



Landräte-Rundschreiben

Nr.: 37/2009

Telefon 0711 / 224 62-15

Telefax: 0711 / 224 62-23

Stuttgart, den 01. Juli 2009

Az: 095.70 Kl/Fö

Empfehlungen zur Einführung einer kommunalen Risikoanalyse

¹ Anlage (steht nur im Intranet zur Verfügung)

Sehr geehrte Frau Landrätin Störr-Ritter,
sehr geehrte Herren Landräte,

einige Landkreise in Baden-Württemberg befassen sich bereits mit der Einführung einer Risikoanalyse zur Optimierung der Internen Kontrollsysteme. Damit lassen sich Risiken und Chancen in den verschiedenen Geschäftsbereichen besser erkennen. Eine Arbeitsgruppe unter Federführung des Landkreistages, die sich aus Vertretern der Finanz- und Personalverwaltungen sowie aus der Rechnungsprüfung zusammengefunden hat, sieht die Durchführung einer Risikoanalyse zur Optimierung der Internen Kontrollsysteme als eine wichtige Führungsaufgabe. Dadurch sollen die Führungskräfte in den Landratsämtern in der Wahrnehmung ihrer Dienst- und Fachaufsicht sensibilisiert und unterstützt werden. Es handelt sich um ein Vorgehen, das in den kommunalen Unternehmen bereits weit verbreitet ist.

Ein funktionierendes Internes Kontrollsystem (IKS) beinhaltet sowohl die Interne Steuerung und damit die prozessintegrierten Überwachungsmaßnahmen der Führungskräfte als auch die Prüfungseinrichtungen als prozessunabhängige Überwachung.

Als wesentliche Arbeitsgrundlage zur Durchführung einer Risikoanalyse wurde ein Fragenkatalog der Koordinierungsgruppe Korruptionsbekämpfung (KGK) herangezogen. Diese Handlungsempfehlungen wurden überarbeitet und teilweise zusammengefasst. Das Ergebnis ist der beiliegende abgestimmte Entwurf mit insgesamt 35 Fragen.

Die Fragen wurden in folgende Teilbereiche untergliedert:

Führungsbereich
Organisation
Korruptionsprävention
Datenschutz

Mit einer solchen Risikoanalyse sollen auch die strategischen Grundlagen für einen risikoorientierten Prüfungsansatz geschaffen werden. Damit werden künftig zielgerichtete System- und Schwerpunktprüfungen erleichtert.

Auch mit dem Neuen Haushalts-, Kassen-, und Rechnungswesen wird das Risikomanagement in Zukunft eine noch gewichtigere Rolle einnehmen. Nach § 54 Abs. 2 Nr. 4 E-GemHVO sind im Rechenschaftsbericht mögliche Risiken von besonderer Bedeutung aufzunehmen. Der Rechenschaftsbericht entspricht damit im Ansatz dem handelsrechtlichen Lagebericht der Kapitalgesellschaften nach § 289 HGB. Damit die künftigen Risiken beurteilt werden können, ist eine Kommunale Risikoanalyse unverzichtbar.

Der Fragenkatalog sollte von der operativen Führungsebene (Amtsleitung/ Sachgebietsleitung) alle 3 bis 5 Jahre beantwortet und das Ergebnis dokumentiert werden.

Das Vorgehen und die einzelnen Fragen können vor Ort angepasst werden. Es handelt sich um eine Empfehlung.

Ein originäres Beteiligungsrecht des Personalrats besteht bei der Einführung der Risikoanalyse nicht, da keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Mitarbeiter/innen erkennbar sind. Allerdings könnte der Personalrat im Sinne einer vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechend informiert werden.

Der Rechts- und Verfassungsausschuss hat in seiner Sitzung am 30. Juni 2009 einstimmig empfohlen, bei den Landkreisen in Baden-Württemberg eine kommunale Risikoanalyse auf der Grundlage des beigefügten Fragenkatalogs einzuführen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Trumpp
Hauptgeschäftsführer

Führungsbereich

Nr.	Frage	Ja	Nein	teilw.	Handlungsbedarf	Bemerkungen
1	Sind die Zuständigkeiten der Mitarbeiter/innen klar geregelt?					
2	Können Sie Ihre Dienst- und Fachaufsicht ausreichend wahrnehmen?					
3	Werden Kontrollziele definiert und regelmäßige oder anlassbezogene Kontrollen durchgeführt?					
4	Wenn ja, werden die durchgeführten Kontrollen dokumentiert?					
5	Gibt es eine Kontrollquote (auch für delegierte Aufgaben)? Falls ja, bitte in Spalte "Bemerkungen" erläutern - z.B. wie viel % der Fälle kontrolliert werden					
6	Gibt es ein strukturiertes Beschwerdemanagement und werden eingehende Beschwerden und/oder Widersprüche analysiert?					

