

Auszug aus dem Bericht zur Korruptionsprävention 2010

1 Einführung

Der vorliegende Bericht 2010 informiert über die im Zeitraum vom Dezember 2009 bis November 2010 erfolgte Antikorruptionsarbeit in der Landeshauptstadt Potsdam (LHP) einschließlich der auf die Stadtverordnetenversammlung (SVV) bezogene Arbeit.

Im Einzelnen werden die Entwicklungen und der Bearbeitungsstand zu folgenden Teilaspekten der Korruptionsbekämpfung vorgestellt:

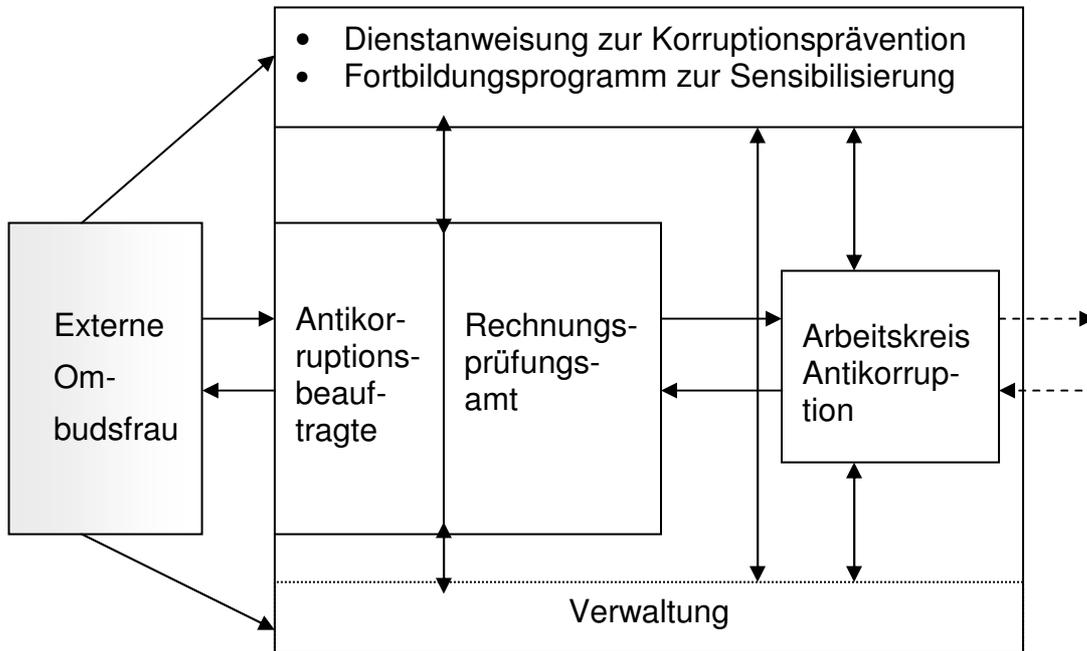
- Stärkung der Organisation der Antikorruptionsarbeit innerhalb der LHP (Tz. 2)
- Darstellung des Verfahrens bei entstehendem Korruptionsverdacht (Tz. 3)
- Bericht über die Begründung der Mitgliedschaft der LHP bei Transparency International Deutschland e.V. (TID) (Tz. 4)
- Ausblick auf die zukünftige Arbeit (Tz. 5)

Der vorliegende, an den Bericht zur Korruptionsprävention 2009 anknüpfende Bericht wurde gemeinsam von der Ombudsfrau und der verwaltungsinternen Antikorruptionsbeauftragten erstellt.

2 Organisation der Antikorruptionsarbeit

Aufbauend auf den bisherigen Präventionsinstrumenten wurden im Jahr 2010 weitere Elemente in die Prävention aufgenommen und somit die Konzeption in ihrer Gesamtheit weiterentwickelt. Zu nennen ist hier die Implementierung einer externen, in der Korruptionsbekämpfung erfahrenen Fachkraft, der Ombudsfrau, die Stärkung der Position der internen Antikorruptionsbeauftragten der LHP, die Überarbeitung der Dienstanweisung zur Korruptionsprävention, die Einbindung von Fortbildungsveranstaltungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft zu Gefahren der Korruption und zur Festigung einer redlichen Verwaltungskultur. Schließlich stellt ein aus Mitarbeitern verschiedener Bereiche der Verwaltung zusammengesetzter Arbeitskreis eine Kommunikations- und Koordinationsplattform zwischen der Antikorruptionsbeauftragten und der Verwal-

tung dar. Nachstehende Skizze zeigt die Akteure in ihrer Stellung und ihrem Zusammenwirkungen auf:



