



Kofinanziert von der  
Europäischen Union

VERSION 1.0



# **INFORMATIONSBLATT VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTE**

## **INHALTSVERZEICHNIS**

<b>1</b>	<b>VORBEMERKUNG .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>DEFINITIONEN IM BVERG 2018 .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>ANWENDUNGSBEREICH BEI BEGÜNSTIGTEN ALS ÖFFENTLICHE AUFTRAGGEBER.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>FALLGRUPPEN VON INTERESSENKONFLIKTE .....</b>	<b>5</b>
4.1	Eigene Betroffenheit .....	5
4.2	Familiäre Verbundenheit .....	5
4.3	Private Verbundenheit .....	5
4.4	Politische Verbundenheit .....	6
4.5	Wirtschaftliche Interessen .....	6
4.6	Andere Gründe, die auf direkte oder indirekte persönliche Interessen beruhen .....	7
<b>5</b>	<b>BEURTEILUNGSHINWEISE .....</b>	<b>7</b>
5.1	Vorgehen im Fall eines Interessenkonflikts .....	8
5.1.1	Ausnahme vom Ausschluss.....	9
<b>6</b>	<b>FOLGE EINES VERSCHWIEGENEN INTERESSENKONFLIKTS UND FESTSTELLUNGEN IM RAHMEN DER PRÜFTÄTIGKEITEN BEI DER ENDABRECHNUNG .....</b>	<b>9</b>

## 1 VORBEMERKUNG

---

In der Programmperiode 2021-2027 setzt die Europäische Kommission erkennbar einen neuen Schwerpunkt auf das Thema „Vermeidung von Interessenkonflikten“ zur Betrugs- und Korruptionsbekämpfung. Den einzelnen Förderstellen werden durch die Europäische Kommission vertiefte Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, vor allem hinsichtlich Auftragsvergabe durch Auftraggeber (iSd BVergG 2018) als Begünstigte empfohlen. Die Europäische Kommission erkennt an, dass bereits diverse Regelungen auf verschiedenen Ebenen zum Thema Umgang mit Interessenkonflikten bestehen. Dennoch sieht die Europäische Kommission Verbesserungspotential, insbesondere bei der Dokumentation des Nicht-Vorliegens von Interessenkonflikten.

## 2 DEFINITIONEN IM BVERG 2018

---

Im BVergG 2018 wird in § 26 Abs. 2 Interessenkonflikt folgendermaßen definiert:

„Ein Interessenkonflikt liegt jedenfalls dann vor, wenn Mitarbeiter eines öffentlichen Auftraggebers oder einer vergebenden Stelle, die an der Durchführung des Vergabeverfahrens beteiligt sind oder Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens nehmen können, direkt oder indirekt ein finanzielles, wirtschaftliches oder sonstiges persönliches Interesse haben, das ihre Unparteilichkeit und Unabhängigkeit im Rahmen des Vergabeverfahrens beeinträchtigen könnte.“

### 3 ANWENDUNGSBEREICH BEI BEGÜNSTIGTEN ALS ÖFFENTLICHE AUFTRAGGEBER

---

Auf Ebene der Begünstigten<sup>1</sup> als Auftraggeber im Sinne des BVergG 2018 gilt dieses Informationsblatt für Personen gem. §26 (2) BVergG 2018, also Mitarbeiter:innen eines öffentlichen Auftraggebers oder einer vergebenden Stelle, die an der Durchführung des Vergabeverfahrens beteiligt sind oder Einfluss auf den Ausgang des Verfahrens nehmen können, sowie im Rahmen dieses Prozesses durch den Begünstigten beauftragte externe Expert:innen.

Nicht umfasst sind dementsprechend Begünstigte, welche nicht dem Vergaberecht unterliegen.

Damit von einem Interessenkonflikt gesprochen werden kann, muss das Verhältnis zu einem Dritten betroffen sein, der

- Bieter:in/Zuschlagsempfänger:in im Rahmen eines Vergabeverfahrens ist oder
- Mitarbeiter:in eines Unternehmens ist, das Bieter:in/Zuschlagsempfänger:in im Rahmen eines Vergabe-verfahrens ist.

Abzustellen ist bei den Dritten auf die Verantwortungsträger und die direkt handelnden Personen. Sofern ein:e Mitarbeiter:in eines Bieters/Zuschlagsempfängers betroffen ist, ist darauf abzustellen, in welcher Position diese:r Mitarbeiter:in tätig ist. Um die Gefahr eines Interessenkonflikts zu begründen, muss es sich entweder um eine:n Mitarbeiter:in in herausgehobener Position (z.B. Geschäftsführer:in, Abteilungsleiter:in) handeln, oder er/sie muss Tätigkeiten vornehmen, die in direktem Zusammenhang mit dem Vergabeverfahren stehen. Die reine Unternehmenszugehörigkeit allein ist nicht ausreichend.