Organisation

Nr.	Frage	Ja	Nein	teilw.	Handlungsbedarf	Bemerkungen
7	Sind die Verfahrensabläufe klar, überschaubar und handhabbar geregelt (z.B. durch Checklisten)?					
8	Sind diese für Ihren Bereich an einer Stelle zusammengefasst dokumentiert und für alle Sachbearbeiter zugänglich?					
9	Werden die Regelungen bei Bedarf zeitnah aktualisiert?					
10	Werden die Aufgabenzuständigkeiten in regelmäßigen Abständen neu verteilt?					
11	Verwenden Sie Kennzahlen um die Quantität und die Qualität der Sachbearbeitung zu messen?					
12	Gibt es Verfahrensmängel bzw. organisatorische Schnittstellenprobleme?					
13	Haben ("bewährte") Mitarbeiter/innen einen ungewöhnlich großen Freiraum (alleinige fachliche Kompetenz; Gefahr der "Verselbständigung"; genießen Mitarbeiter "blindes Vertrauen")?					
14	Liegen Beanstandungen einer internen oder externen Prüfungsinstanz zu bestimmten Bereichen vor (z.B. RPA, GPA, Rechnungshof, Finanzamt)?					
15	Werden diese Beanstandungen regelmäßig aufgearbeitet?					
16	Werden Maßnahmen ergriffen, wenn Mitarbeiter/innen nicht den Stellenanforderungen entsprechen (z.B. quantitative oder qualitative Überforderung)?					
17	Werden bei maschinellen Verfahren alle Fälle/Anträge auch mit dem Verfahren bearbeitet?					
18	Können neue Bedienstete ausreichend eingearbeitet werden?					
19	Gibt es Hinweise/Richtlinien zur Ausübung von Ermessensentscheidungen/Beurteilungsspielräumen?					
20	Ist ein "Vier-Augen-Prinzip" - soweit notwendig - bei der Entscheidungsfindung vorgesehen?					

21	Werden Verwaltungsvorgänge vollständig und nachprüfbar dokumentiert?					
22	Werden private Dritte bei der Aufgabenerledigung eingebunden?					
23	Wenn ja, wird die Auftrags erledigung überwacht, dokumentiert und deren Abrechnung kontrolliert?					

Korruptionsprävention

Nr.	Frage	Ja	Nein	teilw.	Handlungsbedarf	Bemerkungen
24	Gibt es eigene Verhaltensempfehlungen oder Hinweise in Bezug auf Korruptionsprävention?					
25	Ist nach Ihrer Einschätzung im Allgemeinen bzw. auch bei kleineren Gefälligkeiten und Geschenken ein Unrechtsbewusstsein vorhanden?					
26	Gab es in den letzten 5 Jahren in Ihrem Bereich schon Korruptionsfälle strafbare Handlungen oder sonstige Unregelmäßigkeiten (z.B. Einflussnahme von Dritten)?					
27	Wird auf Verdachtsmomente von Manipulation und Korruption oder anonyme Hinweise unverzüglich reagiert?					
28	Werden bestehende Geschäftsbeziehungen zu privaten Dritten regelmäßig hinterfragt?					
29	Sind die Mitarbeiter/innen sensibilisiert, dass außerdienstliche Beziehungen zu Interessenkollisionen führen können?					
30	Gibt es in Ihrem Bereich ausgeübte Nebentätigkeiten für einen möglichen oder tatsächlichen Antragsteller?					
31	Gibt es auffällige Alleinkontakte mit Antragstellern oder Auftragnehmern?					
32	Ist bekannt, ob ein/e Mitarbeiter/innen einen besonders auffälligen/aufwändigen Lebensstil führt oder unter einer offensichtlichen Notsituation leidet (z.B. Sucht, Schuldendruck)?					
33	Verfügen Mitarbeiter/innen in Ihrem Bereich über ein Informations- oder Wissensmonopol?					

Datenschutz

Nr.	Frage	Ja	Nein	teilw.	Handlungsbedarf	Bemerkungen
34	Gibt es umfassende Regelungen zum Thema Datenschutz/Datensicherheit?					
35	Ist in Ihrem Bereich eine verantwortliche Person für den Datenschutz vorhanden bzw. gibt es eine(n) behördlichen Datenschutzbeauftragte(n) nach § 10 LDSG?					