

Antrag

der Abg. Dr. Natalie Pfau-Weller u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Ministeriums für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft

Fachkräfteoffensive für die Wasserwirtschaft in Baden-Württemberg

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,

1. inwiefern ein detaillierter Bericht über den aktuellen und prognostizierten Fachkräftemangel in der Wasserwirtschaft in Baden-Württemberg vorliegt (bitte aufgeschlüsselt nach spezifischen Berufsgruppen und Regionen und wenn kein Bericht vorliegt, hierzu bitte kurz Stellung nehmen);
2. welche Rolle digitale Technologien und Automatisierungen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft spielen können und wie deren Einsatz gefördert werden soll;
3. inwiefern ein Konzept in Baden-Württemberg existiert, das Anreize schafft, um erfahrene Fachkräfte länger im Beruf zu halten und die Attraktivität der Branche für junge Menschen zu steigern;
4. welche Maßnahmen zur verstärkten Einbindung von Schulen und Bildungseinrichtungen in die Nachwuchsgewinnung im Bereich der Wasserwirtschaft geplant sind;
5. ob ein Förderprogramm geplant ist, das Unternehmen der Wasserwirtschaft bei der Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen unterstützt;
6. inwiefern eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern oder auf europäischer Ebene zur Lösung des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft beitragen kann und welche konkreten Schritte dazu unternommen werden;
7. welche Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil in der Wasserwirtschaft zu erhöhen und die Branche für weibliche Fachkräfte attraktiver zu gestalten;

Eingegangen: 3.9.2024 / Ausgegeben: 24.10.2024

*Drucksachen und Plenarprotokolle sind im Internet
abrufbar unter: www.landtag-bw.de/Dokumente*

Der Landtag druckt auf Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Umweltzeichen „Der Blaue Engel“.

8. welche Möglichkeiten bestehen, um Quereinsteiger aus verwandten Branchen für die Wasserwirtschaft zu gewinnen und welche Unterstützung vonseiten der Regierung (beispielsweise auf rechtlicher Ebene) geleistet werden können;
9. welche Rolle Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme im Bereich Quereinsteiger bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels spielen können und wie diese ausgebaut und gefördert werden sollen;
10. welche Rolle Forschung und Innovation bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft spielen und wie diese gezielt gefördert werden können;
11. wie interkommunale Zusammenarbeit durch die Regierung unterstützt und gefördert werden kann, um Ressourcen im Bereich der Fachkräftegewinnung in der Wasserwirtschaft zu bündeln;
12. welche Möglichkeiten bestehen, internationale Fachkräfte für die baden-württembergische Wasserwirtschaft zu gewinnen und welche rechtlichen und praktischen Hürden dabei zu überwinden sind.

3.9.2024

Dr. Pfau-Weller, Haser, Hailfinger, Dr. Schütte, Schuler, Vogt CDU

Begründung

Die Wasserwirtschaft ist ein systemrelevanter Sektor, der für die Daseinsvorsorge und den Umweltschutz in Baden-Württemberg von zentraler Bedeutung ist. Allerdings steht auch diese Branche vor der Herausforderung eines zunehmenden Fachkräftemangels. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Klimawandels wird sich diese Situation in den kommenden Jahren voraussichtlich weiter verschärfen. Dieser Antrag soll einen Beitrag dazu leisten, die Herausforderungen in der Wasserwirtschaft anzugehen und Lösungsoptionen zu identifizieren.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 22. Oktober 2024 Nr. UM5-0141.5-38/39 nimmt das Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft im Einvernehmen mit dem Ministerium für Finanzen, dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport sowie dem Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,
die Landesregierung zu ersuchen
zu berichten,*

1. inwiefern ein detaillierter Bericht über den aktuellen und prognostizierten Fachkräftemangel in der Wasserwirtschaft in Baden-Württemberg vorliegt (bitte aufgeschlüsselt nach spezifischen Berufsgruppen und Regionen und wenn kein Bericht vorliegt, hierzu bitte kurz Stellung nehmen);

Die Wasserwirtschaft spielt eine entscheidende Rolle in der Daseinsvorsorge, da sie grundlegende Dienstleistungen, wie die Abwasserbehandlung, die Trinkwasserversorgung und den Hochwasserschutz bereitstellt. Angesichts der zunehmenden Häufigkeit und Intensität von Klimaextremen wird die Rolle der Wasserwirtschaft immer wichtiger.

Ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Wasserwirtschaft ist das Vorhandensein von ausreichend qualifiziertem Personal. Fachkräfte, die über das notwendige Wissen und die Fähigkeiten verfügen, sind unerlässlich, um die komplexen Herausforderungen der Wasserwirtschaft zu bewältigen. Sie sind unter anderem verantwortlich für die Planung, den Betrieb und die Instandhaltung von Wasserversorgungs- und Abwassersystemen sowie für die Umsetzung von Hochwasserschutzmaßnahmen.

