



## Verhaltenskodex

### EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino

*genehmigt vom Vorstand des EVTZ „Euregio Tirol-Südtirol-Trentino“ mit Beschluss vom 29.03.2017, Nr. 2/2017*

*veröffentlicht auf der Website <http://www.europaregion.info/de/transparente-verwaltung.asp>*

1. EINLEITUNG
2. BEZUGSBESTIMMUNGEN UND ADRESSATEN
3. ZIELE
4. WERTE
5. VERHALTENSPLICHTEN IM DIENST
6. INTERESSENKONFLIKT UND ENTHALTUNGSPFLICHT
7. BEZUGNAHME AUF DEN PLAN ZUR KORRUPTIONSVORBEUGUNG
8. HAFTUNG BEI VERLETZUNG DER VERHALTENSREGELN



## 1. Einleitung

Dieser Verhaltenskodex stellt eine „Charta der Grundrechte und -pflichten“ für das beim EVTZ Tirol-Südtirol-Trentino Dienst leistende Personal, für die externen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Beraterinnen/Berater mit jedwedem Vertrag oder Auftrag auf welcher Grundlage auch immer sowie für die Rechtssubjekte, die Güter oder Dienstleistungen liefern, dar.

Das beim EVTZ Dienst leistende Personal wird von den drei Körperschaften, die den Europäischen Verbund für territoriale Zusammenarbeit bilden, zur Verfügung gestellt und hat sich in erster Linie an die Verhaltensregeln der jeweiligen Herkunftskörperschaft zu halten, auf die in diesem Dokument für jeden das Arbeitsverhältnis im engeren Sinne betreffenden Aspekt verwiesen wird.

Vorliegende Verhaltensregeln wurden eigens für den EVTZ konzipiert und verfasst und enthalten die Grundprinzipien der Politik der Körperschaft, nach denen sich das Verhalten sowohl seiner Führungskräfte als auch seines Personal richten soll.

## 2. Bezugsbestimmungen und Adressaten

Dieser Verhaltenskodex wird unter Beachtung nachstehender Rechtsquellen erlassen:

- Art. 54 des GvD Nr. 165/2001 (Verhaltenskodex);
- DPR Nr. 62/2013 „Verhaltensregeln für die öffentlichen Bediensteten gemäß Art. 54 des gesetzesvertretenden Dekretes vom 30. März 2001, Nr. 165“;
- mit Beschluss der Nationalen Antikorruptionsbehörde Nr. 831/2016 genehmigter Gesamtstaatlicher Antikorruptionsplan 2016.

Der Verhaltenskodex gilt für das Personal des EVTZ sowie für das von anderen Körperschaften beim EVTZ abgestellte Dienst leistende Personal und – sofern vereinbar – auch für sämtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Beraterinnen/Berater mit jedwedem Vertrag oder Auftrag auf welcher Grundlage auch immer sowie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf welcher Grundlage auch immer von Unternehmen, die zugunsten des EVTZ Güter liefern, Dienstleistungen erbringen oder Arbeiten durchführen.

## 3. Ziele

Der EVTZ bringt durch diesen Verhaltenskodex die ethische Dimension seiner alltäglichen administrativen und institutionellen Tätigkeit zur Geltung und verfügt somit über ein wichtiges Instrument zur Umsetzung von vorbeugenden Antikorruptionsmaßnahmen, die zur Vermeidung möglicher Missstände („*maladministration*“) und zur Verwirklichung der in der Verfassung verankerten Grundsätze der Unparteilichkeit und der guten Führung der öffentlichen Verwaltung beitragen können.

## 4. Werte

Gemäß diesen Verhaltensregeln sollen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EVTZ sowie die Außenbeziehungen des Verbunds nach dem Grundsatz der Treue zu den folgenden Werten richten: Ehrlichkeit, Transparenz, soziale Verantwortung, Achtung der Person, Arbeitsschutz, Landschaftsschutz, Qualität der erbrachten Dienstleistungen. Hinzu kommt auch die Beachtung der geltenden Gesetze und Verordnungen. Die genannten Grundprinzipien bilden zusammen mit der europäisch ausgerichteten grenzüberschreitenden Zusammenarbeit die Grundlagen des EVTZ Euregio Tirol-Südtirol-Trentino.



## 5. Verhaltenspflichten im Dienst

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EVTZ beachten die bei ihren jeweiligen Herkunftsverwaltungen vorgesehenen Dienstpflichten.

