beim Verband in allen Bereichen dazu, Personal verstärkt selbst zu schulen und auch Ausbildung anzubieten. Eine Vorreiterrolle übernahm die Abteilung Abwasser. Die Klärwärter, in der Regel mit der Ausbildung als »Elektriker« oder »Schlosser« eingestellt, unterzogen sich wegen fortschreitender Technik in der Abwasserbehandlung der

anstrengenden Ausbildung zum Ver- und Entsorger. Der Erftverband begann zunehmend, auch für andere Berufe eigene Ausbildung anzubieten, so im Labor, in der Verwaltung, in der Vermessung und auch im Bereich Gewässer. Die Eigeninitiative zur Weiterbildung von Diplomingenieuren in Spezialgebieten und Promotion wurde zunehmend durch den Erftverband unterstützt.

Das Angebot zur Aus- und Weiterbildung beim Erftverband ist erforderlich, da die Weiterqualifizierung des Personals als ein wichtiges Element bei der steigenden Bedeutung des Verbandes im Zusammenhang mit den geforderten Qualitätsstandards in der Wasserwirtschaft anzusehen ist.

Die Leistung des Verbandes wird im Wirken für seine Mitglieder, aber auch durch seine Präsenz im internationalen Geschäft durch sein gut geschultes Personal an Bedeutung gewinnen.

Wenn das qualifizierte Personal als ein wichtiger Bestandteil der Unternehmensstrategie zu sehen ist, so können auch die Mitarbeiter/Innen sich ihrer persönlichen Bedeutung im Erftverband bewusst sein.

Der Erftverband hat auch im Bereich Personelles und Soziales seit meinem Ausscheiden im Jahr 2001 die Gedanken der Förderung des Personals weiter entwickelt. Am Beispiel der Anerkennung des Verbandes durch den LVR für die verstärkte Beschäftigung und Integration von behinderten Menschen wird dies deutlich.

Mit der zunehmenden Spezialisierung der Aufgaben des Erftverbandes geht aber auch eine zunehmende Arbeitsbelastung des Personals einher, die auch in anderen Wirtschaftsbereichen ähnlich erkennbar ist.

Das Bestreben des Erftverbandes, sich in allen technischen und sozialen Bereichen weiterzuentwickeln und damit die Bedeutung der gesamten Region in der Wasserwirtschaft zu steigern, begrüße ich als ehemaliger Bereichsleiter PS und behalte auch aus diesem Grund gern den Kontakt zu »meinem« Erftverband und seinen Beschäftigten aufrecht.

Klaus Fielitz

Die Betriebsstörung in Köttingen wurde ebenfalls ausführlich thematisiert. Die Presse verfolgt dieses Thema mit großem Interesse nicht zuletzt aufgrund des hohen finanziellen Schadens für den Verband und seine Mitglieder durch eine erhöhte Abwasserabgabe.

Luise Bollig

Jahrespresstreff 2011 in der  
Verbandsverwaltung in Bergheim



# Schwere Betriebsstörung auf der Kläranlage Erfstadt-Köttingen

Vom 28. Juni bis 4. Juli 2011 führte stark zuckerhaltiges Abwasser zum Absterben der biologischen Reinigungsstufe



Eingestautes Regenrückhaltebecken auf der Kläranlage Köttingen

■ Am 28. Juni 2011 gegen 11.30 Uhr konnte die Sauerstoffversorgung der Belebungsbecken auf der Kläranlage Erfstadt-Köttingen infolge einer extrem Sauerstoff zehrenden Einleitung nicht mehr sichergestellt werden. Daraus resultierte eine starke Eintrübung der

Nachklärung in den Abendstunden. Die Reinigungsleistung verschlechterte sich weiter dramatisch, so dass der Ablaufschieber zur Erft geschlossen werden musste. Neben zahlreichen anderen Maßnahmen wurde im Ablaufschacht eine Rückföhrpumpe zum Zulauf

installiert und das Abwasser im Kreislauf geföhrt, um eine Reinigung des Abwassers bei sich langsam erholender Biologie zu ermöglichen.

Da die insgesamt 25.000 m<sup>3</sup> fassenden Regenspeicherbecken auf der Anlage wegen der trockenen Witterung vollständig zur Verfügung standen, konnte die Beschickung der Kläranlage eingestellt und das zufließende Abwasser in diesen Becken gespeichert werden.

Erschwerend kam hinzu, dass in der Nacht vom 28. auf den 29. Juni 2011 ein Reifenlager in Liblar ausgebrannt war. Das zufließende Löschwasser musste ebenfalls in einem Regenüberlaufbecken zwischengespeichert werden und reduzierte damit die Speicherkapazität zusätzlich.

Durch die Zugabe von ungelöschtem Kalk und Natronlauge normalisierte sich der stark abgesunkene pH-Wert in der Anlage langsam. Die unzureichende Aktivität der Biomasse konnte durch eine mehrtägige Anfuhr von Impfschlamm verbessert werden. Unterstützt wurden diese Maßnahmen durch die Abfuhr des hochbelasteten Abwassers der Maywerke und von Abwasser aus den Nachklärbecken zum Gruppenklärwerk Bergheim-Kenten. Auf Bitten des Verbandes hat die Stadt Erfstadt die im Kanalnetz fließende Abwassermenge in den von der Stadt betriebenen Regenüberlaufbecken zeitweise zwischengespeichert. Dadurch konnte zusätzlich Zeit gewonnen werden, um die Reinigungskapazität der Anlage wieder aufzubauen und die Ablaufqualität sukzessive zu verbessern.

Am Freitagnachmittag, den 1. Juli 2011, waren jedoch sämtliche Speicherkapazitäten auf der Kläranlage ausgeschöpft, so dass unzureichend gereinigtes Abwasser in die Erft eingeleitet werden musste. Die Einleitung wurde dabei im Halbstundentakt unterbrochen, damit nur unbelastetes Wasser in die Erft-Nebenläufe gelangen und dort ein Fischsterben vermieden werden konnte. Die Steuerung der Wehranlagen übernahmen die Kollegen des Gewässerbetriebes. Diese Maß-

## Störfall führte nicht zur Beeinträchtigung der Erftorganismen

■ Wenige Tage nach dem Störfall haben Biologen des Erftverbandes die in der Erft vorkommenden wirbellosen Tiere, das sogenannte Makrozoobenthos (hierzu zählen z. B. Insekten, Krebstiere, Muscheln und Schnecken), an insgesamt fünf Probestellen unterhalb der Einleitung der Kläranlage Köttingen untersucht. Der Erftverband überprüft diese Probestellen – zusammen mit zirka 60 weiteren – bereits seit dem Jahr 1963. Veränderungen der Artengemeinschaft lassen sich daher gut dokumentieren.

