



Vergabewesen und öffentliche Beschaffung

Interessenkonflikte bei Vergabeverfahren
erkennen und verhindern

Impressum

Transparency International Austria
Verein zur Korruptionsbekämpfung

Gertrude-Fröhlich-Sandner-Straße 1 / Top 13
A-1100 Wien

Tel.: +43 1 960 760
Fax: +43 1 960 760 760

office@ti-austria.at
www.ti-austria.at

Für den Inhalt verantwortlich: Vorstandsvorsitzende Prof. Eva Geiblinger
Projektmitarbeit: Geschäftsführer Luca Mak LL.M.,

Leiter:innen der Arbeitsgruppe: RA Mag. Rudolf Pekar und RA Dr. Lisa Rebisant,
Schiefer Rechtsanwälte GmbH

Dr. MMag. Gerald Benesch, Leiter der Stabsstelle Recht und Versicherungswesen der AGES,
DI Michael Möller, Stadt Wien – Magistratsdirektion, Geschäftsbereich Bauten und Technik,
Mag. Markus Schlamadinger, Teamleiter Vergaberecht und Anti-Claim-Management, KAGes,
Mag. Karin Schnabl, Richterin am Verwaltungsgericht Steiermark,
Dr. MMag. Monika Stoeggl, Leiterin Recht und Compliance der Salzburger Regionalstadtbahn
Projektgesellschaft mbH,
Dr. Thomas Ziniel, Bundesverwaltungsgericht & Lehrbeauftragter für Vergaberecht an der WU

Jahr der Veröffentlichung: 2023
Gestaltung: EEP Werbeagentur GmbH
Druck: 08/16 Printproduction GmbH
Gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier

Disclaimer

Dieses Booklet wurde sorgfältig auf Basis der im jeweiligen Bearbeitungszeitraums zugänglichen Informationen von Expter:innen ausgearbeitet. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird jedoch keine Gewähr übernommen. Jede Haftung der Herausgeberin, der Autor:innen und sonstigen Mitarbeitenden an dieser Broschüre ist ausgeschlossen. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass enthaltene Fallbeispiele und Empfehlungen die Meinung der AutorInnen darstellt, die jedoch nicht rechtlich verbindlich ist. Dieses Booklet soll einen Einstieg in die Materie darstellen und für Problembereiche sensibilisieren, kann aber eine rechtliche Prüfung und/oder anwaltliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Vorwort

Die Arbeitsgruppe „Öffentliche Beschaffung und Vergaberecht“ wurde im Jahr 2022 gemeinsam mit den Anwält:innen der Kanzlei Schiefer Rechtsanwälte GmbH und Transparency International Austria gegründet. Schwerpunktthemen sind die beiden Bereiche Compliance & Transparenz bei der öffentlichen Auftragsvergabe. Die komplexe Thematik ist für Beschaffungsverantwortliche, wie z. B. für Gemeindebedienstete aufgrund der finanziellen Größenordnungen mit Korruptionsrisiken verbunden.

Es bedarf deshalb klarer Regeln, um die Anforderungen wie Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit und vor allem auch Transparenz, zu erfüllen. Transparency Austria hat bereits Projekte wie den Integritätspakt bei der Sanierung des Parlamentsgebäudes und den „Index Transparente Gemeinde“ mit großem Erfolg, sowie breitem medialen Echo durchgeführt.

Im vergangenen Jahr hat sich die Arbeitsgruppe inhaltlich vor allem mit dem Thema Interessenkonflikte (§ 26 BVergG 2018) auseinandergesetzt. Die Expert:innen haben Lösungsansätze ausgearbeitet, wie im Rahmen der Transparenzanforderungen und vergaberechtlichen Compliance Interessenkonflikte vermieden werden können. Die Ergebnisse werden in dieser Broschüre zusammengefasst.

Unter der engagierten Arbeitsgruppen-Leitung von Mag. Rudolf Pekar und Dr. Lisa Rebisant, haben auch Vertreter:innen von Gebietskörperschaften, staatsnahen Unternehmen, wie auch der Justiz und Rechtsanwäl:t:innen mitgearbeitet.

Die komplexe Materie ist für Beschaffungsverantwortliche, wie z.B. für Gemeindebedienstete, anhand von Beispielen aus der Praxis gut nachvollziehbar dargestellt. Aber auch für Nicht-Jurist:innen, welche in ihrem Arbeitsalltag mit dem Thema Vergabewesen und Interessenkonflikte sowie Compliance zu tun haben, dient dieses Booklet als nützliches Nachschlagewerk.

Die angeführten fiktiven Beispiele, stellen einen ersten Indikator für die mögliche Beurteilung von Interessenkonflikten dar. Die Farbeinteilung dient zur Kategorisierung der Beispiele:

Grün	= Interessenkonflikt unwahrscheinlich
Rot	= Interessenkonflikt wahrscheinlich
Orange	= Interessenkonflikt vom Einzelfall abhängig

TI-Austria will für die Themen sensibilisieren, kann aber eine rechtliche Prüfung und Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre!

*Prof. Eva Geiblinger
Vorstandsvorsitzende TI-Austria*

Interessenkonflikte bei Vergabeverfahren erkennen und verhindern

1. Allgemeines

Öffentliche Auftraggeber:innen (AG)¹ müssen bei der Durchführung von Beschaffungsvorgängen die Bestimmungen des Vergaberechts einhalten. Eines der Hauptziele des Vergaberechts ist die Einhaltung der Grundsätze der Transparenz, der Nichtdiskriminierung, der Gleichbehandlung und der Verhältnismäßigkeit.

Compliance (englisch: *Regelbeachtung*) bedeutet regelgerechtes, vorschriftsmäßiges, ethisch korrektes Verhalten.

Dadurch soll der wirtschaftliche Wettbewerb zwischen den Bietter:innen ausgebaut werden. Ein intensiver, fairer und freier Wettbewerb führt auch zu besseren Preis-Leistungs-Verhältnissen für AG. Der Wettbewerbsdruck, der für Wirtschaftsteilnehmer:innen aus einem solchen wirtschaftlichen Wettbewerb folgt, führt zu Verbesserungen und Weiterentwicklungen im Wirtschaftsraum und sichert die Konkurrenzfähigkeit innerhalb einer globalisierten Weltwirtschaft.