2.1 Beauftragung einer externen Ombudsfrau

Als wesentliche Neuerung ist die Beauftragung und Einbindung der Ombudsfrau, der Rechtsanwältin Frau Elke Schaefer, ab dem 04.12.2009 zu nennen. Das ihr als Rechtsanwältin zustehende Recht, die Identität von Hinweisgebern selbst gegenüber Ermittlungsorganen nicht offenbaren zu müssen, verringert die Hemmschwelle für solche Hinweise und stärkt damit die Arbeit der Korruptionsbekämpfung. Nach Erhebungen des Bundeskriminalamtes ist die Aufdeckung von Korruptionsdelikten überwiegend (zu ca. 60 %) auf Hinweise über solche geschützte Kommunikationswege zurückzuführen (Aufdeckungserfolg). Damit steigt zugleich das subjektiv empfundene Entdeckungsrisiko, was ebenfalls zur Vermeidung von Korruptionsdelikten beiträgt (Präventionswirkung).

Für die Annahme der Ombudsstelle war wichtig, es nicht bei der Einrichtung als solches zu belassen, sondern es der Öffentlichkeit sowie der Mitarbeiterschaft bekannt zu geben und sie für das Thema der Korruptionsprävention zu interessieren. Die Öffentlichkeit, die Mitglieder der SVV sowie die Mitarbeiterschaft sind frühzeitig über diese Einbindung der Ombudsfrau durch den Oberbürgermeister informiert worden, so u.a. im Rahmen einer Pressekonferenz am 25.11.2009 sowie einer Personalversammlung am 11.12.2009. Der Oberbürgermeister stellte Frau Schaefer vor und unterstrich insbesondere die Vorteile hinsichtlich der Unabhängigkeit der Ombudsfrau in ihrer Arbeit (keine Gebun-

denheit an Weisungen aus der Verwaltung und aus der SVV) und des Identitätsschutzes der Hinweisgeber.

Ferner wurde eine Internet- und Intranetseite eingerichtet, auf der sich Interessierte sowohl über Korruptionsmaßnahmen in der LHP informieren können als auch Auskunft über Aufgaben und Vorgehensweise sowie Erreichbarkeit der Ombudsfrau erhalten.

Potsdam.de - Ombudsfrau gegen Korruption in der Landeshauptstadt Potsdam Seite 1 von 1

Aktuelles | Telefonbuch | Verwaltungsstruktur | Kontakt/Impressum | Sitemap | Suchbegriff | Suchen

Informationen
Pressemitteilungen
Informationssysteme
Kontierungs-ABC
Vertretungen
Rechtsinformationen
Arbeits-/Datenschutz, IT
Korruptionsprävention
Antikorruptionsbeauftragte
Fortbildung
Bericht
Transparency
International
► Ombudsfrau
Kontakt
Links
FAQ
Mittlungsblatt 2010
Corporate Design und Marke Potsdam
Links
Dienstleistungen
Planungen/Projekte

Ombudsfrau gegen Korruption in der Landeshauptstadt Potsdam
Zur aktiven Korruptionsprävention, zur Sensibilisierung und zum Schutz aller Beteiligten hinsichtlich der Möglichkeiten und Gefahren der Korruption hat der Hauptausschuss der Landeshauptstadt Potsdam in seiner Sitzung am 25.11.2009

Frau Rechtsanwältin Elke Schaefer
zur Ombudsfrau benannt.



Frau Schaefer steht als unabhängige Ansprechpartnerin ab 01.12.2009 sowohl Mitarbeitern als auch Bürgern und Firmen zur Verfügung. Sie nimmt Informationen über Korruptionsverdacht vertraulich entgegen und gibt die Identität des Hinweisgeber nur im Fall einer ausdrücklichen Zustimmung preis. Die Stadt verpflichtet sich eine große Akzeptanz von Seiten der Hinweisgeber aufgrund der rechtsanwaltlichen Verantwortungspflicht und einer professionellen Vorgehensweise bei der Verfolgung von Hinweisen zum Korruptionsverdacht.

Korruption beginnt zumeist mit einer Vermischung zwischen Dienst- und Privatleben. Gestiftet eine persönliche Verbundenheit, werden augenscheinliche Aufmerksamkeiten als persönliche Wertschätzung wahrgenommen und nicht als das, was sie sind - als Einstieg in die Korruption. Die Annahme von "Gefälligkeiten" verpflichtet unweigerlich - anfangs z. T. unbewusst - zur bevorzugenden Behandlung und Befangenheit. Eine Ablehnung von Gefälligkeiten ist nicht unmöglich, sondern dienstliche Verpflichtung.

