

Vermeidung von Interessenkonflikten

Stand: 01.07.2024

Die KOM setzt mit der verstärkten Vermeidung von Interessenkonflikten einen neuen Schwerpunkt in der Betrugs- und Korruptionsbekämpfung. Dazu verlangt sie die Überprüfung, ob Interessenkonflikte im Rahmen des Verwaltungsverfahrens und bei den Prüfungen für Vorhaben des EFRE bestehen.

Die OECD definiert ‚Interessenkonflikt‘ als einen „Konflikt zwischen den Amtspflichten und den Privatinteressen eines öffentlichen Bediensteten, bei dem die Interessen, die ein öffentlicher Bediensteter in seiner Eigenschaft als Privatperson hat, die Wahrnehmung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten auf unbillige Weise beeinflussen können.“¹

Daher müssen alle im Verwaltungsverfahren oder an Vergabeverfahren beteiligten Mitarbeiter jede Handlung unterlassen, durch die eigene Interessen mit denen der Europäischen Union in Konflikt geraten könnten.

Regelungen zu Interessenkonflikten finden sich insbesondere in

- Art. 61 VO (EU, Euratom) 2018/1046
- Art. 24 VO (EU) 2014/24
- §§ 20, 21 ThürVwVfG
- § 6 VgV
- § 4 UVgO

1. Wer ist betroffen?

Nach Art. 61 VO (EU, Euratom) 2018/1046 sind Mitarbeiter der nationalen Behörden auf allen Ebenen betroffen, die am Haushaltsvollzug an der Rechnungsprüfung und Kontrolle mitwirken und dabei in einen Interessenkonflikt geraten können. Auch zur Vorbereitung dienende Handlungen werden erfasst. Der Haushaltsvollzug wird definiert als die Durchführung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Verwaltung, Überwachung, Kontrolle und Prüfung von Haushaltsmitteln (Art. 2 Nr. 7 VO (EU, Euratom) 2018/1046).

Für den EFRE sind daher alle Mitarbeiter² der zwischengeschalteten Stellen, nachgeordneten Behörden (z.B. TLBV, TLVwA), beauftragten Stellen (z.B. TAB), Verwaltungsbehörde, Rechnungsführende Stelle, Prüfbehörde und Prüfstellen sowie Experten (z.B. externe Gutachter, Mitglieder von Bewertungsausschüssen), die Aufgaben bei der Durchführung des Verwaltungsverfahrens oder Prüfungstätigkeiten wahrnehmen oder Vergabeverfahren durchführen, betroffen.

Der Begriff des Verwaltungsverfahrens ist in § 9 ThürVwVfG legaldefiniert und bezeichnet die nach außen wirkende Tätigkeit der Behörde, die auf die Prüfung der Voraussetzungen, die Vorbereitung und den Erlass eines Verwaltungsakts oder auf den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrages gerichtet ist. Eine Tätigkeit wirkt nur nach außen, wenn sie Einfluss auf die Sachentscheidung der Behörde oder der beauftragten Stelle (z.B. TAB) nehmen kann. Dies ist der Fall bei förderrelevanten und finanzrelevanten Entscheidungen. Damit sind insbesondere die Antragsprüfung, die Bewilligung einschließlich des Erlasses des Verwaltungsakts, die Prüfung und Auszahlung von Mittelabrufen, die Verwendungsnachweisprüfung, die Prüfungen im Rahmen der Einhaltung der Zweckbindenfrist sowie die Einschätzungen von Bewertungsausschüssen (Vgl. Betrugsrisikobewertung) erfasst. Auch die Prüfungen von Verwaltungsbehörde, Rechnungsführende Stelle, Prüfbehörde und Prüfstellen sind umfasst.

Betroffen sein muss das Verhältnis zu einem Dritten, der

¹ OECD-Leitlinien für die Behandlung von Interessenkonflikten im öffentlichen Dienst, S. 8.

² Status- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher, weiblicher und diverser Form.

- Begünstigter/Endempfänger oder
- Mitarbeiter eines Begünstigten/Endempfängers oder
- Mitarbeiter eines Unternehmens ist, das an einer Ausschreibung teilnimmt.