Die Problematik des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft ist eine Gemeinschaftsaufgabe zwischen Bund, Ländern, Kommunen, Fachverbänden und Unternehmen der Wasserwirtschaft, Ingenieur- und Planungsbüros, Lehre und Forschung und der Zulieferbranche. Betroffen sind hierbei mittlerweile alle Berufsgruppen vom Wasserbauarbeiter/Wasserbauarbeiterin, den Fachkräften für Abwasserentsorgungs- und Wasserversorgungstechnik bis hin zu den Hochschulingenieuren/Hochschulingenieurinnen. Das gilt sowohl für die Unternehmen und Verbände als auch für die staatliche Verwaltung.

Eine Studie des DVGW (Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches) aus den Jahren 2014/2015 zeigt bereits die Entwicklung des Fachkräftemangels bis 2030 auf. Demnach ist insbesondere der Facharbeiterbereich bedroht. Weniger als die Hälfte der Personen, die in den Ruhestand gehen und gehen werden, können durch neue Auszubildende ersetzt werden.

Eine Abschlussarbeit innerhalb des DWA (Deutsche Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V.) Landesverbands Baden-Württemberg von 2017 zeigt, dass über 80 % der Unternehmen von Fachkräftemangel betroffen sind. Als Hauptgrund wird der Mangel an qualifizierten Schulabgängern, bzw. Schulabgängerinnen und der Mangel an Fachkräften gesehen, die demographische Entwicklung (Renteneintritt der Boomer-Generation) wird dies noch verstärken.

Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung sind dringend notwendig und gelingen am besten, wenn individuelle Aktivitäten der einzelnen Verwaltungen und Unternehmen durch branchenweite Aktivitäten bundesweit flankiert werden. Dadurch kann der Blick auf die stark umworbenen Fachkräfte und jun-

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

gen Potenziale überhaupt auf die Wasserwirtschaft gelenkt werden. Besonders den Fachverbänden aus der Wasserwirtschaft, wie der Deutschen Vereinigung für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e. V. (DWA), dem Bund der Ingenieure für Wasserwirtschaft, Abfallwirtschaft und Kulturbau e. V. (BWK) und dem Bundesverband der Energie- und Wasserwirtschaft e. V. (BDEW) kommt hier eine Schlüsselrolle zu.

Daher wurde auf der Ebene der Bund/Länder-Arbeitsgemeinschaft Wasser (LAWA) und den Fachverbänden der Wasserwirtschaft eine Situationsanalyse und strategische Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung und Fachkräftequalifizierung in der Wasserwirtschaft erstellt ([https://www.wasserblick.net/servlet/is/208471/2020-02-LAWA-et-al-Fachkr%C3%A4fte-Fachbericht%20\(Teil%201\).pdf?command=downloadContent&filename=2020-02-LAWA-et-al-Fachkr%C3%A4fte-Fachbericht%20\(Teil%201\).pdf](https://www.wasserblick.net/servlet/is/208471/2020-02-LAWA-et-al-Fachkr%C3%A4fte-Fachbericht%20(Teil%201).pdf?command=downloadContent&filename=2020-02-LAWA-et-al-Fachkr%C3%A4fte-Fachbericht%20(Teil%201).pdf)). Vor diesem Hintergrund wurde für Baden-Württemberg bisher kein separater Bericht erarbeitet.

2. welche Rolle digitale Technologien und Automatisierungen bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft spielen können und wie deren Einsatz gefördert werden soll;

Digitalisierung und Automatisierung können den Fachkräftemangel zu einem kleinen Teil abfedern. Beispiele sind hier automatisierte Probenahmen oder Plausibilisierung von Daten mittels KI (vgl. auch Antwort des Umweltministeriums zum Antrag Drucksache 17/6287 „Wasserwirtschaft 4.0 in Baden-Württemberg“).

Allerdings können vielfältige Aufgaben im Bereich Planung, Bau und Betrieb von wasserwirtschaftlichen Aufgaben nicht digital gelöst bzw. Technologien und digitale Lösungen nur unterstützend eingesetzt werden. So ist beispielsweise für den Hochwassereinsatz, die Wartung von Ver- und Entsorgungsanlagen und die Bauüberwachung vor Ort qualifiziertes Personal erforderlich.