Die Bekämpfung der Korruption kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten daran mitwirken; und zwar im eigenen Interesse, weil sie von den Konsequenzen etwaiger Involvierung betroffen sind und im Interesse der Allgemeinheit, weil das Vertrauen in die Rechtschaffenheit der öffentlichen Verwaltung auf dem Spiel steht.

Lesen Sie auch:
• Kontakt
• FAQ
Download:
• Wils von Frau Rechtsanwältin Elke Schaefer (115 kB)

(c) Landeshauptstadt Potsdam, Realisiert mit iconclass Enterprise[CMS]

<http://intranet.potsdam/cms/ziel957166/DE/> 08.11.2010

Wesentlich für die Berufung einer Ombudsperson waren entsprechende Empfehlungen von TID, berufserfahrenen Experten und anderen Kommunen, bei denen sich dieses System bewährt hat. In Rückschau auf das vergangene Jahr hat die Stadt mit diesem neuen Hinweissystem ausgesprochen positive Erfahrungen gemacht. Die Hemmschwelle für Hinweisgeber wurde deutlich gesenkt.

Neben der Hinweistagegennahme beriet Frau Schaefer im vergangenen Jahr die Verwaltung in wichtigen Fragen zur Präventionskonzeption, aber auch in Zweifelsfragen bei der Bewertung von einzelnen Sachverhalten. Sie erarbeitete federführend die Schulungskonzeption und führte Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft bzw. der Führungskräfte durch.

2.2 Arbeitskreis Antikorruption

Der neu ins Leben gerufene Arbeitskreis wurde am 01.12.2009 mit Vertretern aus der Beteiligungssteuerung, der Submissionsstelle, dem Bereich Recht und

Personalservice sowie der Vergabepfprüfung eingerichtet und befasste sich im Berichtszeitraum u. a. mit Themen

- der Zulässigkeit der Annahme von Geschenken und Einladungen,
- zu inhaltlichen Fragen bei der Ausarbeitung einer Sponsoringrichtlinie,
- zur Vorgehensweise bezüglich der anstehenden Gefährdungsanalyse bzw. der Fortschreibung der bisherigen Analyse oder

mit aktuellen Fragestellungen, die sich aus Sensibilisierungsschulungen ergaben. Z. B. wurden wichtige, den Rechtsschutz von Mitarbeiter in Verdachtsfällen betreffende Fragen angegangen.

Der Arbeitskreis profitiert insbesondere davon, dass die Mitglieder aus den verschiedenen Bereichen kommend, ihre unterschiedliche Fachkompetenz einbringen konnten, über Arbeitsthemen ihres Fachbereiches – soweit es die Prävention tangierte - informierten und so insgesamt eine positive Vernetzung entstand. Die Mitglieder wirken als Gruppe zusammen und befördern gerade aufgrund ihrer unterschiedlichen Funktionen in der Verwaltung das Interesse am Thema und so die Einbindung von Führungskräften in die Korruptionsprävention.

2.3 Dienstanweisung

Im Laufe des letzten Jahres wurde eine neue Dienstanweisung zur Korruptionsprävention entworfen. Hier zeigte sich ebenfalls der Nutzen des Arbeitskreises, in dem alle größeren und kleineren Problempunkte einer solchen Dienstanweisung diskutiert wurden.

In die neue Dienstanweisung wurden u. a. aufgenommen:

- eine Nachweispflicht betreffend angenommener Geschenke gegenüber der Antikorruptionsbeauftragten, um eine Einschätzung über die verwaltungseinheitliche Verfahrensweise in der Nachschau zu ermöglichen,
- eine Entscheidung über die Zulässigkeit einer Geschenkkannahme durch die Antikorruptionsbeauftragte in Zweifelsfragen,
- eine detailliertere Bestimmung zur Annahme von Einladungen,
- Regelungen zur Annahme von Sponsoringleistungen und zur Führung einer zentralen Auftrags- und Vergabestatistik sowie
- Regelungen zur Vorgehensweise im Verdachtsfall und hier insbesondere die Verpflichtung zur Verschwiegenheit, um Mitarbeiter/innen vor vor-schnellen Anschuldigungen zu schützen.