An einem Dritten fehlt es, wenn die zwischengeschaltete Stelle respektive der Freistaat Thüringen selbst der Begünstigte einer Maßnahme ist. Dies ist der Fall bei Maßnahmen, die über Zuweisungen finanziert werden und das nationale Zuwendungsrecht keine Anwendung findet. Zu berücksichtigen ist hier aber Art. 24 VO (EU) 2014/24.

Abzustellen ist bei dem Dritten auf die Verantwortungsträger und die direkt handelnden Personen. Sofern ein Mitarbeiter eines Begünstigten³ oder Unternehmens einer Ausschreibung betroffen ist, ist darauf abzustellen, in welcher Position dieser Mitarbeiter tätig ist. Um die Gefahr eines Interessenkonflikts zu begründen, muss es sich entweder um einen Mitarbeiter in herausgehobener Position (z.B. Geschäftsführer, Abteilungsleiter) handeln oder er muss Tätigkeiten vornehmen, die in direktem Zusammenhang mit dem Förder- oder Ausschreibungsverfahren (z.B. Vorhabenauswahl, Verantwortung für finanzielle Abwicklung, Auftragsvergabe, etc.) stehen. Die reine Unternehmenszugehörigkeit allein ist nicht ausreichend.

2. Fallgruppen von Interessenkonflikten⁴

2.1. Eigene Betroffenheit

Der Mitarbeiter der Verwaltung (zgS, nachgeordnete Behörde, beauftragte Stelle) ist selbst Antragssteller oder Bieter in einem Ausschreibungsverfahren.

2.2. Familiäre Verbundenheit

Der Mitarbeiter steht zu dem Dritten in einem Angehörigenverhältnis. Wer als Angehöriger gilt, definiert § 20 Abs. 5 ThürVwVfG. Unter anderem zählen dazu der Verlobte, der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Geschwister und Kinder der Geschwister. Dies gilt auch dann, wenn eine die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht. Für die näheren Bestimmungen wann ein Angehörigenverhältnis besteht, obwohl die Beziehung als beendet gilt, siehe § 20 Abs. 5 Satz 2 ThürVwVfG.

2.3. Private Verbundenheit

Eine private Verbundenheit, die einen Interessenkonflikt begründet, setzt eine enge oder eine gefühlsmäßig starke Verbundenheit von hinreichender Intensität mit fortwährendem Kontakt voraus. Ausschlaggebend sind die Intensität und die Nähe der Beziehung. Dies ist insbesondere bei einer langjährigen engen Freundschaft oder einer Liebesbeziehung gegeben.

Bei Mitgliedschaften in Vereinen etc. ist auf die Größe der Organisation sowie auf die Stellung und das Aufgabengebiet des Betroffenen innerhalb der Organisation abzustellen.

Nicht ausreichend ist:

- Bekanntschaft,
- kollegiales Verhältnis (auch mit gelegentlichen private Kontakten),
- nicht besonders enge gesellschaftliche, dienstliche oder berufliche Kontakte,
- enges freundschaftliches Verhältnis eines Angehörigen des Mitarbeiters zu dem Dritten, durch das auch eine Beziehung des Mitarbeiters besteht (z.B. Eltern des Mitarbeiters sind mit Begünstigten eng befreundet),

³ Als Begünstigter kommen sowohl juristische Personen des Privatrechts als auch des öffentlichen Rechts und natürliche Personen in Betracht.

⁴ Die Auslegung der Fallgruppen orientiert sich an Rechtsprechung und Literatur zur Befangenheit von Richtern und Sachverständigen in gerichtlichen Verfahren. Daher sollten keine strengeren Maßstäbe zur Definition von Interessenkonflikten angelegt werden.

- gemeinsame Mitgliedschaft in Massenorganisation/Verein (z.B. ADAC, großer Sportverein),
- gemeinsame Mitgliedschaft im Rotary-Club, Lions-Club, etc.,
- Nachbarschaft,
- Schulkameradschaft,
- Verbindungen ausschließlich über das Internet (z.B. soziale Netzwerke),
- bloße Sympathie für den Dritten.

2.4. Politische Übereinstimmung

Der Mitarbeiter und ein Dritter müssen beide Mitglieder in derselben politischen Partei oder Gewerkschaft sein. Zusätzlich muss einer der beiden eine herausragende Stellung innerhalb der Organisation besitzen. Die reine Mitgliedschaft reicht für einen Interessenkonflikt nicht aus.

