

**Beschreibung der bestehenden Regelungen zur Vermeidung von und zum Umgang  
mit Interessenkonflikten für die Programme EFRE/JTF und ESF+ des Landes  
Sachsen-Anhalt in der Förderperiode 2021-2027**

<b>Version</b>	<b>Datum</b>	<b>Bemerkungen</b>
1.0	14.03.2023	Übergabe an die EU-Prüfbehörde

## Inhalt

1. Einleitung .....	3
2. Definition des Begriffs „Interessenkonflikt“ .....	4
3. Wer ist betroffen?.....	5
4. Vermeidung von Interessenkonflikten (Identifizierung und Aufdeckung) .....	6
4.1 Konfliktträchtige Situationen .....	6
4.2 Ermittlung von Interessenkonflikten .....	8
4.2.1 Merkblatt zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei der Vorhabenauswahl.....	8
4.2.2 Erklärung zu Interessenkonflikten bei Vergaben .....	8
4.3 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen.....	8
4.4 Genehmigung von Nebentätigkeiten.....	9
4.5 Aufgabentrennung und Vier-Augen-Prinzip .....	9
5. Umgang mit Interessenkonflikten (Behandlung und Beilegung) .....	9
5.1 Meldung eines Interessenkonflikts.....	9
5.2 Ausgeschlossene Personen im Verwaltungsverfahren, Besorgnis der Befangenheit .....	10
5.3 Vorgehen bei ausgeschlossenen Personen im Verwaltungsverfahren und Besorgnis der Befangenheit	10
5.4 Vorgehen bei Aufdeckung von Verstößen gegen bestehende Interessenkonflikte .....	11
5.4.1 Persönliche Konsequenzen.....	11
5.4.2 Verwaltungsmaßnahmen .....	12

## 1. Einleitung

Durch die Verordnung (EU, Euratom) 2018/1046 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.7.2018 über die Haushaltsordnung für den Gesamthaushaltsplan der Union und zur Aufhebung der Verordnung (EU, Euratom) Nr. 966/2012 - Haushaltsordnung (im Folgenden „**HO 2018**“), welche alle Regeln und Verfahren für die Verwaltung des EU-Haushalts enthält, wurden die Maßnahmen zum Schutz der finanziellen Interessen der EU verschärft. Dies gilt insbesondere für die Vorschrift des Art. 61 HO 2018 zu Interessenskonflikten, die nun ausdrücklich auch auf die Behörden der Mitgliedstaaten und jegliche Regionen, die EU-Mittel im Rahmen der geteilten Mittelverwaltung umsetzen, ausgeweitet wurde.

Situationen, die zu Interessenskonflikten führen, können jederzeit auftreten. Es ist daher von größter Bedeutung, diese entweder von vornherein zu vermeiden oder sie angemessen zu steuern, wenn sie auftreten.

Mit Bekanntmachung der Europäischen Kommission vom 9.4.2021 stellt diese „Leitlinien zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenskonflikten gemäß der Haushaltsordnung“ (im Folgenden: **Leitlinien der Europäischen Kommission**) zu Verfügung. Diese dienen der einheitlichen Auslegung und der Anwendung der Vorschriften über die Vermeidung von Interessenskonflikten für Finanzakteure und Bedienstete der Einrichtungen, die bei der Ausführung, Überwachung und Kontrolle des EU-Haushaltsplans im Rahmen der direkten/indirekten/geteilten Mittelverwaltung mitwirken, um die Ausführung zu erleichtern und bewährte Verfahren zu fördern. Ein weiterer Zweck dieser Leitlinie ist es, die Behörden und jegliche anderen Personen, die bei der Ausführung des EU-Haushaltsplans im Rahmen der geteilten Mittelverwaltung mitwirken, hinsichtlich der anwendbaren Vorschriften der Haushaltsordnung 2018 und der Vergaberichtlinie über die Vermeidung von Interessenskonflikten zu sensibilisieren.