Intensiv wurde im Arbeitskreis auch über die zu definierende Wertgrenze für die Annahme von Geschenken und Belohnungen diskutiert, d. h. ob Geschenke mit

einem bestimmten Wert überhaupt gestattet oder eher ausnahmslos untersagt werden sollten. Für eine generelle Untersagung jeglicher Geschenkkannahme – also die Null-Wertgrenze – würde der Umstand sprechen, dass sich damit eine Zulässigkeitsbewertung erübrigt und eine individuelle Fehleinschätzung über die Zulässigkeitsvoraussetzungen vermieden wird. Gegen diesen radikalen Ansatz wiederum sprach die zu befürchtende mangelnde Akzeptanz, was die Regelung in vielen Fällen ins Leere laufen ließe. Insofern entschied sich die Stadt für eine moderate Regelung mit einer Wertgrenze von unter 25 EUR. So ist ein generelles Verbot kein Garant, um Geschenkkannahmen de facto zu verhindern. Eher kann es zu einer Verunsicherung führen, falls das Geschenk als ehrliche Honorierung gedacht und eine Rückgabe dann als schroffe Taktlosigkeit empfunden wird. Ein Verbot unterstellt ausnahmslos verwerfliche Absichten. Wichtiger erschien es, mit der Dienstanweisung Anleitung zur sicheren Differenzierung zwischen positiver Anerkennung – als Ausdruck sozialer Interaktion - und unredlichen Schenkens, nämlich als Einflussnahme auf Verwaltungsentscheidungen bzw. als Mittel psychologischer Bindung an den Schenker (sog. „Anfütterungsversuche“) zu geben.

Um eine große Akzeptanz des Regelungswerkes zu erreichen, wurde der Entwurf der Dienstanweisung zur Meinungsäußerung an die Geschäfts- und Fachbereiche sowie dem Personalrat gegeben. In Kraft treten soll die Dienstanweisung ab 01.01.2011.

2.4 Sensibilisierungsschulungen

Die Wirksamkeit einer Korruptionsprävention ist von einer entsprechenden Wertekultur der Entscheidungsträger, Vorgesetzten und der Mitarbeiter der Verwaltung abhängig.

2009 wurde hierfür zunächst eine allgemeingültige Schulungspräsentation erstellt - namentlich durch Frau Schaefer – welche nun als Basis für das Fortbildungsprogramm innerhalb der Stadtverwaltung dient. Im Berichtszeitraum wurden fünf Schulungen durchgeführt. Herr Oberstaatsanwalt Winter von der Schwerpunktstaatsanwaltschaft für Korruptionsdelikte in Neuruppin und Frau Dr. Rüb, die ehemalige Antikorruptionsbeauftragte des Landes Brandenburg, haben sich bei zwei Schulungsveranstaltungen ebenfalls miteingebracht und so eine kompetente Beleuchtung des Themas sowohl aus Sicht einer Verwaltung als auch aus Sicht der Ermittlungsbehörde ermöglicht.

Anspruch bei der Umsetzung des Fortbildungsprogramms war, auf die besonderen fachlichen Belange des jeweiligen Teilnehmerkreises schwerpunktmäßig

einzuweisen. Aufbauend auf der Basispräsentation gibt es mittlerweile auch eine Schulung, die vornehmlich das Vergaberecht aufgreift. Im nächsten Jahr folgt eine Schulung zur Genehmigungs- und Gestattungsthematik, d. h. hier wird eine Schulungspräsentation erarbeitet und interessierten Mitarbeiter/innen angeboten.

Erfreulich war, dass das Thema Geschenkkannahme für die Teilnehmer der Sensibilisierungsschulungen eine ganz wesentliche Rolle spielte, indem dienstrechtliche Normen detailliert hinterfragt wurden und es insgesamt eine offene und freimütige Diskussion gab, wie in der Praxis mit angebotenen Geschenken umgegangen werden sollte. Hier konnte Frau Schaefer anhand von Beispielen - die sie im Laufe ihres beruflichen, auch staatsanwaltlichen Werdegangs erfuhr - den Vorgang darstellen, wie Amtsträger durch kleinere oder größere Gefälligkeiten in eine Abhängigkeit zu dem Schenker gelangten (Phänomen der „Anfütterung“).

Mittlerweile sind die Sensibilisierungsschulungen fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsprogramms, wobei es nunmehr gilt, das Angebot noch sachgerechter - eben nach Fachbelangen - zu differenzieren.

3 Verfahren bei Eintreffen von Hinweisen

Den Mitarbeiter/innen und Bürger/innen stehen seit Dezember 2009 zwei Alternativen offen, um Hinweise zu geben. Sie können sich an die Antikorruptionsbeauftragte oder an die Ombudsfrau wenden. Mitarbeiter haben natürlich auch die Möglichkeit, sich an den jeweils zuständigen Vorgesetzten zu wenden.

