

Sehr geehrte Leser*innen,

unseren ersten Newsletter im Jahr 2021 widmen wir im Schwerpunkt den Trink- und Abwasserzweckverbänden. Ein Trink- und Abwasserzweckverband ist ein Gemeindegemeinschaftszusammenschluss zu einem Zweckverband, um die Wasserversorgung, Abwasserbehandlung und z. B. die Gewässerunterhaltung sicherzustellen und zu organisieren. In der Februar-Ausgabe des B & P-Newsletters]PUBLICity[- 360° handelt es sich um verschiedenste Themengebiete, die nicht nur Städte und Gemeinden betreffen, sondern allesamt auch bei Trink- und Abwasserzweckverbänden Beachtung erhalten sollten. So möchten wir zeigen, dass mit einem systematischen Vorgehen sowie zielgerichteten Maßnahmen erfolgreich eine Pandemieplanung erfolgen kann. Um auch den Kundenanforderungen in einer entsprechenden Qualität gerecht zu werden, empfiehlt es sich ein Qualitätsmanagementsystem aufzubauen. Dabei sollte auch der Schutz vor Cyberkriminalität nicht außenvorgegessen werden.

Die Mitarbeiter dürfen in unseren Ausführungen ebenfalls nicht unbeachtet bleiben. Wir stellen Ihnen eine Übersicht aller relevanten Berufsbilder in Bezug auf die Eingruppierung der tariflich Beschäftigten vor. Im Fokus stehen weiterhin Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten.

Lesen Sie gern mehr dazu in den folgenden Beiträgen.

Mit vielen Grüßen aus Dresden



Patrick Reich-Schellenberg



Norbert Nitschke

Geschäftsführung der B & P Management- und Kommunalberatung GmbH

Inhaltsverzeichnis

Neues aus unserem Unternehmen 1

Unsere aktuellen Projekte 2

Schwerpunkt Trink- und Abwasserzweckverbände

Vorbereitet sein – Warum ist eine **Pandemieplanung so wichtig?** 4

Qualitätsmanagementsysteme in Zweckverbänden – Pflicht oder Kür? 7

Eingruppierung von tariflich Beschäftigten im Trink- und Abwasserzweckverband 11

Nicht nur die **Infektionsgefahr** ist am **Arbeitsplatz** zu beurteilen! 14

KRITIS und **IT-SiBe** 17

So erreichen Sie uns 20

Impressum 20

Neues aus unserem Unternehmen

Neue Unterstützung für unser Team

Wir begrüßen neu in unserem Team Frau Louise Seeliger. Frau Seeliger wird ab dem 1. März 2021 als Beraterin im Bereich Haushalt und Controlling für Sie tätig sein. Außerdem heißen wir unsere Frau Laura Tobisch sowie Frau Janette Höhlig nach einem Jahr Elternzeit herzlich willkommen zurück.

Wir können auch DIGITAL

Durch die Corona-Pandemie haben wir lernen müssen unseren Arbeitsalltag umzustrukturieren, anzupassen sowie tiefer in die digitale Welt einzusteigen. Dafür haben wir für unsere Projektarbeit die Anforderungen an die Kommunikation mit unseren Mandanten neu definiert. Für die virtuelle Zusammenarbeit sind wir in der Lage eine zentrale Projektplattform zur Kommunikation und für den Datenaustausch zur Verfügung zu stellen. Über ein von uns bereitgestelltes Videokonferenz- und Kollaborationstool können grundsätzlich alle Vor-Ort-Termine stattdessen auch virtuell durchgeführt werden.

So konnten wir bspw. eine Zwischenpräsentation in Form einer Projektlenkungsgruppensitzung durchführen und erfolgreich ein Webinar zum Thema Onlinezugangsgesetz (OZG) anbieten.

Mit unseren bisher gesammelten Erfahrungen sind wir sehr zufrieden und freuen uns auf diesem Wege weiterhin in der gewohnten Zuverlässigkeit und Qualität unsere Leistungen erbringen zu können.

Unsere aktuellen Projekte



Stellenbeschreibungen und -bewertungen für einen Wasser- und Abwasserzweckverband in Brandenburg

Im abgelaufenen Jahr 2020 haben wir die Arbeit für einen Wasser- und Abwasserzweckverband in Brandenburg aufgenommen: Es werden Stelleninterviews zur Aktualisierung bestehender Stellenbeschreibungen durchgeführt und anschließend deren Bewertungen sowie die Eingruppierung der Beschäftigten nach TVöD-VKA vorgenommen.

+++

Prozessbasierte Personalbedarfsermittlung im ÖPNV

Im Januar 2021 haben wir mit einer prozessbasierten Personalbedarfsermittlung für ein Verkehrsunternehmen im Bereich ÖPNV begonnen. Ziel ist es, eine empirisch abgesicherte Aussage zum Personalaufwand im Bereich Investitionssteuerung und Fördermittelmanagement zu treffen, und zwar ausgehend von den realen Arbeitsabläufen. Dazu wurden die entsprechenden Geschäftsprozesse digital dokumentiert und mit den tatsächlichen Bearbeitungszeiten und Fallzahlen hinterlegt. Darüber hinaus haben wir im Zuge der Erhebung prozessseitige Optimierungspotenziale identifiziert. Im Sinne der Kontaktvermeidung wurde die Prozesserhebung über ein Videokonferenztool durchgeführt und die Ergebnisse währenddessen „live“ in der Prozess-Software festgehalten. Unsere Erfahrung zeigt, dass solche Projekte bei Bedarf auch ohne Vor-Ort-Präsenz effektiv durchgeführt werden können



Stellenbeschreibungen und -bewertungen für eine Thüringer Hochschule

Seit bereits drei Monaten sind wir mit einem Projekt an einer Universität in Thüringen tätig: Neben der Erstellung individueller Stellenbeschreibungen sowie der tarifrechtlichen Bewertung werden in diesem Rahmen auch mustertypische Stellenbeschreibungen entwickelt. Hintergrund ist die zum 01.01.2021 in Kraft getretene neue Entgeltordnung im TV-L, die eine Überleitung der Beschäftigten erforderlich macht.

Organisationsuntersuchung bei einem sächsischen Wirtschaftsverband

Seit Anfang des Jahres sind wir mit einer Organisationsuntersuchung für einen sächsischen Wirtschaftsverband betraut. Konkret sollen im Bereich Prüfungswesen die zentralen Geschäftsprozesse erhoben, analysiert und die Effizienz der Aufgabenerledigung optimiert werden. Die Schwerpunkte liegen dabei auf der Standardisierung und Digitalisierung: Auf Basis weitestgehend harmonisierter Prozessstrukturen lassen sich präzise fachliche Anforderungen an eine durchgängig zweckmäßige Software-Unterstützung formulieren.

+++

Eröffnungsbilanz und Jahresabschlüsse für einen Verwaltungsverband

Nachdem wir die Eröffnungsbilanz für einen Verwaltungsverband erstellen durften, konnten nun innerhalb von 2 Monaten die ersten beiden Jahresabschlüsse abgeschlossen werden. Nun sollen im gleichen Tempo die weiteren Jahresabschlüsse folgen.

+++

Kostensatzermittlung im Feuerwehrwesen

Die ersten Projekte zur Kostensatzermittlung im Feuerwehrwesen wurden 2021 bereits begonnen. Zusammen mit unserem Kooperationspartner EMRAGIS Sicherheitsingenieure verfügen wir über ein weitreichendes Netzwerk und die fachlichen Kompetenzen, uns in diesem Bereich weiter zu verwirklichen. Im Jahr 2020 konnten wir bereits zahlreiche Kalkulationen der Kostensätze für Leistungen der Feuerwehr erfolgreich erstellen.