Der Vergleich der an den Probestellen vorkommenden Arten zeigte, dass sich gegenüber der letzten Untersuchung im April diesen Jahres und den vorhergehenden Jahren keine Unterschiede ergaben. Das abgeleitete Abwasser schädigte das Makrozoobenthos der Erft also weder im Artenspektrum noch in der Anzahl der vorgefundenen Individuen. Ins Bild der günstigen Befunde bei den wirbellosen Tieren passen die nur wenigen Meldungen über die Sichtung einzelner verendeter Fische.

Dr. Udo Rose

nahmen erfolgten in enger Abstimmung mit der Bezirksregierung Köln und dem Rhein-Erft-Kreis. Außerdem wurde die Öffentlichkeit noch vor Beginn der Einleitung durch Presse und Rundfunk über die Betriebsstörung und mögliche Auswirkungen informiert.

Durch diesen koordinierten Einsatz des Abwasser- und Gewässerbetriebes, der außerdem durch die örtlichen Feuerwehren begleitet wurde, konnte ein Fischsterben großen Ausmaßes erfolgreich verhindert werden. Die Qualität des aus der Kläranlage eingeleiteten Abwassers verbesserte sich im Laufe des folgenden Wochenendes soweit, dass auch die mit Abwasser eingestauten Regenspeicherbecken entleert werden konnten.

Ab Montag, den 4. Juli 2011, arbeitete die Kläranlage Erftstadt-Köttingen wieder einwandfrei. Bis dahin blieb sie rund um die Uhr besetzt, um die beschriebenen Maßnahmen zu koordinieren, die »Erholung« der Kläranlage zu überwachen und die störungsbegleitende Analytik sicherzustellen.

Das engagierte und koordinierte Vorgehen aller beteiligten Abteilungen hat wesentlich dazu beigetragen, dass ein schwerer ökologischer Schaden verhindert wurde. Die Einleitung führte zu keinem nachweisbaren Schaden der Biozönose im Gewässer.

Die Geschäftsleitung bedankt sich ausdrücklich bei den Kollegen des Abwasser- und Gewässerbetriebes für ihren unermüdlchen und engagierten Einsatz, bei den Mitarbeitern des Labors, die erstmalig Analysen auf Zucker vorgenommen haben, und bei der Stabsstelle Biologie für die Beratung und Beurteilung des Zustands der Erft.

Abschließend sollte nicht unerwähnt bleiben, dass der monetäre Schaden, der durch eine unerlaubte Einleitung in das Kanalnetz verursacht worden ist, ein beträchtliches Ausmaß hat. Für die Einleitung des unzureichend gereinigten Abwassers in die Erft ist ein Abwasserabgabenbescheid in siebenstelliger Größenordnung zu erwarten. Der Erftverband hat deshalb Strafanzeige gegen Unbekannt erstattet.

Günter Breuer, Rainer Böning und Norbert Engelhardt

## Rotbuche am Knechtstedener Graben gefällt

■ Anfang August musste der Erftverband eine nicht mehr standsichere Rotbuche am Knechtstedener Graben zwischen Hubertushof und Gut Barbarastein fällen. Die rund 20 Meter hohe und zirka 100 bis 120 Jahre alte Buche stand an einem stark frequentierten Forstweg. Da der Baum als Naturdenkmal eingetragen ist, hatte der Erftverband zuvor durch eine Gutachterin die Bruch- und Standsicherheit des Baums überprüfen lassen.

Das Gutachten zeigte, dass der Baum aufgrund von Pilzbefall nicht mehr standsicher war. Im Stammbereich hatte der »Brandkruste« genannte Pilz das Holz besiedelt und

intensive Stammfäule verursacht. Im Wurzelbereich fanden sich alte Pilzkörper des Riesenporlings, so dass auch die Wurzeln nicht mehr genügend Halt boten. Der Holzabbau war so weit fortgeschritten, dass eine Rettung des Baums nicht mehr möglich war.

Um die Nutzer des Forstwegs nicht zu gefährden, wurde der Baum gefällt. Eine zweite Rotbuche, die ebenfalls von der Gutachterin untersucht wurde und wenige Meter entfernt steht, ist noch standsicher. Pflegemaßnahmen, z. B. das Entfernen von Totholz, sind aber erforderlich.

Luise Bollig

Stamm der gefällten Rotbuche mit deutlich sichtbaren Pilzschäden



## Die Reinigung von Gullys gehört zur Abwasserbeseitigung

■ Die Reinigung sogenannter Sinkkästen gehört zur Abwasserbeseitigung und nicht zur Straßenreinigung. Das hat der 9. Senat des Bundesverwaltungsgerichts entschieden. Das Gericht argumentiert wie folgt:

»Gemäß der Legaldefinition in § 54 Abs. 2 Satz 1 WHG umfasst die Abwasserbeseitigung auch das Sammeln und Fortleiten von Abwasser. Abwasser ist auch das Niederschlagswasser [...]. Vor allem nach längeren Trockenperioden enthält dieses Wasser regelmäßig erhebliche Schmutzmengen [...]. Das im Bereich der befestigten Straßenflächen anfallende Regenwasser ist [...] (unabhängig von

seinem Verschmutzungsgrad) [...] Niederschlagswasser.

Die im Niederschlagswasser enthaltenen Schwebstoffe, sonstige darin mitgeführte stoffliche Bestandteile und der von ihm weggeschwemmte Straßenschmutz, die sämtlich von den Sinkkästen zurückgehalten werden, sind Teil des Niederschlagswassers. Sie unterliegen [...] den für die Abwasserbeseitigung anzuwendenden Bestimmungen. Die Regenwasserabläufe und Sinkkästen dienen dazu, dieses Niederschlagswasser zu sammeln und in die Kanalisation fortzuleiten. Sie sind daher definitionsgemäß Einrichtungen des Vorgangs der Abwasserbeseitigung. Dabei haben die Sinkkästen die Aufgabe, Straßenschmutz und

sonstige Stoffe wie z. B. Staub, Blätter oder Abrieb aufzufangen und zu verhindern, dass die Leitungen der öffentlichen Abwasserbeseitigungsanlage sich durch solche Stoffe auf Dauer zusetzen und verstopfen. Auch wenn die Reinigung der Regenwasserabläufe und Sinkkästen der Funktionsfähigkeit des gesamten Kanalisationsnetzes zugute kommt, gäbe es doch ohne die Ableitung des Abwassers von öffentlichen Straßen, Wegen und Plätzen keine Sinkkästen, die zu reinigen wären. Ihre Unterhaltung und Reinigung gehört daher zum Pflichtenkreis der Abwasserbeseitigung und nicht zur Straßenreinigung.«

Per Seeliger

## Vergaberecht künftig auf Dienstleistungskonzessionen anwendbar?

■ Der Erftverband berichtete bereits mehrfach über die Überlegungen der EU-Kommission, das Vergaberecht auf sogenannte Dienstleistungskonzessionen anzuwenden. Nunmehr liegen inoffiziell erste Gedanken in schriftlicher Form vor. Danach sollen die bestehenden Vergaberichtlinien um Bestimmungen zur Dienstleistungskonzession ergänzt und ähnlich wie eine Baukonzession behandelt werden.