Für die Fachverwaltungen von Naturschutz, Gewerbeaufsicht und Wasser und Boden wurde im Rahmen des Projektes „Stärkung der Umweltverwaltung von Baden-Württemberg“ eine Wissensplattform Umweltverwaltung installiert. Es handelt sich um eine zentrale fachübergreifende webbasierte Plattform. Sie verfolgt dabei einen gesamtheitlichen, verwaltungsebenen-übergreifenden Ausbildungs-, Fortbildungs- und Wissensmanagementansatz. Durch Bündelung des Wissens, durch Vernetzung und Austausch werden einheitliche Praxisstandards geschaffen. Dadurch kann Praxis- und Erfahrungswissen bewahrt und qualifiziertes Fachpersonal auf den Verwaltungsebenen aufgebaut werden.

Darüber hinaus steht als weiterer Schritt die dringend notwendige Modernisierung der verwaltungsinternen Fachanwendungen an, die bereits einen guten Standard bieten können, den es zu erhalten und im Rahmen der vorhandenen Ressourcen schrittweise auszubauen gilt.

3. inwiefern ein Konzept in Baden-Württemberg existiert, das Anreize schafft, um erfahrene Fachkräfte länger im Beruf zu halten und die Attraktivität der Branche für junge Menschen zu steigern;

Angesichts des akuten und voraussichtlich weiter zunehmenden Fachkräftemangels sollten alle noch nicht erschlossenen Erwerbspotenziale mobilisiert werden. Ökonomische Theorie und Praxis sind sich darin einig, dass bei der Erschließung älterer Personen für den Arbeitsmarkt durchaus erhebliche Potenziale liegen. Um erfahrene Fachkräfte länger im Beruf zu halten, bedarf es mehr Flexibilität beim Renteneintrittsalter und möglichst vieler Anreize, die längeres Arbeiten attraktiver machen. Ein Ansatz hierzu ist beispielsweise ein flexibler Renteneintritt mit der Möglichkeit des Hinzuverdienstes zur Rente. Nach dem Statistischen Bundesamt waren im Jahr 2023 13 Prozent der Rentnerinnen und Rentner im Alter von 65 bis 74 Jahren erwerbstätig, darunter 50 Prozent in geringfügiger Beschäftigung.

Aufgrund der stark umworbenen Fachkräfte wird es für die Wasserwirtschaftsverwaltung immer schwerer, in allen Entgeltgruppen/Besoldungsgruppen Fachkräfte zu gewinnen und gut ausgebildete Fachkräfte zu halten. Dies macht sich besonders in industriestarken Regionen in Baden-Württemberg bemerkbar, da im Bereich der Industrie das Lohnniveau höher ist. Besonders in den unteren Entgeltgruppen bei den Wasserbauarbeitern und Wasserbauarbeiterinnen der Landesbetriebe Gewässer der Regierungspräsidien sind hohe Abwanderungstendenzen zu verzeichnen.

In Bezug auf die Landesverwaltung bestehen solche Konzepte. Als wichtiges Konzept gibt es die Personaloffensive des Landes Baden-Württemberg unter Federführung des Staatsministeriums mit dem Ziel, qualifiziertes Personal für die Landesverwaltung zu gewinnen und bestehendes Personal zu binden. Dabei sollen verschiedene Maßnahmen getroffen werden, um die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des öffentlichen Dienstes insbesondere für Führungskräfte, Leistungsträgerinnen und Leistungsträger sowie stark nachgefragte Fach- und Arbeitskräfte sicherzustellen. Dieses gemeinschaftliche Projekt aller Ressorts ist als iterativer Prozess angelegt, bei dem es nicht nur, aber auch darum geht, erfahrene Fachkräfte (länger im Beruf) zu halten.

Darüber hinaus wird im Fachbereich Wasser und Boden seit dem Jahr 2020 ein Kompetenznetzwerk Umweltverwaltung installiert. Durch die Entwicklung des Kompetenznetzwerkes wird das für den Verwaltungsvollzug notwendige, fachspezifische Wissen unter Entlastung von originären Aufgaben zentral bereitgestellt und die Beratungskompetenz der Fachverwaltung gestärkt.

Im Rahmen der Pflege des Kompetenznetzwerkes haben die Kompetenzstellen auch die Aufgabe, erfahrene Kolleginnen und Kollegen in das Netzwerk zur kollegialen Hilfestellung einzubinden. Dabei werden Beschäftigte, welche in zwei bis drei Jahren in den Ruhestand gehen, bewusst aktiv in das Kompetenznetzwerk eingebunden. So soll ein besonders enger Kontakt zu den Kompetenzstellen hergestellt werden, um die wertvolle Erfahrung in das Netzwerk einzubinden.