Aufgabe der Ombudsfrau ist es, eine Erstbewertung vorzunehmen, indem sie anhand der Sachverhaltsdarstellung prüft, ob es sich überhaupt um ein Korruptionsdelikt handeln könnte - z. B. Bestechung oder Vorteilsnahme im Amt - und hierfür auch ein Anfangsverdacht vorliegt oder es sich nur um eine vage Beschuldigung bzw. eine subjektiv empfundene Vermutung handelt. Diesen vagen Vermutungen kann in der Regel nicht nachgegangen werden. Ebenso wichtig ist es, von Anfang an Hinweise zu separieren, die von Missgunst motiviert sind bzw. bei denen es sich offensichtlich um üble Nachrede handelt oder bei denen die Hinweisgeber sich durch behördliche Entscheidungen benachteiligt und die Ombudsstelle als allgemeine Beschwerdestelle ansehen.

Die Erstbewertung kann lediglich einen groben Überblick hinsichtlich der Plausibilität der Beobachtung und der etwaigen Motivlage geben. In einigen Städten ist es durchaus gängige Praxis, bereits an dieser Stelle - nach der Erstbewer-

tung - die Ermittlungsbehörden einzuschalten. Potsdam hat sich für ein Modell entschieden, das sich insbesondere in den Kommunen Nordrhein-Westfalens bewährt hat. Hier wurde der Rechnungsprüfung die Aufgabe der Antikorruption zugewiesen, die mit ihren gesetzlich eingeräumten Prüfungs- und den umfassenden Einsichtsrechten in der Lage ist, sich den Sachverhalten so weit wie möglich zu nähern. Dies hat den Vorteil, dass vorschnelle Anzeigen vermieden werden, was aus Aspekten des Arbeiterschutzes immens wichtig ist. Ermittlungsverfahren werden von Vorgesetzten oder der Kollegenschaft als gravierende Maßnahmen wahrgenommen und leisten im schlimmsten Fall einer Vorverurteilung Vorschub.

Als Nachteil könnte sich herausstellen, dass die Arbeit der Rechnungsprüfung insgesamt als Instrument der Ermittlung und Repression wahrgenommen wird, was nicht dem Selbstverständnis des Amtes entspricht, das eine partnerschaftliche und auf gegenseitigem Vertrauen beruhende Prüfungsrolle anstrebt.

Vor diesem Hintergrund ist es ebenso wichtig, dass Ombudsfrau, Antikorruptionsbeauftragte und Rechnungsprüfung nicht als verlängerter Arm der Ermittlungsbehörden agieren, weil es in der Rückkoppelung zur Verwaltung die Bereitschaft der Arbeiterschaft zur Mitwirkung in der Korruptionsprävention hemmen würde.

Hier galt es ein Verfahren zu finden, das Mitarbeiter so gut und so lange wie möglich schützt, ihnen die Befürchtungen vor Repressalien nimmt, ohne den Ermittlungserfolg zu gefährden. Der Verfahrensablauf gestaltet sich in Potsdam nun wie folgt:

Erstbewertung

Ergibt sich im Ergebnis der Erstbewertung ein Sachverhaltsklärungsbedarf oder ein Anfangsverdacht, unterrichtet die Ombudsfrau die Antikorruptionsbeauftragte beim Rechnungsprüfungsamt, die zugleich befugt ist, anlassbezogene Prüfungen zu veranlassen oder selbst vorzunehmen. Über das weitere Vorgehen entscheiden sie gemeinsam. Zu Hinweisen, die bei der Antikorruptionsbeauftragten eingehen, verständigen sich Ombudsfrau und Antikorruptionsbeauftragte zumeist in ähnlicher Weise.

Hinweisrecherche

Die Prüfung –besser Sachverhaltsklärung– erfolgt durch die Antikorruptionsbeauftragte oder durch von ihr hinzugezogene Prüfer/innen, die für das jeweils relevante Prüfgebiet zuständig sind. Besonderen Wert muss auf eine verschwiegene Behandlung gelegt werden, so dass ausschließlich solche Mitarbei-

ter/innen einbezogen werden, deren Mitwirkung zur Aufklärung des Sachverhaltes dienlich ist. Das betrifft sowohl die Rechnungsprüfer als auch Mitarbeiter und Vorgesetzte des zu prüfenden Bereiches. Anders kann natürlich verfahren werden, sofern der Sachverhalt bereits bekannt ist.

Gegenstand der Hinweisrecherche ist es zu prüfen, ob der geschilderte Sachverhalt überhaupt der tatsächlichen Aktenlage entspricht, der Verfahrensablauf im konkreten Fall vom sonst üblichen Verfahren abweicht, z. B. Zuständigkeiten eingehalten wurden oder sich etwaige Auffälligkeiten zeigen.