+++

Doppelkurort reicht Antrag zur Folgeprädikatisierung als Kneippkurort und Moorheilbad ein

Wir unterstützten den Doppelkurort mit der Gesamtkoordination im Reprädikatisierungsprozess, einschließlich der Einholung der gesetzlich geforderten Gutachten und Stellungnahmen sowie der damit verbundenen Abstimmung. Dazu zählte auch die Erstellung des gesamten Prädikatisierungsantrages, der von der Stadt fristgemäß abgegeben wurde.

+++

Begleitung Praxisprojekt an der FH Dresden

Unsere Projektleiterin für den Bereich Tourismus und Kultur, Frau Michaela Ziegenbalg, begleitete als Dozentin ein Praxisprojekt im Studiengang Tourismus- und Eventmanagement der Fachhochschule Dresden. Aufgabe des Projektteams war die Erstellung eines Strategiekonzeptes für das Seifersdorfer Schloss der Gemeinde Wachau. Auf der Grundlage der Identifikation re-

levanter Marktsegmente und Zielgruppen entwickelte das Team ein Portfoliomodell für die strategischen Positionierungs- und Angebotsthemen und leitete daraus konkrete Handlungsfelder und Marketingmaßnahmen ab.

+++

Beteiligung von örtlichen Akteuren und Entscheidungsträgern an der Erstellung eines Kurortentwicklungsplans für ein Kneippheilbad

Im Rahmen eines Termins der Projektleitungsgruppe präsentierten wir Vorschläge für die strategische Ausrichtung des Kneippheilbades und leitete daraus Handlungsfelder und Schlüsselprojekte ab. Im Anschluss daran fand eine rege und äußerst konstruktive Diskussion zur Vision und den Handlungsfeldern statt. Ergebnis war eine positive Resonanz der Lenkungsgruppenmitglieder und der gemeinsame Wunsch, die interne Kommunikation zu verbessern sowie dauerhaft zu gestalten und solche Veranstaltungen wie den Lenkungsgruppentermin oder verschiedene Workshops im Rahmen des Innenmarketings und Produktmanagements fest zu etablieren.



Kaufmännische und technische Begleitung einer Unternehmenssanierung

Im vorangegangenen Jahr haben wir erfolgreich ein Sanierungskonzept für eine kommunale Wohnungsgesellschaft aufgestellt. In den letzten Monaten ist dieses Konzept durch die politischen Instanzen gegangen und die ersten Zuweisungen für eine zielorientierte Umsetzung sind geflossen. Im weiteren Prozess begleiten wir diese Umsetzung sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich. In enger Zusammenarbeit mit der Gesellschaft ist in den kommenden Monaten vor allem die Erarbeitung einer Sanierungsplanung für den Wohnungsbestand i. V. m. Umzügen von Bestandsmietern geplant. Auf diese Weise wird es gelingen, die Gesellschaft langfristig und profitabel am Markt aufzustellen.

Haushaltsplanung mit Corona und neuem FAG

Die gegenwärtige Situation stellt für viele Kommunen eine neue Herausforderung bei der Haushaltsplanung dar. Die Corona-Pandemie, ein bis heute nicht verabschiedeter Landeshaushalt sowie ein neues FAG erhöhen die Unsicherheiten und erschweren den Haushaltsausgleich. Wir haben in den letzten Wochen und Monaten viele Kommunen bei der Haushaltsaufstellung unterstützt und fachlich begleitet. Der Fokus lag hierbei in der Wahrung der kommunalen Leistungsfähigkeit und der Umsetzung eines Mindestmaßes an Investitionen. Mittlerweile wurden auch die ersten Haushalte von den Rechtsaufsichtsbehörden genehmigt, viele weitere befinden sich derzeit in der Prüfung oder den letzten Zügen der Aufstellung.

Schwerpunkt Trink- und Abwasserzweckverbände



Vorbereitet sein – Warum ist eine Pandemieplanung so wichtig?

2020 wird uns noch lange im Gedächtnis bleiben, nicht nur aufgrund der einprägsamen Zahlenabfolge, sondern vielmehr wegen einer, wenn nicht sogar der, globalen Pandemie.

Nicht nur im privaten Umfeld beschäftigte uns die Corona-Pandemie stark. Auch in unserer Arbeit als Management- und Kommunalberatung mussten wir mit den sich veränderten Gegebenheiten lernen umzugehen. Vielfach ist uns aufgefallen, dass die Trink- und Abwasserzweckverbände über keinen oder nur unzureichenden Pandemieplan verfügen. Wozu auch? Niemand hätte gedacht, dass uns so etwas in der modernen Zeit betreffen wird.

Was sind aber die Vorteile einer ausgereiften Pandemieplanung?

Maßgeblich gibt sie einen Handlungsrahmen zur gezielten Vorbereitung auf eine Pandemie vor und sichert damit die Bereitstellung der Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung für die Bevölkerung.

Ziel der Pandemieplanung sollten daher folgende Punkte sein:

- Minimierung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz,
- Aufrechterhaltung der Betriebsabläufe,
- Erhalt der betrieblichen Infrastruktur sowie
- Begrenzung des wirtschaftlichen Schadens.

Ein Pandemieplan besteht aus der Bildung eines **Krisenstabes für den Pandemiefall**, der **Risikoanalyse und -bewertung** sowie aus einem **Konzept für die interne und externe Kommunikation**. Die Betriebsgenossenschaft für Energie Textil Elektro und Medizinerzeugnisse (kurz: BG ETEM) hat dafür unter anderem folgende Punkte festgelegt, die berücksichtigt werden sollten:

- Festlegung der Zuständigkeiten und Ansprechpartner,
- Organisation von Maßnahmen,
- Information der Beschäftigten über Vorbeugemaßnahmen,
- Festlegung interner Geschäfts- und Verfahrensabläufe bei Personalausfall sowie
- Management von Erkrankungen der Beschäftigten.

Zur Festlegung der Zuständigkeiten und Ansprechpartner ist es von Vorteil einen **Krisenstab** zu gründen. Dieser wird im Notfall durch die Geschäftsleitung und/oder Verbandsvorsitzenden aktiviert. Vorher erfolgt die Berufung der einzelnen Mitglieder und deren Stellvertretungen in den Stab. Der Krisenstab legt in einer Notfallsituation fest, welche Maßnahmen zu welchem Zeitpunkt umgesetzt werden. Der Krisenstab sollte, anders als beim Notfallplan, welcher in Trinkwasser- und Abwasserzweckverbänden verpflichtend ist, aus festen Mitgliedern bestehen. So ist gewährleistet, dass die Mitarbeiter und externen Interessenvertreter immer feste und bekannte Ansprechpartner haben, die möglichst schnell auf die vielen auftretenden Fragen reagieren können. Weiterhin sollten Ansprechpartner des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beteiligt werden.

Die Organisation von Maßnahmen zur Eindämmung von Ansteckungen obliegt dem Krisenstab. Dieser kann zum Beispiel über die Aufrechterhaltung des Minimalbetriebs und deren Umstellung in den Minimalbetrieb entscheiden. Die Entscheidungen erfolgen in Anlehnung an die Vorgaben der Gesundheitsämter und der WHO. Ziel ist es die Aufrechterhaltung der wichtigsten Kernprozesse zur Trinkwasserversorgung und Abwasserentsorgung sowie die Absicherung im Havariefall. Dies kann zum Beispiel die Schließung der Verwaltungsgebäude und die Ermöglichung des mobilen Arbeitens beinhalten. Da wo kein mobiles Arbeiten möglich ist, sollte auf **Mindestabstände und Hygieneregeln** abgestellt werden.



Damit die Vorbeugemaßnahmen greifen können, sollte jeder Mitarbeiter des Unternehmens darüber in Kenntnis gesetzt werden. Der Arbeitgeber legt fest wie die interne Kommunikation stattzufinden hat. Bewährt haben sich Aushänge, die für jeden Arbeitnehmer gut sichtbar und klar verständlich sind. Eine stetige Kommunikation in alle Bereiche hat zu erfolgen. Nur so können Paniksituationen vermieden werden. Dies kann zum Beispiel Bestandteil der jährlichen **Arbeitsschutzunterweisung** sein.

