

Grundsätze zur Personalentwicklung durch Rotation

*Ein Leitfaden für die Beschäftigten
des Innenministeriums Nordrhein-Westfalen*



Zur Weiterentwicklung der Führungsfähigkeiten bietet das Innenministerium NRW in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie des Landes Nordrhein-Westfalen Führungskräfte trainings an. Damit wird eine kontinuierliche Führungsbildung angestrebt und zudem das Bewusstsein gestärkt, Personalentwicklung als Führungsaufgabe zu verstehen und umzusetzen. Von allen Beschäftigten des höheren Dienstes wird erwartet, dass sie diese Fortbildungen wahrnehmen.

Welche Rahmenbedingungen gibt es?

Rotation bedeutet einen Aufgabenwechsel innerhalb der gleichen Funktionsebene. Damit sich ein Zugewinn durch Erfahrung einstellen kann, ist die Wahl der Arbeitsgebiete so zu gestalten, dass jeweils andere Fähigkeiten und Kenntnisse angesprochen werden. Dazu gehört sowohl ein abteilungsinterner oder abteilungsübergreifender Wechsel des Arbeitsplatzes als auch eine wesentliche inhaltliche Veränderung des Aufgabenschnitts. Rotation soll sich insbesondere an folgenden, die Struktur des Innenministeriums NRW prägenden Bereichen orientieren:

- : Querschnittsangelegenheiten
- : Grundsatz
- : Fachaufsicht
- : Gesetzgebung

Da Stabilität in der Wahrnehmung der Aufgaben, Detailkompetenz und Kontinuität im Erscheinungsbild nach außen mit den erwarteten Rotationsvorteilen konkurrieren, dienen die nachfolgend aufgeführten Verweilzeiten auf einem Arbeitsplatz bzw. Dienstposten als Orientierung.

Gibt es Ausnahmen ?

Die oben angegebenen Verweilzeiten gelten nicht für Spezialisten (wie z.B. Beamtinnen und Beamte besonderer Fachrichtungen und vergleichbare Angestellte). Dies bedeutet nicht, dass sie generell von der Möglichkeit ausgenommen sind, andere oder auch höherbewertete Aufgaben zu übernehmen. In der Übergangszeit (3 Jahre nach Einführung der Rotationsgrundsätze zum 01.02.2004) werden für Beschäftigte mit längeren als den o. a. Verweilzeiten einvernehmlich individuelle Lösungen gefunden. In Einzelfällen können auch besondere dienstliche oder persönliche Gründe ein Verkürzen oder Hinausschieben des Rotationszeitpunktes rechtfertigen. Lebensältere Beschäftigte (analog den Beurteilungsrichtlinien) können auf die Teilnahme an der Rotation verzichten. Die Belange schwerbehinderter Menschen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Gedanke des Gender Mainstreaming werden laubahnübergreifend besonders berücksichtigt. Eine längere Verweildauer wirkt sich in diesen Fällen nicht nachteilig bei Beförderungsentscheidungen aus

Funktionsebene	Verweildauer in Jahren	Bemerkungen
Beschäftigte mit unterstützenden Tätigkeiten	5–8	
Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter	4–7	Tätigkeit in mindestens 2 unterschiedlichen Bereichen – ggfs. auch außerhalb des IM – ist u. a. Voraussetzung für den Aufstieg in den höheren Dienst
Referentin/Referent	3–5	Tätigkeit in mindestens 2 unterschiedlichen Aufgabenbereichen als Referent/in – ggfs. auch außerhalb des IM – ist u. a. Voraussetzung für die Übertragung einer Referatsleitung
Referatsleiterin/Referatsleiter	4–7	Tätigkeit in mindestens 2 verschiedenen Bereichen – ggfs. auch außerhalb des IM – mit unterschiedlichen Schwerpunkten ist Voraussetzung für Beförderung in weitere Führungsfunktionen
Ebene oberhalb der Referatsleitung	individuelle Regelungen	

Wer ist zuständig für die Rotation?

Die Einhaltung der vorstehenden Rotationsgrundsätze zu gewährleisten und auf eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten, ist in erster Linie Aufgabe des Personalreferates. In seiner Steuerungsfunktion muss es allerdings von den jeweiligen Vorgesetzten unterstützt werden. Hierdurch wird zudem die Aufgaben- und Personalverantwortung der einzelnen Abteilungen gestärkt.

Einmal im Jahr zu einem festen Zeitpunkt erstellt das Personalreferat eine Liste der Beschäftigten, die aufgrund der Verweildauer zur Rotation anstehen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zu in Betracht kommenden Arbeitsbereichen und Aufgaben sowie nach Hinderungsgründen für eine Rotation befragt.

Parallel dazu werden die betroffenen Organisationseinheiten über die Erwägung einer Rotation informiert. Nach Abwägung der dienstlichen und persönlichen Interessen wird durch die Personalabteilung ein Rotationsvorschlag erarbeitet und dieser Vorschlag wird mit den jeweiligen Beschäftigten in einem Personalgespräch erörtert.

Unabhängig davon bewerben sich die zur Rotation anstehenden Beschäftigten eigenständig auf ausgeschriebene Stellen. Gibt es auf eine ausgeschriebene Stelle keine den Anforderungen entsprechende Bewerbung, so wird die Personalabteilung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die von ihrem Befähigungsprofil geeignet sind und für einen Aufgabenwechsel anstehen, die Stellenbesetzung erörtern. Hierfür wird zunächst auf

Grundlage des für den zu besetzenden Dienstposten bestehenden Anforderungsprofils und anhand vorliegender Informationen geprüft, welche Beschäftigten dieses Profil erfüllen. Hierzu wird künftig eine Interessenkartei über PersNRW aufgebaut. Berücksichtigt werden zunächst die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach den o. a. Verweilzeiten zur Rotation anstehen. Mit den in Betracht kommenden Beschäftigten und den jeweiligen Organisationseinheiten werden die Umsetzungswünsche, -möglichkeiten und -hindernisse erörtert.

Ziel ist es, interessengerechte und an den Anforderungen orientierte Lösungen zu finden. Im Einzelfall kann die Anwendung der Rotationsgrundsätze jedoch auch dazu führen, dass persönliche Belange hinter den dienstlichen Interessen zurückstehen müssen.

Rotation in andere Behörden ist aus Gründen der Erweiterung des Erfahrungshorizontes wünschenswert, insbesondere dann, wenn ein Aufstieg vom gehobenen Dienst in den höheren Dienst beabsichtigt ist. Ein solcher Arbeitsplatz- und Aufgabenwechsel sollte im Wege der Abordnung durchgeführt werden.

Auch die durch Rotation erworbene Verwendungsbreite ist bei Auswahlentscheidungen, Beförderungen, Höhergruppierungen sowie beim Aufstieg in eine höhere Laufbahn positiv zu berücksichtigen.

Neben einem Arbeitsplatzwechsel aus Gründen der Rotation besteht jederzeit die Möglichkeit der Umsetzung oder der Bewerbung auf ausgeschriebene Stellen auch vor Ablauf der oben beschriebenen Verweildauern. Gezielte Personalentwicklung und gesteuerter Personaleinsatz im Wege der Rotation schließen nicht aus, dass die Beschäftigten von sich aus jederzeit Veränderungswünsche äußern. In Abwägung der dienstlichen und persönlichen Interessen werden die Realisierungsmöglichkeiten in jedem Einzelfall geprüft.



Innenministerium
des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 5
40213 Düsseldorf

Telefon: 0211/871-01
Telefax: 0211/871-3355

poststelle@im.nrw.de
www.im.nrw.de