Ein weiteres attraktives Konzept für Nachwuchskräfte in der Wasserwirtschaft besteht mit dem Konzept für das Einarbeitungsjahr in der Umwelt- und Naturschutzverwaltung. Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen sowie Personen mit ersten Berufserfahrungen lernen in einer einjährigen Praxisphase sämtliche Aufgaben der Umweltverwaltung praxisnah kennen. Die Nachwuchskräfte verbringen Praxisstationen bei einem Regierungspräsidium und bei einem Einarbeitungslandratsamt, bevor sie an ihrer Zielbehörde konkret in ihre zukünftigen Aufgaben eingearbeitet werden. Begleitet werden die Praxisstationen von verschiedenen fachübergreifenden und fachlichen Lehrgängen und Tutorien. Dort lernen die Nachwuchskräfte das „Handwerkszeug“, das sie für die Arbeit in der Wasserwirtschaftsverwaltung benötigen und können sich gleichzeitig mit anderen Nachwuchskräften vernetzen.

Auf positive Resonanz bei den Nachwuchskräften stößt insbesondere, dass sie bereits im Einarbeitungsjahr in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis und in der Regel in Vollzeit eingestellt werden. Die Perspektive einer späteren Verbeamtung nach Erfüllen der jeweiligen Voraussetzungen ist gegeben. Berücksichtigt wird im Einarbeitungsjahr auch das zunehmende Bedürfnis nach Flexibilität bei den Nachwuchskräften. So kann das Einarbeitungsjahr grundsätzlich auch in Teilzeit absolviert werden. Nachdem die Nachwuchskräfte das Einarbeitungsjahr durchlaufen haben, werden zahlreiche Fortbildungsmöglichkeiten für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung angeboten.

Um die Wasserwirtschaft insgesamt als Berufsfeld für junge Menschen bekannter und attraktiver zu machen, haben auch verschiedene Verbände, z. B. die DWA oder die DVGW eine Initiative gestartet. Mit diesen Image- und Nachwuchskräfteinitiativen sollen einerseits gezielt junge Menschen für eine Ausbildung oder Studium im wasserwirtschaftlichen Umfeld motiviert werden, andererseits ein positives Image für die Wasserwirtschaft entwickelt werden: Grüne Technologie mit gelebtem Wasser- bzw. Klimaschutz. Die Initiative Wasser-allesklar des DWA

Landesverbandes Baden-Württemberg setzt beispielsweise neben klassischer Werbung, z. B. auf Azubimessen oder Schulbesuchen verstärkt auf die Präsenz im Internet und in sozialen Medien. Ab 2024 tragen alle DWA-Landesverbände sowie die Bundesgeschäftsstelle die Kampagne (<https://www.wasser-allesklar.de/>).

Ein wesentliches Element, um die Bekanntheit und Attraktivität der dualen Ausbildungsberufe zu erhöhen, ist die berufliche Orientierung. Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fördert mit seinen Partnern die berufliche Orientierung junger Menschen und die Aufnahme von Ausbildungsverhältnissen mit zahlreichen Maßnahmen. Aus Gründen der Gleichbehandlung erfolgt hierbei keine Konzentration auf eine spezielle Branche oder Zielgruppe, generell sind alle dualen Ausbildungsberufe einbezogen. Betriebe profitieren davon, wenn Jugendliche ihre Ausbildungsoptionen in Zusammenhang mit ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten kombinieren. Einige der vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderten und nachfolgend dargestellten Maßnahmen sind explizit darauf ausgelegt, Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf Angebote zu machen, um den Weg in eine Ausbildung zu finden:

- „Initiative Ausbildungsbotschafter“: Fast 5 000 Auszubildende aus über 200 Berufen – darunter auch Berufe der Wasserwirtschaft – stellen als sogenannte Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter in Schulen ihre Berufe vor und erläutern auf Augenhöhe die Möglichkeiten einer betrieblichen Ausbildung. Um die jungen Menschen auch in den sozialen Medien zu erreichen, sind Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter auch auf Instagram und TikTok aktiv.
- Hauptbestandteil der „Praktikumswochen Baden-Württemberg“ ist eine Online-Plattform, die junge Menschen und Praktikumsbetriebe in zwei Aktionszeiträumen pro Jahr unkompliziert zusammenbringt.
- Die „Ausbildungskampagne www.gut-ausgebildet.de“ enthält u. a. mehr als 80 kurze Videos, in denen Auszubildende ihre Berufe vorstellen.
- Beim „Reformkonzept der Neugestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf“ hat die berufliche Orientierung höchste Priorität. Zudem erhalten Schülerinnen und Schüler im Bildungsgang AVdual die nötige Unterstützung, um den direkten Übergang von der Schule in den Beruf zu meistern.