Weitere Regelungen zu Interessenskonflikten finden sich insbesondere in §§ 20,21 Verwaltungsverfahrensgesetz des Bundes (VwVfG), welche gemäß § 1 Verwaltungsverfahrensgesetz Sachsen-Anhalt (VwVfG LSA) auch für Sachsen-Anhalt gelten.

Die Zwischengeschaltete Stelle Investitionsbank Sachsen-Anhalt hat ihre Regelungen zur Vermeidung von Interessenskonflikten im sogenannten „Rahmenwerk Interessenkonfliktmanagement“ festgeschrieben, welches in der jeweils geltenden Fassung bei der Investitionsbank eingesehen werden kann.

Die IBG Beteiligungsgesellschaft Sachsen-Anhalt mbH als zwischengeschaltete Stelle für den Risikokapitalfonds hat für die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie des Beteiligungsausschusses einen Verhaltenskodex herausgegeben.

Alle für die Programme relevanten Dokumente der Verwaltungsbehörde, wie zum Beispiel Erlasse, Arbeitsanweisungen, Leitfäden sind, soweit nicht anders vermerkt, in der jeweils geltenden Fassung über die

Internetseiten der Verwaltungsbehörde verfügbar und frei zugänglich.

## 2. Definition des Begriffs „Interessenkonflikt“

Zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen bedarf es zunächst einer Definition des Begriffes „Interessenkonflikt“.

Gemäß Artikel 61 Absatz 1 der HO 2018 besteht ein **Interessenkonflikt, wenn ein Finanzakteur oder eine sonstige 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.**

Der Begriff „Finanzakteur“ umfasst dabei alle an der Verwendung und Verwaltung von EU-Mitteln beteiligten Personen.

Eine weitere Definition für einen Interessenkonflikt hat die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (**OECD**) bereits in ihren „OECD-Leitlinien für die Behandlung von Interessenkonflikten im öffentlichen Dienst“ vom 4.10.2006 (S. 8) gefasst. Ein Interessenkonflikt ist demnach ein **„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“.**

Die OECD unterscheidet dabei drei Arten von Interessenkonflikten:

- Ein *tatsächlicher Interessenkonflikt* ist ein Konflikt zwischen der öffentlichen Aufgabe und privaten Interessen eines Bediensteten, bei dem private Interessen einen Bediensteten bei der Ausübung seiner amtlichen Aufgaben und Zuständigkeiten unzulässig beeinflussen könnten.
- Ein *scheinbarer Interessenkonflikt* ist gegeben, wenn es zwar scheint, als könnten die privaten Interessen eines Bediensteten ihn bei der Ausübung seiner amtlichen Aufgaben unzulässig beeinflussen, diese unzulässige Beeinflussung aber tatsächlich nicht gegeben ist (sog. „Situationen, die objektiv als Interessenkonflikt wahrgenommen werden können“ gemäß Artikel 61 Absatz 1 Satz 2, 2. Halbsatz HO 2018).
- Ein *potenzieller Interessenkonflikt* entsteht, wenn bei einem Bediensteten private Interessen bestehen, durch die sich bei der künftigen Beteiligung dieses Bediensteten an relevanten (d. h. in Konflikt stehenden) Aufgaben ein Interessenkonflikt ergeben würde (Artikel 61 Absatz 1 Satz 2, 1. Halbsatz HO 2018).

### 3. Wer ist betroffen?

Nach Artikel 61 der HO 2018 sind **alle Mitarbeitenden** der nationalen Behörden auf allen Ebenen betroffen, **die an der Ausführung des EU-Haushaltsplans (Haushaltsvollzug) mitwirken**. Nach Artikel 2 Nr. 7 der HO 2018 wird Haushaltsvollzug definiert als die **Durchführung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Verwaltung, Überwachung, Kontrolle und Prüfung von Haushaltsmitteln**. Für die Maßnahmen des EFRE/JTF und ESF+ sind das alle Mitarbeitenden, die solche Tätigkeiten im Rahmen der Durchführung des Verfahrens oder Prüftätigkeiten wahrnehmen.

