

Protokollauszug

aus der
51. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses
vom 25.05.2011

öffentlich

**Top 12 Rotation in korruptionsgefährdeten Verwaltungsbereichen
11/SVV/0333
vertagt**

Frau Heigl bringt namens der Fraktion Die Andere den Antrag ein und Herr Schüler erläutert namens der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen den Änderungsantrag.

Herr Exner verweist in seinen anschließenden Ausführungen auf die neue Dienstanweisung zur Korruptionsprävention der Landeshauptstadt Potsdam vom 30.03.2011, in der viele Instrumente geregelt seien. So unter Punkt 7.6.2 insbesondere die Personalrotation, zu der in korruptionsgefährdeten Bereichen die Fachbereichsleiter/innen eine arbeitsplatzbezogene Risikoanalyse vorzunehmen haben und für solche Beschäftigte, die einer sehr hohen Risikogruppe zuzuordnen sind, mindestens alle fünf Jahre eine Personalrotation vorzunehmen ist. Er zitiert im Weiteren: „Ist eine Personalrotation aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen im Einzelfall nicht möglich, sind die Gründe zu dokumentieren und dem zuständigen Bereich Personal und Organisation sowie der/dem Antikorruptionsbeauftragten mitzuteilen. Ferner ist darzulegen, durch welche alternativen Präventionsinstrumente ein vergleichbarer Präventionserfolg erreicht werden soll. Hier kommen beispielsweise in Betracht:

- konsequente Umsetzung bzw. Ausbau des Vier-Augen-Prinzips,
- Funktionstrennung,
- Einsatz technischer Plausibilitätsprüfungen,
- Änderung der Aufbau- und Ablauforganisation,
- Intensivierung der Fach- und Dienstaufsicht,
- Ausbau des Controllings.“

Herr Schüler bittet, diese Dienstanweisung den Fraktionen zur Verfügung zu stellen, um sich vor diesem Hintergrund den Antrag und den Änderungsantrag ansehen zu können. Dies sagt der Oberbürgermeister zu.

Frau Heigl fragt, ob dieses Verfahren nur ein Vorschlag sei oder auch umgesetzt werde und ob das auch für Mitarbeiter gelte, die seit über 20 Jahren „auf ihren Posten“ sitzen. Herr Exner entgegnet, dass es die eine oder andere Umsetzungsschwierigkeit geben werde, entweder durch arbeitsrechtliche Vorbehalte oder durch das für die Arbeitsaufgaben fehlende Know how. Aber genau dafür sei die Dokumentation und Weitergabe der Information an die/den Antikorruptionsbeauftragte/n vorgesehen.

Herr Erdmann betont, dass es absehbar sei, wo ein Mitarbeiterwechsel nicht vollzogen werden könne – das sehe auch Transparency International so. Wenn ein Wechsel nicht möglich sei, werde das dokumentiert und andere Maßnahmen eingeleitet. Allerdings sei das eine Regel, die noch „gelebt“ werden müsse.

Die Nachfrage von Herrn Dr. Gunold, ob diese Dienstanweisung auch für städtische Unternehmen gelte, verneint der Oberbürgermeister – sie wirke nur nach innen.

Im Ergebnis der Diskussion einigen sich die Hauptausschussmitglieder darauf, dass zur Sitzung der Stadtverordnetenversammlung die Antragstellerin darüber informiert, ob sich der Antrag erledigt hat.