Umgang mit dem Ergebnis

Das Ergebnis der Hinweisrecherche erhält zunächst nur die Ombudsfrau. Sie bewertet mit der Antikorruptionsbeauftragten gemeinsam, ob sich der Verdacht entkräftet hat oder nicht. Bei einer Entkräftung erhält der Hinweisgeber eine Nachricht; der Hinweis ist damit sozusagen als erledigt zu betrachten.

Kann im Ergebnis der Bewertung nicht diese Entwarnung gegeben werden, verständigen sich Ombudsfrau und Antikorruptionsbeauftragte über die weiteren Schritte. In solchen Fällen muss sehr genau und gewissenhaft betrachtet werden, ob alle Möglichkeiten der Stadt zur Aufklärung erschöpft sind oder man an einen Punkt gelangt ist, der Kompetenzen der Ermittlungsbehörden erfordert.

Ein Grundsatzgespräch zur Gestaltung der künftigen Zusammenarbeit fand bereits am 04.08.2009 mit der zuständigen Staatsanwaltschaft und der Ermittlungsgruppe des LKA statt, in dem es insbesondere zu einer Verständigung über die Zuständigkeitsgrenze der Stadt, die vertrauliche Behandlung jeglicher Obliegenheit und über die Gestaltung des Verfahrens zur Einbeziehung der Ermittlungsbehörden kam.

Die Staatsanwaltschaft warb für eine kollegiale Zusammenarbeit und bot der Stadt Unterstützung bereits in Bewertungsfragen bezüglich einer etwaigen strafrechtlichen Relevanz an, so dass die Stadt selbst in Zweifelsfällen – so Ombudsfrau und Antikorruptionsbeauftragte nicht ganz von der „Erledigung“ des Hinweises überzeugt sind -, ein Beratungsgespräch nutzen kann.

Einschaltung der Ermittlungsbehörden

Die Staatsanwaltschaft oder das LKA sprechen in solchen Beratungsfällen der Stadt Empfehlungen zur weiteren Vorgehensweise aus, nämlich dahingehend, ob ein Anfangsverdacht sich nicht aufrechterhalten lässt oder die Ermittlungsbehörden nunmehr offiziell einzuschalten sind.

In jedem Fall ist vor einer offiziellen Einschaltung der Ermittlungsbehörden der Oberbürgermeister durch die Antikorruptionsbeauftragte zu informieren. Eine Berichterstattung gegenüber dem Hauptausschuss erfolgt nachträglich im Rahmen des jährlichen Antikorruptionsberichtes, und zwar in nicht öffentlicher Sitzung und ohne Nennung des betroffenen Geschäftsbereiches oder gar des Sachverhaltes – auch hier wiederum vor dem Hintergrund des bestmöglichen Mitarbeiterschutzes. Eine Information der Öffentlichkeit ist in laufenden Ermittlungsverfahren gänzlich ausgeschlossen. Dies kann mit gutem Gewissen erst geschehen, so bald eine rechtskräftige Verurteilung vorliegt bzw. es im Einzelfall – z. B. nach Einleitung eines öffentlichen Verfahrens - eine Verständigung mit der Staatsanwaltschaft dazu gab.

4 Mitgliedschaft bei Transparency International Deutschland e. V. (TID)

Seit dem 01.01.2010 ist die LHP korporatives Mitglied bei TID und somit nach Hilden, Bonn und Halle (2008) die vierte Mitgliedsstadt in der Koalition gegen Korruption. Ausschlaggebend war der Beschluss der Stadtverordnetenversammlung am 02.12.2009, mit dem die Satzung anerkannt und die Bereitschaft zur Abgabe der sog. Selbstverpflichtungserklärung bzw. zur Unterzeichnung des Ehrenkodex bekräftigt wurde. In Anschluss an die offizielle Aufnahme befragte TID – Frau Ulrike Löhr – den Oberbürgermeister zu Prioritäten in der städtischen Kommunalpolitik, zu Motiven und Erwartungen, die die LHP mit der Mitgliedschaft verbindet. In der Maiausgabe der Publikation „Scheinwerfer“ wurde Potsdam als neues Mitglied vorgestellt (Anlage).

Der Ehrenkodex selbst wurde am 02.06.2010 von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen und in seiner Umsetzung bereits der Ehrenrat berufen. Die Selbstverpflichtungserklärungen sind von 46 der insgesamt 57 Stadtverordneten unterzeichnet worden. Drei Stadtverordnete der Gruppe „Die Andere“ erklärten die Nichtmitzeichnung offiziell, weil sie den Ehrenkodex nicht als ausreichend betrachten, um die von ihnen beklagte „... Intransparenz .. zu überwinden“ (MAZ vom 27.09.2010). Sie kritisierten die Einschränkung ihres Informationsrechtes, indem Mitglieder des Aufsichtsrates in städtischen Gesellschaften nicht ihren Auskunftspflichten nachkämen.