---

<sup>1</sup> Als Begünstigter kommen sowohl juristische Personen des Privatrechts als auch des öffentlichen Rechts und natürliche Personen in Betracht.

## 4 FALLGRUPPEN VON INTERESSENKONFLIKTE<sup>2</sup>

---

### 4.1 Eigene Betroffenheit

Ein/e Mitarbeiter:in des Begünstigten ist selbst Bieter:in/Zuschlagsempfänger:in in einem Vergabeverfahren.

### 4.2 Familiäre Verbundenheit

Der/die Mitarbeiter:in des Begünstigten steht zu dem Dritten in einem Angehörigenverhältnis. Wer als Angehöriger gilt, wird in den Leitlinien der Kommission zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten gemäß der Haushaltsordnung<sup>3</sup> beschrieben: Insbesondere zählen dazu der Ehepartner:in (einschließlich ein:e Partner:in, mit dem die Person in einer eingetragenen oder nicht eingetragenen nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebt), Kinder und Eltern, (Ur-)Großeltern und (Ur-)Enkel, (Halb-)Geschwister (einschließlich aus Patchworkfamilien), Onkel und Tanten, Nichten und Neffen, Cousins und Cousinen ersten Grades, Schwiegereltern, Schwiegerkinder, Schwäger und Schwägerinnen, Stiefeltern und Stiefkinder. Umfasst sind auch Beziehungen, die durch Adoption entstanden sind. Darüber hinaus gilt dies auch dann, wenn eine die Beziehung begründende Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht.

### 4.3 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 Feindschaft oder einer Liebesbeziehung gegeben.

Bei Mitgliedschaften in Vereinen etc. ist auf die Größe der Organisation sowie auf die Stellung und das Aufgabengebiet der Betroffenen innerhalb der Organisation abzustellen. Eine reine Mitgliedschaft in einem Verein ohne besondere Funktion ist nicht ausreichend.

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Leitlinien der Kommission zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenkonflikten gemäß der Haushaltsordnung, Amtsblatt Nr. C 121 vom 9.4.2021.

Nicht ausreichend ist:

- Bekanntschaft,
- kollegiales Verhältnis (auch mit gelegentlichen privaten 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),
- gemeinsame Mitgliedschaft in Massenorganisation/Verein (z.B. ÖAMTC, großer Sportverein),
- gemeinsame Mitgliedschaft im Rotary-Club, Lions-Club, etc.,
- Nachbarschaft,
- Schulkameradschaft,
- Verbindungen ausschließlich über das Internet (z.B. soziale Netzwerke),
- bloße Sympathie oder Antipathie für den Dritten.

#### **4.4 Politische Verbundenheit**

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

*Anmerkung: Es wird auf die Datenschutzrechtliche Problematik in Zusammenhang mit dem Umgang von sensiblen personenbezogenen Daten wie politische Zurechenbarkeit und Gewerkschaftszugehörigkeit, sowie aktive Erhebung dieser Daten hingewiesen. Es wird festgehalten, dass die Zugehörigkeit zu Parteien bzw. welche Personen auf Wahllisten angeführt sind nicht aktiv geprüft wird.*

#### **4.5 Wirtschaftliche Interessen**

Zwischen dem/der Mitarbeiter:in 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/der Mitarbeiterin 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 externe Expert:innen wird bei der Erstellung von Gutachten die Gefahr begründet, wenn dieser für den Dritten bereits außerhalb des aktuellen oder außerhalb eines anderen Vergabeverfahrens ein Gutachten zum gleichen Sachverhalt in engem zeitlichem Zusammenhang, z.B. im Rahmen einer privatrechtlichen Beauftragung, erstellt hat. Hinsichtlich einer wissenschaftlichen Zusammenarbeit des/der Experten/Expertin mit dem Dritten außerhalb des Vergabeverfahrens muss eine unübersehbare Nähe zwischen beiden Tätigkeiten bestehen<sup>4</sup>. Dies ist in Einzelfallentscheidungen zu beurteilen.

Nicht ausreichend ist:

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

#### **4.6 Andere Gründe, die auf direkte oder indirekte persönliche Interessen beruhen**

Dieser Auffangtatbestand des [Art. 61 VO \(EU, Euratom\) 2024/2509](#) setzt voraus, dass Gründe für einen Interessenkonflikt bestehen, die den unter Nummer 4.1 – 4.5 genannten Gründen vergleichbar sind.