4. welche Maßnahmen zur verstärkten Einbindung von Schulen und Bildungseinrichtungen in die Nachwuchsgewinnung im Bereich der Wasserwirtschaft geplant sind;

Mit dem Umsetzungskonzept für eine zukunftsfähigere berufliche Orientierung in allen Schularten verfolgt das Kultusministerium gemeinsam mit den weiteren Akteuren der beruflichen Orientierung das Ziel, die Berufswahlkompetenz der Schülerinnen und Schüler zu verbessern und die möglichst direkten Übergänge von der Schule in den Beruf zu stärken. Dabei stehen alle Berufsbereiche, die von Fachkräftemangel gekennzeichnet sind, besonders im Blick. Das Umsetzungskonzept bündelt vielfältige Maßnahmen in den Handlungsfeldern Schule, Arbeitswelt und Familie und Lebenswelt wie beispielsweise den Ausbau von Betriebspraktika, die auch von Betrieben im Bereich der Wasserwirtschaft angeboten werden können.

Unter der Schirmherrschaft von Kultusministerin Theresa Schopper zeichnen der Verband der Elektrotechnik Elektronik und Informationstechnik e. V. sowie der Deutsche Verein des Gas- und Wasserfaches e. V. hervorragendes und nachhaltiges Engagement im Bereich der MINT-Fächer aus. Bewerben können sich einzelne Lehrkräfte sowie Teams baden-württembergischer Schulen. Mit einem MINT-Stern prämiieren wir Projekte und Formate mit besonderer Strahlkraft, Kontinuität und Einfallsreichtum.

Im Oktober 2022 wurde in Stuttgart die bundesweit erste Berufsschulgruppe des DVGW gegründet. In Anlehnung an bestehende Gruppen, die vornehmlich auf den akademischen Bereich fokussieren, organisieren sich in dieser Gruppe Auszubildende und können sich, unterstützt durch den Verband, zu aktuellen Themen austauschen und fortbilden.

Die Anerkennungsveranstaltung des Freiwilligen Ökologischen Jahres wird genutzt, um die Jugendlichen für die Tätigkeiten der Wasserwirtschaft zu begeistern. Bei der Veranstaltung im Jahr 2024 wurden in mehreren Workshoprunden die Themen der Wasserwirtschaft mit den Jugendlichen diskutiert. Bei der Veranstaltung wurde intensiv für einen Studiengang im Bereich der Wasserwirtschaft geworben.

Im Fachbereich Wasser und Boden des Umweltministeriums gibt es Kooperationen mit Hochschulen in Baden-Württemberg. Beispielsweise wird an der Hochschule in Biberach die Studienkooperation Wasserwirtschaft angeboten. Ziel ist es, junge Menschen in einem 7-semesterigen Bachelor-Studium zum Bachelor of Engineering im Bauingenieurwesen fundiert und anwendungsbezogen auszubilden, die in der Lage sind, technisch-fachliche Fragen im Einklang mit den Anforderungen des Umwelt- und Wasserrechts zu bearbeiten. Gemeinsam mit dem Umweltministerium, der Hochschule und dem Landkreistag wurde dieser praxisnahe Studiengang entwickelt. Studierende des Bauingenieurwesens können ihr Studium mit umfassenden Praxiserfahrungen in einer Wasserwirtschaftsverwaltung verbinden. Nach dem erfolgreichen Studienabschluss folgt bei einer anschließenden Einstellung für den gehobenen Dienst bei der baden-württembergischen Wasserwirtschaftsverwaltung eine strukturierte Einarbeitungsphase in die Verwaltungsabläufe.

5. ob ein Förderprogramm geplant ist, das Unternehmen der Wasserwirtschaft bei der Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen unterstützt;

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus fördert die Berufliche Orientierung generell für alle dualen Ausbildungsberufe ohne Konzentration auf eine bestimmte Branche oder Zielgruppe. Daher plant das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus kein Förderprogramm, das Unternehmen der Wasserwirtschaft bei der Entwicklung und Umsetzung von Ausbildungsprogrammen im Besonderen unterstützt. Darüber hinaus wird auf die in Frage 3 aufgeführten Maßnahmen verwiesen.

6. inwiefern eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern oder auf europäischer Ebene zur Lösung des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft beitragen kann und welche konkreten Schritte dazu unternommen werden;

Aufbauend auf die Situationsanalyse und strategische Handlungsansätze zur Fachkräftesicherung und Fachkräftequalifizierung der LAWA (siehe Frage 1), wurde ein Runder Tisch Fachkräftemangel eingerichtet, um mit den Ländern, den Fachverbänden und den kommunalen Spitzenverbänden eine gemeinsame länderübergreifende Strategie zur Fachkräftesicherung zu entwickeln. Als Maßnahme ist eine zentrale länderübergreifende Internetplattform geplant, auf der alle Einzelinitiativen der Länder und Verbände gelistet und regelmäßig aktualisiert werden. Die Punkte Fachkräftemangel und -qualifizierung in der Wasserwirtschaft und im Bodenschutz wurden bei der LAWA-Vollversammlung am 26./27. September 2024 in Potsdam mit den Ländern erneut thematisiert.

