DE 2019

Nr. 13

Sonderbericht

Die Ethikrahmen der geprüften EU-Organe: Es besteht Verbesserungsbedarf

(gemäß Artikel 287 Absatz 4 Unterabsatz 2 AEUV)

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

Inhalt

	Ziffer
Zusammenfassung	I-VI
Einleitung	01-13
Der Rahmen der OECD	03-05
Der EU-Kontext	06-13
Prüfungsumfang und Prüfungsansatz	14-23
Bemerkungen	24-85
Die geprüften EU-Organe verfügen größtenteils über einen geeigneten Ethikrahmen	24-31
Wesentliche Elemente der bestehenden Ethikrahmen	24-29
Es gibt keinen gemeinsamen Ethikrahmen der EU für die Arbeit der Vertreter der Mitgliedstaaten im Rat	30-31
Die Ethikrahmen der Organe weisen einige Mängel auf	32-63
Parlament und Rat hatten keine allgemeinen Ethikstrategien entwickelt	33-38
Verfahren zur Überprüfung von Erklärungen und Leitfäden für Bedienstete nicht ausreichend formalisiert	39-45
Begrenzte Prüfung der Erklärungen von Mitgliedern	46-50
Unvollständige und unklare Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen	51-53
Die Vorschriften über die Meldung von Missständen sind nicht auf akkreditierte parlamentarische Assistenten abgestimmt	54-56
Die für ehemalige Mitglieder des Europäischen Parlaments geltenden Bestimmungen sind weniger umfangreich	57-63
In einigen Bereichen der Ethikrahmen der geprüften Organe wäre eine Harmonisierung angebracht, doch es gibt auch Beispiele für empfehlenswerte Verfahren	64-76
Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen	65
Handlungsleitlinien zu Nebentätigkeiten von Bediensteten	66
Erklärungen der Mitglieder über die Interessen und Tätigkeiten der Familienangehörigen	67-68

Spezifische und praktische Leitlinien innerhalb der Kommission 69-72

Ethikausschuss für Mitglieder der Kommission 73-74

Spezifische Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung für Fälle, in denen Mitglieder des Parlaments involviert sind 75

Klare Formulierungen in den für die Bediensteten geltenden Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung 76

Die Ergebnisse der Umfrage zeichnen ein gemischtes Bild dazu, inwieweit die Bediensteten mit ethischen Fragen vertraut sind und wie sie diese wahrnehmen 77-85

Schlussfolgerungen und Empfehlungen 86-90

Anhänge

Anhang I – Wesentliche Merkmale der bestehenden Ethikrahmen

Teil A – Geschenke und Einladungen

Teil B – Nebentätigkeiten und Aufträge

Teil C – Interessenkonflikte bei der Einstellung, Ad-hoc-Interessenkonflikte und Interessenkonflikte bezüglich der Tätigkeiten von Ehegatten

Teil D – Beschäftigung und Mandate nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die EU

Teil E – Vermeidung von Belästigung

Teil F – Meldung von Missständen ("Whistleblowing")

Anhang II – Ergebnisse der Umfrage

Akronyme und Abkürzungen

Glossar

Antworten des Parlaments

Antworten des Rates

Antworten der Kommission

Prüfungsteam

Zusammenfassung

I Ethisches Verhalten in der öffentlichen Verwaltung bedeutet, dass Beamte und Amtsträger im öffentlichen Interesse handeln, öffentliche Mittel ordnungsgemäß verwalten und gerechte Entscheidungen treffen sollten. Ethisches Verhalten trägt zu einer verbesserten Haushaltsführung und einem erhöhten Vertrauen der Öffentlichkeit bei, was für eine erfolgreiche öffentliche Politik unerlässlich ist. Unethisches Verhalten von Bediensteten und Mitgliedern der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union (EU) zieht großes öffentliches Interesse auf sich und schmälert das Vertrauen in die EU. Daher ist es überaus wichtig, dass die Organe geeignete Ethikrahmen einführen, um die Risiken unethischer Verhaltensweisen auf ein Mindestmaß zu verringern.