## **5 BEURTEILUNGSHINWEISE**

—

Für den Zweck dieses Informationsblatts ist bereits die Gefahr eines Interessenkonflikts ausreichend.

---

<sup>4</sup> Hier ist ggf. auch auf eine private Verbundenheit abzustellen, sofern diese über die kollegiale Zusammenarbeit hinausgeht. Siehe unter Punkt 4.3.

Die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht, wenn die Merkmale einer der Fallgruppen vorliegen und damit die Gefahr besteht, dass die jeweilige Person ihre Aufgaben nicht unparteiisch oder objektiv wahrnehmen kann. Es kommt nicht darauf an, dass die Person tatsächlich objektiv befangen ist. Vielmehr muss aus Sicht eines unbeteiligten, sachkundigen Dritten 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.

Voraussetzung dafür, dass die Gefahr eines Interessenkonflikts Folgen im Sinne dieses Informationsblatts auslöst, ist die subjektive Vorwerfbarkeit. Das bedeutet, dass die von der Gefahr des Interessenkonflikts betroffene Person Kenntnis der Umstände hat, die diese Gefahr begründen.

## **5.1 Vorgehen im Fall eines Interessenkonflikts**

Bestätigt ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin oder externer Experte/externe Expertin das Vorliegen eines Interessenkonflikts, hat er oder sie sich aus dem betreffenden Vergabeverfahren zurückzuziehen.

Besteht die Gefahr eines Interessenkonflikts, sind Maßnahmen zu ergreifen, um Situationen abzuwenden, die objektiv als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten. In diesem Fall hat er oder sie sich dem betreffenden Vergabeverfahren zurückzuziehen. Zur Ausnahme von dieser Regelung siehe sogleich [Abschnitt 5.1.1](#).

Besteht Unsicherheit bezüglich des Vorliegens (der Gefahr) eines Interessenkonflikts, ist der unmittelbare Vorgesetzte (z.B. Referatsleiter:in/Abteilungsleiter:in) mit der Überprüfung des Sachverhalts zu befassen. Sind von dieser Gefahr externe Experten/externe Expertin betroffen, ist die die externen Expert:innen beauftragende Einrichtung zu befassen. Der/die Vorgesetzte bzw. für die Expert:innen die sie beauftragende Einrichtung prüft das Bestehen eines Interessenkonflikts. Wird ein (auch nur scheinbarer) Interessenkonflikt bejaht, ist der/die betroffene Mitarbeiter:in oder Expert:in vom Mitwirken an der Auftragsvergabe iSd BVergG idgF auszuschließen. Die getroffenen Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.

### 5.1.1 Ausnahme vom Ausschluss

Sofern für eine/n auszuschließende/n Mitarbeiter:in oder Experten keine andere gleichermaßen geeignete Person zur Verfügung steht, weil der Personalbestand nicht ausreicht oder für ein bestimmtes Gebiet keine weiteren Experten zur Verfügung stehen, kann von einem Ausschluss abgesehen werden. Dann muss der/die unmittelbare Vorgesetzte bzw. für den/die Expert:in die beauftragende Einrichtung die vollständige Transparenz der Entscheidung gewährleisten, den Beitrag des/r Mitarbeiter:in bzw. Expert:in genau eingrenzen und dafür sorgen, dass die abschließende Entscheidung im Vergabeverfahren transparent und gerecht getroffen wird. Die Maßnahmen und Entscheidungen sind zu dokumentieren.

Zu den Folgen von verschwiegenen Interessenkonflikten siehe [Abschnitt 6](#).

## 6 FOLGE EINES VERSCHWIEGENEN INTERESSENKONFLIKTS UND FESTSTELLUNGEN IM RAHMEN DER PRÜFTÄTIGKEITEN BEI DER ENDABRECHNUNG

---

Wird im Rahmen der Prüfung der Endabrechnung festgestellt, dass im Rahmen einer Auftragsvergabe durch den Begünstigten im Zusammenhang mit dem Vorhaben ein Interessenkonflikt verschwiegen wurde, **kann** dies zu Finanzkorrekturen im Ausmaß von bis zu 100% der Kosten des Auftrags führen.

Liegt der FFG keine ausreichende Dokumentation über das Nicht-Vorliegen von Interessenkonflikten vor oder bestehen Zweifel darüber, ob es sich um einen verschwiegenen Interessenkonflikt handelt, liegt es im Ermessen der FFG eine finanzielle Korrektur aufgrund mangelndem Prüfpfad anzuwenden.