### 5.1 Einige Tätigkeitsbereiche sind für die Erreichung der grundlegenden Ziele des EVTZ (vgl. Z. 3 und 4) von zentraler Bedeutung. Das sind im Besonderen die *Gewährung von Beiträgen und die Beschaffungen (unterhalb des EU-Schwellenwertes).*

Gerade für diese Makrobereiche, welche die Tätigkeit des EVTZ-Büros charakterisieren, gelten einige Verhaltensregeln, an die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des EVTZ bei der Durchführung ihrer Aufgaben halten müssen. Das diesen Regeln zugrundeliegende Prinzip ist das der *Unparteilichkeit*. Es konkretisiert sich vor allem im Allgemeinverbot, Informationen zu benutzen, von denen man in Ausübung der Amtspflichten Kenntnis erlangt hat, und gliedert sich dann in einige auf die einzelnen Arbeitsbereiche abgestimmte differenzierte Regeln.

### GEWÄHRUNG VON BEITRÄGEN

Mit Bezug auf diesen Tätigkeitsbereich wird darauf hingewiesen, dass die Verwaltungsabläufe hinsichtlich der Beitragsgewährung nur zum Teil vom EVTZ abgewickelt werden. Die Entscheidungsphase für die Auswahl der Beitragsempfänger wird spezialisierten Einrichtungen oder den öffentlichen Verwaltungen der EVTZ-Mitgliedsländer anvertraut.

Dem EVTZ obliegt demnach ausschließlich die Abrechnung.

Der EVTZ hat zwei Fonds aktiviert: den Forschungsförderungsfonds und den Mobilitätsfonds.

Was die Bewertung von Verwaltungsdokumenten des erstgenannten Fonds anbelangt, hat der EVTZ mit dem öffentlichen österreichischen FWF eine Vereinbarung getroffen, um die von Rechtssubjekten mit Sitz in Österreich gestellten Beitragsgesuche einschließlich deren Abrechnung abzuwickeln. Mit der Abrechnung betreffend die von Rechtssubjekten mit Sitz in Italien gestellten Beitragsgesuche befasst sich direkt der EVTZ mit der Unterstützung der Provinz Trient (Dienststelle für Bildung und Ausbildung zweiten Grades, Universität und Forschung) als EVTZ-Mitgliedsland.

Der Mobilitätsfonds wird durch ein Viererabkommen zwischen EVTZ und den drei Universitäten Innsbruck, Bozen und Trient geregelt, in dem die den drei Universitäten für interuniversitäre Austausche von Dozenten und Studierenden zur Verfügung stehenden Finanzmittel definiert werden. Die inhaltliche Bewertung der Beitragsgesuche (für die einzelnen Initiativen) obliegt den drei Universitäten, die jährlich dem EVTZ eine Abrechnung der bestrittenen Kosten vorlegen.

In Zusammenhang mit der Abrechnungsphase erscheint demnach nachstehende Verhaltensregel als sinnvoll:

*Im Zweifelsfall oder sofern der Mitarbeiter die Dokumentation für unzureichend erachtet, muss er eine Entscheidung treffen, kann aber die Unterstützung der oben genannten Institutionen in Anspruch nehmen.*

### BESCHAFFUNGSBEREICH

*a) gemeinsamer Austausch bei der inhaltlichen Bewertung.* Besonders im Hinblick auf Beschaffungen lautet die Verhaltensregel dahingehend, dass bei der inhaltlichen Bewertung (vor



allem dann, wenn die Auswahlkriterien für die Auftragserteilung auch die Bewertung der Qualität umfassen) die für das Beschaffungsverfahren verantwortliche Person – selbst wenn der Verfahrensbetrag nicht so hoch ist, dass die gesetzlich vorgesehene Bewertungskommission eingesetzt werden muss – sich immer mit mindestens einer Kollegin bzw. einem Kollegen austauscht bevor sie den betreffenden Auftrag erteilt.

*b) Standardisierung der Verfahren für Beschaffungen unterhalb des Schwellenwertes.* Hierzu sollen grundsätzlich die von der Agentur für die öffentlichen Aufträge der Autonomen Provinz Bozen bereitgestellten Vordrucke verwendet werden, um jeglichen Ermessensspielraum bei der Abwicklung des Verfahrens auszuschließen.