Als Verwaltungsverfahren wird gemäß § 9 VwVfG die nach außen wirkende Tätigkeit der Behörden bezeichnet, die auf die Prüfung der Voraussetzungen, die Vorbereitung und den Erlass eines Verwaltungsakts oder auf den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Vertrags gerichtet ist. Eine Tätigkeit wirkt nur nach außen, wenn sie Einfluss auf die Sachentscheidung der Behörde oder der beauftragten Stelle nehmen kann. Dies ist der Fall bei förder- und finanzrelevanten Entscheidungen.

Damit sind insbesondere erfasst:

- die Antragsprüfung,
- die Bewilligung, einschließlich des Erlasses des Verwaltungsakts,
- die Prüfung und Auszahlung von Mittelabrufen, einschließlich Vor-Ort-Überprüfungen,
- die Verwendungsnachweisprüfung,
- die Prüfung im Rahmen der Einhaltung der Zweckbindungsfrist.

Betroffen sein muss das Verhältnis zu einem Dritten, der Begünstigter oder Mitarbeiter eines Begünstigten ist. Sofern ein Mitarbeiter eines Begünstigten 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 gehobener Position (z. B. Geschäftsführer) handeln oder er muss Tätigkeiten vornehmen, die in direktem Zusammenhang mit dem Förderverfahren stehen. Die reine Unternehmenszugehörigkeit allein ist nicht ausreichend.

Interessenkonflikte können zudem entstehen, wenn durch die Bewilligungsstellen vorhabenbezogenen Beratungen (über den § 25 VwVfG hinaus) erfolgen und damit spätere Entscheidungen im Rahmen der Verwaltungsüberprüfungen eingeschränkt werden.

Im Bereich projektbezogener Maßnahmen sind zudem Interessenkonflikte relevant, wenn ein Zuwendungsempfänger ein öffentlicher Auftraggeber ist und Aufträge für die Ausführung eines aus dem EU-Haushalt finanzierten Projekts vergibt. Hier sind zwar nicht die Mitarbeiter der Bewilligungsstellen betroffen, aber auch hier ist zu prüfen, ob der öffentliche Auftraggeber einem Interessenkonflikt unterliegt.

## 4. Vermeidung von Interessenkonflikten (Identifizierung und Aufdeckung)

Jede Situation, die objektiv als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnte, muss so geprüft und geklärt werden, dass sie nicht mehr objektiv als Interessenkonflikt wahrgenommen werden kann. Vor diesem Hintergrund haben Finanzakteure und andere Personen, die bei der Ausführung des EU-Haushalts mitwirken:

- jede Handlung zu unterlassen, durch die eigene persönliche Interessen mit denen der EU in Konflikt geraten könnten,
- geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass bei den Aufgaben, für die sie verantwortlich sind, Interessenkonflikte entstehen,
- geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Situationen abzuwehren, die objektiv als Interessenkonflikt wahrgenommen werden könnten.

### 4.1 Konfliktträchtige Situationen

Gemäß Artikel 61 Absatz 3 der HO 2018 besteht ein Interessenkonflikt dann, wenn ein Finanzakteur 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 Aufgaben nicht unparteiisch und objektiv wahrnehmen kann. Daraus ergeben sich folgende

**Fallgruppen** von Interessenkonflikten:

**Eigene Betroffenheit:** Der Mitarbeitende ist selbst Antragsteller.

**Familiäre Verbundenheit:** Der Mitarbeitende steht zu dem Dritten in einem Angehörigenverhältnis. Wer als Angehöriger gilt, definiert § 20 Absatz 5 VwVfG.

**Private Verbundenheit:** Es besteht seitens des Mitarbeiters eine enge oder gefühlsmäßig starke Verbundenheit von hinreichender Intensität mit fortwährendem Kontakt zu dem Dritten. Ausschlaggebend sind die Intensität und die Nähe der Beziehung. Dies ist insbesondere bei einer langjährigen engen Freundschaft oder einer Liebesbeziehung der Fall.

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

**Politische Übereinstimmung:** Der Mitarbeitende und ein Dritter müssen beide Mitglied 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.