Ein gut aufgestellter **Dienstplan mit Vertretungsregelungen** kann das Weiterarbeiten trotz Personalausfällen gewährleisten. Es sollte festgelegt sein, wer über welche erforderlichen Qualifikationen verfügt. So können freigestellte oder im Homeoffice arbeitende Mitarbeiter, unter Berücksichtigung ihrer Qualifikation, auch in anderen Bereichen tätig werden. Bei Personalengpässen, wie zum Beispiel bei der Unterstützung von Einsatzkräften oder Verstärkung im Havariefall, können diese dann eingesetzt werden. Hierbei müssen alle Mitarbeiter über die Geschäfts- und Verfahrensabläufe informiert werden. Dies kann im Zuge eines entwickelten **Qualitätsmanagementsystems** erfolgen.

Um die Erkrankung im Betrieb nicht zu verbreiten, sollten Beschäftigte die Krankheitssymptome zeigen, umgehend einen Arzt aufsuchen und bei Bestätigung der Erkrankung zu Hause bleiben. Treten in der Familie Symptome auf, sollte die Entscheidung über das Fernbleiben von der Arbeitsstätte gemeinsam mit Arzt, Gesundheitsamt und Arbeitgeber getroffen werden. Wenn die Maßnahmen eines Personalausfalls im Vorfeld gut organisiert wurden, dann sollte es nicht zur Beeinträchtigung des weiteren Betriebes kommen. Auch die Prüfung von Alleinarbeit oder die Bildung von kleinen Teams bei den gewerblichen Tätigkeiten sollten im Vorfeld geprüft werden. Des Weiteren sollten bei einer auftretenden Erkrankung alle Kontaktpersonen (intern sowie extern) umgehend informiert werden.

Die Pandemieplanung sollte einer fortlaufenden Aktualisierung unterworfen sein. Besonderes Augenmerk ist dabei auf die aktuellen Entwicklungen und die Empfehlungen der Gesundheitsbehörden zu legen. Angepasst sollten vor allem auch die Zuständigkeiten bei Personalwechsel oder Umsetzung. Auch die Prüfung der Aufgabenzuweisung sollte in regelmäßigen Abständen erfolgen.

Die Aufhebung des Minimalbetriebes sollte kommuniziert werden. Diese Entscheidung obliegt wiederum dem Krisenstab nach Informationslage. Nach der Aufhebung sollte der Pandemieplan analysiert werden. Dies kann in die fortlaufende Aktualisierung des Pandemieplanes und in Anlehnung eines Qualitätsmanagementsystems (via kontinuierlicher Verbesserungsprozess und Optimierung der Betriebsprozesse) erfolgen.

Gern kann die B & P Management- und Kommunalberatung Sie bei der Entwicklung sowie Umsetzung eines Pandemieplanes unterstützen.



Antje Kerneck
Beraterin

Dies führt zu einer gesteigerten Kundenbindung. Trink- und Abwasserzweckverbände wollen durch ihre Dienstleistung, die Bevölkerung mit Trinkwasser zu versorgen und das Abwasser zu entsorgen, ihre Kunden zufrieden stellen sowie Vertrauen schaffen. Somit binden sie sich an die Vorgaben zur Einführung eines Qualitätsmanagementsystems nach DIN ISO EN 9001. Das QMS ist eine Art Regelwerk, welches Prinzipien und Normen beinhaltet, dass alle Standards und Strukturen umfasst, die notwendig sind, um die festgelegten Unternehmensziele oder Qualitätsziele zu erreichen und ein systematisches Qualitätsmanagement zu etablieren. Durch die interne Einführung eines QMS entstehen somit einige Vorteile. Gesetzliche und behördliche Vorgaben können leichter eingehalten werden, interne Abläufe und Zuständigkeiten sind klar definiert und stoßen auf erhöhte Akzeptanz bei den Mitarbeitern. Weiterhin können Risiken aber auch Chancen der Geschäftstätigkeit im Blick behalten werden sowie ein Nachweis zur Erfüllung bestimmter Vorgaben erbracht werden.

Wie funktioniert ein erfolgreiches Qualitätsmanagementsystem?

In der DIN EN ISO 9001 sind 7 Grundsätze formuliert, welche eine Handlungsorientierung vorgeben. Diese sind im Einzelnen:

- **Kundenorientierung**
(d. h. die Erfüllung von Kundenanforderungen),
- **Führung**
(d. h. Vermittlung und Kommunikation von Strategien und Prozessen innerhalb der gesamten Organisation und Unterstützung der Mitarbeiter bei der Erreichung von Qualitätszielen),
- **Engagement von Personen**
(d. h. Einsatz von kompetenten, befugten und engagierten Mitarbeitern sowie Befähigung und Förderung von Kompetenzen),
- **Prozessorientierter Ansatz**
(d. h. Tätigkeiten als zusammenhängende Prozesse verstehen zur Optimierung der Leistungen des QMS),
- **Verbesserung**
(d. h. fortlaufende Weiterentwicklung zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit),
- **Faktengestützte Entscheidungsfindung**
(d. h. Verringerung des Grades an Unsicherheit durch Entscheidungen basierend auf Daten und Auswertungen von Informationen) und
- **Beziehungsmanagement**
(d. h. die Einbindung/Information sämtlicher interessierter Parteien über wirksame effiziente Kommunikation erhöht das Vertrauen).

Ein weiterer Bestandteil eines erfolgreichen Qualitätsmanagementsystems ist das **risikobasierte Denken**. Dabei geht es darum, dass sich die Zweckverbände mit ihren Risiken und Chancen beschäftigen. Wie reagiert man bei einem Betriebsausfall (Störungen in der Prozessleittechnik – Zuverlässigkeit von Sicherheitseinrichtungen) oder Grenzwertüberschreitungen und welche Maßnahmen werden eingeleitet? Im Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems sollten daher die Risiken und Chancen analysiert und die Wahrscheinlichkeit des Auftretens abgeschätzt werden.

Zur Umsetzung reicht eine einfache Excelltabelle in der Regel aus. Zusätzlich kann aber auch ein separates Risikomanagement eingeführt werden. Ziel ist es verbesserte Ergebnisse zu erreichen und negative Auswirkungen zu vermeiden. Ein Risiko ist dabei, laut Norm, immer die positive als auch negative Auswirkung von Ungewissheiten. Positive Abweichungen können Chancen liefern.

Diese Punkte und ein erfolgreich gelebtes Qualitätsmanagementsystem funktionieren jedoch nur, wenn alle Ebenen des Unternehmens – von der Geschäftsführung bis hin zum Sachbearbeiter – in den Entwicklungs- und Zertifizierungsprozess eingebunden werden.

Wie ist ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut?

Der Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems orientiert sich allgemein am PDCA (Plan-Do-Check-Act)-Zyklus.