## **SÄMTLICHE ARBEITSBEREICHE**

### *c) Interessenkonflikt und Enthaltungspflicht (s. Z. 6)*

Abschließend wird hervorgehoben, dass der EVTZ die Beachtung der in diesem Dokument enthaltenen ethischen Grundsätze auch von den externen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, den Beraterinnen/Beratern und den Rechtssubjekten, die ihr Güter oder Dienstleistungen liefern, verlangt.

## **6. Interessenkonflikt und Enthaltungspflicht**

6.1. Die Vorbeugung von Interessenkonflikten ist eine Grundregel für die Arbeit des EVTZ in jedem Tätigkeitsbereich. Eine nicht ausreichende Typisierung ist die von Art. 7 DPR Nr. 62/2013: *Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung an Entscheidungen oder Tätigkeiten, welche die eigenen Interessen oder die Interessen Verwandter oder Verschwägerter bis zum zweiten Grad, des Ehepartners oder der im selben Haushalt lebenden Personen oder die Interessen von Personen, mit denen sie gewöhnlich verkehren, oder jene von Personen oder Organisationen, mit denen sie oder ihr Ehepartner einen Streitfall anhängig haben oder schwer verfeindet sind bzw. mit denen bedeutende Gläubiger- oder Schuldnerverhältnisse bestehen, oder die Interessen von Personen oder Organisationen, die sie als Vormund, Kurator, Bevollmächtigter oder Agent vertreten, oder jene von Körperschaften, – auch nicht anerkannten – Vereinen, Komitees, Gesellschaften oder Betriebsstätten, in denen sie Verwalter, Geschäftsführer oder Leiter sind, betreffen könnten. Die Bediensteten enthalten sich außerdem in jedem anderen Fall, in dem schwerwiegende Gründe vorliegen, die eine Mitwirkung als unschicklich erscheinen lassen. Über die Enthaltung entscheidet die/der Verantwortliche des Zugehörigkeitsamtes.*

Das Gesetz sieht grundsätzlich zwei Fälle von Interessenkonflikt vor:

- a) Der erste Fall betrifft den – auch potenziellen – Interessenkonflikt eines mit Entscheidungsbefugnis ausgestatteten Rechtssubjekts, so wie im Art. 6-bis des Gesetzes Nr. 241/1990 beschrieben (*Der Verfahrensverantwortliche und die Führungskräfte der Ämter, die für die Stellungnahmen, die Fachgutachten, die verfahrensinternen Akten und die abschließende Maßnahme zuständig sind, müssen sich bei Interessenkonflikt enthalten und jede auch nur potenzielle Konfliktsituation melden*). Wird diese Norm nicht eingehalten, so zieht dies nicht nur eine disziplinarrechtliche Haftung des betroffenen Rechtssubjekts, sondern auch einen Rechtmäßigkeitsmangel, genauer gesagt eine Befugnisüberschreitung, nach sich. Die Bestimmung enthält also zweierlei Auflagen für die angeführten Rechtssubjekte, nämlich zum einen eine Enthaltungspflicht auch im Falle eines rein potenziellen Interessenkonflikts und zum anderen eine Meldepflicht.



Diese Bestimmung ist in Verbindung mit Art. 7 des DPR Nr. 62/2013 auszulegen, der eine Auflistung von persönlichen oder beruflichen Beziehungen enthält, die einen Interessenkonflikt in sich bergen. Der Artikel wird nachstehend wiedergegeben und als Grundsatz für die vorliegenden Verhaltensregeln angenommen: Die Bediensteten enthalten sich der Mitwirkung an Entscheidungen oder Tätigkeiten, welche die eigenen Interessen oder die Interessen Verwandter und Verschwägerter bis zum zweiten Grad, des Ehepartners oder der im selben Haushalt lebenden Personen oder die Interessen von Personen, mit denen sie gewöhnlich verkehren, oder jene von Personen oder Organisationen, mit denen sie oder ihr Ehepartner einen Streitfall anhängig haben oder schwer verfeindet sind bzw. mit denen bedeutende Gläubiger- oder Schuldnerverhältnisse bestehen, oder die Interessen von Personen oder Organisationen, die sie als Vormund, Kurator, Bevollmächtigter oder Agent vertreten, oder jene von Körperschaften, - auch nicht anerkannten - Vereinen, Komitees, Gesellschaften oder Betriebsstätten, in denen sie Verwalter, Geschäftsführer oder Leiter sind, betreffen könnten. Die Bediensteten enthalten sich außerdem in jedem anderen Fall, in dem schwerwiegende Gründe vorliegen, die eine Mitwirkung als unschicklich erscheinen lassen. Über die Enthaltung entscheidet die/der Verantwortliche des Zugehörigkeitsamtes. Mit Art. 6-bis des Gesetzes Nr. 241/1990 wird somit ein Verfahren für die Meldung eines Interessenkonfliktes festgelegt: Der Konflikt muss der Führungskraft (Generalsekretärin/Generalsekretär bzw. Verantwortliche/Verantwortlicher für die Korruptionsvorbeugung) gemeldet werden, die ihrerseits 1. beurteilt, ob die Situation effektiv einen Interessenkonflikt darstellt, der die Unparteilichkeit verletzt, und 2. der/dem Bediensteten schriftlich mitteilt, ob sie/er des Auftrags enthoben wird oder diesen trotzdem ausführen kann, wobei in letzterem Fall die Gründe ausdrücklich anzugeben sind. Muss die/der Bedienstete des Auftrags enthoben werden, so ist dieser einer/einem anderen Bediensteten zu erteilen oder von der Generalsekretärin/vom Generalsekretär selbst zu übernehmen.