II Im Zuge der Prüfung des Hofes wurde bewertet, ob die Ethikrahmen der geprüften EU-Organe adäquat ausgestaltet wurden. Die Prüfung erstreckte sich auf sämtliche Personalkategorien sowie die Mitglieder folgender Organe: Europäisches Parlament (Parlament), Rat der Europäischen Union und Europäischer Rat (Rat) sowie Europäische Kommission (Kommission). Außerdem führte der Hof eine Umfrage durch, um zu bewerten, inwieweit die Bediensteten dieser Organe mit ihrem jeweiligen Ethikrahmen vertraut sind. Der Hof prüfte nicht, wie die Ethikrahmen praktisch umgesetzt wurden.

III Der Hof gelangte zu dem Schluss, dass die geprüften Organe weitgehend geeignete Ethikrahmen eingeführt hatten, diese jedoch noch verbessert werden könnten. Der Hof stellte fest, dass es beim Rat keinen gemeinsamen Ethikrahmen für die Arbeit der Vertreter der Mitgliedstaaten gibt.

IV Bei seiner Prüfung ermittelte der Hof einige Mängel (nicht jeder davon trat in jedem geprüften Organ auf) im Hinblick auf

- die allgemeinen Strategien zu ethischen Fragen (Parlament und Rat),
- die Formalisierung von Verfahren zur Prüfung von Erklärungen und die Entwicklung klarer abgefasster Leitlinien zu den Bewertungskriterien für Bedienstete (Parlament, Rat und Kommission),
- eine verbesserte Prüfung der Erklärungen der Mitglieder durch Einrichtung eines schriftlichen Standardverfahrens (Parlament und Kommission),
- Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen (Parlament, Rat und Kommission),
- Meldung von Missständen ("*Whistleblowing*") (Parlament) und

- für ehemalige Mitglieder des Parlaments geltende Bestimmungen.

Der Hof ermittelte auch Bereiche, in denen die Ethikrahmen durch eine Harmonisierung zwischen den einzelnen Organen verbessert werden könnten (z. B. in Bezug auf Nebentätigkeiten von Bediensteten sowie die Erklärungen zu den Tätigkeiten der Ehegatten und Partner der Mitglieder), und fand Beispiele für empfehlenswerte Verfahren.

V Der Hof führte eine Umfrage unter einer repräsentativen Stichprobe von Bediensteten in den geprüften Organen durch. Obwohl rund die Hälfte der Bediensteten ihre Kenntnis des Ethikrahmens als gut oder sehr gut einstuft, zeichnen die Umfrageergebnisse ein gemischtes Bild dazu, inwieweit die Bediensteten mit ethischen Fragen vertraut sind und wie sie diese wahrnehmen. Allerdings fallen die Ergebnisse je nach Organ und Kategorie von Bediensteten unterschiedlich aus.

VI Der Hof spricht Empfehlungen aus, um die geprüften Organe dabei zu unterstützen,

- ihre Ethikrahmen zu verbessern,
- zusammenzuarbeiten, um Elemente ihrer Ethikrahmen zu harmonisieren, und weitere Anstrengungen zu unternehmen, um empfehlenswerte Verfahren zu ethischen Fragen auszutauschen, und
- Kenntnis und Wahrnehmung der Bediensteten in Bezug auf den Ethikrahmen und die Ethikkultur zu verbessern.

Einleitung

01 Ethisches Verhalten in der öffentlichen Verwaltung bedeutet, dass Beamte und Amtsträger im öffentlichen Interesse handeln, öffentliche Mittel ordnungsgemäß verwalten und gerechte Entscheidungen treffen sollten. Ethisches Verhalten trägt zu einer verbesserten Haushaltsführung und einem erhöhten Vertrauen der Öffentlichkeit bei, was für eine erfolgreiche öffentliche Politik unerlässlich ist.

02 In dem von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) eingeführten Rahmen für Integritätsmanagement sind Instrumente, Verfahren und Strukturen zur Förderung der Integrität und Verhinderung von Korruption in öffentlichen Organisationen zusammengefasst[1]. Laut der Empfehlung der OECD zu Integrität im öffentlichen Leben bezieht sich Integrität im öffentlichen Leben "auf die konsequente Ausrichtung und Befolgung von gemeinsamen ethischen Werten, Prinzipien und Normen zur Bewahrung des öffentlichen Interesses und dessen Bevorzugung gegenüber privaten Interessen im öffentlichen Sektor"[2].