7. welche Maßnahmen ergriffen werden, um den Frauenanteil in der Wasserwirtschaft zu erhöhen und die Branche für weibliche Fachkräfte attraktiver zu gestalten;

Der Frauenanteil stellt sich nach Kenntnis der Landesregierung in den einzelnen Bereichen sehr unterschiedlich dar. In der Landesverwaltung hat sich der früher sehr hohe Männeranteil in der Wasserwirtschaftsverwaltung in der Zwischenzeit verändert und weibliche Beschäftigte stellen den überwiegenden Anteil an Beschäftigten dar. In den Ausbildungsberufen, etwa bei Klärwärtern/Klärwärterinnen oder Wasserbauarbeitern/Wasserbauarbeiterinnen, überwiegt dahingegen der Männeranteil noch deutlich. Gemäß dem Statistischen Bundesamt lag der Frauenanteil in der Wasserwirtschaftsbranche insgesamt, z. B. in der Abwasserentsorgung, im Jahr 2020 bei ca. 20 %. Auch der Frauenanteil an Azubis in der Abwas-

serentsorgung lag in dieser Größenordnung. Dagegen lag der Frauenanteil in Ingenieurbüros und bei Studienanfängern in den Fächern Wasserwirtschaft, Wasserbau und Bauingenieurwesen bei 30 bis 40 %.

Um das Interesse insbesondere von Mädchen für wasserwirtschaftliche und weitere naturwissenschaftliche Themen zu wecken, nimmt die LUBW Landesanstalt für Umwelt und weitere Landesbehörden im wasserwirtschaftlichen Bereich jährlich am Girls' Day teil und organisiert ein altersgerechtes Programm für Kinder und Jugendliche.

Die DWA spricht mit ihrer Nachwuchskräfteinitiative gezielt auch weibliche Bewerberinnen an. Auf Azubimessen verzeichnet die DWA ein großes Interesse weiblicher Bewerberinnen. Einmal im Jahr nehmen einige wasserwirtschaftliche Betriebe und auch die Verwaltung in Baden-Württemberg am Girls' Day teil, an dem Schülerinnen ehemals „typische“ Männerberufe kennen lernen können. Diese Angebote erfreuen sich großer Beliebtheit.

8. welche Möglichkeiten bestehen, um Quereinsteiger aus verwandten Branchen für die Wasserwirtschaft zu gewinnen und welche Unterstützung vonseiten der Regierung (beispielsweise auf rechtlicher Ebene) geleistet werden können;

Bei der Gewinnung von Personal für den Bereich der Wasserwirtschaft werden – etwa im Rahmen von konkreten Ausschreibungen – auch Absolventinnen und Absolventen aus verwandten Branchen gezielt angesprochen und eingestellt, wie etwa Bauingenieurinnen und Bauingenieure, Umweltwissenschaftlerinnen und Umweltwissenschaftler oder Umweltschutztechnikerinnen und Umweltschutztechniker, da nur so die erforderliche fachliche Breite der Wasserwirtschaftsverwaltung sichergestellt werden kann. Möglichkeiten sind insoweit vorhanden, als die Ausschreibungen entsprechend gestaltet und veröffentlicht werden können. Bei den Landesbetrieben Gewässer können im Ausbildungsberuf Wasserbauer/Wasserbauerinnen auch Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung als Quereinsteiger bzw. Quereinsteigerinnen eingestellt werden. Diesen wird die Möglichkeit geboten, nach Ablegung einer verwaltungseigenen Prüfung in einer höheren Entgeltgruppe eingestuft zu werden.

Ein großes Problem für qualifizierte Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger aus der Industrie stellt die derzeitige Gehaltsstruktur im öffentlichen Dienst dar. Diese ist für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger unattraktiv. Eine Verbesserungsmöglichkeit im Abwasserbereich wäre ein eigener Tarif, der das entsprechende Leistungsniveau der fachlich anspruchsvollen Berufsbilder widerspiegelt, wie es ihn im TV-L für Wasserbauarbeiter/Wasserbauarbeiterinnen und Techniker/Technikerinnen in Baden-Württemberg und Bayern gibt.

Nach Einschätzung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit lässt sich mit Blick auf die Anforderungen in Stellengesuchen in der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit feststellen, dass ein Quereinstieg in der Wasserwirtschaft grundsätzlich ohne besonders ausgeprägte Hürden möglich ist, wobei

- im technischen Bereich hierfür überwiegend eine andere technische Ausbildung von Vorteil ist ebenso wie handwerkliches Geschick,
- im kaufmännischen Bereich der Wasserwirtschaft auch kaufmännische Erfahrung ausreichend sein kann und Fachspezifika, wie z. B. Kenntnisse der einschlägigen Rechtsgrundlagen, über Weiterbildungen abgedeckt werden können.