Das öffentliche Beschaffungswesen macht einen wesentlichen Teil der europäischen Wirtschaftsleistung aus. Im deutschsprachigen Raum wird der Anteil auf etwa 14 bis 18 Prozent des jeweiligen Bruttoinlandsproduktes geschätzt. Aufgrund dieses

¹ Im Folgenden wird die Abkürzung „AG“ für alle Arten von Auftraggeber:innen verwendet, die den einschlägigen Regelungen des Bundesvergabegesetzes 2018 (BVerG 2018) oder des Bundesvergabegesetz Konzessionen 2018 (BVerGKonz 2018) unterliegen (z.B. öffentlicher Auftraggeber:innen, öffentliche Sektorenauftraggeber:innen, private Sektorenauftraggeber:innen).

erheblichen Volumens zählt der Bereich des öffentlichen Beschaffungswesens seit je her zu den **korruptionsgefährdeten** Bereichen.

Keine Organisation kann korruptive Verhaltensweise gänzlich ausschließen. Korruption schädigt das Ansehen der öffentlichen Verwaltung und der Wirtschaft. Zu den wirksamen Maßnahmen der Korruptionsbekämpfung zählen jedenfalls Transparenz, Rechenschaftspflicht, Sensibilisierung und Förderung der Integrität. Öffentliche Institutionen und Unternehmen begegnen diesen Gefahren mit der Umsetzung entsprechender Compliance-Maßnahmen.

Transparency International Austria tritt für positive Weiterentwicklungen im Bereich der Compliance in Österreich ein. In diesem Sinn werden von der Arbeitsgruppe „Vergabewesen und öffentliche Beschaffung“ Grundlagen aufbereitet sowie Anstöße zur Weiterentwicklung und Weiterverbreitung von Compliance-Systemen im Bereich des Vergabewesens gegeben.

Im Bereich des Vergabewesens und der öffentlichen Beschaffung sind daher Maßnahmen zu implementieren, die dazu dienen, rechtskonformes Wirtschaften sicherzustellen. Eine wichtige Maßnahme ist in diesem Zusammenhang die Verhinderung von **Interessenkonflikten** bei Vergabeverfahren.

2. Warum sind Interessenkonflikte bei Vergabeverfahren relevant?

Vorschriftsmäßiges und ethisch korrektes Verhalten, das Nachteile für die Allgemeinheit verhindert, bedarf einer objektiven, unbeeinflussten Aufgabenwahrnehmung. Bei der Durchführung von

Vergabeverfahren hat unter anderem die Gleichbehandlung aller Unternehmer:innen sowie die Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen hohe Priorität. Auftretende **Interessenkonflikte** stehen diesen Grundsätzen entgegen.

Ein zentrales Element, um diese Grundsätze einzuhalten, liegt daher in der frühzeitigen Vermeidung von Interessenkonflikten, die sich bei der Abwicklung von Vergabeverfahren ergeben können. Aus Sicht aller Stakeholder:innen sind hohe Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit von Vergabeverfahren anzustreben.

3. Was sind die relevanten gesetzlichen Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten?

Die Kernbestimmung zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist im Bundesvergabegesetz² (BVergG 2018) in § 26 geregelt, der wie folgt lautet:

„§ 26. (1) Der öffentliche Auftraggeber hat geeignete Maßnahmen zur wirksamen Verhinderung, Aufdeckung und Behebung von sich bei der Durchführung von Vergabeverfahren ergebenden Interessenkonflikten zu treffen, um Wettbewerbsverzerrungen zu vermeiden und eine Gleichbehandlung aller Unternehmer zu gewährleisten.

(2) Ein Interessenkonflikt liegt jedenfalls dann vor, wenn Mitarbeiter eines öffentlichen Auftraggebers oder einer vergebenden

² Wenn im Folgenden von „Bundesvergabegesetz“ bzw. „vergaberechtlichen Regelungen“ die Rede ist, sind das BVergG 2018 und das BVergGKonz 2018 grundsätzlich gleichermaßen angesprochen. Die jeweiligen Regelungen in diesen Gesetzen enthalten Bestimmungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, die im Wesentlichen denselben Inhalt haben (vgl. z.B. §§ 26 bzw. 199 BVergG 2018 sowie § 19 BVergGKonz 2018 mit geringfügig abweichendem Wortlaut).

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.

Kann ein Interessenkonflikt nicht durch andere, weniger schwerwiegende Maßnahmen verhindert oder behoben werden, so sind Bieter:innen zwingend vom Vergabeverfahren auszuschließen (§ 78 Abs 1 Z 7 BVerG 2018).

Aufgrund der teilweise sehr weiten Formulierungen der rechtlichen Vorgaben ergibt sich ein **erheblicher Auslegungsspielraum**, wann von einem relevanten Interessenkonflikt auszugehen ist. Öffentliche Auftraggeber:innen dürfen dabei nicht willkürlich vorgehen. Sie müssen sicherstellen, dass die von ihnen bei der Prüfung eines möglichen Interessenkonflikts gesetzten Maßnahmen und allenfalls sich daraus ergebende Konsequenzen **verhältnismäßig** bleiben. Dabei stellen in der Praxis das Auftragsvolumen, die Art des Vergabeverfahrens, die Größe und die Organisation der AG-Institution sowie die Marktsituation entscheidungsrelevante Aspekte dar.

Die genannten Bestimmungen sind grundsätzlich bei allen Vergabeverfahren zu beachten, die nach den Bestimmungen des Bundesvergabegesetzes durchgeführt werden.

4. Wann kann ein Interessenkonflikt vorliegen?

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.“*

Die Definition für mögliche Interessenkonflikte ist vom Gesetzgeber offen formuliert und grundsätzlich weit zu verstehen. Allein die **Möglichkeit** eines Interessenkonflikts (= der **Anschein, dass** die Unparteilichkeit bzw. Unbefangenheit beeinträchtigt sein könnte) **gefährdet** den **unverfälschten Wettbewerb**. Bereits diese Gefährdung soll verhindert werden.

Alle Personen, bei denen die **Möglichkeit** besteht, dass sie den Ausgang eines Vergabeverfahrens beeinflussen können, sind von der Definition erfasst. Es ist nicht relevant, ob

- sie als (interne) AG-Mitarbeiter:innen agieren oder
- im Auftrag eines AG (als „Externe“) hinzugezogen werden.