Es ergibt sich soweit für die Wasserwirtschaft in unserer Region bedeutsam folgendes Bild:

Die Dienstleistungskonzession ist ein Vertrag. Die Aufgabenzuweisung auf einen Zweckverband oder einen sondergesetzlichen Verband ist daher nicht betroffen.

Betroffen sind nach derzeitigem Stand die Kommunen und Wasserversorger. Die (beschränkte) Ausschreibungspflicht für Konzessionsverträge auch in der Wasserversorgung kann allerdings zu Änderungen der Mitglieder in der Delegiertenversammlung führen, wenn bspw. ein bisher nicht aktiver

Versorger den Zuschlag für einen Konzessionsvertrag im Verbandsgebiet erhält.

Der Schwellenwert ist 4,85 Mio. Euro, bezogen auf die Laufzeit des Vertrags. Es gibt kein volles Vergabeverfahren, sondern eine Bekanntmachung im Amtsblatt mit Gelegenheit zum Angebot binnen 52 Tagen. Die Anpassung laufender Konzessionsverträge ohne erneute Ausschreibung an geänderte Anforderungen wird erleichtert.

Die Laufzeit von Konzessionsverträgen ist begrenzt – die Amortisation soll möglich sein. Zuschlagskriterien werden noch nicht festgelegt, müssen aber vertragsbezogen sein.

Der Erftverband wird vom Fortgang der Brüsseler Überlegungen informieren. Am 23. September berichtete der Erftverband auf einer Veranstaltung über die aktuellen Änderungen der Wasserwirtschaft in Europa. Die Vorträge sind in der Rechtsabteilung erhältlich.

Per Seeliger

Auf dem Vernetzungstag trafen sich alle sechs Lerngruppen zum Wissensaustausch



# Führungskräfte- entwicklungsprogramm

Um den im Leitbild des Erftverbandes formulierten Handlungsgrundsätzen für Führung und Zusammenarbeit Nachdruck zu verleihen bzw. gerecht zu werden, startete der Verband sein Führungskräfteentwicklungsprogramm (FEP) im vergangenen Oktober mit einer Auftaktveranstaltung, an der die Führungskräfte aller hierarchischen Ebenen teilnahmen.

■ Hintergrund der Durchführung des FEP sind die nachhaltige Stärkung und Förderung der individuellen Führungskompetenzen. Folgende Punkte sollen hierdurch erzielt werden:

- eigenverantwortliche Grundhaltung in der Führungsrolle
- Fähigkeit zur zielgerichteten Kommunikation
- Fähigkeit zum Management von Konflikten

Darüber hinaus erzielt der Erftverband mit der Durchführung des Programms eine Steigerung der Führungskompetenz, Führungsqualität und letztendlich der Attraktivität als Arbeitgeber.

Zu Beginn des Programms wurden die Führungskräfte in sechs Lerngruppen aufgeteilt. Bei den Seminaren und Coachings blieben die einzelnen Führungsebenen unter sich. Als Pflichtmodule standen die Themen Rolle und Selbstverständnis, Konfliktmanagement und Kommunikation auf dem Programm. Im Anschluss an jedes Seminar-Modul erfolgten für die einzelnen Lerngruppen Kleingruppencoachings. In diesen konnten die in der Schulung vermittelten Inhalte anhand von Praxisbeispielen reflektiert werden.

Im Rahmen eines »Vernetzungstags« trafen sich alle Lerngruppen zu einem Erfahrungsaustausch. Hierbei ging es in erster Linie um die Reflexion und den Praxistransfer des Gelernten. Darüber hinaus wurden strategische Führungsthemen bearbeitet, die sich aus den Lerngruppen entwickelt haben. Weiterhin stellten die Führungskräfte ihre Ergebnisse aus den einzelnen Lerngruppen zum Thema »Führungsleitlinien« vor. Aus den vorliegenden Entwürfen wird noch in diesem Jahr, in Ergänzung des Leitbildes, eine Führungsleitlinie des Erftverbandes erstellt und verabschiedet.

Im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogramms ist nunmehr die Durchführung eines Führungsfeedbacks geplant. Das Führungsfeedback wird als 270 Grad Befragung für alle Führungskräfte verpflichtend durchgeführt. Hierbei schätzt die Führungskraft ihre Führungsabsicht als Selbstbild ein und erhält ein Fremdbild über die erzielte Führungswirkung von ihren direkt unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie dem direkten Vorgesetzten.

Die Abschlussveranstaltung für das Führungskräfteentwicklungsprogramm ist für den 13. Dezember 2011 geplant. Der Erftverband ist zuversichtlich, durch die Durchführung dieses Programms die nachhaltige Förderung und Stärkung der individuellen Führungskompetenzen erreicht zu haben und somit den im Leitbild gestellten Anforderungen gerecht werden zu können.

Sigrid Rieser

## SCHWERPUNKT

# Mitarbeiterqualifikation beim Erftverband

Ein wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung ist die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Bei der individuellen Personalentwicklung steht die Förderung des Mitarbeiterpotenzials unter Berücksichtigung der jeweiligen Interessen, Fähigkeiten und Stärken im Vordergrund.

■ **Die gezielte Förderung der Beschäftigten stellt Unternehmen vor eine große Herausforderung. Davon ist auch der Erftverband mit seinen über 500 Beschäftigten nicht ausgenommen. Während früher häufig der Ansatz vertreten wurde, lediglich vorhandene Defizite von Beschäftigten durch Schulungsmaßnahmen auszugleichen, steht heute eine Förderung von Begabung und Ressourcen der Mitarbeiter gleichberechtigt daneben. Bei den Beschäftigten gilt es, vorhandene Stärken auszubauen.**

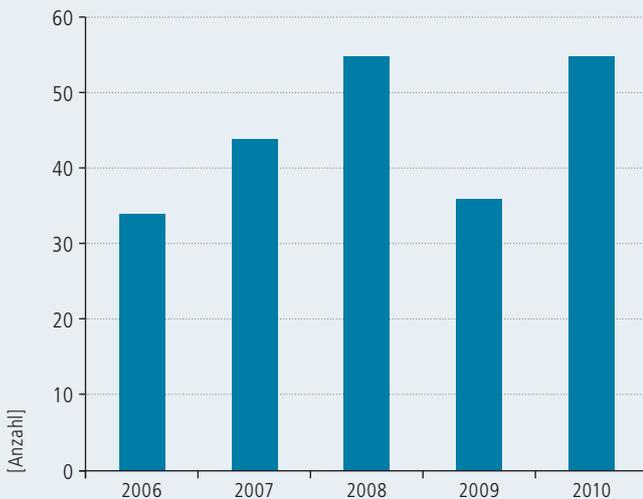
Das Personalentwicklungskonzept des Erftverbandes sieht die Qualifizierung von Einzelpersonen wie auch Personengruppen vor. Der Fortbildungsbedarf wird durch die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit den Führungskräften der Fachabteilungen ermittelt und in ein Personalentwicklungs- und Qualifizierungskonzept aufgenommen. Die Weiterbildungsangebote decken ein breites Spektrum ab und reichen von fachlichen und technischen Schulungsveranstaltungen über Anwenderschulungen bis zu Trainings sogenannter »Soft Skills« wie zum Beispiel Team-, Konflikt- oder Kommunikationsfähigkeit. Zudem bestehen rechtliche Vorgaben, nach denen Schulungsveranstaltungen zu bestimmten Themen durchgeführt werden müssen.

