

Arbeitshilfe zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Stand 16.03.2022

Um das „Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität und Unparteilichkeit öffentlicher Stellen und Beamter sowie in die Entscheidungsprozesse, die dem Gemeinwohl dienen, aufrechtzuerhalten“¹ setzt die Europäische Kommission mit der verstärkten Vermeidung von Interessenkonflikten einen neuen Schwerpunkt in der Betrugs- und Korruptionsbekämpfung (präventiver Ansatz). In der Haushaltsordnung 2018² wird der Anwendungsbereich der Bestimmungen über Interessenkonflikten auch auf die durch die deutschen Bundesländer verwalteten Strukturfonds ausgeweitet, einschließlich aller Behörden, die am Haushaltsvollzug der EU mitwirken. Dies macht auch in Hessen eine Überprüfung erforderlich, ob Interessenkonflikte im Rahmen des Verwaltungsverfahrens und bei den Prüfungen für Vorhaben des ESF bestehen.

Ein Interessenkonflikt besteht dabei, wenn eine am Verwaltungsverfahren beteiligte Person „aus Gründen

- der familiären oder privaten Verbundenheit,
- der politischen Übereinstimmung oder der nationalen Zugehörigkeit,
- des wirtschaftlichen Interesses oder
- aus anderen Gründen, die auf direkten oder indirekten persönlichen Interessen beruhen,

seine bzw. ihre Aufgaben nicht unparteiisch und objektiv wahrnehmen kann“ (Art. 61(3) VO (EU, Euratom) 2018/1046).

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 (Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Union)
- §§ 20, 21 HVwVfG (Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz).

1. Wer ist betroffen?

Nach Art. 61(1) 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. Ein möglicher Einfluss auf die Sachentscheidung bei förderrelevanten und finanzrelevanten Entscheidungen ist ausschlaggebend. Damit sind insbesondere die Antragsprüfung, die Bewilligung einschließlich des Erlasses des Verwaltungsakts, die Prüfung und Auszahlung von Mittelabrufen, die

¹ Leitlinien zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten gemäß der Haushaltsordnung 2021/C 121/01 vom 9.4.2021, S. 3

² Verordnung (EU, Euratom) 2018/1046

Verwendungsnachweisprüfung, die Prüfungen im Rahmen der Einhaltung der Zweckbindefrist sowie die Einschätzungen von Bewilligungsausschüssen gemeint.

Für den ESF sind daher alle Mitarbeiter³ der Verwaltungsbehörde, Zwischengeschalteten Stelle, Bescheinigungsbehörde und Prüfbehörde sowie Mitglieder von Bewilligungsausschüssen, die Aufgaben bei der Durchführung des Verwaltungsverfahrens oder Prüfungstätigkeiten wahrnehmen oder Vergabeverfahren durchführen, betroffen.

Betroffen sein muss das Verhältnis zu einem Dritten, der

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

Abzustellen ist bei dem Dritten auf die Verantwortungsträger und die direkt handelnden Personen. Sofern ein Mitarbeiter eines Begünstigten 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 Interessenkonflikten

2.1. Eigene Betroffenheit

Der Mitarbeiter der Verwaltung 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 HVwVfG. Insbesondere zählt dazu der Verlobte, der Ehegatte, der Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister und Kinder der Geschwister. Dies gilt auch dann, wenn eine die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht. Bei familiärer Verbundenheit ist eine emotionale Bindung nicht erforderlich um die Unparteilichkeit einer Person zu beeinträchtigen⁴.

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),

³ Status- und Funktionsbezeichnungen gelten jeweils in männlicher, weiblicher und diverser Form.

⁴ Leitlinien zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten gemäß der Haushaltsordnung 2021/C 121/01 vom 9.4.2021, S. 9

- 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),
- 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.

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.

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) 2018/1046 setzt voraus, dass Gründe für einen Interessenkonflikt bestehen, die den unter Nummer 2.1 bis 2.5 genannten Gründen vergleichbar sind.

3. Beurteilungshinweise

Um das Vertrauen in die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit der handelnden Personen und Institutionen im ESF Hessen zu gewährleisten ist es notwendig, auch dann zu handeln, wenn der Interessenkonflikt nicht auftritt und auch wenn die Person nicht tatsächlich von der Situation profitiert. Es ist ausreichend, dass aus Sicht einer vernünftigen Person aufgrund

hinreichend objektiver Gründe der Eindruck entstehen, dass an der Unparteilichkeit zu zweifeln ist. Diese Gründe müssen objektiv überprüfbar sein⁵.

Für den Ausschluss eines Mitarbeiters von seinen Aufgaben ist die Gefahr oder der Anschein eines Interessenkonflikts ausreichend. Voraussetzung ist die Kenntnis des Mitarbeiters von den die Gefahr begründenden Umständen. 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.

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.

4. Verfahren

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

Um die Prüfung des Nichtvorliegens eines Interessenkonflikts nachvollziehen zu können, ist von jedem Mitarbeiter bzw. Ausschussmitglied im ESF Hessen eine schriftliche Erklärung bei dem Einsatz in einem Auswahl- oder Prüfverfahren des ESF zu unterzeichnen.

Darüber hinaus gilt nach § 21(1) HVwVfG die Pflicht eines an einem Verwaltungsverfahren Beteiligten, bei Vorliegen eines Grundes, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Amtsausübung zu rechtfertigen, seinen Vorgesetzten 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.

Bestätigt ein Mitarbeiter das Vorliegen der Gefahr eines Interessenkonflikts, ist der Sachverhalt vom Vorgesetzten zu überprüfen.

Wird ein Interessenkonflikt bejaht, ist der betroffene Mitarbeiter von dem Verwaltungs-, Prüf- oder Vergabeverfahren auszuschließen. Die Prüfung sowie die getroffenen Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren und in der Vorhabenakte aufzubewahren.

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 keine andere gleichermaßen geeignete Person zur Verfügung steht, weil der Personalbestand nicht ausreicht oder für ein bestimmtes Gebiet kein weiterer Mitarbeiter zur Verfügung steht, kann von einem Ausschluss abgesehen werden. Dann muss der Vorgesetzte die vollständige Transparenz der Entscheidung gewährleisten, den Beitrag des Mitarbeiters genau eingrenzen und dafür

⁵ Leitlinien zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten gemäß der Haushaltsordnung 2021/C 121/01 vom 9.4.2021, S. 12

sorgen, dass die abschließende Entscheidung im Verwaltungs-, Prüf- oder Vergabeverfahren transparent und gerecht getroffen wird. Die Maßnahmen und Entscheidungen sind zu dokumentieren.

7. Folge eines verschwiegenen Interessenkonflikts

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