Auf beiden Seiten (AG- und Bieter:innen-Seite) ist zu beachten, dass die Möglichkeit Einfluss zu nehmen, nicht an eine konkrete Involvierung im Vergabeverfahren anknüpft: Auch

ACHTUNG: Auf Bieter:innen-seite kann ein Interessenkonflikt auch durch eingesetzte Subunternehmer:innen ausgelöst werden!

Interessenkonflikte aller übergeordneten (Mit-)Entscheidungssträger:innen können relevant sein. Eine faktische Möglichkeit zur Einflussnahme reicht somit bereits aus.

ACHTUNG: Auf AG-Seite betrifft diese Bestimmung nicht nur Mitarbeiter:innen des AG; auch externe Dienstleistende wie Rechtsanwälte:innen oder Ziviltechniker:innen sind davon umfasst!

Ebenfalls zu beachten ist, dass die konkrete Ursache für einen möglichen Interessenkonflikt nicht relevant ist. Die Definition umfasst daher generell alle Interessenkonflikte, unabhängig davon, ob diese einen finanziellen, wirtschaftlichen oder persönlichen Hintergrund haben.

Der Begriff des Interessenkonflikts hat somit einen **objektiven Gefährdungscharakter**.³ Es kommt daher nicht darauf an, ob die agierende Person die Absicht hatte, bestimmte Bieter:innen zu begünstigen oder ob der/die begünstigte Bieter:in davon überhaupt Kenntnis hat. Schon der **objektive Eindruck** kann für das Vorliegen eines Interessenkonflikts sprechen.

Die tatsächliche Verwirklichung eines Interessenkonflikts im Rahmen eines Vergabeverfahrens begründet in der Regel zusätzlich einen Verstoß gegen andere Rechtsnormen, möglicherweise sogar gegen Straftatbestände (siehe Punkt 8).

Ob finanzielle oder wirtschaftliche Interessen vorliegen, lässt sich in der Praxis tendenziell leichter beurteilen als das Vorliegen von möglichen persönlichen Interessen. Freundschaften und familiäre Beziehungen können einen Interessenkonflikt

³ Vgl. dazu den in Punkt 4 abgebildeten Text von § 26 Abs 2 BVergG 2018.

⁴ Die Regelung in Deutschland zur Vermeidung von Interessenkonflikten (§ 6 der deutschen Vergabeverordnung) legt in diesem Zusammenhang z.B. fest, bei welchen (Familien-)Angehörigen ein Interessenkonflikt grundsätzlich vermutet wird. Dazu gehören: Verlobte, der Ehegatte, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten und Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten und Lebenspartner, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

hervorrufen. Im Einzelfall kommt es darauf an, ob aus objektiven Gründen die Unparteilichkeit der betreffenden Person beeinträchtigt sein könnte. Bei „**direkten Verwandtschaftsverhältnissen**“ wird daher ein Interessenkonflikt regelmäßig anzunehmen sein.⁴

PRAXISTIPP: In der Ausschreibung sollte festgelegt werden, welche Verwandtschaftsverhältnisse als familiäre Verbundenheit gewertet werden.⁴

Zumindest teilweise resultieren Unsicherheiten aus der fehlenden gesetzlichen Festlegung, was als familiäre Verbundenheit zu werten ist. AG können durch entsprechende Festlegungen in der Ausschreibung zu mehr Sicherheit bei der Beurteilung von Interessenkonflikten beitragen.

5. Was können die Konsequenzen eines Interessenkonflikts sein? Wen betreffen diese?

Bestehende Interessenkonflikte können einerseits zu einem verzerrten Wettbewerb führen. Für AG sind weniger intensive Wettbewerbssituationen grundsätzlich nachteilig.

Ein hohes vergaberechtliches Risiko für den AG besteht dann, wenn das ermittelte Bestangebot von einem nicht mehr behebbaren Interessenkonflikt betroffen ist und ausgeschieden werden muss. Wird ein von einem Interessenkonflikt betroffenes Angebot für den Zuschlag ausgewählt, besteht das Risiko einer Nichtigerklärung der Zuschlagsentscheidung im Fall eines **Nachprüfungsverfahrens**. Ein allenfalls erforderlicher Austausch einer im Vergabeverfahren involvierten Person (durch eine unbefangene externe Person) kann zu Verzögerungen führen oder Mehrkosten

verursachen – insbesondere dann, wenn dieser erst zu einem späten Zeitpunkt im Vergabeverfahren vorgenommen wird.

Ein entscheidungsrelevanter Interessenkonflikt, der erst nach erfolgter Zuschlagserteilung bekannt wird, kann nachträglich in einem **Feststellungsverfahren** geltend gemacht werden. Dies kann am Ende auch zur Nichtigkeitserklärung des abgeschlossenen Vertrags oder zur Verhängung empfindlicher Bußgeldzahlungen führen.

AG sollten daher bereits in der Ausschreibungsunterlage klar festlegen, wie sie bei Hervorkommen von Interessenkonflikten vorgehen wollen. Ergeben sich aus einer Ausschreibungsunterlage keine solche Festlegungen oder Maßnahmen, sollten Bieter:innen bei möglichen Interessenkonflikten frühzeitig an die AG herantreten (z.B. durch entsprechende Fragestellungen im Vergabeverfahren).

Für Bieter:innen droht im Fall eines nicht behobenen Interessenkonflikts die Gefahr des **zwingenden Ausschlusses** aus einem Vergabeverfahren.⁵

Nicht jeder Interessenkonflikt kann verhindert bzw. beseitigt werden. Frühzeitig gesetzte und geeignete Maßnahmen können Risiken und Auswirkungen für die unmittelbar Beteiligten aber jedenfalls positiv beeinflussen. Ob bzw. wie einem Interessenkonflikt begegnet werden kann, hängt auch wesentlich von der Art des gewählten Vergabeverfahrens ab. AG sind jedenfalls verpflichtet, jedem hervorgekommenen Verdacht eines Interessenkonflikts nachzugehen. Insbesondere spät hervortretenden Interessenkonflikten kann regelmäßig nur mehr eingeschränkt begegnet werden, weshalb es im Interesse der AG liegt, potentielle Interessenkonflikte möglichst frühzeitig aufzudecken.

⁵ Siehe z.B. § 78 Abs 1 Z 7 BVergG 2018.