Der Rahmen der OECD

03 In den Grundsätzen der OECD für Ethikmanagement im öffentlichen Sektor[3] wird eine "ethische Infrastruktur" beschrieben, die in öffentlichen Institutionen vorhanden sein sollte. Diese "ethische Infrastruktur" umfasst drei wesentliche Elemente: Hilfestellung, Management und Kontrolle.

04 Die OECD hat ein Modell für das eng damit verbundene Konzept der Integrität im öffentlichen Leben aufgestellt (siehe ***Abbildung 1***).

---

1 Integritätsrahmen, OECD, 2009.

2 Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), Empfehlung " Integrität im öffentlichen Leben", Paris, 2017.

3 "1998 Recommendation of the OECD Council on Improving Ethical Conduct in the Public Service, Including Principles for Managing Ethics in the Public Service" aus dem OECD-Bericht "Trust in Government – Ethics Measures in OECD Countries", Paris, 2000.

Abbildung 1 – Bausteine der Integrität im öffentlichen Leben

© OECD – Empfehlung des Rates zu Integrität im öffentlichen Leben, 2017.

05 Das Gesamtmodell beruht auf drei wesentlichen Komponenten:

- Aufbau eines kohärenten und umfassenden öffentlichen Integritätssystems;
- Pflege einer Kultur der Integrität im öffentlichen Leben;
- Sicherstellung einer wirksamen Rechenschaftspflicht.

Der EU-Kontext

06 Jegliches unethisches Verhalten von Bediensteten und Mitgliedern der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union (EU) ist inakzeptabel. Ein derartiges Verhalten – selbst wenn es nur vermeintlich ist – zieht großes öffentliches Interesse auf sich und schmälert das Vertrauen in die EU. Darüber hinaus geht unethisches Verhalten mit der Gefahr von Korruption und Betrug einher. Eine Bewertung der praktischen Umsetzung der Ethikrahmen in den EU-Organen kann helfen, mit diesen Risiken besser umzugehen.

07 Die Organe sollten geeignete Ethikrahmen einführen, um die Risiken unethischer Verhaltensweisen auf ein Mindestmaß zu reduzieren. Die größte Gefahr besteht darin, dass unethisches Verhalten innerhalb der Organe ohne geeignete Ethikrahmen nicht angemessen verhindert, erkannt oder ordnungsgemäß behandelt wird. Darunter kann das Ansehen der EU und ihrer Organe leiden. Die Rechtsvorschriften der EU enthalten keine Legaldefinition eines Ethikrahmens als solchen, allerdings können zahlreiche Bestimmungen sowohl des Primär- als auch des Sekundärrechts als ethische Verpflichtungen verstanden werden.

08 Neben gemeinsamen Bestimmungen für alle Organe der EU gibt es auch für die einzelnen EU-Organe, die Generaldirektionen (GD) der Europäischen Kommission (Kommission) sowie die Bediensteten und Mitglieder der EU-Organe geltende spezifische rechtliche Ethikanforderungen. Diese spezifischen Bestimmungen tragen den unterschiedlichen Funktionen, Zuständigkeiten und Risiken Rechnung.

09 Den Ausgangspunkt für sämtliche Verpflichtungen bilden die Gründungsverträge, in denen die Wertvorstellungen niedergelegt sind, an denen sich die Bediensteten und Mitglieder der Organe und Einrichtungen der EU in ihrem Verhalten orientieren sollten. Die diesbezüglichen Bestimmungen sind im Hinblick auf Wortlaut und Geist der durch sie festgelegten Verpflichtungen in gewissem Maße ähnlich, jedoch betreffen sie natürlich ganz unterschiedliche Personengruppen, weshalb jede einzelne dieser Gruppen gesondert behandelt werden muss.

10 ***Tabelle 1*** gibt einen Überblick über die verschiedenen rechtlichen Bestimmungen, die für die Bediensteten und Mitglieder der EU-Organe gelten.