Was die Folgen eines Interessenkonflikts angeht, so zieht die Verletzung der Meldepflicht eine disziplinarrechtliche Haftung der/des Bediensteten (wegen Verletzung der vertraglichen Verhaltensregel) nach sich. Die Verletzung der Enthaltungspflicht bewirkt - auch im Falle eines nur potenziellen Interessenkonfliktes - einen Rechtmäßigkeitsmangel des Verfahrens und der abschließenden Maßnahme als Ausdruck einer Befugnisüberschreitung wegen Machtmissbrauch.

- b) Der zweite Fall betrifft den möglichen Interessenkonflikt einer/eines Bediensteten ohne Entscheidungsbefugnis und ist im Art. 6 Abs. 2 des DPR Nr. 62/2013 geregelt: Die Bediensteten enthalten sich der in ihren Aufgabenbereich fallenden Entscheidungen und Tätigkeiten, die - auch nur potenziell - im Konflikt mit persönlichen Interessen oder Interessen des Ehepartners, der im selben Haushalt lebenden Personen, der Verwandten oder der Verschwägerten bis zum zweiten Grad stehen. Der Konflikt kann jedwede Interessen, auch nicht vermögensrechtlicher Natur, betreffen, z. B. das Interesse, politischem oder gewerkschaftlichem Druck oder dem Druck der Vorgesetzten nachzugeben.
- In diesem Fall zieht die Verletzung der Melde- und der Enthaltungspflicht nur eine disziplinarrechtliche Haftung der/des Einzelnen nach sich und wirkt sich nicht auf die Gültigkeit der erlassenen Maßnahmen aus.

6.2. Die Fälle, in denen sich für den EVTZ ein Interessenkonflikt ergeben kann, sind im nachstehenden Verzeichnis angeführt.

- Art. 4 Abs. 6 DPR Nr. 62/2013: *Die Bediensteten weisen Aufträge zur Zusammenarbeit mit privaten Rechtssubjekten zurück, die bedeutsame wirtschaftliche Interessen an Entscheidungen oder Tätigkeiten ihres Amtes haben bzw. im Laufe der vorhergehenden zwei Jahre hatten.*



- Art. 5 Abs. 1 DPR Nr. 62/2013: *Unter Beachtung der geltenden Bestimmungen in Sachen Vereinigungsrecht teilen die Bediensteten unverzüglich der/dem Verantwortlichen ihres Amtes ihre Mitgliedschaft in Vereinigungen oder Organisationen – unabhängig von deren vertraulicher oder nichtvertraulicher Natur – mit, deren Interessenbereiche mit der Amtstätigkeit in Konflikt geraten könnten. Dieser Absatz gilt nicht für die Mitgliedschaft in Gewerkschaften oder politischen Parteien. (Vordruck 4).*

- Art. 6 Abs. 1 DPR Nr. 62/2013: *Unbeschadet der in Gesetzen oder Verordnungen vorgesehenen Transparenzpflicht informieren die Bediensteten, sobald sie dem Amt zugewiesen werden, die Leiterin / den Leiter des Amtes schriftlich über alle direkten oder indirekten, wie auch immer vergüteten Verhältnisse der Zusammenarbeit, die sie mit privaten Rechtssubjekten unterhalten oder im vorhergehenden Dreijahreszeitraum unterhalten haben. Dabei muss angegeben werden,*