6. Wer hat Maßnahmen zur Verhinderung, Aufdeckung und Behebung eines Interessenkonflikts in Vergabeverfahren zu setzen?

AG sind die „Gestaltenden des Vergabeverfahrens“. Die wirk-
same Verhinderung, Aufdeckung und Behebung von sich bei
der Durchführung von Vergabeverfahren ergebenden Interes-
senkonflikten ist daher Pflicht der AG. Sie müssen Regelungen
festlegen und konkrete Maßnahmen und Pflichten für die eigene
Organisation, die Bieterseite als auch für das konkrete Vergabe-
verfahren vorsehen.

In einem ersten Schritt haben AG
zu konkretisieren, wann ein Inter-
essenkonflikt gegeben ist.

EMPFEHLUNG: AG sollten
konkrete Regelungen für Ver-
gabeverfahren festlegen.

Auf Basis dieser Konkretisierung
sind weitere Regelungen (z.B. Pflicht zur Offenlegung von Inter-
essenkonflikten, Mehraugenprinzip, Regelungen zum Abzug von
betroffenen Personen aus dem Vergabeverfahren) festzulegen.
Aufgrund der schwerwiegenden Konsequenz der Ausschluss-
sanktion im Falle der Missachtung eines Interessenkonflikts (auch
auf Seite der Bieter:innen), sollten sich auch Bieter:innen aktiv
mit potentiellen Interessenkonflikten auseinandersetzen und da-
für sorgen, dass diese möglichst verhindert werden können (z.B.
durch Prüfung, ob auf ihrer Seite involvierte Personen möglicher
Weise einen Interessenkonflikt auslösen können und durch An-
regung angemessener und wirk-
samer Gegenmaßnahmen).

AG ist jedenfalls zu empfehlen,
den Fokus auf eine möglichst
frühzeitige Aufdeckung eines po-
tentiellen Interessenkonflikts zu

EMPFEHLUNG: Bieter:innen
sollten sich schon im Vorfeld
einer Ausschreibung mit mög-
lichen Interessenkonflikten
auseinandersetzen.

legen. Grundsätzlich gilt: je früher ein Interessenkonflikt hervorkommt, desto eher können gelindere (kostenschonende) Maßnahmen gesetzt werden.

ACHTUNG: Bei Versäumnissen sind Schadenersatzansprüche nicht auszuschließen!

Verstoßen AG und Bieter:innen gegen die sie jeweils treffenden Pflichten zur Verhinderung von Interessenkonflikten, drohen für beide Seiten **Schadenersatzansprüche**.

7. Welche konkreten Maßnahmen und Vorgangsweisen sind zu empfehlen?

Interessenkonflikte betreffen sowohl AG als auch Bieter:innen. Das Gesetz trägt AG die Implementierung entsprechender Maßnahmen auf, um Interessenkonflikte zu entdecken, zu verhindern oder zu beheben. Letzte Konsequenz für die Bieter:innenseite ist der Ausschluss aus dem Vergabeverfahren.

Aufgrund des möglichen Ausschlusses von Bieter:innen bei einer nicht gelungenen Verhinderung oder Behebung eines Interessenkonflikts, könnte ein Rechtsanspruch auf angemessene Maßnahmen für Bieter:innen abgeleitet werden. Allein aus diesem Grund ist allen AG zu empfehlen, solche Maßnahmen jedenfalls vorzusehen.

Die Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass sie nicht nur für ein bestimmtes Vergabeverfahren eingerichtet werden, sondern **unabhängig von der Durchführung eines konkreten Vergabeverfahrens** wirken. Nicht jede Maßnahme ist generell als „geeignet“ zu qualifizieren. Spezifische Einflussfaktoren können spezifischere Maßnahmen erfordern.

Insbesondere folgende Maßnahmen sind für eine frühzeitige und umfassende **Verhinderung und Aufdeckung** von Interessenkonflikten zweckmäßig und sinnvoll. Die konkret zu treffenden Maßnahmen orientieren sich allerdings stets an den Umständen des Einzelfalls, wie z.B. am Tätigkeitsfeld, der Größe und der Struktur der jeweiligen AG, dem abgewickelten Beschaffungsvolumen und an verfahrensspezifischen Notwendigkeiten (z.B. Verfahrens- oder Projektorganisation, Objektivierung subjektiver Aspekte durch eine Jury-Beurteilung). Nicht alle der vorgeschlagenen Maßnahmen sind daher von allen AG umzusetzen!



Erarbeitung eines Leitbilds und von Verhaltensregeln

Normen, Werte und daraus resultierende Erwartungshaltungen der AG sollen dargelegt werden. Damit soll das jeweilige AG-Erscheinungsbild nach außen geprägt und Grenzen für alle handelnden Personen gezogen werden.



Einrichtung eines Mehraugenprinzips samt Berichtspflichten

Sind mehrere Personen an einem Vorgang in einem Vergabeverfahren (wie beispielsweise der Angebotsprüfung) beteiligt, verringert dies die Wahrscheinlichkeit für ein Fehlverhalten. Die Beteiligung mehrerer Personen bei der Gestaltung und Abwicklung des Vergabeverfahrens wird daher jedenfalls zweckmäßig sein. Auch interne Freigabe- (z.B. Referent:in – Referatsleiter:in – Abteilungsleiter:in) oder Genehmigungsprozesse (z.B. durch ein weiteres Organ wie einen Gemeinderat) können in diesem Zusammenhang hilfreich sein. Flankiert wird ein entsprechendes Mehraugenprinzip von organisationsinternen Berichtspflichten, die entsprechend festzulegen sind.



Einführung von Vertretungsregelungen

Besteht der Interessenkonflikt lediglich auf einer persönlichen Ebene, kann dieser dadurch gelöst werden, dass eine andere Person die Aufgaben übernimmt.



Offenlegungspflichten und Vertraulichkeit

Bei einem klar festgelegten (Mindest-)Rahmen kann auch dessen Einhaltung (samt Meldeverpflichtungen) von allen handelnden Personen eingefordert werden. Dazu eignen sich insbesondere **Compliance-Erklärungen**. In solchen Erklärungen können z.B.

- die vereinbarten Regelungen abgebildet werden;
- die handelnden Personen durch die Abgabe der Erklärung verpflichtet werden, relevante Sachverhalte zu melden sowie
- die handelnden Personen verpflichtet werden, spezifische Informationen zu potentiellen Interessenkonflikten offenzulegen (wie etwa das Bestehen von Nebentätigkeiten und Nebenbeschäftigungen).