Nicht nur der kurz- und mittelfristige Bedarf von Qualifizierungsmaßnahmen wird bedient. Der Erftverband unterstützt auch Weiterbildungen, für die zwar kein unmittelbarer Bedarf gesehen wird, die dem Verband jedoch langfristig einen Nutzen bringen. Je nach Bedeutsamkeit und Relevanz der Qualifizierungsmaßnahme kann auch in solchen Fällen eine Kostenübernahme oder Freistellung durch den Verband erfolgen.

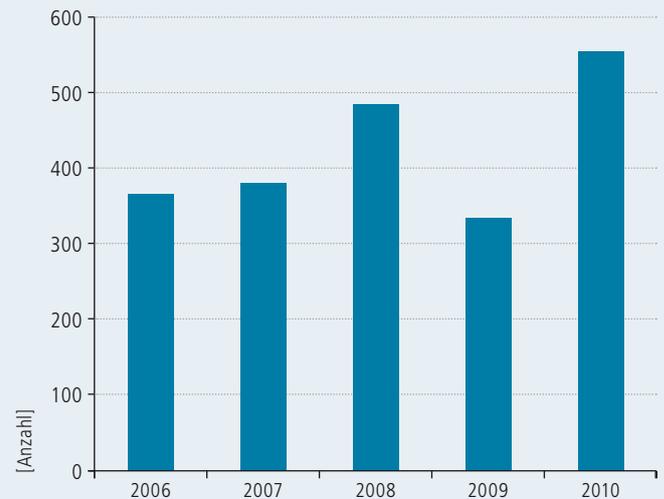
Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter trägt zum Erfolg eines Unternehmens bei. Vorhandene Ressourcen gilt es zu erhalten und bestehende Qualifikationen auszubauen. Insbesondere gut ausgebildete Führungskräfte und engagierter Führungsnachwuchs sind wichtig für die Weiterentwicklung eines zukunftsorientierten Unternehmens. Aus diesem Grunde führt der Erftverband seit Oktober 2010 ein flächendeckendes Führungskräfteentwicklungsprogramm durch. Ziel des auf etwa zwei Jahre angelegten Programms ist die Hinterfragung und Stärkung des eigenen Führungsverhaltens. Die Schulungseinheiten und Kleingruppencoachings finden zu verschiedenen Führungsthemen wie Konfliktmanagement, Führungsverständnis und Kommunikation auf den jeweiligen Führungsebenen statt. Eingebunden werden alle Führungskräfte des Erftverbandes – vom Meister bis zum Vorstand. Vernetzende und fachübergreifende Veranstaltungen fördern zudem den Austausch der Führungskräfte über die eigene Führungsebene hinaus.

Seit einigen Jahren ist der Begriff »Compliance« in aller Munde. Darunter versteht man die Gesamtheit aller zumutbaren Maßnahmen, die das regelkonforme Verhalten der Führungskräfte und Mitarbeiter eines Unternehmens hinsichtlich gesetzlicher Ge- und Verbote gewährleisten. Zudem soll das Verhalten eines Unternehmens den ethischen Erwartungen und Wertvorstellungen der Gesellschaft sowie eventuellen Selbstverpflichtungen gerecht werden. Die Entwicklung von internen Kontrollverfahren und Kommunikationssystemen ist bei der Umsetzung sehr hilfreich. Der Erftverband ist mehrfach zertifiziert und dokumentiert somit auch in diesem Punkt seine Verlässlichkeit. Das fundierte Wissen der Beschäftigten wird durch Seminare zu Regelwerken und Rechtsvorschriften ausgebaut. Beispielsweise vertiefen Veranstaltungen zu Vergaberecht, Bauvertragsrecht oder die Vermittlung von DIN-Vorschriften, ferner betriebswirtschaftliche Seminare oder Veranstaltungen zu Mitbestimmungsrechten der Personalvertretung das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um vorhandene Regeln und rechtliche Vorschriften.

## 01 Anzahl der Inhouse-Schulungen



## 02 Teilnahme an Inhouse-Schulungen



Im Jahr 2010 besuchten die Beschäftigten des Ertfverbandes über 300 Seminare und Veranstaltungen externer Anbieter. Aber auch Inhouse-Veranstaltungen haben einen großen Stellenwert. Es wurden insgesamt 55 Inhouse-Seminare mit insgesamt 556 Teilnehmerplätzen angeboten. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt zeichnet sich ab, dass sich die Zahl der Inhouse-Veranstaltungen in diesem Jahr noch erhöhen wird. Ein nicht unbeachtlicher Teil dieser Schulungen – insbesondere Grundlagen- und Anwenderschulungen – werden durch eigene Mitarbeiter durchgeführt. Von den bisher bereits erfolgten 32 Veranstaltungen in diesem Jahr konnten bereits neun

Schulungen von sachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ertfverbandes durchgeführt werden, die somit als Multiplikatoren ihr Wissen an interessierte Kolleginnen und Kollegen weitergeben. Der Erfolg dieser Inhouse-Veranstaltungen ist daher in hohem Maße dem außerordentlichen Engagement der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschuldet, die mit Enthusiasmus die Schulungen vorbereiten und durchführen.

Das in Schule und Berufsausbildung erlernte Wissen ist heute häufig nicht mehr ausreichend, um den wachsenden Anforderungen der Berufstätigkeit sinnvoll und mit hoher Qualität zu begegnen. Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen hilft dem Ertfverband, sich an wechselnde Arbeitsbedingungen sowie den beschleunigten Wandel in der Informationstechnologie anzupassen.

Der Ausbau von theoretischen Grundlagen ist Bestandteil eines nachhaltigen Lernprozesses. Lernen und Weiterbildung zum Ausbau von Kenntnissen und Kompetenzen wird somit zunehmend zu einer berufs- und lebensbegleitenden Aufgabe.

