

Richtlinie zur Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in korruptionsgefährdeten Bereichen

Präambel

Die Verwaltung erlässt unter Mitwirkung der Personalvertretung die nachfolgende Richtlinie zur Rotation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in korruptionsgefährdeten Bereichen.

Unabhängig von den in der Richtlinie festgelegten und notwendigen Präventionsmaßnahmen sprechen Verwaltung und Personalvertretung den korrekt und motiviert arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Vertrauen aus.

Einzelne Fälle, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kriminelle Energien am Arbeitsplatz entwickeln und sowohl die Stadt Köln - und somit die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler - als auch alle Kolleginnen und Kollegen, die für das Berufsbild des öffentlichen Dienstes stehen, nachhaltig geschädigt haben, machen deutlich, dass die Verwaltung - nicht zuletzt auch zum Schutz der leistungswilligen und rechtstreu arbeitenden Beschäftigten - auf restriktive Maßnahmen zur Korruptionsprävention nicht verzichten kann. Eines von vielen Instrumenten der Korruptionsprävention ist die Rotation.

Inhalte der Richtlinie

Kenntlichmachen der Risikobereiche

Verfahren

Im Rahmen der dezentralen Verantwortung werden die Dezernate und Dienststellen ihre Aufgabenbereiche nach genauer Analyse in Risikogruppen gliedern und diesen Aufgabenbereichen Risikoziffern zuordnen sowie die in Betracht kommenden Rotationsstellen benennen. Dabei kann auf die bereits vorhandene Arbeitsplanung des Rechnungsprüfungsamtes, in welcher unter dem Aspekt der Prüfungsnotwendigkeit für einzelne Arbeitsbereiche bereits Einschätzungen hinsichtlich des Gefährdungspotentials vorgenommen wurden, zurückgegriffen werden.

Auf der Grundlage der Dienstverteilungspläne wird ein Raster mit den Mindestanforderungen der Anlage 1 erstellt. Gleichartige Aufgabenbereiche/Stellen können dabei zusammengefasst werden. Detaillierte Angaben zu Stellen und Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern gemäß Anlage 1 sind allerdings nur bei den Risikogruppen 4 und 5 erforderlich. Bei den Risikogruppen 1 bis 3 genügen Angaben zu Dienststelle, Stellennummer, Risikogruppe und Maßnahmen.

Risikokriterien

Zur Bewertung der Aufgaben sind folgende beispielhafte Risikokriterien zu berücksichtigen:

- Art der Tätigkeit (zum Beispiel Auftragsvergaben, begünstigende sowie belastende Verwaltungsakte et cetera)
- Einnahme- beziehungsweise Ausgabevolumen (zusätzlich enges oder lockeres Prüfverfahren)
- (Un-)Wirksamkeit vorhandener Kontrollsysteme (IV-Kontrollen, Vier-Augen-Prinzip, Prüfverfahren, -quote)
- aufgabenbezogene, bereits bekannte Korruptionsfälle (vorhanden, Verdachtsmomente)
- Umfang des Ermessensspielraums bei Entscheidungen
- große Aufgabenkonzentration auf eine Stelle
- Leistungen mit erheblichem Informations-, Geldwert für Dritte

Risikogruppen

Die Aufgaben sind entsprechend der konkret vorliegenden Risikokriterien zunächst in fünf Risikogruppen einzuordnen:

- 1 = kein Risiko (kein Risikokriterium trifft zu)
- 2 = geringes Risiko (ein Risikokriterium trifft zu)
- 3 = durchschnittliches Risiko (eines der oben genannten beispielhaften Risikokriterien trifft zu und Besonderheiten führen zu einer vergleichsweise höheren Risikoeinschätzung)

- 4 = hohes Risiko (mehrere Risikokriterien treffen zu und machen den Handlungszwang im Rahmen der Führungsverantwortung beziehungsweise Dienst- und Fachaufsicht deutlich)
- 5 = hohes Risiko (mehrere Risikokriterien treffen zu und Besonderheiten führen zur höchsten Risikoeinschätzung)

Die Klammerzusätze dienen der Hilfestellung der Dezernate und Dienststellen. Abweichende Bewertungen sind unter Berücksichtigung der Besonderheiten eines jeden Einzelfalles möglich. Weitere Anhaltspunkte zur Einordnung liefern die Anlagen 2 und 3.