Solche Compliance-Erklärungen sollten in einer Ausschreibung auch von den Bieter:innen vorgesehen werden.



Einrichtung eines Kontroll- und Sanktionsregimes für Verstöße

Wesentlich für die Einhaltung von Regeln sind angemessene Kontrollen und allfällige Sanktionen bei deren Nichteinhaltung. Für eigene Mitarbeiter:innen kommen dafür dienstliche Konsequenzen in Betracht. Für externe Beteiligte könnte die Einbeziehung

in künftige Zuverlässigkeitsprüfungen bzw. entsprechende Haftungsregelungen angedacht werden.



Schulung und Aufklärung

Maßgebliche Grenzen können nur dann berücksichtigt werden, wenn diese ausreichend bekannt sind. Dafür eignen sich insbesondere regelmäßige Schulungen und Informationsbroschüren (samt Darstellung der relevanten dienst- und strafrechtlichen Bestimmungen).



Einrichtung von vertraulichen Meldekanälen

Die Einrichtung von unternehmensinternen Meldekanälen iSd HSchG⁶ ist zu empfehlen bzw. besteht hierzu möglicherweise ohnehin bereits eine gesetzliche Verpflichtung. Sofern keine unternehmensinternen Meldekanäle eingerichtet sind, sollte auf bestehende externe Hinweisgeberstellen (beispielsweise durch externe Berater:innen bereitgestellte Systeme, die auch aktiv betreut werden können) hingewiesen werden.

Die Implementierung von Hinweisgebersystemen kann aus Sicht der Unternehmenskultur ein wichtiger Baustein sein, um Transparenz zu erhöhen und Compliance zu fördern.



Einführung/Erweiterung eines internen Kontrollsystems

Werden interne Kontrollsysteme eingeführt oder evaluiert, empfiehlt sich, auch potentiellen Interessenkonflikten entsprechende Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Beispielsweise

6 Bundesgesetz über das Verfahren und den Schutz bei Hinweisen auf Rechtsverletzungen in bestimmten Rechtsbereichen (HinweisgeberInnenschutzgesetz – HSchG), BGBl. I Nr. 6/2023, bzw. die entsprechenden Gesetze der Bundesländer.

könnte eine „Red-Flags-Liste“ (Warnsignal-Liste) erstellt und bei Vergabeverfahren angewendet werden. Dabei werden die darin gelisteten Punkte geprüft, ob sie ungewöhnlich sind oder vom normalen Verhalten abweichen, um außergewöhnliche Umstände, die genauer untersucht werden sollten, zu identifizieren.



Verfassen eines Maßnahmenkatalogs für ein- und austretende Mitarbeiter:innen

Hier können z.B. spezifische Regelungen im Zusammenhang mit ausscheidenden oder neu aufgenommenen Mitarbeiter:innen vorgesehen werden (z.B. „Cooling-Off-Phase“ für die Mitwirkung von kürzlich ausgeschiedenen Mitarbeiter:innen bei Ausschreibungen vorsehen).



Schaffung eines transparenten Dokumentationssystems

Schaffung eines Dokumentationssystems über aufgetretene Konflikte, ihre Behandlung und die ergriffenen Maßnahmen.



Abfrage von möglichen Interessenkonflikten bei Vergabeverfahren ohne vorherige Bekanntmachung (sogenannte „geladene Verfahren“)

In solchen Verfahren wählen AG selbst die erforderliche Zahl an geeigneten Unternehmen für die Teilnahme am Vergabeverfahren aus. Dabei ist den AG zu empfehlen, mögliche Interessenkonflikte – auch im Hinblick auf die voraussichtlich handelnden Personen – vorab abzufragen, um eigene Risiken zu reduzieren.

Für eine (nachträgliche) umfassende **Behebung** eines

bestehenden Interessenkonflikts kommen hingegen nur wenige Maßnahmen in Betracht, weshalb es aus Sicht der AG wichtig ist, das Entstehen von Interessenkonflikten durch die oben beschriebenen Maßnahmen präventiv zu verhindern.



Personelle oder organisatorische Maßnahmen

Ein bestehender Interessenkonflikt kann in vielen Fällen durch den Ersatz der involvierten Personen durch andere, vom Interessenkonflikt nicht betroffene Personen, behoben werden.

Diese Möglichkeit setzt auf Seiten der AG aber entsprechend vorhandene und verfügbare Personalressourcen voraus. Sind diese nicht vorhanden, kommt auch die kurzfristige Beiziehung geeigneter externer Personen in Betracht. Bei Gremialbeschlüssen kann eine Stimmenthaltung der vom Interessenkonflikt betroffenen Person im Einzelfall ausreichend sein (solange die erforderlichen fachlichen Kompetenzen abgedeckt bleiben).

Bei Mitarbeiter:innen von Bieter:innen kann eine Vertretungsregelung oder ein Austausch nur bedingt helfen (siehe Beispiel 9). Ist der Interessenkonflikt in der juristischen Person begründet, können personelle Maßnahmen kaum hilfreich sein. Eine Lösung durch die Heranziehung bzw. Zwischenschaltung verbundener Unternehmen könnte als „Umgehungskonstruktion“ interpretiert werden und damit im Ergebnis keine Abhilfe schaffen.

Bei Interessenkonflikten, die erst am Ende eines Vergabeverfahrens hervorkommen, wird auch zu prüfen sein, ob nicht bereits getroffene Entscheidungen überprüft und allenfalls wiederholt werden müssen. In einigen Fällen (z.B. Beurteilung vor einer Aufhebung der Anonymität in Wettbewerben oder vor der Kenntnis des Angebotspreises bei sogenannten „2-Kuvert-Verfahren“) wird eine unbeeinflusste Wiederholung allerdings nicht möglich sein.



Ausschluss der vom Interessenkonflikt betroffenen Bieter:innen aus dem Vergabeverfahren

Ein Ausschluss aus dem Vergabeverfahren kommt entsprechend den vergaberechtlichen Vorgaben nur in Betracht, wenn ein Interessenkonflikt nicht durch weniger einschneidende Maßnahmen vermieden werden kann. AG werden daher umfassend zu begründen haben, warum (alle) weniger einschneidenden Maßnahmen als Alternative nicht in Betracht kommen. Dies alles ist von den AG im jeweiligen **Vergabeakt** möglichst umfassend zu **dokumentieren**.