2.5. Wirtschaftliches Interesse

Zwischen dem Mitarbeiter und dem Dritten muss eine enge, wirtschaftlich bedeutende Geschäftsbeziehung bestehen. Eine im Aufbau befindliche Geschäftsbeziehung kann einen Interessenkonflikt unter der Voraussetzung begründen, dass mindestens eine Partei in der Erwartung eines gemeinsamen wirtschaftlichen Erfolgs handelt.

Während für die hier aufgeführten übrigen Fallgruppen auf natürliche Personen als Dritten abzustellen ist, ist für das wirtschaftliche Interesse auch auf Unternehmen oder juristische Personen bei der Beurteilung von Interessenkonflikten abzustellen. Einen Interessenkonflikt begründet ebenfalls ein Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters bei dem Dritten (Nebentätigkeit). Auch das Halten von Eigentumsanteilen an einem Unternehmen des Dritten sowie eine bezahlte oder unbezahlte Beratungstätigkeit für den Dritten begründen die Gefahr eines Interessenkonflikts.

Für Experten wird bei der Erstellung von Gutachten die Gefahr begründet, wenn dieser für den Dritten bereits außerhalb des aktuellen oder außerhalb eines anderen Verwaltungsverfahrens ein Gutachten zum gleichen Sachverhalt in engerem zeitlichen Zusammenhang, z.B. im Rahmen einer privatrechtlichen Beauftragung, erstellt hat. Hinsichtlich einer wissenschaftlichen Zusammenarbeit des Experten mit dem Dritten außerhalb des Verwaltungsverfahrens muss eine unübersehbare Nähe zwischen beiden Tätigkeiten bestehen.⁵ Dies ist in Einzelfallentscheidungen zu beurteilen.

Nicht ausreichend ist:

- normale Geschäftsbeziehung ohne Hinzutreten besonderer Umstände wie etwa einer gewissen wirtschaftlichen Abhängigkeit (z.B. Mitarbeiter kauft regelmäßig bei Begünstigtem ein),
- Tätigkeit als Gutachter für den Dritten in einer Sache mit gleichem Gegenstand vor längerer Zeit,
- Allgemein fachlicher Austausch des Experten mit Drittem im Rahmen eines Kompetenzzirkels,
- Experte ist aufgrund eigener geschäftlicher Tätigkeit Konkurrent des Dritten ohne Hinzutreten weiterer Umstände.

2.6. Andere Gründe, die auf direkten oder indirekten persönlichen Interessen beruhen

Dieser Auffangtatbestand des Art. 61 VO (EU, Euratom) 2018/2046 setzt voraus, dass Gründe für einen Interessenkonflikt bestehen, die den unter Nummer 1 bis 5 genannten Gründen vergleichbar sind.

3. Beurteilungshinweise

⁵ Hier ist ggf. auch auf eine private Verbundenheit abzustellen, sofern diese über die kollegiale Zusammenarbeit hinausgeht. Siehe unter Punkt 3.

Für den Ausschluss eines Mitarbeiters von seinen Aufgaben ist die Gefahr eines Interessenkonflikts ausreichend. Voraussetzung ist die Kenntnis über den Mitarbeiter von den die Gefahr begründenden Umständen ausgeht.

Die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht, wenn die Merkmale einer der Fallgruppen vorliegen und damit die Gefahr besteht, dass der jeweilige Mitarbeiter seine Aufgaben nicht unparteiisch oder objektiv wahrnehmen kann. Es kommt nicht darauf an, dass der Mitarbeiter tatsächlich objektiv befangen ist. Vielmehr muss aus Sicht einer vernünftigen Person aufgrund hinreichend objektiver Gründe der Eindruck entstehen, dass an der Unparteilichkeit zu zweifeln ist. Diese Gründe müssen objektiv überprüfbar sein.

Der von der Aufgabenwahrnehmung betroffene finanzielle Wert (z.B. Höhe der Zuwendung, Höhe des Vertragsschlusses im Rahmen einer Vergabe) spielt für die Beurteilung keine Rolle.