Die Zuordnung der Risikogruppen 4 und 5 erfolgt durch die Dezernate in Abstimmung mit dem Rechnungsprüfungsamt. Um die Zuordnung in den Gruppen 4 und 5 abschließend nachvollziehen zu können, sind dem Rechnungsprüfungsamt auch die Zuordnungen der Gruppen 1 bis 3 vorzulegen.

Die Risikogruppen und deren Festlegung beziehen sich ausschließlich auf den Aufgabenbereich und nicht auf die jeweilige Stelleninhaberin oder den jeweiligen Stelleninhaber.

Festlegen von Maßnahmen

Auf der Basis der Risikoeinschätzung erfolgt in dezentraler Führungsverantwortung die Auswahl der Instrumente zur Korruptionsprävention.

Je nach Risikoeinschätzung sind die erforderlichen Maßnahmen umzusetzen:

Die Umsetzung von Maßnahmen in den Risikogruppen 1 bis 3 werden im Rahmen dieser Richtlinie nicht weiterverfolgt.

In den Risikogruppen 4 und 5 ist die Rotation als vorrangige Lösung zu betrachten und sofort zu prüfen, ob diese realisierbar ist.

Rotationserfordernisse

Wird vor Ort die Rotation als erforderliche personelle Maßnahme festgestellt, so erfolgt in dezentraler Verantwortung die Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten.

In der Prüfung der Rotationsmöglichkeiten wird folgende Abstufung vorgeschlagen:

Wechsel der Sachgebiete innerhalb eines Amtes (gegebenenfalls Abteilung)
ämterübergreifende Wechsel (innerhalb des jeweiligen Dezernates)
dezernatsübergreifende Wechsel (auf Wunsch unter Beteiligung I/11)

Ein gegebenenfalls dezernatsübergreifender Personaleinsatz erfolgt somit bei Vorliegen entsprechend objektiver Vermittlungsmöglichkeiten in Abstimmung mit I/11. Auch werden Empfehlungen zu Verweildauern nach Risikogruppen ausgesprochen:

- 1 bis 3 = siehe Verweildauer und Berichtsverfahren zum allgemeinen Rotationskonzept
- 4 = Wechsel nach 3 bis 4 Jahren
- 5 = Wechsel nach 2 bis 3 Jahren

Gegebenenfalls sind anstelle der Rotation Alternativmaßnahmen zur Umstrukturierung der Aufgabengebiete zu prüfen beziehungsweise ist die Revisionsfunktion zu verstärken. Die Anforderungen an die Führungsverantwortung beziehungsweise an die Dienst- und Fachaufsicht (Prüf-/Kontrollverfahren, Transparenz der Entscheidungsfindung) müssen umso höher ausgeprägt sein, je geringer die Erfolgsaussichten auf Rotationsmöglichkeiten ausfallen.

Rotation sollte sinnvoll und in angemessenem Umfang praktiziert werden und ein wirtschaftliches und effizientes Verwaltungshandeln nicht beeinträchtigen.

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretung nach LPVG Nordrhein-Westfalen und der Gleichstellungsbeauftragten nach LGG bleiben unberührt.

Berichtswesen

Die Dezernate/Dienststellen berichten halbjährlich unter Verwendung der Anlage 1 - an I/11 über Bereiche der Risikogruppen 4 und 5, in denen Rotation grundsätzlich durchgeführt wird. Wird seitens der Dezernate/Dienststellen eine Rotation nicht in Betracht gezogen, so wird dies unter Benennung von Alternativmaßnahmen begründet. Diesen Bericht erhalten der Rechnungsprüfungsausschuss und der Gesamtpersonalrat durch I/11 zur Kenntnis.

gez. Stadtdirektor Winkelhog