Offen ist, wie die zuständigen Gerichte mit Interessenkonflikten umgehen werden, die gegen Ende eines Vergabeverfahrens hervorkommen, denen AG aber zeitgerecht entsprechend begegnen hätten können. Für AG besteht das Risiko, dass in solchen Fällen auch für die AG aufwändigere Maßnahmen dennoch als „verhältnismäßig“ betrachtet werden könnten.

Vor einem tatsächlichen Ausschluss ist betroffenen Bieter:innen die Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen. Damit wird ihnen ermöglicht, weniger einschneidende Maßnahmen aufzeigen, um einen Ausschluss zu verhindern. Dabei ist das Hervortreten eines klassischen Zielkonflikts (nicht gesetzte Maßnahmen können zu Einsparungen bei AG führen, belasten aber die Bieter:innen; für Bieter:innen weniger einschneidende Maßnahmen erzeugen vordergründig Kosten bei den AG) zu erwarten. Es liegt vorwiegend in der Hand der AG, für sie nicht vorteilhafte Entscheidungen der Vergabekontrolle hintanzuhalten, indem sie möglichen Interessenkonflikten selbst angemessen begegnen.

Beispiele zur Verdeutlichung

Die nachstehenden fiktiven Beispiele sollen eine erste Indikation für die mögliche Beurteilung von Interessenkonflikten in der Praxis bieten:⁷

Interessenkonflikt unwahrscheinlich:

Eine Unternehmerin bietet seit 10 Jahren regelmäßig bei einer AG an, bei der die Vergabestelle seit 15 Jahren von derselben Person geleitet wird. In etwa 30 % der Fälle erhält sie den Auftrag. Die Auftragsabwicklungen erfolgten ohne besondere Vorwissen. Zwischen den Personen bestehen abseits der beruflichen Kontakte keine persönlichen Verbindungen, Kontakte oder Beziehungen.

Beispiel 1

Länger andauernde oder häufigere berufliche Kontakte allein lösen keinen Interessenkonflikt aus.

Entwickelt sich aus beruflichen Kontakten eine freundschaftliche Beziehung, die z.B. auch zu privaten Treffen im familiären Rahmen führt, würde die Beurteilung aber möglicherweise anders ausfallen.

⁷ Aufgrund des breiten Gestaltungsspielraums der AG, der zahlreichen Einflussfaktoren und der im Zeitpunkt der Erstellung dieses Booklets noch fehlenden Rechtsprechung stellt diese Beurteilung jedoch keine abschließende oder allgemeingültige Empfehlungen dar. Es ist zwingend eine Beurteilung im Einzelfall vorzunehmen.

Beispiel 2

Der Sohn eines Bürgermeisters hat 2 Jahre lang für ein Unternehmen gearbeitet, das nun bei einem Vergabeverfahren der Gemeinde anbietet. Der Sohn ist aber vor mehr als 7 Jahren aus dem Unternehmen ausgeschieden. Weitere Verbindungen bestehen nicht.

Aus der familiären Verbindung resultiert grundsätzlich ein möglicher Interessenkonflikt. Ohne weitere Anhaltspunkte wäre es wohl kaum mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz vereinbar, nach einem derart langen Zeitraum noch einen Interessenkonflikt anzunehmen.

Eine abweichende Beurteilung wäre aber z.B. denkbar, wenn der Sohn erst kürzlich aus dem Unternehmen ausgeschieden ist und der Bürgermeister sich gegenüber dem Unternehmen noch zu „Dank für die erste berufliche Chance“ verpflichtet fühlt.

Beispiel 3

Ein Unternehmen bietet seit Jahren bei einer öffentlichen Auftraggeberin an. Der neue Geschäftsführer des Unternehmens stellt sich dem Leiter der Vergabestelle vor. Sie erkennen die gemeinsame schulische Vergangenheit, seit der es aber keine Kontakte gab.

Eine lange zurückliegende gemeinsame Schulzeit allein lässt wohl keinen Interessenkonflikt erwarten.

Waren die beiden damals „beste Freunde“ oder entwickelt sich aus dieser Begegnung nunmehr eine Freundschaft, wäre wohl eine andere Beurteilung angezeigt.

Ein Mitarbeiter einer öffentlichen Auftraggeberin folgt der Geschäftsführerin eines Unternehmens, das regelmäßig auch an Vergabeverfahren der öffentlichen Auftraggeberin teilnimmt, auf diversen Social-Media-Kanälen.

Das bloße „Folgen“ auf Social-Media-Kanälen wird keinen Interessenkonflikt auslösen.

Würde der Mitarbeiter dabei als Vertreter der AG agieren, wäre eine kritische Betrachtung angezeigt, wenn praktisch alle Beiträge der Geschäftsführerin des Unternehmens ein „Like“ erhalten.

Interessenkonflikt wahrscheinlich:

Die Tochter der Bürgermeisterin einer Gemeinde ist Geschäftsführerin einer Baufirma, die an Ausschreibungen der Gemeinde teilnimmt.

Aufgrund des engen Verwandtschaftsverhältnisses ist ein Interessenkonflikt wohl grundsätzlich anzunehmen.

Würde der Bürgermeisterin keine selbstständige Entscheidungskompetenz zukommen (z.B.: jede Vergabe bedarf eines Gemeinderatsbeschlusses) und zudem festgelegt werden, dass stets zumindest zwei Personen im 4-Augen-Prinzip die Vergabeakten bearbeiten (sowie diese gegenüber dem Gemeinderat zusichern, unbeeinflusst agiert zu haben) und den Mitgliedern des Gemeinderates uneingeschränkte Einsicht in die Gemeindeakten zustehen, liegen gute Gründe für eine andere Sichtweise vor.

Beispiel 6

Ein an Vergaben beteiligter Mitarbeiter einer öffentlichen Auftraggeberin ist an einer GmbH beteiligt, die an Ausschreibungen der öffentlichen Auftraggeberin teilnimmt.

Allein aus der Beteiligung resultiert wohl unstrittig ein wirtschaftliches Interesse, das einen Interessenkonflikt nach sich ziehen kann – insbesondere wenn der Mitarbeiter am Vergabeverfahren tatsächlich mitwirkt oder auf dieses Einfluss nehmen kann. In einem solchen Fall kann dem Interessenkonflikt wohl kaum wirksam begegnet werden. Dennoch ist AG zu empfehlen, in der Ausschreibung transparent und nachvollziehbar darzulegen, dass ein solcher Fall als Interessenkonflikt gilt, der das Ausscheiden davon betroffener Angebote nach sich ziehen wird.