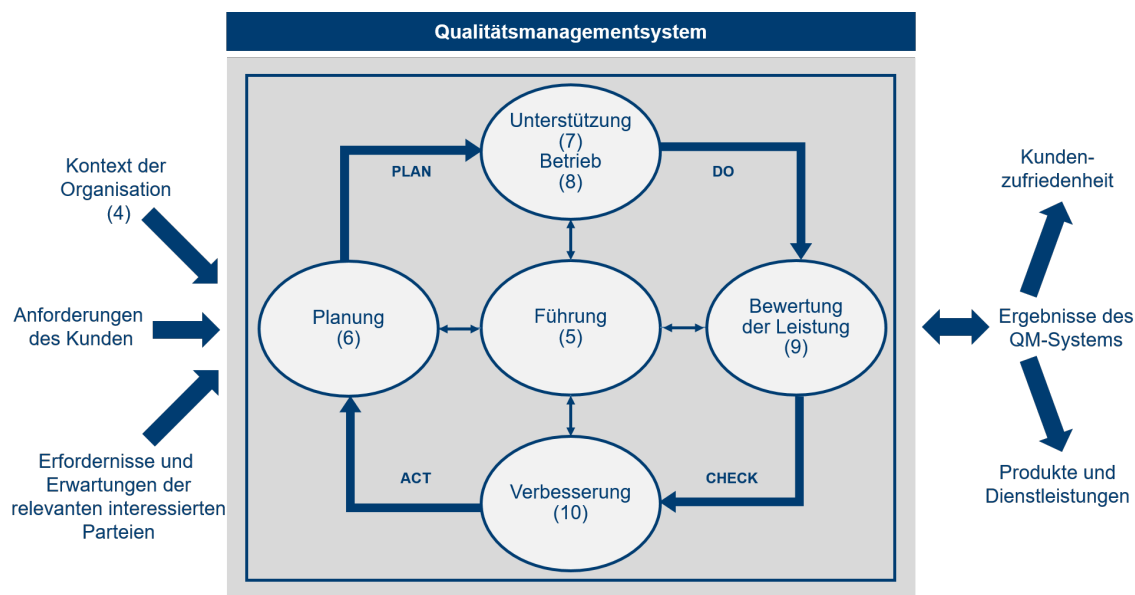


Abbildung 2: PDCA-Zyklus

Was bedeuten aber nun die einzelnen Schritte und welche Prozesse gibt es unter Umständen standardisiert in Unternehmen?

Der **Kontext der Organisation** beschreibt das Erfordernis das ein Unternehmen sowohl interne als auch extern relevante Themen beachten muss. Welche Erwartungen und Erfordernisse haben interessierte Parteien und wie wirken sich diese auf die strategischen Ziele und die Planung des QMS aus. Dies kann in einem Prozess interne/externe Kommunikation festgeschrieben werden. Interessierte Parteien können zum Beispiel die Mitarbeiter (intern) oder Zulieferer und Baufirmen (extern) sein. In diesem Zuge ist es wichtig, den Anwendungsbereich des QMS zu definieren. Soll das QMS für den ganzen Verband gelten oder nur für einzelne Bereiche (kaufmännische Betriebsführung). Für alle ausgeschlossenen Bereiche muss jedoch eine Begründung geliefert werden. Außerdem muss nachgewiesen werden, dass ein solcher Ausschluss nicht die Konformität mit der gesamten Qualitätsnorm beeinträchtigt.

Der Abschnitt **Führung** beinhaltet die Anforderungen an die Unternehmensleitung. Diese hat die Aufgaben in Bezug auf das QMS Führung und Verpflichtungen zu zeigen, sicherzustellen das Kundenforderungen laufend erhoben und erfüllt werden, eine Qualitätspolitik festgelegt wird sowie die Sicherstellung der Kommunikation und Definition über Verantwortlichkeiten und relevanter Rollen. Dies kann in einem Prozess, welcher die Verbandspolitik, Programme und Ziele widerspiegelt erfolgen.

Die **Planung** legt den Fokus auf planerische Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem QMS. Dazu zählen die Maßnahmen zum Umgang mit Risiken und Chancen, Erstellen von Qualitätszielen für relevante Bereiche sowie notwendige Änderungen am QMS zu bestimmen und in geplanter Weise durchzuführen.

Der Abschnitt **Unterstützung** enthält Anforderung an Prozesse, die die Wertschöpfung unterstützen. Es wird

verlangt, dass die Ressourcen für das QMS bereitgestellt werden, kompetente Mitarbeiter im Unternehmen vorhanden sind, ein Bewusstsein für das QMS geschaffen wird, die interne und externe Kommunikation sichergestellt wird sowie die Dokumentation des QMS stattfindet. Die Kompetenz der Mitarbeiter wird vorrangig über Schulungen und den Wissenstransfer sichergestellt. Hierzu kann ein Prozess erarbeitet werden, es genügt aber auch einen Schulungsplan und die Niederschrift des erfolgten Wissenstransfer innerhalb des Unternehmens vorzuhalten.

Der Abschnitt **Betrieb** erfordert, dass das Unternehmen die zur Produktrealisierung erforderlichen Prozesse im Einklang mit den weiteren Anforderungen eines QMS setzt. Dazu gehört, dass dieses unter anderem die Prozesse zur Erfüllung der Anforderungen plant, steuert und verwirklicht, sowie die Prozesse einführt und umsetzt mit dem die Anforderungen von Kunden an Produkte und Dienstleistungen bestimmt werden. Auch die Steuerung nichtkonformer Ergebnisse gehört zu diesem Abschnitt. Die Anforderungen beziehen sich also auf wertschöpfende Prozesse, zu denen die Dienstleistungserbringung, der Vertrieb oder der Kundenservice gehört. Diese Prozesse spiegeln in den Trink- und Abwasserzweckverbänden also alle Betriebsprozesse wider, die zur Trinkwasserver- und Abwasserentsorgung führen (z. B. der Betrieb von Abwasseranlagen und -netzen oder den Betrieb und die Instandhaltung von Trinkwasseranlagen und -netzen). Auch eine Lieferantenbewertung ist hier Bestandteil, obgleich die Norm dies nicht mehr explizit erwähnt.

Die **Bewertung der Leistung** beinhaltet die Anforderungen zur Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung der Prozesse. Also zum Beispiel der regelmäßigen Durchführung von internen Audits zur Sicherstellung des QMS und einer Managementbewertung durch die oberste Leitung. Hierzu sollten Prozessabläufe entwickelt werden, wie die Audits und Managementbewertungen erfolgen. Über beide Themen müssen zwingend Dokumente erstellt werden, z. B. in Form von Protokollen in denen auch eventuelle Abweichungen von der Norm verschriftlicht werden sollten.

Als letzter Punkt des PDCA-Zyklus steht die **Verbesserung**. Es wird gefordert, dass Chancen zur Verbesserung bestimmt, ausgewählt und die notwendigen Tätigkeiten umgesetzt werden, um die stetigen Anforderungen des Kunden zu erfüllen, um wiederum die Kundenzufriedenheit weiter zu verbessern. Außerdem muss auf Nicht-Konformität reagiert und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Die Durchführung der Maßnahmen und deren Ergebnisse sind zu überwachen und zu dokumentieren. Hierzu genügt bspw. ein Prozess, der sich mit Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen beschäftigt.

Wie können Mitarbeiter für die Einführung eines QMS gewonnen werden?

Der beste Reiter ist ohne Pferd kein guter Reiter. Wenn die Unternehmensführung beschließt ein Qualitätsmanagementsystem oder ein anderes Managementsystem einzuführen, sollte es in allen Prozessen der Entwicklung, des Aufbaus und der Zertifizierung seine Mitarbeiter mit einbinden. Nur so kann gewährleistet werden, dass das QMS erfolgreich gelebt wird und sich dadurch weitere Vorteile ergeben. Die Mitarbeiter haben nur dann einen Anreiz sich mit dem QMS auseinander zu setzen, wenn ihnen die Tragweite der Auswirkungen bewusst ist. So ist eine offene Kommunikation über Qualitätspolitik, -ziele und natürlich über das Managementsystem an sich wichtig. Dies kann über Informationsveranstaltungen, Aushänge, Rundmails oder das Intranet erfolgen. Auch Vorschläge zur Verbesserung sollten von Mitarbeitern erhört und geprüft werden, da Probleme und Schwachstellen am ehesten dort erkannt und beseitigt werden, wo sie überhaupt erst auftreten. Ebenso fördert die Mitwirkung an Problemlösungen die Identifikation mit dem Unternehmen.

Aufgrund der Zertifizierung als Qualitätsmanagementbeauftragte (TÜV Rheinland) unserer Mitarbeiterin, verfügen wir über weitreichendes Wissen und die Werkzeuge, Sie bei der Einführung eines erfolgreichen Qualitätsmanagementsystems und der Vorbereitung zur Zertifizierung zu unterstützen.