Andrea Schiffer

# Ertfverband verleiht Zukunftspreis

■ Der Ertfverband verleiht in diesem Jahr erstmalig seinen »Zukunftspreis«. Er würdigt damit Initiativen im Natur-, Landschafts- oder Klimaschutz, innovative Beiträge zu Ökonomie und Umwelttechnik – vor allem in Verbindung mit Wasser und Gewässerschutz – sowie sozialen Einsatz und kulturell/künstlerische Projekte. Die Initiativen und Projekte umfassen im Idealfall mehrere der genannten Aspekte. Der Preis richtet sich insbesondere

an den jugendlichen Nachwuchs in Wissenschaft und Technik, der sich ökologisch, ökonomisch oder sozial/kulturell, also zukunftsgerichtet und nachhaltig engagiert. Zielgruppen sind Schulen oder die Jugendabteilungen aus Vereinen oder ähnlichen Gruppierungen.

Die Auswahl der Preisträger obliegt einer Jury aus Mitarbeitern des Ertfverbandes. Mitglieder dieses Gremiums sind Dipl.-Ing. Horst Baxpehler (Bereich Abwassertechnik), Luise

Bollig MA (Stabsstelle Presse/Öffentlichkeitsarbeit), Dipl.-Ing. Hartmut Hoevel (Bereich Gewässer) und Dr. Udo Rose (Stabsstelle Biologie), die auch Vorschläge für angehende Preisträger gerne entgegennehmen. Die Verleihung des Ertfverband-Zukunftspreises soll in diesem Jahr und auch künftig im Rahmen des Wasserwirtschaftsilvesters erfolgen.

Dr. Udo Rose



Lehrbaustelle der angehenden Gärtner/innen

# Ausbildung beim Erftverband

Der Bedarf an Nachwuchskräften wird steigen, denn die Belegschaft in den Betrieben wird älter. Um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken, muss jetzt ausgebildet werden. Diese Maxime hat sich auch der Erftverband auf seine Fahne geschrieben.

Alle vorgenannten Gründe haben den Erftverband dazu bewogen, auch im Jahr 2012 wieder folgende Ausbildungsplätze neu zu besetzen:

- Bürokaufmann/-frau
- Energieelektroniker/in  
Fachrichtung Betriebstechnik
- Fachkraft für Abwasserwirtschaft
- Industriemechaniker/in  
Fachrichtung Instandhaltung
- Gärtner/in Fachrichtung  
Garten- und Landschaftsbau
- Wasserbauer/in
- Chemielaborant/in
- Fachinformatiker/in  
Fachrichtung Systemtechnik

Darüber hinaus wird zurzeit auch noch in den Berufen Vermessungstechniker und Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice ausgebildet. Insgesamt gibt es beim Erftverband aktuell 20 Ausbildungsstellen in zehn verschiedenen Ausbildungsbereichen.

Neben einer guten Ausbildung beim Erftverband erhalten die Auszubildenden nach erfolgreicher Ablegung ihrer Prüfung in aller Regel einen Jahresvertrag und können sich während dieser Zeit als Fachkraft bewähren. Anschließend ist die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis durchaus möglich.

Friedel Lintermann

■ Wird heute nicht ausgebildet, fehlen morgen die Fachkräfte. Und qualifizierte Fachkräfte sind die Voraussetzung, den Weg in die Wissensgesellschaft erfolgreich zu beschreiten. Beim Erftverband ist die Ausbildung Teil einer langfristigen Unternehmensplanung und sie kann entsprechend den Anforderungen im Betrieb gestaltet werden. Mit der vergangenen und jetzigen Ausbildungsbereitschaft wirkt der Erftverband in jedem Fall dem zu erwartenden Fachkräftemangel der Zukunft entgegen, der sich jetzt schon aufgrund der demografischen Entwicklung abzeichnet.

**Die acht wichtigsten Argumente für den Erftverband selbst auszubilden, sind:**

- Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs
- motivierte, im eigenen Betrieb erprobte Mitarbeiter/innen
- Mitarbeiter/innen, die den betrieblichen Anforderungen entsprechen
- keine langwierigen und kostspieligen Einarbeitungszeiten neuer Kräfte
- zeitiges Heranführen an die besonderen Aufgabenstellungen des Verbandes
- Erhöhung der Flexibilität und Innovationsfähigkeit
- Verjüngung der Belegschaft
- Image-Gewinn als Ausbildungsbetrieb im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte

# Familie und Beruf vereinbaren

Mit Hilfe des »audit berufundfamilie« lässt sich der Erftverband als familienfreundlicher Betrieb zertifizieren.

■ Das »audit berufundfamilie« unterstützt Unternehmen darin, Unternehmensziele und Beschäftigteninteressen zu vereinbaren. Im Jahr 1995 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt, ist das Audit ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Eine erfolgreiche familienbewusste Personalpolitik eines Unternehmens sollte flexibel sein und sich an allen Aufgaben der Familien orientieren. Es ist ein Umfeld zu schaffen, das den individuellen familiären Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung trägt. Berufstätige Mütter und Väter müssen die Versorgung von Kindern mit ihrer Arbeit in Einklang bringen. Aber auch die Pflege von Verwandten ist zunehmend im Berufsalltag zu lösen. Die berufundfamilie gGmbH unterstützt den Erftverband mit flexiblen Lösungsansätzen dabei, sich den zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu stellen.

## Ablauf der Zertifizierung als familienfreundlicher Betrieb:

- Strategieworkshop
- Auditierungsworkshop
- Zielvereinbarung
- Zertifikat
- Einbindung in das audit Netzwerk
- jährliche Berichterstattung
- Re-Auditierung nach drei Jahren
- Bestätigung des Zertifikats

Am 18. Juni 2011 fand der Strategieworkshop unter der Leitung der Auditorinnen für die berufundfamilie gGmbH, in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, den Bereichsleitern, den Abteilungsleitungen Recht, Finanzen, Personal und Verwaltung, des Personalratsvorsitzenden und der Gleichstellungsbeauftragten statt.

## Die Teilnehmer des Workshops erarbeiteten zum einen die strategischen Ziele für die Zukunft:

- Darstellung der bereits vorhandenen, die Vereinbarkeit unterstützenden Angebote
- Gestaltung von individuellen beruflichen Perspektiven »mit Familie«
- Weitere Sensibilisierung für die Vereinbarkeitsbelange aller Beschäftigten und die Belange des Verbandes
- Erhalt und Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Halten von männlichen und weiblichen Fachkräften
- Attraktivität für zukünftig zu gewinnende Fachkräfte
- Beibehaltung und Stärkung der Identifikation mit dem Verband/Unternehmen zur Sicherung des eigenverantwortlichen Engagements für die gesellschaftlich verantwortungsvollen Aufgaben des Erftverbandes

Schießlich erarbeiteten die Teilnehmer das Führungsverständnis:

Entsprechend dem Leitbild pflegt der Erftverband gegenseitiges Vertrauen und Transparenz, Teamwork, Flexibilität und einen offenen Kommunikationsstil. Führungskräfte haben Vorbildfunktion. Sie fördern die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mitarbeiterzufriedenheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben einen hohen Stellenwert.