**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. Nicht ausreichend ist eine normale Geschäftsbeziehung ohne Hinzutreten besonderer Umstände wie etwa einer gewissen wirtschaftlichen Abhängigkeit (z. B. Mitarbeiter kauft regelmäßig bei Begünstigtem ein).

Einen Interessenkonflikt begründet ebenfalls

- ein Anstellungsverhältnis des Mitarbeiters bei dem Dritten (Nebentätigkeit),
- das Halten von Eigentumsanteilen an einem Unternehmen des Dritten sowie
- die bezahlte oder unbezahlte Beratungstätigkeit für den Dritten.

**Andere Gründe, die auf direkten oder indirekten persönlichen Interessen beruhen:** Es müssen Gründe

bestehen, die den oben genannten Gründen vergleichbar sind (Auffangtatbestand), das heißt, es müssen sich Zweifel an der unparteiischen und objektiven Wahrnehmung der Aufgaben des Mitarbeiters ergeben

## **4.2 Ermittlung von Interessenkonflikten**

Die Gefahr eines Interessenkonfliktes ist ausreichend. Der Mitarbeiter muss jedoch Kenntnis von den die Gefahr begründenden Umständen haben.

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 betroffene finanzielle Wert spielt für die Beurteilung keine Rolle. Das Risiko eines Interessenkonfliktes steigt jedoch proportional zu Größe und Prozentsatz der Beihilfe und Umfang des Vorhabens.

Für die Zwecke der Transparenz dienen insbesondere Erklärungen zu Interessenkonflikten. Relevante Interessen können damit im Voraus durch Offenlegung bei Aufnahme der Tätigkeit, bzw. durch Offenlegung während der Ausübung der Tätigkeit, ermittelt werden. Die Verwaltungsbehörde hat zu diesem Zweck folgende Eigenerklärungen entwickelt.

### **4.2.1 Merkblatt zur Vermeidung von Interessenkonflikten bei der Vorhabenauswahl**

Am 22.12.2022 hat die Verwaltungsbehörde einen Erlass für die Auswahl von EFRE, ESF+ und JTF geförderten Vorhaben veröffentlicht, der in der jeweils geltenden Fassung im Vademecum zur Verfügung steht. Mit diesem Erlass wird ein Merkblatt bereitgestellt, welches sich an die Mitglieder von Jurys oder anderen Auswahl- bzw. Entscheidungsgremien, die an Vorhabenauswahlverfahren beteiligt sind, richtet. Damit will die Verwaltungsbehörde für das Thema Interessenkonflikte sensibilisieren.

### **4.2.2 Erklärung zu Interessenkonflikten bei Vergaben**

Um die Beteiligten an der Umsetzung der Programme für Interessenkonflikte im Bereich Vergaben zu sensibilisieren, hat die Verwaltungsbehörde auch für diesen Bereich eine Mustererklärung per Erlass<sup>1</sup> herausgegeben. Durch die Bewilligungsstelle ist im Rahmen der Vergabeprüfung zu dokumentieren, dass die Erklärungen der Beteiligten am Vergabeverfahren vorgelegen haben.

## **4.3 Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen**

Das grundsätzliche Verbot der Annahme von Belohnungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen durch die Bediensteten des Landes Sachsen-Anhalt ist von großer Bedeutung (vgl. hierzu auch die

---

<sup>1</sup> Wird mit dem Erlass für Verwaltungsüberprüfungen veröffentlicht. Der Erlass befindet sich im Erscheinen.

entsprechende Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums Sachsen-Anhalt vom 22.2.2010, MBl. LSA. 2010, 112, ber. S. 165). Belohnungen, Geschenke oder sonstige Vorteile können als Mittel zur Beeinflussung von Bediensteten angesehen werden und Interessenkonflikte/Befangenheitssituationen auslösen. Die Bediensteten des Landes Sachsen-Anhalt müssen daher bereits jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Amtsführung für persönliche Vorteile empfänglich zu sein.

