



**bdew**  
Energie. Wasser. Leben.

**BWK**  
die Umweltingenieure



**DWA**  
Klare Konzepte. Saubere Umwelt.



VERBAND KOMMUNALER  
UNTERNEHMEN e.V.

November 2021

---

## STATEMENT von LAWA, BDEW, BWK, DVGW, DWA, VKU

# Fachkräftesicherung und -qualifizierung für die Wasserwirtschaft

---

Die Wasserwirtschaft in Deutschland arbeitet für den Gewässerschutz und die Gewässerökologie, sie stellt die Trinkwasserversorgung, Abwasserentsorgung und Stadthygiene, Hochwasserschutz und Küstenschutz sicher. Sie arbeitet im europäischen und internationalen Vergleich auf hohem Niveau und fühlt sich grundsätzlich gut gerüstet für die Zukunft, dies auch bezogen auf den Zustand, den Betrieb und die Anpassung der Wasserwirtschafts-Infrastrukturen.

Die Wasserwirtschaft wird von hochmotivierten und kompetenten Menschen getragen und gestaltet. Diese Menschen werden heute und in Zukunft benötigt, nicht zuletzt um die Wasserwirtschaft und damit die Daseinsvorsorge auf die großen Herausforderungen wie den Klimawandel und die Klimaanpassung auszurichten. Nur wenn es gelingt, Fachkräfte für die Wasserwirtschaft zu sichern und für die aktuellen Aufgaben wie für die Aufgaben der Zukunft weiter zu qualifizieren, können die wasserwirtschaftlichen Dienstleistungen auf heutigem Niveau erhalten werden.

Das ist essentieller Teil der Daseinsvorsorge und essentiell zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland; das ist auch ein starkes Argument für die Gewinnung junger Potenziale, die sinnstiftende Tätigkeiten suchen.

**Konkrete Risiken eines Fachkräftemangels** bei den wasserwirtschaftlichen Ver- und Entsorgungsunternehmen, in den Wasserwirtschaftsverwaltungen und bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen, die der Branche zuliefern, sind

- die Gefährdung von Menschenleben sowie von Siedlungen, Wirtschaftsbetrieben und Infrastrukturen durch unzureichende Wahrnehmung von Überwachung, Betrieb, Unterhaltung und Instandhaltung von Trinkwasserversorgungs-, Abwasserbeseitigungs-, Hochwasserschutz- und Küstenschutzanlagen oder Staudämmen;
- die Gefahr der Übernutzung der Ressourcen durch fehlende oder defizitäre Steuerung mit der Folge von Versorgungsengpässen für die Bevölkerung und erheblichen finanziellen Auswirkungen auf diese sowie auf Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft;
- verzögerte Planungs- und Genehmigungsverfahren sowie verzögerte Umsetzung entsprechender Bauvorhaben, z. B. im Kontext der Klimafolgenanpassung;
- höhere Planungs-, Bau- und Betriebskosten;
- höhere Ausfallrisiken (Ver- und Entsorgung), verzögerte Schadensbehebung;
- damit einhergehende erhöhte Risiken für die öffentliche Sicherheit und die politische Stabilität.



**bdew**  
Energie. Wasser. Leben.

**BWK**  
die Umweltingenieure



**DWA**  
Klare Konzepte. Saubere Umwelt.



VERBAND KOMMUNALER  
UNTERNEHMEN e.V.

Die Folgen eines Fachkräftemangels in der Wasserwirtschaft würden für alle Bürgerinnen und Bürger, für die Umwelt, für den Klimaschutz, für die Wirtschaft und Landwirtschaft spürbar sein.

Um das zu vermeiden, bedarf es einer **gemeinsamen Strategie von Bund und Ländern, der kommunalen Spitzenverbände, der Fachverbände und Unternehmen der Wasserwirtschaft, von Lehre und Forschung und der Zulieferbranche.**

An folgenden Punkten kann die Strategie ansetzen:

- Die Bedeutung der Wasserwirtschaft als Kernaufgabe staatlichen Handelns muss in **Politik und Öffentlichkeit** wieder bewusster gemacht werden.
- Das **Interesse an der Wasserwirtschaft und ihren Aufgaben** muss geweckt werden, insbesondere bei potenziellen Nachwuchskräften und in deren sozialem Umfeld.
- Die **etablierten Konzepte zur Fachkräftesicherung und –qualifizierung** müssen an den aktuellen Arbeitsmarkt und den Konkurrenzkampf um Fachkräfte **angepasst** werden. Das wird unweigerlich auch ein erhöhtes Engagement und damit einen Mehrbedarf an Ressourcen im Vergleich zum Status-Quo bedeuten.
- Die **bestehenden Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsangebote** müssen attraktiv gestaltet und noch stärker als bisher bei den Zielgruppen bekannt gemacht werden.
- **Ergänzend zu den individuellen Anstrengungen** der einzelnen Arbeitgeber und ergänzend zu den verschiedenen Initiativen des Bundes, der Länder, der Fachverbände der Wasserwirtschaft und der Sozialpartner **bedarf es unterstützender gemeinsamer bundes- und branchenweiter Anstrengungen**, um Synergien zu nutzen und die Sichtbarkeit der Wasserwirtschaft im Konkurrenzkampf um Fachkräfte zu erhöhen.

Hierzu wird vorgeschlagen, dass Bund und Länder, vertreten durch die LAWA, sowie die Fachverbände der Wasserwirtschaft einen **Runden Tisch zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung** für die Wasserwirtschaftsbranche einschließlich der Wasserwirtschaftsverwaltungen einrichten. Eine **Verzahnung mit dem nationalen Wasserdiallog** ist zu prüfen.

Ausgehend von der/den durch die LAWA/Verbände-Kleingruppe erarbeiteten Situationsanalyse/ Handlungsansätzen sowie der Best-Practice-Sammlung sollte der Runde Tisch folgende Maßnahmen unmittelbar auf den Weg bringen oder Strukturen generieren, um solche Maßnahmen auf den Weg zu bringen:

1. **Stärkung des Wasserbewusstseins in der Bevölkerung und in der Politik:** Als Teil des „Employee Brandings“ soll mit geeigneten Instrumenten bundesweit die Bedeutung der Wasserwirtschaft wieder stärker in das Bewusstsein der Bevölkerung gebracht werden. Soweit hierfür finanzielle Mittel benötigt werden, prüfen alle Beteiligten einschließlich Bund und Ländern entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten oder Fondslösungen.
2. **Attraktive Gestaltung des fachlichen Qualifizierungsangebotes:** hierzu sollten auch der Akkreditierungsverbund für Studiengänge des Bauwesens (ASBau) sowie das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) am entsprechenden Arbeitsprozess des Runden Tisches mitwirken.
3. Als Grundlage für die Weiterentwicklung eines Qualifizierungsangebotes sollten die Beteiligten des Runden Tisches eine **Bestandsaufnahme und Prognose des Fachkräftebedarfs** in der Wasserwirtschaftsbranche einschließlich eines Konzeptes für die stetige Fortschreibung der entsprechenden Statistik sicherstellen.