Beispiel 7

Ein Mitglied der Bewertungskommission in einem Vergabeverfahren wird wiederholt vom Geschäftsführer eines regelmäßig von der öffentlichen Auftraggeberin beauftragten Unternehmens zu kostspieligen Kulturveranstaltungen eingeladen.

Aus dem unmittelbaren Vorteil für die eingeladene Person lässt sich wohl ein finanzielles Interesse ableiten.

Dieses Verhalten kann auch strafrechtlich relevant sein (siehe Punkt 8) und sollte grundsätzlich vermieden werden. AG ist zu empfehlen, die Annahme derartiger Einladungen, Geschenke oä im eigenen Wirkungsbereich bzw. das Anbieten oder Gewähren von derartigen Vorteilen als unzulässig festzulegen.

Ein Gemeinderat ist (stiller) Gesellschafter eines Planungsbüros. Das Planungsbüro soll als Bieter am Vergabeverfahren für die Planungsleistungen der Gemeindeschule eingeladen werden. Der Gemeinderat soll aufgrund seiner Fachkompetenz in der Bewertungskommission mitwirken.

Aus der wirtschaftlichen Verbundenheit resultiert wohl ein Interessenkonflikt. Daher sollte die Verbindung vom Gemeinderat offengelegt und die Beziehung eines unabhängigen Dritten erwogen werden.

Eine Mitwirkung des Gemeinderats in der Bewertungskommission sollte jedenfalls unterbleiben. Sollte aufgrund von Gemeindevorschriften für die Vergabe ein Gemeinderatsbeschluss notwendig sein, ist sicherzustellen, dass das betroffene Gemeinderatsmitglied an der Abstimmung nicht teilnimmt (noch empfehlenswerter wäre es, wenn er auch an diesbezüglichen Beratungen nicht teilnimmt oder sich zu diesem Themenkomplex auch vorab in keiner Weise äußert).

Ein größeres Planungsbüro ist sowohl für öffentliche Auftraggeber:innen, Sektorenauftraggeber:innen und deren Bieter:innen tätig. Eine Ausschreibung sieht vor, dass eine Mitarbeiterin des Planungsbüros in der Bewertungskommission mitwirkt. Gemäß Ausschreibung sind alle Mitglieder dieser Kommission in Ausübung ihrer Funktion weisungsfrei gestellt.

Der vergebenden Stelle ist nicht bekannt, dass das Planungsbüro einen wesentlichen Umsatzteil mit einem der anbietenden Unternehmen erwirtschaftet.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass ein Interessenkonflikt vorliegen kann, der den handelnden Personen gar nicht bewusst sein muss. So ist durchaus denkbar, dass den Mitarbeiter:innen beim

AG nicht bekannt ist, mit welchen Kund:innen das Planungsbüro wesentliche Umsätze erzielt. Diese Tatsache muss auch der Mitarbeiterin des Planungsbüros nicht zwangsläufig bekannt sein. Da die Definition jedoch nicht darauf abstellt, ob eine Tatsache bekannt ist oder nicht, wird hier prinzipiell ein (noch nicht bekannter) Interessenkonflikt vorliegen.

Im Falle eines offenen Verfahrens könnten AG erwägen, die Namen der in der Bewertungskommission tätigen Personen mit der Ausschreibung bekannt zu geben. Damit würde ermöglicht werden, dass das Unternehmen oder Mitbewerber:innen, denen diese Tatsache bekannt ist, die AG informieren können. Durch eine frühzeitige Information der AG bleiben für diese mehr Handlungsoptionen offen. Ist eine spätere Bereinigung (z.B. Austausch der handelnden Person durch eine Berichtigung der Ausschreibung) nicht mehr möglich, bleibt nur das Ausscheiden der betroffenen Angebote oder der Widerruf des Vergabeverfahrens. Aufgrund dieses Risikos ist Unternehmen zu empfehlen, AG frühzeitig über einen möglichen Interessenkonflikt zu informieren. AG haben dabei aber zu beachten, dass der Austausch einer handelnden Person neue Interessenkonflikte auslösen kann.

In Verfahren, bei denen die einzuladenden Unternehmen den AG vorab bekannt sind (z.B.: nicht offenes Verfahren ohne vorherige Bekanntmachung), werden AG diese Information bei der Gestaltung eines Vergabeverfahrens, wie beispielsweise der Zusammenstellung einer Bewertungskommission zu beachten haben. Für AG empfiehlt sich daher, allfällige mögliche Interessenkonflikte hinsichtlich der in Aussicht genommenen Personen für die Bewertungskommission bei den einzuladenden Unternehmen abzufragen.

Interessenkonflikt vom Einzelfall abhängig:

Beispiel 10

Der Geschäftsführer eines Unternehmens, das regelmäßig an Ausschreibungen einer Gemeinde teilnimmt, ist mit dem Bürgermeister gut befreundet. Es kommt jedes Jahr zu mehreren Treffen im privaten Umfeld.

Nachdem schon alleine der Anschein reicht, ist hier grundsätzlich von einem Interessenkonflikt auszugehen (potentielles persönliches Interesse). Hier wird es aber darauf ankommen, ob dem Bürgermeister eine selbstständige Beschaffungskompetenz zukommt.

Wie bei Beispiel 5 gilt: Würde dem Bürgermeister keine selbstständige Beschaffungskompetenz zukommen (z.B.: jede Vergabe bedarf eines Gemeinderatsbeschlusses) und zudem festgelegt werden, dass stets zumindest zwei Personen im 4-Augen-Prinzip die Vergabeakten bearbeiten, diese bei jedem Antrag an den Gemeinderat zusichern, unbeeinflusst agiert zu haben und den Mitgliedern des Gemeinderats uneingeschränkte Einsicht in die Gemeindeakten zustehen, liegen gute Gründe für eine andere Sichtweise vor.

Beispiel 11

Die Tochter des zuständigen Sachbearbeiters des öffentlichen Auftraggebers arbeitet bei einem Unternehmen, das im Vergabeverfahren anbietet. Sie ist in leitender Position im Team des „Ausschreibungs-Managements“ des Bieterunternehmens tätig und hat direkt Einfluss auf die Angebotserstellung

Auch in diesem Fall liegt wohl grundsätzlich ein potentielles persönliches Interesse vor.