Tabelle 1 – Für Bedienstete und Mitglieder der EU-Organe geltende rechtliche Bestimmungen

<table>
<tr><th></th><th colspan="3">BEDIENSTETE</th><th colspan="3">MITGLIEDER</th></tr>
<tr><td></td><td>Parlament</td><td>Rat</td><td>Kommission</td><td>Parlament</td><td>Rat</td><td>Kommission</td></tr>
<tr><td rowspan="2">RECHTLICHE ANFORDERUNGEN</td><td colspan="3">Artikel 298 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV): Das Europäische Parlament und der Rat erlassen Bestimmungen für eine offene, effiziente und unabhängige europäische Verwaltung.</td><td rowspan="2">Artikel 6 und 7 des Akts zur Einführung allgemeiner unmittelbarer Wahlen der Mitglieder des Europäischen Parlaments (MdEP)

Artikel 339 AEUV auch auf das Parlament anwendbar</td><td rowspan="2">Nationale Vorschriften

Artikel 339 AEUV auch auf den Rat anwendbar (nicht auf Ministerebene, aber auf Ebene der nationalen Beamten)</td><td rowspan="2">Artikel 17 des Vertrags über die Europäische Union (EUV): Verpflichtung der Kommissions-mitglieder, ihre Tätigkeit in voller Unabhängigkeit auszuüben (Hinweis: Der Bericht bezieht sich auf das ethische Verhalten von Personen, nicht auf das der Organe als solche)

Artikel 245 AEUV: Unabhängigkeit, sich aus der Funktion ergebende Verpflichtungen, nach Beendigung der Amtstätigkeit fortbestehende Verpflichtungen

Artikel 339 AEUV über die Pflicht, Auskünfte, die ihrem Wesen nach unter das Berufsgeheimnis fallen, nicht preiszugeben</td></tr>
<tr><td colspan="3">Statut (Artikel 11 bis22c)[4]</td></tr>
</table>

[4] Für Bedienstete, die keine Beamten sind, sind in den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (BBSB) ähnliche Anforderungen festgelegt. Die näheren Einzelheiten dieser Bestimmungen legen die Organe durch die Annahme spezifischerer Durchführungsbestimmungen fest.

<table>
<tr><td rowspan="3">RECHTLICHE ANFORDERUNGEN</td><td colspan="6">Haushaltsordnung (Artikel 36 Absatz 3 und Artikel 61)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Kodex für gute Verwaltungspraxis</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>Verwaltungs-beschlüsse: Leitfaden für die Pflichten der Beamten und Bediensteten des Europäischen Parlaments

Interne Regelungen für den Beratenden Ausschuss "Mobbing und Mobbing-Prävention am Arbeitsplatz"</td><td>Verwaltungs-beschlüsse: Beschluss Nr. 61/15 über Nebentätig-keiten

Beschluss Nr. 15/15 über Belästigung</td><td>Verwaltungs-beschlüsse: Beschluss über Nebentätig-keiten und Aufträge

Beschluss über Urlaub aus persönlichen Gründen

Beschluss über Maßnahmen gegen Mobbing und sexuelle Belästigung

Kodex für gute Verwaltungs-praxis</td><td>Artikel 11 und Anhang I der Geschäfts-ordnung; Verhaltenskodex für die MdEP im Bereich finanzielle Interessen und Interessen-konflikte</td><td>Verhaltenskodex für den Präsidenten des Europäischen Rates</td><td>Beschluss der Kommission vom 31. Januar 2018 über einen Verhaltenskodex für die Mitglieder der Europäischen Kommission (C(2018)700)[5]</td></tr>
<tr><td rowspan="3">INSTRUMENTE UND VERFAHREN</td><td colspan="3">Statut (Artikel 22a bis22c und Anhang IX (Disziplinarordnung))</td><td rowspan="3">Artikel 165, 166 und 167 der Geschäfts-ordnung (Maßnahmen bei Nichteinhaltung der Verhaltens-regeln)