Die Prüfung zum Vorliegen der Gefahr eines Interessenkonflikts ist jeweils eine Einzelfallentscheidung.

4. Verfahren

Um die Prüfung des Nichtvorliegens eines Interessenkonflikts nachvollziehen zu können, ist von jedem Mitarbeiter eine⁶ schriftliche Erklärung bei dem erstmaligen Einsatz im Verwaltungs- oder Prüfverfahren für jedes Vorhaben bzw. für jedes Vergabeverfahren des EFRE zu unterzeichnen. Dies kann mittels Erklärung eines einzelnen Mitarbeiters oder auch tabellarisch für mehrere Mitarbeiter für ein Vorhaben in einer Erklärung erfolgen. Siehe dazu das Muster im Anhang. Möglich ist darüber hinaus, die Erklärung in Checklisten oder Prüfungsprotokolle zu integrieren und unterzeichnen zu lassen. Dabei sollte der Inhalt der vorgegebenen Mustererklärung übernommen werden.

Auch Experten (z.B. Gutachter) müssen bei jedem durch sie erstellten Gutachten, das Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts schriftlich erklären. Sie sind vor Beauftragung im Rahmen der Erklärung auch über die Folgen der Gefahr eines Interessenkonflikts (Ausschluss vom Verfahren) sowie über die Folgen eines verschwiegenen Interessenkonflikts (Verlust der Vergütung) zu informieren.

Wird das Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts bestätigt, besteht für die Vorgesetzten keine Verpflichtung diese Erklärung zu überprüfen. Eine Pflicht zur Überprüfung ergibt sich jedoch, sofern der Vorgesetzte anhand objektiver Anhaltspunkte Kenntnis über die Gefahr eines Interessenkonflikts erhält. Dies ist auch der Fall, soweit sich äußere Umstände ändern, welche im Rahmen des Vorhabens zu Fallgruppen unter Ziffer 2 führen.

Bestätigt ein Mitarbeiter das Vorliegen der Gefahr eines Interessenkonflikts, ist der unmittelbare Fachvorgesetzte (z.B. Referatsleiter/Abteilungsleiter) mit der Überprüfung des Sachverhalts zu befassen. Ist von dieser Gefahr ein Experte (Gutachter oder ein Mitglied eines Bewertungsausschusses) betroffen, ist die den Experten beauftragende Einrichtung zu befassen.

Der Fachvorgesetzte bzw. für den Experten die ihn beauftragende Einrichtung prüft das Bestehen eines Interessenkonflikts. Wird ein Interessenkonflikt bejaht, ist der betroffene Mitarbeiter oder Experten von dem Verwaltungs-, Prüf- oder Vergabeverfahren auszuschließen. Die Prüfung sowie die getroffenen Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.

Die Erklärungen sind in der elektronischen Akte im EFRE-Portal 21-27 zum zugehörigen Vorhaben einzustellen und aufzubewahren.

⁶ Ausreichend ist die einmalige Unterzeichnung je Mitarbeiter je Vorhaben.

5. Folge der Gefahr eines Interessenkonflikts

Besteht die Gefahr eines Interessenkonflikts sind Maßnahmen zu ergreifen, um Situationen abzuwenden, die objektiv als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten. Dazu wird die betroffene Person von der Bearbeitung im Verwaltungs-, Prüf- bzw. Vergabeverfahren ausgeschlossen.

6. Ausnahme vom Ausschluss

Sofern für einen auszuschließenden Mitarbeiter, Prüfer oder Experten keine andere gleichermaßen geeignete Person zur Verfügung steht, weil der Personalbestand nicht ausreicht oder für ein bestimmtes Gebiet kein weiterer Experte zur Verfügung steht, kann von einem Ausschluss abgesehen werden. Dann muss der unmittelbare Fachvorgesetzte bzw. für den Experten die ihn beauftragende Einrichtung die vollständige Transparenz der Entscheidung gewährleisten, den Beitrag des Mitarbeiters, Prüfers bzw. Experten genau eingrenzen und dafür sorgen, dass die abschließende Entscheidung im Verwaltungs-, Prüf- oder Vergabeverfahren transparent und gerecht getroffen wird. Die Maßnahmen und Entscheidungen sind zu dokumentieren.