#### **4.4 Genehmigung von Nebentätigkeiten**

Strenge Vorschriften gelten bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten im Sinne der §§ 73 ff. Landesbeamten-gesetz Sachsen-Anhalt. Sollte durch die Nebentätigkeit das dienstliche Interesse beeinträchtigt werden, ist die Genehmigung zu versagen. Im Regelfall darf für korruptionsgefährdete Nebentätigkeiten keine Genehmigung erteilt werden. Ausnahmen bedürfen einer besonderen Begründung. Hierbei ist besonders auf die möglichen dienst- und strafrechtlichen Konsequenzen hinzuweisen. Für Beschäftigte im öffentlichen Dienst gelten ähnliche Regelungen.

#### **4.5 Aufgabentrennung und Vier-Augen-Prinzip**

Funktionentrennung gehört zu den effektivsten Maßnahmen gegen Betrug- und Korruptionsbekämpfung und gewährleistet ein hohes Maß an Überwachung und Kontrolle bei der Durchführung der Förderungen. Das heißt, die Förderstrukturen müssen eine ausreichende organisatorische und personelle Trennung der zentralen Förderfunktionen, wie Bewilligung, Auszahlung und Kontrolle gewährleisten (siehe auch Anhang I COCOF 08/0019/01-DE). Grundsätzlich wird bei den Vorhaben zwischen den verschiedenen Stadien der Bearbeitung eine ausreichende Funktionstrennung gewährleistet und in einzelnen Aufgabenbereichen (Bewilligung, Auszahlung sowie Verwendungsnachweisprüfung) das Vier-Augen-Prinzip eingehalten. Die Einhaltung dieser Regelungen wird angemessen dokumentiert.

Unter Beachtung der Verwaltungsvorschriften zur Landeshaushaltsordnung (VV-LHO), insbesondere § 70 und der Verwaltungsvorschriften zur Vermeidung und Bekämpfung der Korruption, hier insbesondere Punkt 5.3 in Verbindung mit bestehenden Kompetenzregelungen gemäß Geschäftsverteilung und Zeichnungsvorbehaltskatalog der Zwischengeschalteten Stellen geht hervor, dass die verschiedenen Funktionen durch verschiedene Mitarbeiter im Vier-Augen-Prinzip erfolgen.

Im Ergebnis bedeutet das, dass bei korrekter Umsetzung der unerlässlichen Funktionentrennung die nationalen Regelungen des Vier-Augen-Prinzips/Mitzeichnungsverfahrens eingehalten werden, sowohl bei der Auswahl und Genehmigung, als auch bei den Verwaltungsprüfungen der Vorhaben.

## **5. Umgang mit Interessenkonflikten (Behandlung und Beilegung)**

### **5.1 Meldung eines Interessenkonflikts**

Tritt trotz aller präventiver Maßnahmen ein Interessenkonflikt auf, bedeutet das auch nicht zwangsläufig, dass eine evtl. zu einem früheren Zeitpunkt abgegebene Erklärung falsch war. Es ist möglich, dass zum Zeitpunkt ihrer Abgabe keine einen Konflikt verursachenden Umstände vorlagen. Daher hat ein Mitarbeiter die Möglichkeit, Interessenkonflikte insbesondere dadurch zu vermeiden, dass er alle Umstände, die die unparteiische Ausführung seiner Aufgaben beeinflussen könnten, unmittelbar nach ihrem Erkennen seinem Vorgesetzten meldet.

## **5.2 Ausgeschlossene Personen im Verwaltungsverfahren, Besorgnis der Befangenheit**

Für Sachsen-Anhalt sieht § 20 VwVfG einen Ausschluss bestimmter Personen von einem Verwaltungsverfahren vor. § 20 VwVfG wird ergänzt durch § 21 VwVfG, der den Umgang mit Mitarbeitern regelt, bei denen über den Personenkreis des § 20 VwVfG hinaus im Einzelfall eine konkrete Besorgnis der Befangenheit besteht.