Der gesehene Konflikt zwischen kommunalrechtlichen Informations- und Berichtspflichten und der gesellschaftsrechtlich auferlegten Verschwiegenheitspflicht ist keineswegs für Potsdam spezifisch, sondern eher von allgemeiner Ak-

tualität. Vor diesem Hintergrund soll diese Fragestellung sowohl ein Arbeitsthema des internen Arbeitskreises als auch Gegenstand eines Meinungsaustausches in der TID-Regionalgruppe Sachsen im nächsten Jahr werden.

Die Einbringung der LHP bei TID erfolgte zumeist im Rahmen einer Teilnahme in der Regionalgruppe Berlin-Brandenburg, wobei der Stadt grundsätzlich auch andere Foren zum Erfahrungsaustausch offen stehen. Aktiv brachte sich Frau Schaefer ein. Sie berichtete in der Regionalgruppe über die oben dargestellte Organisation der Korruptionsbekämpfung, das auch Hinweisgebersystem genannt wird. Aufgrund der Vernetzung der Regionalgruppen untereinander gelangte Potsdam auf Initiative der Berliner und Dresdener Vertreter in die Regionalgruppe Sachsen, und zwar zu einer Veranstaltung, die ausgerichtet von der Stadt Halle den Erfahrungsaustausch mit anderen Kommunen, Mitgliedsstädten und vor allem TID- und Universitätsvertretern seit Jahren pflegt. Diese Tagesveranstaltung war ein sehr großer Erfahrungsgewinn für Potsdam.

Ferner beteiligte sich Potsdam an einer Umfrage zum Konjunkturpaket II und an einer bundesweiten Umfrage des Lehrstuhls für Wirtschaftsethik der Universität Halle zur Korruptionsprävention in der öffentlichen Verwaltung.

5 **Ausblick**

In Rückschau auf das vergangene Jahr ist diese Ergänzung in der Korruptionsbekämpfung von Bürgerinnen und Bürgern sowie Mitarbeitern des Hauses gut angenommen worden. Die Hemmschwelle für Hinweisgeber wurde deutlich gesenkt. Die Sensibilisierungsschulungen sind von den Teilnehmern sehr positiv bewertet worden und die Zusammenarbeit zwischen Ombudsfrau und Antikorruptionsbeauftragter gestaltete sich sehr konstruktiv. In Folge dieser positiven Bilanz ist Frau Schaefer entsprechend den damaligen Ausschreibungsbedingungen mit dem Betrieb der Ombudsstelle um weitere zwei Jahre beauftragt worden.

Als nächste Arbeitsschritte im internen Arbeitskreis „Antikorruption“ sind vorgesehen:

- Aktualisierung der Gefährdungsanalyse,
- Überarbeitung der Vergabeordnung,
- Fortschreibung des Schulungsplanes zur Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft,
- Erarbeitung einer Handlungsrichtlinie zur Erteilung von Auskünften durch die Mitglieder in Aufsichtsräten,

Antikorruptionsbericht 2010

- Erarbeitung einer Regelung zur Angemessenheit der Aufwandsentschädigungen aus einer Tätigkeit als Vertreter der Gemeinde in wirtschaftlichen Unternehmen.

gez. Schaefer

Elke Schaefer
Ombudsfrau

gez. Rademacher

Petra Rademacher
Antikorruptionsbeauftragte

Anlage: Interview des Oberbürgermeisters

Anlage

Vorstellung Korporativer Mitglieder: Brandenburgs Landeshauptstadt Potsdam Ein Gespräch mit Oberbürgermeister Jann Jakobs



Mit welchen Aufgaben und Herausforderungen sieht sich Potsdam konfrontiert?

Eine zentrale Aufgabe ist die Wiedergewinnung der historischen Mitte, die durch den Landtagsneubau eine neue Dynamik erhält. Des Weiteren gestaltet sich angesichts wachsender Einwohnerzahlen der Bau neuer Wohnungen zu einer Herausforderung und wir müssen, wie alle Kommunen, aus den wenigen zur Verfügung stehenden Mitteln das Beste machen: Daseinsvorsorge ebenso betreiben wie Kultur unterstützen und auch noch Schulden abbauen.

Was war der Anlass für Sie, Mitglied bei Transparency Deutschland zu werden? Wie verlief das Aufnahmeverfahren?