Über die Weiterbildungssuche „KursNet“ der Bundesagentur für Arbeit (<https://web.arbeitsagentur.de/weiterbildungssuche/suche?sw=Wasserwirtschaft&seite=0&re=BW>) oder www.fortbildung-bw.de können interessierte Personen Weiterbildungen im Bereich Wasserwirtschaft finden, welche auch von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern genutzt werden können. Die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der Bundesagentur für Arbeit unterstützt interessierte Personen durch Beratungen, u. a. zu Themen wie Quereinstieg und Erwerb eines Berufsabschlusses.

9. welche Rolle Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme im Bereich Quereinsteiger bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels spielen können und wie diese ausgebaut und gefördert werden sollen;

Weiterbildung und Umschulung sind Schlüsselfaktoren bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels.

Die für eine Einstellung in der Wasserwirtschaftsverwaltung in Frage kommenden Studienabschlüsse und fachlichen Hintergründe sind recht breit gefächert (siehe Frage 8), sodass die Notwendigkeit für Umschulungsprogramme innerhalb der technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungen weniger gesehen wird, sofern die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits die erforderlichen Fachkenntnisse mitbringen. Die gezielte Einarbeitung und stetige Fortbildung konkret für die Aufgaben in der Verwaltung der Wasserwirtschaft sind für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung grundsätzlich erforderlich und werden vor allem im Rahmen des Konzeptes für das Einarbeitungsjahr (vgl. Frage 3) sowie fachspezifisch durchgeführt.

Dagegen ist die Weiterbildung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern unerlässlich für die Funktionsfähigkeit der Wasserwirtschaft im Zuge der Daseinsvorsorge und des Gewässerschutzes. Mehr als die Hälfte des neu einzustellenden Personals wird über Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger abgedeckt.

Weiterbildung wird in Baden-Württemberg über einen Markt aus Angebot und Nachfrage geregelt. Nach Kenntnis des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus gibt es in Baden-Württemberg ein Angebot an entsprechenden Maßnahmen. So bietet z. B. die DWA ein umfangreiches Weiterbildungsprogramm an, insbesondere die Grundlagenkurse erfreuen sich hoher Nachfrage.

Grundsätzlich greift der Staat nur indirekt steuernd in den Weiterbildungsmarkt ein. Ein Instrument hierfür ist die finanzielle Förderung der Teilnahme an Weiterbildung. In diesem Zusammenhang ist vor allem die Fachkursförderung des Landes zu nennen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer förderfähigen beruflichen Weiterbildungsmaßnahme erhalten dabei einen finanziellen Zuschuss in Höhe von 30 Prozent der Teilnahmegebühr. Teilnehmerinnen und Teilnehmer über 55 Jahre sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer ohne Berufsabschluss bekommen einen erhöhten Zuschuss von 70 Prozent. Die Maßnahme muss mindestens acht und darf höchstens 160 Unterrichtseinheiten umfassen.

Des Weiteren können Aufstiegsfortbildungen, zum Beispiel zum Meister, mit dem sogenannten „Aufstiegs-BAföG“ (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) gefördert werden.

Auch die Bundesagentur für Arbeit verfügt nicht über spezifische Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme, um Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger im Bereich Wasserwirtschaft zu unterstützen. Allerdings bietet § 81 Absatz 2 Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) grundsätzlich Fördermöglichkeiten für ungelernete und wieder ungelernete Personen, um diese hin zu einem Ausbildungsabschluss zu fördern. Dies gilt sowohl für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen als auch für Beschäftigte. Insbesondere im Rahmen der Förderung von Beschäftigtenqualifizierung von (wieder-)ungelernten Personen in abschlussorientierten Weiterbildungen bestehen hier attraktive Förderkonditionen (§ 81 Absatz 2 i. V. m. § 82 SGB III). So werden Lehrgangskosten vollständig durch die Arbeitsagentur gefördert, darüber hinaus erhält der Arbeitgeber einen Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 100 Prozent. Nicht zuletzt kann bei Vorliegen bestimmter individueller Voraussetzungen auch der Bildungsgutschein der Agentur für Arbeit eine Möglichkeit zur Förderung von Anpassungsfortbildung oder Umschulung sein.