Antje Kerneck
Beraterin

Eingruppierung von tariflich Beschäftigten im Trink- und Abwasserzweckverband

Die tarifkonforme Eingruppierung von technischen bzw. handwerklich tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen (tariflich Beschäftigte) entsprechend ihrer vorhandenen Qualifikation und ihrer tatsächlich ausübenden Tätigkeit ist in der Praxis häufig, von einer Vielzahl gar unbewusster Eingruppierungsirrtümern geprägt. Die Folgen dieser Irrtümer reichen dabei von der Unzufriedenheit seitens der Beschäftigten aufgrund zu geringer Entlohnung über die Verzerrung des innerbetrieblichen Gehaltsgefüges aufgrund überhöhter Entgeltzahlungen bis hin zu in Gänze überhöhten Personalkosten, denen keine entsprechende Leistung gegenübersteht. Leistungen, welche ggf. gegen weitere Kosten extern erbracht und somit eingekauft werden müssen.

Bezogen auf die technischen Aufgabenbereiche der Trink- und Abwasserzweckverbände werden im folgenden Artikel die wesentlichen **Aufgaben der Wasserversorgung bzw. Abwasserbeseitigung** anhand der möglichen **Berufsbilder** aus tariflicher Sicht betrachtet.

Dabei wird an entsprechender Stelle auch auf die nach **TVÜ-VKA** vereinbarte weitere Geltung der verschiedenen Lohngruppenverzeichnisse sowie der darin enthaltenen „Ferner-Merkmale“ und Ausschließlichkeitsmerkmale eingegangen.

Ingenieure und Ingenieurinnen

„Ingenieure und Ingenieurinnen für Wasserwirtschaft entwickeln Konzepte, um Gewässer und Böden zu schützen oder zu sanieren, Flüsse zu regulieren und Gewässer zu renaturieren. Sie planen Anlagen der Wassergewinnung, -aufbereitung, -speicherung, -verteilung und -entsorgung.“¹

„Ingenieure und Ingenieurinnen der Versorgungstechnik planen, bauen und betreiben Anlagen, die der Ver- und Entsorgung von Wohngebäuden, Betrieben oder Stadtvierteln dienen. Dabei entwickeln sie wirtschaftliche und umweltfreundliche Lösungen für die Bereitstellung von Energie und Wasser sowie für die Abwasser- und Abfallentsorgung.“²

Je nach Tätigkeit reicht die Eingruppierung nach TVöD-VKA dabei von der Entgeltgruppe (EG) 10 (Grundeingruppierung) bis zur EG 13. Im TV-V teils, bis EG 14. Klassisch umfasst die Tätigkeit dabei u. a. die:

- Erstellung, Mitwirkung und Durchsetzung der Abwasserbeseitigungskonzeptionen,
- Planung von baulichen Investitions- und Unterhaltungsmaßnahmen im Anlagen- und Netzbereich,
- Beschaffung und Abrechnung von Fördermitteln und/oder Baukostenzuschüsse oder auch
- Umsetzung der Trinkwasserverordnung (TrinkwV) – i. d. R. durch Sachverständige.

Regelmäßig werden Ingenieur*innen auch die Führungsverantwortung für den technischen Bereich übertragen.

Je nach Schwierigkeitsgrad z. B. Komplexität der Baumaßnahmen, Umfang Führungsverantwortung oder Größe des Versorgungsgebietes kann eine gesteigerte praktische Erfahrung oder evtl. sogar ergänzendes Spezialwissen notwendig sein. Bereits bei der Notwendigkeit langjähriger (mindestens drei Jahre) praktischer Berufserfahrung käme die Eingruppierung in die Entgeltgruppe 12 in Betracht.

¹ Vgl. Berufenet der Arbeitsagentur, Zugriff am 08.02.2021 unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=59343&such=Ingenieur%2Fin+-+Wasserwirtschaft>

² Vgl. Berufenet der Arbeitsagentur, Zugriff am 08.02.2021 unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=35023&such=Meister%2Fin+-+Rohr-%2C+Kanal-+und+Industrieservice>

Techniker und Technikerinnen

„Staatlich geprüfte Techniker/innen der Fachrichtung Umweltschutztechnik mit dem Schwerpunkt Wasserver- und -entsorgung planen, koordinieren, leiten und kontrollieren technische Abläufe in Wasser- und Abwasseranlagen.“³

Wie die Ingenieur*innen sind Techniker*innen für Umwelttechnik mehrheitlich für Steuerungs- bzw. Überwachungsprozesse im Bereich der Betriebsarbeiten, Trinkwasserschutz oder der Unterhaltungsleistungen – allerdings mehrheitlich unterstützend – tätig. Im Bereich der Abfallbeseitigung erarbeiten Sie Entsorgungskonzepte, überwachen z. B. die Abwasserentsorgung der Indirekteinleiter oder erstellen Berichte bzw. Statistiken. Regelmäßig bildet sie das Bindeglied zwischen den Planungsvorgaben der Ingenieur*innen und der praktischen Umsetzung vor Ort durch die verantwortlichen Meister*innen.

Je nach Tätigkeit reicht die Eingruppierung nach TVöD-VKA wie auch im TV-V dabei von der Entgeltgruppe (EG) 8 (Grundeingruppierung) bis zur EG 9b. Im Einzelfall ist hier auf den Grad der Selbstständigkeit (Umfang an Einzelweisungen durch Vorgesetzte) und die Komplexität der übertragenen Aufgaben abzustellen.

Meister und Meisterinnen

„Abwassermeister/innen steuern Arbeitsprozesse bei der Abwasserentsorgung. Sie organisieren den Betriebsablauf für die ordnungsgemäße Abwasserreinigung und sorgen dafür, dass schädliche Stoffe nicht in die Umwelt gelangen, führen Mitarbeiter/innen und bilden Auszubildende aus.“⁴

„Meister/innen für Rohr-, Kanal- und Industrieservice organisieren die Arbeiten bei der Reinigung, Überwachung und Instandhaltung von Abwasserleitungen, -kanälen, Abwasserbauwerken, Rohrleitungen, Tanks und Behältern und stellen die vorschriftsmäßige Ausführung der Arbeiten sicher. Sie erledigen kaufmännische Aufgaben, betreuen Kunden sowie Mitarbeiter/innen und bilden Auszubildende aus.“⁵

Bereits anhand der Berufsbilder kann abgeleitet werden, dass Meister*innen maßgeblich in der Leitungsebene innerhalb der verschiedenen Ver- oder Entsorgungsanlagen oder Rohr- bzw. Kanalnetzbereiche eingesetzt sein sollten. Sie sind Dreh- und Angelpunkt der praktischen Gestaltung tatsächlicher Abläufe anhand der individuellen Lage am Einsatzort und verantworten die Ausführung aller notwendigen Arbeiten. Die Beaufsichtigung von vorwiegend handwerklich tätigen Mitarbeiter*innen sowie die verantwortliche Organisation aller Betriebsabläufe unter Berücksichtigung der verschiedenen Rechtsvorschriften und praktischen Verfahrensweisen und -techniken gehört praktisch zum „täglich“ Brot eines Anlagenleiters bzw. einer Anlagenleiterin. Gleichmaßen trifft dies auch die entsprechende Netzbereichsleiter*innen zu.

Ebenfalls kommen Meister*innen in der Betriebsüberwachung zum Einsatz. Dabei gewährleisten diese u. a. die Aufrechterhaltung und schnellstmögliche Wiederherstellung einer ordnungsgemäßen Wasserversorgung und Abwasserentsorgung. Im Havariefall koordinieren Sie dazu die intern und extern eingebundenen Ressourcen.

Die Eingruppierung von Meister*innen (EG 8 bis EG 9c) orientiert sich maßgeblich an der Größe und der Bedeutung der Arbeitsstätte bzw. des Aufgabengebietes. Dabei wurde durch die Arbeitsgerichte absichtlich keine feste Größe vorgegeben. Vielmehr ist dies im Einzelfall unter Betrachtung der unterstellten Mitarbeiter*innen z. B. deren Qualifikation sowie der übertragenen Aufgaben (z. B. „kritische Infrastruktur“) zu betrachten.