Eine Gruppe von 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus allen Bereichen des Erftverbandes nahm am 21. Juni 2011 am Auditierungsworkshop teil. In Zusammenarbeit mit den Auditorinnen wurden für die Arbeitsfelder Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen und Service für Familien bereits vorhandene, noch zu verbessernde und künftige Lösungen erarbeitet. Die Ergebnisse des Auditierungswshops mündeten in eine Zielvereinbarung, die bei der berufundfamilie gGmbH bis zum 13. Oktober 2011 eingereicht wird. Über die Zuerkennung des Zertifikats wird am 8. Dezember 2011 entschieden.

Maria Agethen

Auditierungsworkshop am 21. Juni 2011





Lorenz Bahr, stellvertretender Vorsitzender der Landschaftsversammlung Rheinland, Bürgermeisterin Maria Pfordt, LVR-Dezernentin Martina Hoffman-Badache, Dr. Wulf Lindner, Landrat Werner Stump

## Erftverband erhielt LRV-Prädikat Behindertenfreundlicher Arbeitgeber

■ Seit 1988 wird durch den Landschaftsverband Rheinland (LVR) das »LVR-Prädikat Behindertenfreundlicher Arbeitgeber« vergeben. Dabei geht es um gute Beispiele, die Vorurteile rund um die Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Handicap widerlegen.

Denn hierdurch wird eindrucksvoll nachgewiesen, dass Leistungsfähigkeit, wirtschaftlicher Erfolg und eine behindertenfreundliche Personalpolitik gut zusammenpassen. Solche Unternehmen auszuzeichnen und deren positive Beispiele öffentlich zu machen und zur Nachahmung weiter zu empfehlen, ist das Ziel der Aktion »LVR-Prädikat Behindertenfreundlicher Arbeitgeber«. So wirbt der LVR auf seiner Internetseite für die Einstellung und Weiterbeschäftigung von behinderten Menschen. In der Regel werden jedes Jahr

fünf Arbeitgeber aus den verschiedenen Bereichen im gesamten Einzugsgebiet Nordrhein ausgezeichnet.

Bei zirka 500 Arbeitnehmern beschäftigt der Erftverband zur Zeit 45 Schwerbehinderte bzw. Gleichgestellte. Dies entspricht einer Beschäftigungsquote von 9%. Damit konnte der Verband die Behindertenquote in den letzten fünf Jahren mehr als verdoppeln, sogar fast verdreifachen. Seit der Gründung des Verbandes im Jahr 1959 wurden keine behinderungsbedingten Kündigungen ausgesprochen. Voraussetzung für die Prämierung ist u. a. die Einführung eines funktionierenden »Betrieblichen Eingliederungsmanagements« und die in Vorbereitung befindliche Integrationsvereinbarung zwischen der Schwerbehindertenvertretung und der Geschäftsleitung.

Das Verwaltungsgebäude in Bergheim wurde für Beschäftigte und Besucher gleichermaßen behindertenfreundlich gestaltet.

Inzwischen sind hier sogar zwei Personenaufzüge in Betrieb gegangen. Das Verwaltungsgebäude verfügt über ausreichend breite Verkehrsflächen, über zum Teil automatisch öffnende Türen und über Behindertentoiletten. Selbstverständlich ist das Vorhandensein von Pkw-Parkflächen für Behinderte Voraussetzung für die Antragstellung zur Prämierung zum »Behindertenfreundlichen Arbeitgeber«. Es muss sichergestellt werden, dass die behindertenrelevanten Vorschriften eingehalten werden. Insofern ist die Vertretung der Menschen mit Behinderungen selbstverständlich in den entsprechenden Gremien vertreten. So soll u. a. die Einflussnahme bei der Gestaltung von Dienststanweisungen/Dienstvereinbarungen im Sinne der Behinderten sichergestellt werden.

Im März 2011 hatte der LVR-Sozialausschuss den Vorschlag der LVR-Kommission für die Preisträger bestätigt. Die Preisverlei-

# Änderungen im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) in NRW

Nach langen Verhandlungen und vielen Gesprächen ist es soweit, dass der öffentliche Dienst in NRW ein neues Mitbestimmungsrecht hat.

■ **Änderungen ziehen sich durch das gesamte Gesetz. Gravierend für die Personalräte sind auch Änderungen im Bereich der Mitbestimmung, Mitwirkung und Anhörung des Personalrates.**

So ist zukünftig eine ordentliche Kündigung nur mit Zustimmung des Personalrates durchzuführen. Selbst fristlose Kündigungen und Auflösung von Arbeitsverträgen sind ohne vorherige Beteiligung des Personalrates unwirksam.

Weitere Verbesserungen aus Sicht der Arbeitnehmervertretung sind bei Änderungen der Arbeitsorganisation, im Bereich der Teilzeitbeschäftigten, bei der Entscheidung zu Heimarbeitsplätzen und vieles mehr zu sehen.

Das neue LPVG gibt den Personalräten im öffentlichen Dienst mehr Möglichkeiten, das Arbeitsleben mitzugestalten. Beispielsweise möchte der Gesetzgeber erreichen, dass die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes mehr Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit ihrer Dienststelle nehmen. Daher soll in größeren Unternehmen ein Wirtschaftsausschuss auf Antrag und unter Beteiligung des Personalrates gebildet werden.

All diese Veränderungen sind aus Sicht der Personalräte positiv zu sehen, aber mit enorm mehr Aufwand und mehr Verantwortung verbunden. Trotzdem ist man auf dem richtigen Weg dahingehend, dass NRW das Mitbestimmungsland Nr. 1 in Deutschland werden soll.

Joachim Schiffer  
Personalratsvorsitzender

hung fand am 19. Juli beim Erftverband statt. Die Auszeichnung überreichte der stellvertretende Vorsitzende der Landschaftsversammlung Rheinland, Lorenz Bahr. Rund 40 Gäste waren nach Bergheim gekommen, unter ihnen der Landrat des Rhein-Erft-Kreises, Werner Stump, und die Bürgermeisterin der Stadt Bergheim, Maria Pfordt, die Grußworte sprachen.

»Jeder von uns kann schon morgen betroffen sein«, erinnerte Lorenz Bahr die Anwesenden in seiner Laudatio, bevor er Vorstand Dr. Wulf Lindner die Urkunde des LVR-Prädikats sowie eine Skulptur, die von der Jugendwerkstatt Solingen eigens für diese Veranstaltung hergestellt worden war, überreichte.

Dr. Wulf Lindner nahm in seinem Schlusswort die Gelegenheit wahr, um sich bei all denen, die Anteil an der erfolgreichen Integration von behinderten Menschen beim Verband hatten, zu bedanken, unter ihnen das Integrationsamt des Landschaftsverbands und die Fürsorgestelle der Stadt Bergheim.

Aus Sicht des Erftverbandes ist das Leitbild des Verbandes die Grundlage für eine funktionierende Eingliederung von behinderten Menschen, das konsequent gelebt werden muss. Der Verband ist stolz auf diese Auszeichnung und wird auch zukünftig der nun erlangten Vorbildfunktion gerecht werden.