Diese Ausnahme vom Ausschluss greift nicht in den Fällen des § 20 ThürVwVfG, § 4 Abs. 1 UVgO und § 6 Abs. 1 VgV.

7. Folge eines verschwiegenen Interessenkonflikts

Die Nichtoffenlegung eines Interessenkonflikts kann arbeits- oder dienstrechtliche Folgen für den Mitarbeiter haben.

Wird in einer Prüfung festgestellt, dass ein Interessenkonflikt verschwiegen wurde, kann dies zu Finanzkorrekturen für das betroffene Vorhaben führen. Eine Meldung an OLAF über die VB und RS ist erforderlich. Es wird auf das Verfahren unter Punkt 11.2. des EFRE-Leitfadens verwiesen.

Für Experten, die ein Gutachten im Rahmen eines Bewilligungsverfahrens abgeben, kann ein bestehender Interessenkonflikt die Nichtverwertbarkeit des Gutachtens zur Folge haben. Daraus folgt zudem der Verlust des Vergütungsanspruchs des Experten.

Für die Aufhebung von Verwaltungsakten und die Rückforderung von Zuwendungen finden die §§ 48 ff. ThürVwVfG Anwendung.

8. Ansprechpartner

Für Fragen und Beratungen rund um das Thema Interessenkonflikt steht die EFRE-Verwaltungsbehörde gerne zur Verfügung.

9. Dokumentation und Aufbewahrung

Die Prüfungen und Festlegungen bei einem bestehenden Interessenkonflikt sind zu dokumentieren. Für die Dokumentationen gelten die Aufbewahrungsfristen nach Punkt 6.5. dieses Leitfadens.

Die Verwaltungsbehörde EFRE kann zu statistischen Zwecken gegenüber der KOM bestimmte Daten in aggregierter Form abfragen.

Muster⁷: Erklärung über das Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts

Vorhabensnummer/Nummer der Ausschreibung: [Klicken Sie hier](#), um Text einzugeben.

Ich, Vor- und Zuname / Dienststelle , erkläre hiermit, dass mir die Vorschriften zur Vermeidung von Interessenkonflikten (Art. 61 VO (EU, Euratom) 2018/1046 (EU-Haushaltsordnung), §§ 20, 21 ThürVwVfG, § 6 VgV, § 4 UVgO) bekannt sind.

Ich erkläre hiermit nach bestem Wissen, dass ich mich im Hinblick auf den Begünstigten bzw. die im Vergabeverfahren beteiligten Wirtschaftsteilnehmer, sowohl in Bezug auf Einzelpersonen als auch hinsichtlich juristischer Personen nicht in einem Interessenkonflikt⁸ befinde. Nach bestem Wissen und Gewissen erkläre ich, dass weder in der Vergangenheit noch in der Gegenwart oder in absehbarer Zukunft Fakten oder Umstände bestanden haben, bestehen oder entstehen könnten, die meine Unabhängigkeit in Bezug auf eine der Parteien in Frage stellen würden.

Sollte ich feststellen oder sollte es sich im Verlauf des Verwaltungsverfahrens bzw. Vergabeverfahrens herausstellen, dass ein derartiger Konflikt besteht oder entstanden ist, werde ich dies meinem Vorgesetzten/der mich beauftragenden Einrichtung⁹ unverzüglich mitteilen. Sollte ein Interessenkonflikt entstehen, werde ich mich von dem Verwaltungsverfahren bzw. Vergabeverfahren und allen damit verbundenen Tätigkeiten zurückziehen.

In Erklärung für Gutachter aufnehmen:

Mir ist bekannt, dass die nicht wahrheitsgemäße Bestätigung des Nichtvorliegens eines Interessenkonflikts für mich den Verlust meines Vergütungsanspruchs zur Folge haben kann.

Ort, Datum

Ort, Datum

Unterschrift

alternativ für mehrere Mitarbeiter:

Vor- und Zuname	Datum	Unterschrift

⁷ Hinweis: Das Muster kann je nach Verwendungszweck angepasst werden, sollte jedoch den Erklärungsinhalt wiedergeben.

⁸ Hinweise zur Bestimmung, ob ein Interessenkonflikt vorliegt, enthält die Anlage X des EFRE-Leitfadens.

⁹ Sofern der Erklärende ein Gutachter ist.