³ Vgl. Berufenet der Arbeitsagentur, Zugriff am 08.02.2021 unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=6056&such=Techniker%2Fin+-+Umweltschutz.+%28Wasserver-+u.-+entsorgung%29>

⁴ Vgl. Berufenet der Arbeitsagentur, Zugriff am 08.02.2021 unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=10251&such=Abwassermeister%2Fin>

⁵ Vgl. Berufenet der Arbeitsagentur, Zugriff am 08.02.2021 unter <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=35023&such=Meister%2Fin+-+Rohr-%2C+Kanal-+und+Industrieservice>

Facharbeiter und Facharbeiterinnen

„Fachkräfte für Abwassertechnik reinigen Abwässer und warten Abwasserrohrsysteme. Dazu überwachen und steuern sie die Betriebsabläufe in Kläranlagen und Kanalbetrieben.“

„Fachkräfte für Wasserversorgungstechnik bedienen und überwachen Maschinen und Anlagen, die Wasser fördern, aufbereiten oder weiterleiten. Zudem reparieren und verlegen sie Rohrleitungen.“

„Fachkräfte für Rohr-, Kanal- und Industrieservice reinigen, überwachen und warten Abwasserleitungen und -kanäle, Behälter und Abwasserbauwerke in Betrieben sowie im privaten und öffentlichen Bereich.“

Nach § 29 Abs. 2 S. 3 TVÜ-VKA finden für den ehemaligen „Arbeiterbereich“ bis auf weiteres die alten bezirkstariflichen Lohngruppenverzeichnisse (BMT-G-O) Anwendung. Diese enthalten besondere Lohngruppen für Beschäftigte, die wie im technischen Bereich überwiegend handwerklich arbeiten. Seit Inkrafttretender neuen Entgeltordnung 2017 treten allerdings in eben diesen Lohngruppenverzeichnissen bundeseinheitlich formulierte allgemeine Tätigkeitsmerkmale an die Stelle der bisherigen Oberbegriffe. Diese Merkmale sind unter der zweiten Ziffer der neuen Entgeltordnung des TVöD-VKA aufgelistet. Ehemalige „Arbeiter“ heißen nach neuer Entgeltordnung jetzt „Beschäftigte mit handwerklichen Tätigkeiten“. „Handwerkliche Tätigkeiten“ wiederum sind laut dem Allgemeinen Teil (A) der Anlage 1 (Entgeltordnung) nun als eigenes allgemeines Tätigkeitsmerkmal gefasst. Ihnen werden die Entgeltgruppen 2 bis 9a zugeordnet.

Das bedeutet, dass bei Vorliegen einer handwerklichen Tätigkeit (z. B. Führen eines „Schlammsauge- und Abwasserwagens“) zunächst zu prüfen ist, ob diese sinngemäß im bezirkstariflichen Lohngruppenverzeichnis in der entsprechenden Fallgruppe als „Beispiel oder Ferner-Merkmale“ aufgeführt ist. In diesem konkreten Fall würde man bei der Lohngruppe 5 unter „Ferner“ fündig werden („Fahrer von Sonderkraftfahrzeugen mit Spezialauf- und anbauten wie z. B. [...] Schlammsauge- und Abwasserwagens“). Die ermittelte Lohngruppe muss dann noch mit der vereinfachten Tabelle aus dem TVÜ-VKA (Anlage 3) auf die neuen Entgeltgruppen bezogen werden (hier: Entgeltgruppe 5).

Wäre dieser Weg mangels einschlägiger Merkmale über die weiterhin gültigen bezirkstariflichen Lohngruppen allerdings nicht gangbar, dann greift Teil A der Entgeltordnung des TVöD-VKA, mittels derer die zu bewertende Tätigkeit einer der Entgeltgruppen (EG 2 bis EG 9a) innerhalb der handwerklichen Tätigkeiten zugeordnet wäre.

Die **Eingruppierung der Fachkräfte**, insofern diese nicht mit Hilfsarbeiten betraut sind und eine entsprechende Ausbildung notwendig ist, beginnt in der EG 5. Bezeichnend sind dafür berufstypische Arbeiten entsprechend der Ausbildungsordnung (Probenentnahmen, Störungsbeseitigung oder Installation von Hydranten etc.), welche teils auch unter Anleitung bzw. Aufsicht eines Vorarbeiters bzw. einer Vorarbeiterin durchgeführt werden können. Eine qualitative Steigerung dieser Anforderungen kann sich z. B. durch Aufsichtsaufgaben (Vorarbeiter Tätigkeit) oder Komplexität der Aufgaben (schwierige Störungen, Einsatz spezieller Maschinen) ergeben. Je nach Einzelfall wäre eine Eingruppierung bis zu EG 7 (besonders hochwertige Tätigkeiten) möglich.

Die korrekte Eingruppierung bedingt hier grundsätzlich auch einen Blick auf die vorhandener **Aufbau- und Ablauforganisation sowie vorhandenes technisches Gerät** und sollte im Rahmen der Übertragung anderer oder neuer Tätigkeiten zur Vermeidung „historisch bedingter Änderungen“ immer mit betrachtet werden. Regelmäßig sind in diesem Zusammenhang auch die Beteiligungsrechte der Personalvertretung zu wahren.

Gern stehen wir Ihnen bei Ihrem Vorhaben zur Verfügung.



Antje Kerneck
Beraterin



Daniel Weser
Berater



Nicht nur die Infektionsgefahr ist am Arbeitsplatz zu beurteilen!

Die Corona-Krise hat uns fest im Griff auch in der Arbeitswelt gehört sie schon lange zum Alltag dazu, Pandemieplan, Hygienevorschriften, Homeoffice sind bekannte Schlagworte. Die Schutzmaßnahmen gegen eine Infektion mit dem Coronavirus sind weitestgehend bekannt und mittlerweile auch in die Berufswelt integriert. Woran hat man diese Gefahr fest gemacht? Ja genau, man hat die Gefährdung, die vom Corona-Virus ausgeht, beurteilt und daraus Schutzmaßnahmen abgeleitet und umgesetzt. Es wurde für den Arbeitsplatz hinsichtlich der Infektionsgefahr eine **Gefährdungsbeurteilung** durchgeführt. Jedoch stellt sich die Frage: Ist diese auch dokumentiert bzw. die bestehende fortgeschrieben, wie es § 6 Abs. 1 ArbSchG vorschreibt? Was ist mit den anderen Gefährdungen, die vom Arbeitsplatz bzw. der Tätigkeit ausgehen? Sind diese bereits beurteilt und Schutzmaßnahmen ergriffen?

Jeder Arbeitgeber ist gemäß § 5 ArbSchG verpflichtet, **Maßnahmen des Arbeitsschutzes** zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten zu treffen. Dazu ist es erforderlich die Gefährdungen für die Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit verbunden sind zu ermitteln, zu beurteilen und erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen.

Die Beurteilung ist je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Sind gleichartige Arbeitsbedingungen gegeben ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 Abs. 2 ArbSchG).

Eine Gefährdung kann sich ergeben aus (vgl. § 5 Abs. 3 ArbSchG):

- Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Arbeitsmitteln (Arbeitsstoffe, Maschinen, Geräte und Anlagen),
- Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- Arbeitsabläufe,
- Arbeitszeit,
- unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
- psychische Belastungen bei der Arbeit sowie
- deren Zusammenwirken.

Ablauf Beurteilung der Arbeitsbedingungen:

- Basis ist die Stellen-/Tätigkeitsbeschreibung, aus der geht hervor, welche Arbeitsmittel, welche Tätigkeiten zu verrichten sind.
- Dann kann je Tätigkeit und Arbeitsmittel die GB durchgeführt werden, dabei wird wie folgt vorgegangen:
 - Beurteilen liegt eine Gefährdung vor Ja/Nein,
 - Bewertung der Gefährdung,

- Schutzmaßnahmen festlegen,
- Schutzmaßnahmen umsetzen,
- Wirksamkeitskontrolle der Schutzmaßnahmen,
- Fortschreiben der Gefährdungsbeurteilung (Fortlaufende Verbesserung).