Es reicht für die Anwendung der Ausschlussregelung des § 20 VwVfG bereits die formale Zugehörigkeit zu dem dort genannten Personenkreis, ohne dass es auf das tatsächliche Vorliegen eines Interessenkonfliktes oder einer Befangenheit ankommt. Über diesen Personenkreis hinaus kann auch konkret im Einzelfall eine Besorgnis der Befangenheit vorliegen und es kommt dann § 21 VwVfG subsidiär zur Anwendung.

Die §§ 20, 21 VwVfG bezwecken, dass ein Verwaltungsverfahren objektiv, neutral und fair durchgeführt wird, niemand selbst in eigener Sache (mit)entscheiden darf und das Verfahren und sein Ergebnis nicht durch sachliche und/oder persönliche Interessenkonflikte beeinträchtigt werden darf. Vor diesem Hintergrund kommt den §§ 20, 21 VwVfG im Zusammenhang mit den auszuschließenden Interessenkonflikten eine große Bedeutung zu.

## **5.3 Vorgehen bei ausgeschlossenen Personen im Verwaltungsverfahren und Besorgnis der Befangenheit**

Wenn während eines Verfahrens ein Mitarbeiter seine Zugehörigkeit zu dem in § 20 VwVfG genannten Personenkreis oder eine Besorgnis der Befangenheit im Sinne des § 21 VwVfG erkennt oder dies von einem Beteiligten behauptet wird, ist der Bedienstete verpflichtet, diesen Umstand der verfahrensführenden Bewilligungs-/Kontrollstelle - insbesondere dem Vorgesetzten - unverzüglich mitzuteilen.

Die zuständige Dienststelle muss sodann in eine sachliche Prüfung des Ausschlussgrundes nach § 20 VwVfG bzw. der Besorgnis der Befangenheit nach § 21 VwVfG eintreten. Die gebotene EU-konforme Auslegung der §§ 20, 21 VwVfG ergibt im vorliegenden Zusammenhang, dass sich der Mitarbeiter bis zur Entscheidung über das Vorliegen eines Ausschlussgrundes nach § 20 VwVfG bzw. einer Besorgnis der Befangenheit nach § 21 VwVfG jeder Handlung in der Sache zu enthalten hat.

Wenn die zuständige Dienststelle feststellt, dass ein Ausschlussgrund nach § 20 VwVfG bzw. die Besorgnis einer Befangenheit nach § 21 VwVfG vorliegt, hat ein Ausschluss des betreffenden Mitarbeiters von dem Verfahren zu erfolgen. Ein Ermessens- oder Beurteilungsspielraum etwa in dem Sinne, dass die jeweilige Stelle den Ausschluss des Mitarbeiters bzw. dessen Besorgnis der Befangenheit gegenüber dem öffentlichen Interesse an der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der Zügigkeit des Verfahrens abwägen könnte, besteht mit Ausnahme von § 20 Absatz 3 VwVfG (Zulässigkeit von unaufschiebbaren Maßnahmen bei Gefahr im Verzug) nicht.

Optionen zur Konfliktbeilegung stellen u. a. folgende Strategien dar:

- Abstoßen oder Liquidieren der betreffenden Interessen durch den Mitarbeiter,
- Ausschluss des Mitarbeiters von der Teilnahme an dem den Interessenkonflikt betreffenden Entscheidungsprozess und Bearbeitung des Vorgangs durch einen anderen Mitarbeiter bzw. andere Organisationseinheit,
- Beschränkung des Zugangs des Mitarbeiters zu bestimmten Informationen,
- Versetzung des Mitarbeiters auf einen nicht konfliktgefährdeten Posten oder
- Neubestimmung der Aufgaben des Mitarbeiters.

Zur Umsetzung der Konfliktbeilegung hat der Vorgesetzte die entsprechenden Handlungsanweisungen an den betroffenen Mitarbeiter sowie die Weitergabe des Vorgangs an einen anderen Mitarbeiter oder eine andere Organisationseinheit zu verfügen und zu dokumentieren. Sofern für einen auszuschließenden Mitarbeiter keine andere gleichermaßen geeignete Person zur Verfügung steht, weil der Personalbestand nicht ausreicht, kann von dem Ausschluss abgesehen werden. Dann muss der unmittelbare Fachvorgesetzte die vollständige Transparenz der Entscheidung gewährleisten, den Beitrag des Mitarbeiters genau eingrenzen und dafür sorgen, dass die abschließende Entscheidung im Verwaltungsverfahren transparent und gerecht getroffen wird.