10. welche Rolle Forschung und Innovation bei der Bewältigung des Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft spielen und wie diese gezielt gefördert werden können;

Technischer Fortschritt und technische Innovationen haben in der Vergangenheit dazu geführt, dass gewisse Prozesse in der Wasserwirtschaft automatisiert ablaufen können. Forschung führt zu einer besseren Systemkenntnis und Innovation zu möglichen technischen Lösungen. Beide können helfen, wasserwirtschaftliche Aufgaben, von Prozessen auf Kläranlagen bis hin zur Gewässerunterhaltung und dem Hochwasserschutz, schneller, einfacher, effektiver und effizienter zu erledigen. Auch Digitalisierung, Informationstechnologie und Informatik können wasserwirtschaftliche Prozesse vereinfachen. Aus diesem Grund bietet der Bereich Forschung und Innovation im wasserwirtschaftlichen Bereich sicherlich Potenziale auch im Bereich des Fachkräftemangels. Das Umweltministerium und die LUBW stehen in engem Kontakt mit Forschungseinrichtungen und Universitäten im Land, z. B. zum KomS Kompetenzzentrum Spurenstoffe (*koms-bw.de*) an der Universität Stuttgart. Über Förderprogramme werden Forschungsprogramme und -einrichtungen im wasserwirtschaftlichen Bereich unterstützt.

Wichtig ist die enge Zusammenarbeit und der regelmäßige Austausch zwischen Politik, Verwaltung, Forschung und Wirtschaft.

11. wie interkommunale Zusammenarbeit durch die Regierung unterstützt und gefördert werden kann, um Ressourcen im Bereich der Fachkräftegewinnung in der Wasserwirtschaft zu bündeln;

Im Rahmen des Projektes Stärkung der Umweltverwaltung Baden-Württemberg wurden die unteren Verwaltungsbehörden (UVB) im Jahr 2018 aufgefordert, sich zusammenzutun und gemeinsam Expertenaufgaben zu identifizieren, um Fachwissen zu bündeln und damit effektiver einzusetzen. Dabei handelt es sich um spezielle Aufgaben, mit denen die UVB in wiederkehrenden Abständen zu tun haben. In den Zusammenschlüssen der interkommunalen Zusammenarbeit aus Kreisen und teilweise kreisfreien Städten, werden diese Aufgaben kreisübergreifend bearbeitet. Im Jahr 2019 wurden acht Stellen zur interkommunalen Zusammenarbeit (IKZ) geschaffen, drei davon im Bereich der Wasserwirtschaft. Dieses Erfolgsmodell wurde im Jahr 2024 weitergeführt und es wurden weitere vier interkommunale Stellen im Bereich Umgang mit Wassermangel im Land etabliert.

Dabei werden landkreisübergreifend bestimmte Themengebiete durch spezialisierte Beschäftigte schwerpunktmäßig bearbeitet. Diese sogenannten IKZ-Stellen haben sich bereits jetzt bewährt und haben auch eine große Attraktivität für Bewerberinnen und Bewerber. Sie müssen künftig noch deutlich weiter ausgebaut werden, da für viele Themenbereiche bereits jetzt und in Zukunft zunehmend Spezialkenntnisse erforderlich sind.

Durch diese interkommunale Zusammenarbeit ist es möglich, dass viele Fachverwaltungen auf dieses spezielle Expertenwissen zugreifen können. Beispielsweise wurde im Schwarzwald-Baar-Kreis eine Stelle zur interkommunalen Zusammenarbeit im Bereich der Hydraulik installiert. Auf diese Stelle können die benachbarten Landkreise Rottweil und Tuttlingen ebenfalls zurückgreifen. Dadurch wurde dem Fachkräftemangel, welcher in den Bereichen Wasserbau und Hydraulik besteht, begegnet.

Mittelfristig sind über diese Einzelstellen hinaus im Rahmen der vorhandenen Mittel strukturelle Verbesserungen neben der Digitalisierung wünschenswert, um dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel einigermaßen wirksam und in nennenswertem Umfang zu begegnen.

12. welche Möglichkeiten bestehen, internationale Fachkräfte für die baden-württembergische Wasserwirtschaft zu gewinnen und welche rechtlichen und praktischen Hürden dabei zu überwinden sind.

Internationale Fachkräfte können und werden gewonnen, soweit akkreditierte und anerkannte Studienabschlüsse nachgewiesen werden, eine Arbeitserlaubnis vorliegt und die erforderlichen Sprachkenntnisse (Niveau C1) vorhanden sind. Letzteres ist für die Tätigkeit insbesondere auch im Vollzug der Wasserwirtschaft zwingend erforderlich. Inwieweit schnellere Anerkennungsverfahren oder die sprachliche Förderung eine größere Zahl geeigneter internationaler Fachkräfte sowie Bewerberinnen und Bewerber bedingen würde, kann nicht beurteilt werden.

Walker

Ministerin für Umwelt,
Klima und Energiewirtschaft