Beschluss über die Arbeitsweise des Beratenden Ausschusses für Beschwerden über Mitglieder des Europäischen Parlaments wegen Belästigung und über seine Verfahren für den Umgang mit Beschwerden</td><td rowspan="3">Nationale Vorschriften</td><td rowspan="3">Artikel 247 AEUV: Verfehlungen von Kommissions-mitgliedern; Beschluss der Kommission zur Einsetzung der Ad-hoc-Ethikkommission

Artikel 12 des Verhaltens-kodexes – Unabhängiger Ethikausschuss

Artikel 13 des Verhaltens-kodexes: Anwendung des Verhaltens-kodexes</td></tr>
<tr><td>Verwaltungs-beschlüsse:

Interne Regelung über die Umsetzung von Artikel 22c des Statuts</td><td>Verwaltungs-beschlüsse:

Beschluss Nr. 3/2016 über die Meldung von ernsten Missständen ("Whistle-blowing")

Beschlüsse Nr. 73/06 und 74/06 über Verwaltungs-untersuchungen und Disziplinar-verfahren</td><td>Verwaltungs-beschlüsse:

Leitlinien der Kommission für die Meldung von ernsten Missständen; Beschluss der Kommission Nr. 86/2004, Allgemeine Durchführungs-bestimmungen für Verwaltungs-untersuchungen und Disziplinar-verfahren</td></tr>
</table>

Quelle: Europäischer Rechnungshof.

[5] ABl. C 65 vom 21.2.2018, S. 7.

11 Diese rechtlichen Anforderungen beziehen sich auf eine Reihe von wesentlichen Arten ethischer Fragen:

- verschiedene Formen von Interessenkonflikten, unter anderem in Bezug auf
  - die Einstellung sowie die Zeit während der Beschäftigung und nach dem Ausscheiden aus dem Dienst,
  - Geschenke und Einladungen, Nebentätigkeiten sowie die Erwerbstätigkeit von Ehegatten,
  - Lobbying und Interessenvertretung,
- Transparenz,
- Vermeidung von Belästigung,
- Durchsetzungsmechanismen.

12 Mit dem Rechtsrahmen wird nicht nur das gewünschte Verhalten sowohl von Bediensteten als auch von Mitgliedern festgelegt, sondern es werden auch Instrumente und Verfahren für die Erkennung von und den Umgang mit jeglichen Abweichungen von diesen Standards vorgegeben. Somit trägt er zur Einhaltung der rechtlichen Ethikanforderungen bei. Für die Zwecke dieser Prüfung bezieht sich der Begriff "Ethikrahmen" einerseits auf rechtliche Ethikanforderungen und andererseits auf Verfahren, Durchsetzungsinstrumente, Leitfäden und Kommunikationstätigkeiten, die dazu beitragen, dass rechtliche Anforderungen eingehalten werden.

13 Zunehmend setzt sich die Erkenntnis durch, dass auch die "weichen", kulturellen Aspekte von Ethik von Bedeutung sind; sie werden häufig als das wirksamere Mittel gesehen, um hohe ethische Standards zu erreichen. Diese Elemente sind

- die Förderung einer Ethikkultur;
- Führungsstärke im Bereich Integrität;
- ein Beurteilungssystem, mit dem Rechenschaftspflicht und ethisches Verhalten gefördert wird;
- die Unterstützung einer offenen Organisationskultur.

Prüfungsumfang und Prüfungsansatz

14 Der Hof bewertete, ob die Ethikrahmen der geprüften EU-Organe adäquat ausgestaltet wurden. Die Prüfung erstreckte sich auf alle Personalkategorien und Mitglieder der folgenden Organe: Europäisches Parlament (Parlament), Rat der Europäischen Union und Europäischer Rat (Rat) sowie Europäische Kommission (Kommission).

15 Damit nahm der Hof erstmals eine Prüfung der Ethikrahmen des Parlaments, des Rates und der Kommission vor. Diese Prüfung steht mit dem strategischen Ziel des Hofes für 2018-2020 im Einklang, zur Stärkung des Vertrauens in die EU beizutragen. Das Parlament, der Rat und die Kommission wurden deshalb ausgewählt, weil sie die drei an der EU-Gesetzgebung maßgeblich beteiligten Organe sind und eine beträchtliche Zahl von Bediensteten haben. Eine Untersuchung ihrer Ethikrahmen bietet die besten Voraussetzungen für eine vergleichende Analyse.