Die Verwaltungsbehörde hat den Zwischengeschalteten Stellen ein Formular vorgeschlagen (Anlage 1), welches die Mindestangaben für die Dokumentation von Befangenheitsmeldungen und deren ggf. notwendigen Überprüfungen und Abhilfemaßnahmen enthält. Den Zwischengeschalteten Stellen steht es frei, dieses Formular in der vorgestellten Form zu nutzen oder es bei Bedarf um weitere Angaben zu ergänzen. In jedem Fall müssen aber die geforderten Mindestangaben auf Anfrage an die Verwaltungsbehörde kurzfristig übermittelbar sein.

## **5.4 Vorgehen bei Aufdeckung von Verstößen gegen bestehende Interessenkonflikte**

### **5.4.1 Persönliche Konsequenzen**

Es ist unerlässlich, dass angemessene Sanktionen für die Verletzung der Pflicht zur Vermeidung von

Interessenkonflikten vorgesehen sind, insbesondere Strafmaßnahmen, wenn Interessenkonflikte verschwiegen werden oder eine Person sich nicht von der Bearbeitung des fraglichen Sachverhalts zurückzieht.

Der entgegen den §§ 20, 21 VwVfG an dem Verwaltungsverfahren gleichwohl mitwirkende Mitarbeiter muss deshalb mit beamten-, disziplinar- bzw. arbeitsrechtlichen Sanktionen (Abmahnung bis hin zur außerordentlichen Kündigung) rechnen.

Neben disziplinar-/arbeitsrechtlichen Sanktionen kommt die strafrechtliche Verfolgung wegen Vorteilsnahme (§ 331 StGB), ggf. Betrugs (§ 263 StGB) in Betracht.

#### **5.4.2 Verwaltungsmaßnahmen**

Die nach den §§ 20, 21 VwVfG unzulässige Mitwirkung eines Mitarbeiters stellt sich als eine Unregelmäßigkeit im Sinne des Artikel 1 Absatz 2 der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2988/95 dar. Ein Verwaltungsakt, insbesondere ein Zulassungs-, Bewilligungs-, Zuwendungs-, Auszahlungs-, Änderungs-, Aufhebungs- und Rückforderungsbescheid, der unter Mitwirkung eines ausgeschlossenen bzw. unter Besorgnis der Befangenheit stehenden Mitarbeiters im Sinne der §§ 20, 21 VwVfG zustande gekommen ist, ist daher verfahrensfehlerhaft. Folgen sind die rückwirkende Annullierung der betroffenen Entscheidungen oder irregulär geschlossener Verträge wie auch der Ausschluss des Nutznießers - Unternehmen, Einzelpersonen, Verbände etc. - von künftigen Transaktionen.

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

Wird eine unzulässige Mitwirkung im Laufe des Verfahrens entdeckt, so besteht die Möglichkeit der Heilung dieses Verfahrensfehlers - soweit § 44 Absatz 1 VwVfG (Nichtigkeit des Verwaltungsaktes) nicht einschlägig ist -, indem diejenigen Verfahrensschritte, die aufgrund des Tätigwerdens des ausgeschlossenen bzw. unter Besorgnis der Befangenheit stehenden Mitarbeiters als fehlerhaft anzusehen sind, durch einen unbefangenen Mitarbeiter derselben Dienststelle neu vorgenommen oder aufgrund eigener Sachprüfung bestätigt werden müssen. Nicht erforderlich sind der Abbruch des gesamten Verfahrens und der vollständige Neubeginn.

#### **Anlagen:**

Anlage 1 Meldung eines Interessenkonflikts (Befangenheitsmeldung)