*a) ob sie/er selbst oder ihre/seine Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, der Ehepartner oder der im selben Haushalt lebende Partner noch finanzielle Beziehungen mit dem Rechtssubjekt unterhalten, mit dem die zuvor genannten Verhältnisse der Zusammenarbeit bestanden haben;*

*b) ob die genannten Verhältnisse zu Rechtssubjekten bestanden haben oder bestehen, die – beschränkt auf den zugewiesenen Aufgabenbereich – ein Interesse an den Tätigkeiten und Entscheidungen des Amtes haben. (Vordruck 3).*

- Art. 13 Abs. 3 DPR Nr. 62/2013: *Vor der Übernahme ihres Amtes teilt die Führungskraft der Verwaltung ihre Aktienbeteiligungen und sonstigen finanziellen Interessen mit, die sie in Ausübung ihrer öffentlichen Funktion in einen Interessenskonflikt bringen könnten; ferner erklärt sie, ob ihre/seine Verwandten oder Verschwägerten bis zum zweiten Grad, der Ehepartner oder der im selben Haushalt lebende Partner politische, berufliche oder wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben, aufgrund deren sie in häufigem Kontakt mit dem zu leitenden Amt stehen oder in die Entscheidungen oder Tätigkeiten des Amtes einbezogen sind. Die Führungskraft informiert die Verwaltung über die eigene Vermögenslage und stellt die gesetzlich vorgesehenen jährlichen Einkommenssteuererklärungen der natürlichen Personen zur Verfügung. (Vordruck 6 und 7).*

- Art. 6-bis Gesetz Nr. 241/1990: *Der Verfahrensverantwortliche und die Führungskräfte der Ämter, die für die Stellungnahmen, die Fachgutachten, die verfahrensinternen Akten und die abschließende Maßnahme zuständig sind, müssen sich bei Interessenkonflikt enthalten und jede auch nur potenzielle Konfliktsituation melden. (Vordruck 2).*

- Art. 6 Abs. 2 DPR Nr. 62/2013: *Die Bediensteten enthalten sich der in ihren Aufgabenbereich fallenden Entscheidungen und Tätigkeiten, die – auch nur potenziell – im Konflikt mit persönlichen Interessen oder Interessen des Ehepartners, der im selben Haushalt lebenden Personen, der Verwandten oder der Verschwägerten bis zum zweiten Grad stehen. Der Konflikt kann jedwede Interessen, auch nicht vermögensrechtlicher Natur, betreffen, z. B. das Interesse, politischem oder gewerkschaftlichem Druck oder dem Druck der Vorgesetzten nachzugeben. (Vordruck 1)*

Für die Meldung eines Interessenkonfliktes bzw. einer möglichen Enthaltungspflicht, für die Erklärung seitens externer Rechtssubjekte sowie für die Erklärung seitens der Führungskräfte wird auf die diesen Verhaltensregeln beiliegenden Vordrucke verwiesen (wie auch in der obenstehenden Aufstellung erklärt wird).

Es wird nochmals hervorgehoben, dass nicht nur das interne Personal, sondern auch die Beraterinnen/Berater, die externen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und die Mitglieder der Organe der Körperschaft die oben genannten Verhaltensregeln zu befolgen haben.

## **7. Antikorruptionsplan**

Die vorliegenden Verhaltensregeln gelten als allgemeine Maßnahme zur Korruptionsvorbeugung im Sinne von Z. 6 Buchst. a) des Dreijahresplans zur Korruptionsvorbeugung und für die Transparenz 2017-2019 des EVTZ Europaregion Tirol-Südtirol-Trentino.



#### **8. Haftung bei Verletzung des Verhaltenskodexes**

Die Verletzung der Pflichten, die in diesem Verhaltenskodex, in den allgemeinen Verhaltensregeln laut DPR Nr. 62/2013 und in den Verhaltensregeln der drei Körperschaften, die den EVTZ bilden, enthalten sind, gilt als Verhalten gegen die Dienstpflichten und zieht eine disziplinarrechtliche Haftung nach sich. Sie wird der Generalsekretärin / dem Generalsekretär des EVTZ gemeldet, die/der sie eventuell der Personalabteilung der jeweiligen Landesverwaltung der betroffenen Bediensteten weitermeldet. Unbeschadet bleiben die Fälle, in denen die Verletzung auch eine strafrechtliche, zivilrechtliche, verwaltungsrechtliche Haftung oder eine Rechnungshaftung der/des öffentlichen Bediensteten begründen kann.

Im Anhang: Vordrucke 1-7