Die Idee, Mitglied bei Transparency zu werden, entstand Ende 2008 - allerdings ohne spektakuläre Korruptionsfälle. Sie mündete in einem Antrag an die Stadtverordnetenversammlung, der dort wie auch in der Verwaltung positiv diskutiert wurde. Schließlich wurde der Beitrittsbeschluss Ende 2009 von der Stadtverordnetenversammlung ohne Gegenstimmen gefasst.

Transparency hat sich ein Bild über die Präventionsmaßnahmen gemacht und Verbesserungen angeregt, zum Beispiel die Erarbeitung eines Ehrenkodex. Im Januar 2010 beauftragte der Vorstand unseren Antrag auf Mitgliedschaft.

Welche Instrumente zur Korruptionsprävention haben Sie entwickelt und wie werden diese eingesetzt?

Selbstverständlich gab es in unserer Verwaltung immer das Bestreben, Korruption gar nicht erst entstehen zu lassen, aber nicht alle Maßnahmen haben sich bewährt. Wichtig war für uns im vergangenen Jahr die Einsetzung einer externen Ombudsfrau für Korruptionsverdachtsfälle. In einem Ausschreibungsverfahren wurde eine Wirtschaftsanwältin gefunden, die diese Aufgabe übernommen hat. Jede Mitarbeiterin, jeder Bürger der Stadt kann sich an sie wenden. Sie agiert außerhalb der Verwaltung und ist damit unabhängig. Auf Vorschlag von Transparency wurde ein Arbeitskreis „Antikorruption“ gegründet - alle Beschäftigten der Stadtverwaltung werden geschult und sensibilisiert. Es wird ein Verhaltenskodex für Entscheidungsträger erarbeitet, neu ist auch die Einrichtung einer gesonderten Internet- bzw. Intranetseite, einer Vergabestatistik seit 2009 und die Einrichtung einer internen Koordinierungsstelle beim Rechnungsprüfungsamt. Ein wichtiges Vorhaben ist zurzeit noch die Aufstellung einer Sponsoring-Richtlinie.

Wie geht die Landeshauptstadt Potsdam mit den Vergaben nach dem Konjunkturpaket II um?

Im bisherigen Verfahren wurden die möglichen Erhöhungen

der Vergabegrenzen durch unseren Kommunalen Immobilienservice nur zum Teil genutzt. In der Regel werden diese Auftragspakete wie alle anderen auch als öffentliche Ausschreibungen und beschränkte Ausschreibungen veröffentlicht. Nur etwa 15 bis 20 Prozent der Vergaben erfolgen als freihändige Vergaben im Rahmen der erweiterten Vergaberichtlinien. Letztendlich geht es immer darum, wirtschaftlich sinnvolle Ergebnisse zu erzielen.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Akteneinsichtengesetz gesammelt?

Das Akteneinsichts- und Informationszugangsgesetz wird genutzt. Die Bürgerinnen und Bürger der Stadt machen von den im Gesetz verankerten Möglichkeiten regen Gebrauch. Allerdings treten immer wieder Probleme damit auf, dass andere Vorschriften, zum Beispiel Datenschutz, den Wünschen nach umfassenderen Informationen entgegenstehen.

Beteiligt sich die Landeshauptstadt Potsdam an der Arbeit von Transparency Deutschland?

Das haben wir vor. Beabsichtigt ist je nach Themenstellung städtische Experten zu den Tagungen zu entsenden und diese dann verwaltungsintern auszuwerten. Vorstellbar ist auch eine Beteiligung einzelner Mitglieder der Stadtverordnetenversammlung, wenn es die Politik berührt. Dabei bauen wir gern auf Erfahrungen anderer Mitgliedsstädte auf.

Welchen Nutzen möchten Sie aus Ihrer Mitgliedschaft bei Transparency Deutschland ziehen?

Zum einen wirkt sich diese Mitgliedschaft auf den Ruf Potsdams aus. Sie zeigt, dass wir es ernst mit der Bekämpfung der Korruption meinen. Ich bin davon überzeugt, dass das sowohl von den Beschäftigten der Stadtverwaltung verstanden wird wie auch von potenziellen Anbietern und Investoren, die darauf bauen können, dass ihre Leistungskraft gerecht bewertet wird.

Zum anderen erhoffen wir uns, vom Erfahrungsaustausch mit anderen Transparency-Mitgliedern zu profitieren. Mittlerweile gibt es einen Kontakt zur Stadt Halle, mit der wir uns über Erfahrungen mit den Rechnungsprüfungsämtern austauschen wollen. Unser Ziel ist es, transparentere Verfahren und bessere Präventionsmaßnahmen einzurichten.

Die Fragen stellte Ulrike Löh.