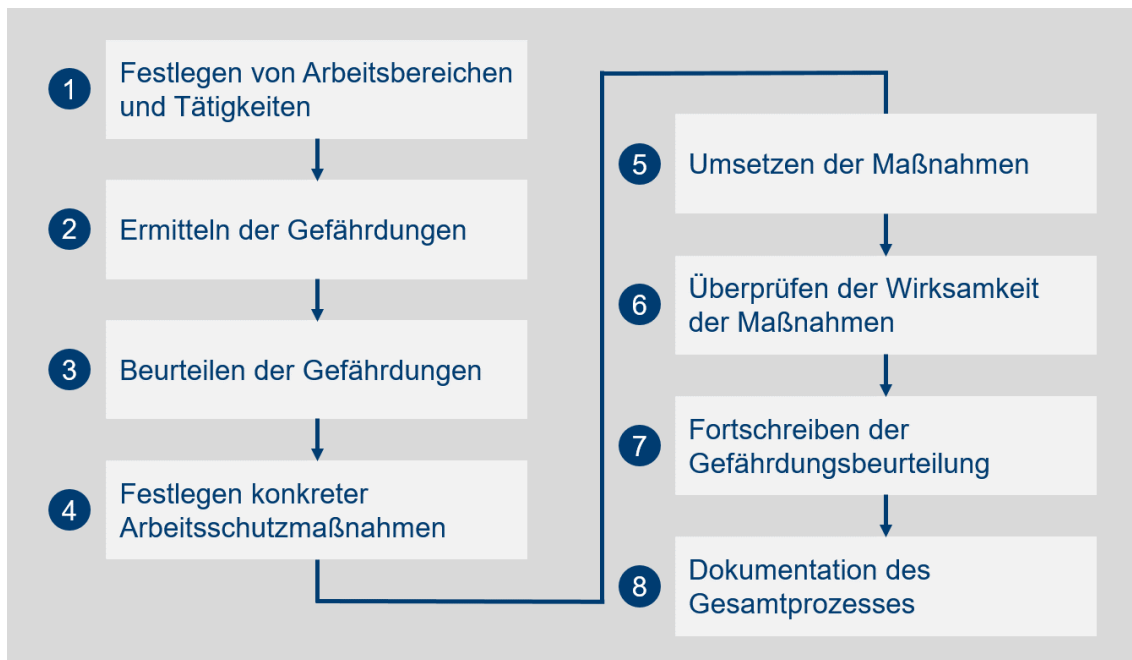


Abbildung 3: Gefährdungsbeurteilung

Gemäß § 6 ArbSchG ist das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die Schutzmaßnahmen und die Wirksamkeitskontrolle zu dokumentieren.

- Mindestanforderung an die Dokumentation nach GDA-Leitlinie sind:
 - die Beurteilung der Gefährdungen,
 - die Festlegung konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen einschließlich Terminen und Verantwortlichen,
 - die Umsetzung der Maßnahmen und
 - die Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen.

Weshalb ist Arbeitsschutz wichtig?

Ethisch geboten und rechtlich verpflichtend:

- Die Grundlagen des Arbeitsschutzes in Deutschland sind bereits im Artikel 2 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland: das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit festgeschrieben.
- Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) setzt die EU-Arbeitsschutzrichtlinie (Richtlinie 89/391) mit den Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen, in Deutschland um. Es regelt für alle Tätigkeitsberei-

che die Grundpflichten des Arbeitgebers, die Pflichten und Rechte der Beschäftigten und die Überwachung des Arbeitsschutzes. Es enthält sehr allgemein formulierte Schutzziele. Diese werden durch, auf dem ArbSchG basierenden, Verordnungen (z. B. BetrSichV, PSA-Benutzungsverordnung, Arbeitsstättenverordnung, BaustellenV, LasthandhabungV, GefStoffV, ArbMedVV) und den dazugehörigen Technischen Regeln (z. B. TRBS, ASR, RAB, TRGS) spezifiziert.

Unternehmensinteressen:

- Image (u. a. Attraktivität des Arbeitgebers)
- Finanzieller Mehrwert
- Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und schützen -> erhält und steigert die Produktivität

Leitfragen des Arbeitsschutzes sind:

Was macht krank?

Was hält gesund?

Gern steht Ihnen die B & P Management- und Kommunalberatung für einen ersten Check-up im Bereich des Arbeitsschutzes zur Verfügung. Durch unsere Mitarbeiterin, mit der Qualifikation Fachkraft für Arbeitssicherheit, verfügen wir über das notwendige Know-how.



Katrin Bohnefeld
Beraterin



KRITIS und IT-SiBe

Die Versorgung der Bevölkerung mit Trinkwasser und Behandlung des angefallenen Abwassers ist als kritische Infrastruktur eingestuft, deren Ausfall oder Beeinträchtigung eine erhebliche Störung des öffentlichen Lebens mit sich bringt und deshalb besonders zu schützen ist. Damit sind die Wasserversorgungs- und Abwasserentsorgungsunternehmen, unabhängig ihrer Organisationsform, dazu angehalten präventive Maßnahmen zu ergreifen. In der ursprünglichen Konzeption der nationalen Strategie zum Schutz Kritischer Infrastrukturen (KRITIS-Strategie) wurde der Fokus besonders auf Bedrohungen durch terroristische Aktivitäten oder Extremwetterbedingungen gelegt.¹ So wurden auch entsprechende Schutzmaßnahmen installiert, um Schäden durch Hochwasser oder sommerliche Trockenperioden abzuwenden. Durch die stark gestiegene Digitalisierung und Verlagerung aller Aktivitäten in informationstechnische Systeme hat sich die Gefährdungslage durch Cyberkriminalität stark erhöht und eine Umlagerung der Präventionsmaßnahmen hin zum Datenschutz und der Informationssicherheit gelegt.

Die Vorfälle bzgl. der Cyberkriminalität sind in den vergangenen Jahren stark gestiegen, im Jahr 2019 Betrag der Anstieg im Gegensatz zum Vorjahr ca. 15 %.² Bei den hierfür relevanten Vorfällen handelte es sich

¹ Vgl. KRITIS-Strategie, BMI, S. 8.

² Vgl. Statista 2020 (Infografik: Rasanter Anstieg der Cyberkriminalität | Statista)

neben einfachen Arten des Computerbetrugs wie Überweisungs- und Kreditkartenbetrugs auch um Delikte wie Ausspähen und Abfangen von Daten oder Datenveränderung und Computersabotage.³ Dabei waren vermehrt öffentliche Einrichtungen Ziele größerer Cyberangriffe, z. B. Universität Regensburg Oktober 2019, Stadt Frankfurt a. M. November 2019.⁴ Besonders kritisch ist die Bedrohung durch Malware oder Ransomware, durch die es zu einer missbräuchlichen Steuerung von IT-Systemen oder einer Verschlüsselung empfindlicher Daten mit anschließender Erpressung von Geldern kommen kann.⁵ Ziel solcher Angriffe sind nicht nur große DAX-Unternehmen sondern auch kleinere Betriebe und öffentliche Einrichtungen, die vorrangig mit sensiblen Daten umgehen oder deren Steuerungsverlust schwerwiegende Folgen für eine breite Masse bedeuten würde. Oft hilft dann nur noch der Neuaufbau des gesamten Systems.

Die Wasserver- und Abwasserentsorger sind als Teil der KRITIS und Anlaufpunkt von Daten der angeschlossenen Abnehmer doppelt gefährdet. Neben der Verursachung von Schäden oder Behinderung des Betriebs durch Naturereignisse, für die Teils verstärkt vorgesorgt wurde, besteht also auch verstärkt die Gefahr das Informationen gekapert und missbraucht werden.