Volkmar Frenger

Regulierung der Großen Erft (Gemarkung Heppendorf),  
Freiwilliger Arbeitsdienst 1932

AUS DEM ARCHIV

# »Wir können keine Bummelanten gebrauchen.«

So vermerkt der kommissarische Vorsteher Holthausen im Jahr 1946 das unentschuldigte Fernbleiben eines Arbeiters in der Personalakte.

■ Schwere Wasserbauarbeiten, wie Böschungsfuß-Befestigungsarbeiten mit schweren Senksteinen, Grundräumungs-Arbeiten, tagelanges Schneiden der Ufer mit der Sense oder Schilfmesser – dafür ist Anton K., Vater von vier Kindern und 48 Jahre alt, zu schwach. Auch bei den beiden Herbsthochwässern im Jahr 1939 versagt er. In seiner Personalakte vermerkt der Grabenobermeister Reiner P.: »Die Leistungen des Anton K. sind derart mangelhaft, dass sich die übrige Gefolgschaft weigert mit ihm weiterhin zusammenzuarbeiten«. Das Arbeitsamt in Grevenbroich-Neuss wird gebeten, ihn wieder abzurufen und jemand anderes zu schicken.

Der Beginn des 2. Weltkriegs verschärft die Arbeitsbedingungen bei der Erftgenossenschaft. Durch Hochwasser und Eissprengungen sind größere Schäden an den Anlagen der Genossenschaft entstanden, die unbedingt zur Erhaltung der Vorflut und Sicherung der vorhandenen militärischen Anlagen wie Flugplätze, Flak- und Scheinwerferstellungen (z. B. in der Nähe der Gymnicher Mühle) beseitigt werden müssen. Genau in dieser Zeit, im Jahr 1939, erhalten die Grabenmeister der Erftgenossenschaft ihre Einberufungsbefehle. Aus Sorge um den Hochwasserschutz im Bereich der Werksanlagen Frimmersdorf bittet die Niederrheinische Braunkohlenwerke AG die Genossenschaft, einen Antrag auf »Reklamation« zu stellen. Die Grabenmeister sind unverzichtbar, da sie die für die Sicherheit an der Erft erforderlichen Reparaturen an den umfangreichen Entwässerungs- und Bauwerksanlagen, wie Brücken und Schleusen durchführen und beaufsichtigen. Nur durch die Erfahrung der Grabenmeister, die die Hochwasserverhältnisse der Erft genau kennen, kann eine Überwachung ausgeführt werden. Durch das wiederholte »Reklamieren« der einberufenen Mitarbeiter gelingt es

der Genossenschaft, einige der sechs Grabenmeister zumindest zeitweise vom Frontdienst zurückzustellen.

Die Schwierigkeiten des Verbandes, Arbeitskräfte zu finden, werden nach dem Krieg nicht besser. Am 29. März 1947 schreibt der Vorsteher des Erftverbandes Otto Graf Beissel von Gymnich junior an die Bauberufsgenossenschaft in Wuppertal: »Durch die vielen Zerstörungen beim Rückzug der deutschen Truppen, hat der Erftverband große Aufgaben zu erfüllen. Trotz größter Bemühung ist es nicht gelungen zur Sicherung der Vorflut, die geeigneten Arbeitskräfte zu erhalten. Die im Verbandsgebiet bestimmenden Braunkohlenwerke haben bisher die vorhandenen Arbeiter an sich gezogen.«

Die Arbeit an der Erft ist nicht nur schwer, sondern auch gefährlich. In den Akten wird bei der Trümmerbeseitigung ein Todesfall durch die Detonation einer Granate an der Erft vermerkt. Die Aufräumarbeiten an den Gewässern und gesprengten Brücken führen aber vor allem zu Prellungen und Quetschungen der Hände, der Kniegelenke und Hüften. Da die Arbeiter meist mit dem Fahrrad, oft bis zu 40 km, zu den Arbeitsstätten unterwegs sind, kommt es auch immer wieder zu Wegeunfällen.

Schwere körperliche und gefährliche Arbeit, geringer Lohn – das Protokollbuch des Erftverbandes vermerkt im Jahr 1957 folgendes: »Die Arbeitslöhne sind niedrig und so werden von Seiten der Arbeiter in der letzten Zeit häufig Kündigungen an die Verwaltung des Erft-Verbandes in Bergheim herangetragen. [...] Neue Arbeiter vom Arbeitsamt Neuss bleiben höchstens 8 bis 10 Tage oder aber nur wenige Stunden beim Erftverband. Die Arbeiten sind so geartet, dass sie überwiegend unter Schwierigkeiten auf schrägen und verschlammten Böschungen,



häufig im Nassen oder Feuchten, vom schwimmenden Gerät unter Gefahren und höherem Arbeitsaufwand verrichtet werden. Ohne Frage ist die Arbeit meist gesundheitsschädlich. Das beweisen Krankmeldungen aufgrund von Rheuma- und Nierenschadens, die oft mit Herzschaden gekoppelt sind.«

Die Verbandsverwaltung reagiert. Bereits in der Ausschusssitzung 1958 wird berichtet, dass die Erhöhung der Stundenlohnsätze keine Fehlentscheidung war und mehr Einsatzfreudigkeit, d. h. Leistungsfreudigkeit und weniger Krankfeiern, zur Folge hatte.

Karin Beusch

Vorstand Dr. Wulf Lindner bei der Übergabe des Tankwagens an den Fahrer Werner Juli

Arbeiten an der Erft bei Wevelinghoven, Deutscher Arbeitsdienst 1934



## Neues Tankfahrzeug in Betrieb genommen

Im Servicebereich Zentrales Abfallmanagement ist seit dem 2. Mai dieses Jahres ein neues Tankfahrzeug im Einsatz. Dieser LKW ersetzt den seit 1997 in Dienst stehenden Tankwagen 3.

■ Stationiert ist das Fahrzeug auf der Kläranlage in Euskirchen-Kessenich. Es ist zum Transport von flüssigem Klärschlamm, sowie für kleinere Reinigungs- und Spülarbeiten konzipiert. Wie die beiden anderen LKW des Servicebereiches auch, ist der LKW konsequent in Leichtbauweise gefertigt. Hierdurch ist ein Transportvolumen von 16 m<sup>3</sup> möglich, trotz eines im Vergleich zum Vorgängerfahrzeug wesentlich stärkeren – und damit auch schwereren – Kompressors und der Möglichkeit noch bis zu 1.000 l Wasser, nebst Hochdruckgerät für Spülarbeiten, mitzuführen.