Wird der Sachbearbeiter vom Vergabeverfahren abgezogen indem eine andere Person seine Aufgaben übernimmt, stellt dies prinzipiell eine Verbesserung dar. Zu beachten ist jedoch, dass diese Person selbst unbeeinflusst agieren können muss. Die Hinzuziehung einer externen fachkundigen Person wäre wohl als geeignetere (aber wohl auch kostenintensivere) Maßnahme zu betrachten.

Wird der Sachbearbeiter durch eine andere Person aus der gleichen Organisationseinheit beim AG ersetzt, stellt dies ebenfalls grundsätzlich eine geeignete Maßnahme zur Vermeidung eines Interessenkonflikts dar. Zu beachten ist aber, dass auch eine (persönliche) Verbundenheit zwischen ersetzter und ersetzender Person bestehen kann.

Beispiel 12

Eine Gebietskörperschaft wickelt über 500 Vergabeverfahren pro Jahr ab. Bei einem Teil der Vergabeverfahren bietet ein Unternehmen aus einem Konzern an. Bei einem anderen Unternehmen des Konzerns arbeitet die Nichte der politisch verantwortlichen Person der Gebietskörperschaft.

Aufgrund der umfassenden gesetzlichen Definition ist es möglich, dass auch in diesem Fall ein Interessenkonflikt vorliegt, wobei es hier auf die Umstände des Einzelfalls ankommt (wie z.B. auf die tatsächliche persönliche Nähe zwischen den involvierten Personen, deren konkreten Einflussmöglichkeiten in ihren Organisationen usw.). Aus dem vergaberechtlichen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit folgt, dass diese Konstellation nicht per se zu einem tatsächlichen Interessenkonflikt führen muss.

Regelmäßig verfügen politisch verantwortliche Personen über ein Weisungsrecht, das Durchgriffe auf das operative Geschäft ermöglicht. Dies soll insbesondere auch ermöglichen, Fehlverhalten auf der Verwaltungsebene hintanzuhalten. Der daraus

resultierenden Gefahr wird regelmäßig auch dadurch begegnet, dass Gemeindevorschriften für eigene Bedienstete das Recht vorsehen, sich Weisungen schriftlich ausfertigen zu lassen. Damit wird auch ermöglicht, allfällige Einflussnahmen dokumentieren zu können. Insbesondere in größeren Gemeinden ist das 4-Augen-Prinzip bereits weitgehend in den Dienstvorschriften verankert. Dadurch wird die Möglichkeit zur praktischen, durch einen Interessenkonflikt motivierten, Einflussnahme weiter erschwert und der verhältnismäßigen Begegnung von möglichen Interessenkonflikten ein Stück weiter entsprochen. Empfehlenswert ist jedenfalls für AG, auch diese Möglichkeiten in Compliance-Schulungen und Compliance-Dokumenten zu thematisieren.

Aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes wird auch Größe und Tragweite des konkreten Vergabeverfahrens zu beachten sein. Jede Maßnahme zur Verhinderung, Aufdeckung und Behebung von sich bei der Durchführung von Vergabeverfahren ergebenden Interessenkonflikten führt zu Aufwand und bedingt damit auch Kosten. Bei Vergabeverfahren mit geringeren Auftragswerten kann sich daraus leichter eine „Unverhältnismäßigkeit“ ergeben. Insbesondere auch wenn dabei ein „großer“ Konzern mit einer Vielzahl an (Teil-)Unternehmen beteiligt ist, wird der Aufwand, potentielle Interessenkonflikte auf beiden Seiten abzufragen, häufig in einem Spannungsverhältnis zum Verhältnismäßigkeitsgrundsatz stehen. Auch Art und Umfang der Verbundenheit mit dem Konzern könnten entscheidungsrelevant sein (z.B. Ist es relevant, ob die Verbundenheit des Unternehmens vollständig, mehrheitlich oder nur mit einer geringfügigeren Beteiligung begründet ist?).

8. Kann ein ignoriertes Interessenkonflikt Konsequenzen außerhalb des Vergaberechts haben?

Neben den vergaberechtlichen Konsequenzen kann das Ignorieren eines Interessenkonflikts für die agierenden Personen insbesondere straf-, wettbewerbs-, dienst- und haftungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, die einerseits von den konkret anwendbaren dienst- und haftungsrechtlichen Bestimmungen und andererseits vom Grad des Verschuldens abhängen. Weiters kann eine Entlassung und die Geltendmachung von hohen Schadenersatzansprüchen drohen.

Je nach konkretem Sachverhalt kann das Ignorieren eines Interessenkonflikts auch die Erfüllung von Straftatbeständen begründen (z.B. Betrug, Untreue und diverse Korruptionsdelikte).

9. Zusammenfassung

Interessenkonflikte bei Vergabeverfahren stehen dem Grundsatz der Transparenz und Bietergleichbehandlung entgegen und können sowohl für AG, als auch für Bieter:innen drastische Auswirkungen haben. Es liegt daher im Interesse aller an Vergabeverfahren Beteiligten, durch das Setzen entsprechender (präventiver) Maßnahmen das Auftreten von Interessenkonflikten möglichst zu verhindern und Prozedere festzulegen, wie mit aufgedeckten Interessenkonflikten bestmöglich umzugehen ist. Die Verhinderung von Interessenkonflikten stellt einen wichtigen Teil der Vergabe-Compliance dar und ist somit für alle AG von Bedeutung. Das vorliegende Booklet soll Bewusstsein für potentielle Interessenkonflikte bei Vergabeverfahren schaffen und eine mögliche Auslegungshilfe für in der Praxis auftretende Situationen bieten.

Dadurch soll ein Beitrag geleistet werden, durch die Vermeidung von Interessenkonflikten die Transparenz und Compliance bei Vergabeverfahren zu erhöhen.

UNTERSTÜTZEN SIE TI-AUSTRIA

Werden Sie Mitglied von TI-Austria und stärken Sie
die Koalition gegen Korruption mit Ihrer Spende!
TI-Austria ist Träger des Österreichischen Spendengütesiegels.

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an **office@ti-austria.at**
oder besuchen Sie unsere Website **www.ti-austria.at**.
Formulare für die Aufnahme als Mitglied stehen zum Download bereit.

Spendenkonto:

Transparency International – Austrian Chapter

IBAN: AT66 2011 1283 4772 4400

BIC/Swift: GIBAATWW