**Wie kann also gegen
Cyberangriffe Vorsorge
betrieben und die Kunden
geschützt werden?**



Als Präventionsmaßnahme wird die Etablierung eines Informationssicherheitskonzepts oder eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) empfohlen. Solche Konzepte und Systeme bilden eine systematische und auf Dauer angelegte Vorgehensweise um die Informationssicherheit technisch und organisatorisch sicher zu stellen. Dabei wird der Fokus auf die Identifikation neuer oder bestehender Risiken, die Planung der Beseitigung solcher Risiken sowie die Etablierung einer „Sicherheitskultur“ gelegt. Verstärkt werden dabei auch Richtlinien und Anweisungen in Kraft gesetzt und die Organisation kontinuierlich für die Informationssicherheit sensibilisiert. In diesem Rahmen können auch bauliche Gegebenheiten überprüft und verbessert werden. ISMS unterscheiden sich von Sicherheitskonzepten noch einmal, dass sie nahezu vorgefertigte Systematiken bieten, welche von unabhängigen Stellen zertifiziert werden können. Gängige Standards sind der BSI IT-Grundschutz oder ISMS12. Die Einführung solcher Maßnahmen ist oft mit einem Personal und Zeitaufwand verbunden, was auch eine Kenntnis über bestehende technische und organisatorische Prozesse voraussetzt, um Kapazitäten zu erkennen und zu nutzen.

Eine Verpflichtung zur Einführung entsprechender Vorkehrungen ergibt sich für Betreiber Kritischer Infrastrukturen aus § 8a IT-Sicherheitsgesetz, welcher die Einführung organisatorischer und technischer Maßnahmen vorgibt. Eine Zuordnung zu kritischen Infrastrukturen erfolgt im Bereich „Wasser“ nach Schwellenwerten, im Bereich der Trinkwasserversorgung sind dies 22 Mio. m³ p. a. gewonnene Wassermenge und im Bereich Abwasser bei 500.000 angeschlossenen Einwohnern. Für alle Versorgungsbetriebe unterhalb dieser Grenzwerte entfällt zunächst auch die Verpflichtung von Informationssicherheitsmaßnahmen. Anders ist es für die Ver- und Entsorger im Freistaat Sachsen. Diese sind mit der Bekanntmachung des Sächsischen Informationsfreiheitsgesetzes als nicht-staatliche Stellen zur Ernennung eines Informationssicherheitsbeauftragten verpflichtet und die Anwendung von Schutzmaßnahmen nach dem BSI-Grundschutz wird empfohlen. Bei einer Datenverarbeitung im Sinne des Gesetzes ist die Etablierung und Pflege eines Sicherheitskonzeptes vorgeschrieben und aktenkundig zu machen. Eine ähnliche Vorschrift wurde auch im Saarland erlassen und es ist -auf Grund der erhöhten Gefahrenlage- nicht auszuschließen, dass weitere Bundesländer folgen werden.

³ Vgl. BKA, Cybercrime Bundeslagebild 2019, S. 48.

⁴ Vgl. BKA, Cybercrime Bundeslagebild 2019, S. 5.

⁵ Vgl. BKA, Cybercrime Bundeslagebild 2019, S. 12, 20.

Ein Fazit aus der komplexen Rechts- und Informationslage ist, dass die Möglichkeit von Cyberangriffen auch bei kleinen Ver- und Entsorgern besteht und zukünftig steigen wird. Weiter ist es also durchaus sinnvoll sich frühzeitig mit den eigenen Prozessen und Gegebenheiten bzgl. einer Risikominimierung zu beschäftigen. Bei Informationssicherheitsmaßnahmen gilt der alt hergebrachte Grundsatz: „Besser haben als brauchen!“

Gern stehen wir Ihnen im Rahmen des Prozessmanagements sowie der Digitalisierung und Analyse von Schwachstellen in der Informationsverarbeitung zur Verfügung.



Maximilian Druselmann
Junior-Berater

So erreichen Sie uns



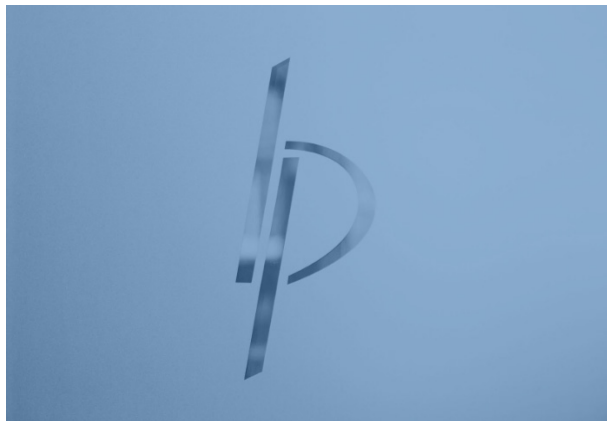
B & P Management- und Kommunalberatung GmbH

Franklinstraße 22
01069 Dresden

Tel.: 0351 / 47 93 30 – 30

kanzlei@bup-kommunalberatung.de

www.bup-kommunalberatung.de



Impressum

Herausgeber:

B & P Management- und Kommunalberatung GmbH, Franklinstraße 22, 01069 Dresden,

Tel.: +49 (351) 47933030 | kanzlei@bup-kommunalberatung.de

Verantwortlich für den Inhalt: Norbert Nitschke, Patrick Reich-Schellenberg

Dieser Newsletter ist ein unverbindliches Informationsangebot und dient allgemeinen Informationszwecken. Es handelt sich dabei weder um eine rechtliche, steuerrechtliche oder betriebswirtschaftliche Beratung, noch kann es eine individuelle Beratung ersetzen. Bei der Erstellung des Newsletters und der darin enthaltenen Informationen ist die B & P Management- und Kommunalberatung GmbH stets um größtmögliche Sorgfalt bemüht, jedoch haftet die B & P Management- und Kommunalberatung GmbH nicht für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit der Informationen. Die enthaltenen Informationen sind nicht auf einen speziellen Sachverhalt einer Einzelperson oder einer juristischen Person bezogen, daher sollte im konkreten Einzelfall stets fachlicher Rat eingeholt werden. Die B & P Management- und Kommunalberatung GmbH übernimmt keine Verantwortung für Entscheidungen, die der Leser aufgrund dieses Newsletters trifft. Unsere Ansprechpartner stehen gern für Sie zur Verfügung. Der gesamte Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet ist geistiges Eigentum von der B & P Management- und Kommunalberatung GmbH und steht unter Urheberrechtsschutz. Nutzer dürfen den Inhalt der Newsletter und der fachlichen Informationen im Internet nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Veränderungen, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedürfen der vorherigen schriftlichen Genehmigung der B & P Management- und Kommunalberatung GmbH.

Bildquellen:

Eigene Abbildungen und Bilder: Seiten 5, 15, 18

Abbildung auf Seite 7 in Anlehnung an Hensen, P. (2016). *Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen - Grundlagen für Studium und Praxis*, S. 120.; Zech, R. (2015). *Qualitätsmanagement und gute Arbeit - Grundlagen einer gelingenden Qualitätsentwicklung für Einsteiger und Skeptiker*, S. 10.

Abbildung auf Seite 9 in Anlehnung an CAQ-Automotive Ingenieurbüro (2020). *Qualitätsmanagement (QM)*. Zugriff am 18.02.2021 unter <https://www.caq-automotive.de/leistungen/qualit%C3%A4tsmanagement/>

Fotografenbilder: Crispin-Iven Mokry – Fotografie & Design (S. 20)

Lizenzierte Bilder: Die Bilder auf den Seiten 12 und 17 wurden durch Lizenzvereinbarungen mit istockphoto.com erworben. Das Bild auf Seite 4 wurde durch Lizenzvereinbarungen mit Adobe Stock erworben.