Auch bei der Auslegung des Fahrgestells wurden neue Wege beschritten. Wurden beim Vorgänger noch die beiden vorderen Achsen gelenkt, so lenkt beim Nachfolgemodell die vordere und die hintere Achse, wobei diese noch zusätzlich im unbeladenen Zustand geliftet werden kann. Dies ermöglicht einen wesentlich kleineren Wendekreis als die Anordnung beim alten Tankwagen. Hierdurch können nun auch enge Betriebsstellen ohne Rangierarbeit angefahren werden. Trotz dieser Anordnung besitzt das Fahrzeug zwei Antriebsachsen. Damit ist ein problemloser Betrieb auch im Winter gewährleistet.

Angetrieben wird das Fahrzeug durch einen umweltfreundlichen und sparsamen 6-Zylinder Motor mit 400 PS nach Euro 5 Norm und Harnstoffeinspritzung (AdBlue) zur Abgasreinigung. Die um 80 PS höhere Leistung des Motors macht den Einsatz eines leistungsstärkeren Kompressors möglich, der die Zeit des Befüllvorgangs auf zirka fünf Minuten verkürzt.

Neben der dadurch deutlich höheren Transporteffektivität sind durch den stärkeren Kompressor nun auch Saugarbeiten in tiefer gelegenen Schächten problemlos möglich.

So bieten sich darüber hinaus durch das Mitführen von 1.000 l Wasser und dem Hochdruckgerät noch vielfältigere Einsatzmöglichkeiten. Es können nun kleine bis mittlere Verstopfungen auf Kläranlagen in Eigenregie ohne den Einsatz von Fremdunternehmen unbürokratisch und schnell beseitigt werden. Auch Reinigungen von Betriebsstellen und Schächten, die fernab von Stromquellen liegen, sind nun problemlos möglich.

Guido Schneider

Literatur:  
Protokollbücher und Personalakten  
der Erftgenossenschaft zu Bergheim  
(1941 Umbenennung in Erftverband Bergheim)

## KLIMASTATION BERGHEIM

## Witterungsverlauf 3. Quartal 2011

	Mai 2011	Juni 2011	Juli 2011
<b>Lufttemperatur</b>			
Min.	0,5 °C	7,2 °C	7,4 °C
Max.	32,7 °C	35,1 °C	30,5 °C
Mittel	15,5 °C	17,4 °C	16,8 °C
20-jähriges Mittel 1971/90	13,4 °C	16,1 °C	18,1 °C
<b>Bodentemperatur Mittel</b>			
	14,2 °C	17,2 °C	17,5 °C
<b>Niederschlag Summe</b>			
	15 mm	89 mm	80 mm
20-jähriges Mittel 1971/90	68 mm	67 mm	67 mm

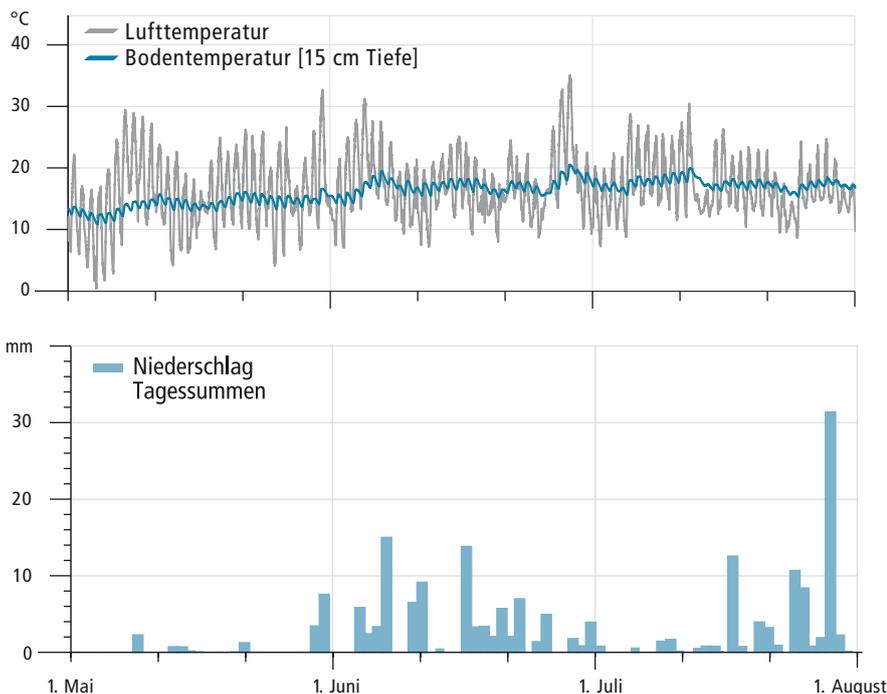
■ Im Mai 2011 setzte sich die sehr warme und sonnenscheinreiche Witterung fort. An den Stationen Rheinbach und Vettweiß war es der zweitwärmste Mai seit Beginn der Temperaturmessungen 1994. Gleichzeitig war der Monat an einigen Stationen, v. a. im Norden des Verbandsgebiets (Korschenbroich-Glehn, Bergheim, Grevenbroich, Rommerskirchen-Villau), der trockenste seit Beginn der Aufzeichnungen. Noch geringere Niederschlagssummen verhinderten die letzten beiden Maitage, an denen ein Großteil der Regenmengen verzeichnet wurde.

Im Juni fielen dann deutlich mehr Niederschläge. Den Spitzenwert erreichte die Station Vettweiß mit 112 mm, wohingegen die Niederschlagsmengen am südlichen Rand (Bad Münstereifel-Eicherscheid und Bad Münstereifel-Buir nur etwa halb so hoch ausfielen. Wie für die Sommermonate typisch gab es allerdings kleinräumig große Unterschiede. So fielen am 5. Juni an der Station Euskirchen-

Steinbach während eines Starkregens 40 mm in 45 Minuten (was statistisch seltener als 100-jährlich ist), während es gleichzeitig an der nur zirka 6 km entfernten Station Eicherscheid überhaupt nicht regnete.

Als erster Monat seit Januar zu kalt, zu wolkenreich und damit insgesamt wenig hochsommerlich präsentierte sich anschließend der Juli. An allen Stationen lagen die Temperaturmittelwerte unter denen des Vormonats. Die Niederschlagssummen lagen im nördlichen Verbandsgebiet im Bereich des langjährigen Mittels. Im Gegensatz dazu wurden in der ohnehin niederschlagsarmen Euskirchen-Zülpicher Börde nur zwischen 20 und 30 mm Regen gemessen. Die höchste Niederschlags-Tagessumme verzeichnete die Station Bornheim/Mertener Heide des Landesamts für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW am 27. Juli, als in 75 Minuten 51 mm Niederschlag fielen.

Dr. Tilo Keller



## Autoren dieser Ausgabe



Maria Agethen



Karin Beusch



Luise Bollig



Rainer Böning



Günter Breuer



Volkmar Frenger



Norbert Engelhardt



Dr. Tilo Keller



Friedel Lintermann



Sigrid Rieser



Dr. Udo Rose



Andrea Schiffer



Joachim Schiffer



Guido Schneider



Per Seeliger