16 Um zu bewerten, ob die Ethikrahmen des Parlaments, des Rates und der Kommission adäquat ausgestaltet wurden,

i) untersuchte der Hof deren rechtliche Ethikanforderungen für Bedienstete und Mitglieder sowie deren Verfahren zur Durchsetzung dieser Anforderungen;

ii) bewertete der Hof, inwieweit die Bediensteten der geprüften Organe mit dem jeweiligen Ethikrahmen vertraut sind.

Der Hof befasste sich nicht mit der Frage, wie die Ethikrahmen praktisch umgesetzt wurden.

17 Für die Kommission, das größte Organ, gewann der Hof durch die GD Humanressourcen und Sicherheit (GD HR) Erkenntnisse über die geltenden allgemeinen Anforderungen und Verfahren. Dabei lag der Schwerpunkt auf den spezifischen Vorschriften folgender GD, die entweder einen erheblichen Teil des EU-Haushalts verwalten oder eine wichtige Rolle dabei spielen, EU-Recht vorzuschlagen oder dessen Anwendung zu überwachen: Landwirtschaft und ländliche Entwicklung (GD AGRI), Wettbewerb (GD COMP), Energie (GD ENER), Forschung und Innovation (GD RTD) und Generalsekretariat (GS).

18 Für die geprüften Organe bewertete der Hof insbesondere die Anforderungen und Verfahren in Bezug auf folgende Aspekte:

- Geschenke und Einladungen (siehe ***Anhang I – Teil A***),
- Nebentätigkeiten und Aufträge (siehe ***Anhang I – Teil B***),
- Interessenkonflikte bei der Einstellung, Ad-hoc-Interessenkonflikte und Interessenkonflikte bezüglich der Tätigkeiten von Ehegatten (siehe ***Anhang I – Teil C***),
- Beschäftigung und Mandate nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die EU (siehe ***Anhang I – Teil D***),
- Vermeidung von Belästigung (siehe ***Anhang I – Teil E***),
- Meldung von Missständen (siehe ***Anhang I – Teil F***).

19 Darüber hinaus prüfte der Hof die Verfahren für Verwaltungsuntersuchungen sowie die Disziplinarverfahren für Bedienstete. Aus Gründen der Durchführbarkeit der Prüfung wurden die Vorschriften zur Transparenz und zu Lobbytätigkeiten nicht bewertet, wenngleich diese mit dem allgemeinen Ethikrahmen in Verbindung stehen. Auch die Verfahren hinsichtlich Interessenkonflikten im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe waren nicht Teil der Prüfung des Hofes, da öffentliche Vergabeverfahren Gegenstand der Compliance-Prüfungen des Hofes sind.

20 Für eine Bestandsaufnahme der Ethikrahmen und der bestehenden Verfahren für deren Durchsetzung versandte der Hof Fragebögen an die geprüften Organe. Des Weiteren analysierte er interne Dokumente, die das Parlament, der Rat und die Kommission (GD HR und ausgewählte GD) übermittelt hatten. Der Hof verglich die in den verschiedenen Organen geltenden Ethikanforderungen und bewertete, inwieweit diese Anforderungen den einschlägigen externen Standards (d. h. den Grundsätzen, Leitlinien und bewährten Verfahren der OECD, der Internationalen Arbeitsorganisation und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) entsprachen. Schließlich prüfte der Hof weitere einschlägige Berichte im Bereich Ethik und befragte Bedienstete der Organe, die sich in ihrer Funktion unter anderem mit dem Ethikrahmen befassen.

21 Die wichtigsten Prüfungskriterien für diese Arbeit waren von der OECD entwickelte international anerkannte Standards, EU-Rechtsvorschriften und die von den Organen

festgelegten Ethikanforderungen und -verfahren. Als zusätzliches Kriterium diente ferner eine vergleichende Analyse der Ethikrahmen der geprüften Organe.

22 Als Ergänzung zu diesen Prüfquellen stellte der Hof ein Sachverständigengremium zusammen, das die Merkmale eines kohärenten und umfassenden Ethikrahmens in öffentlichen Organisationen erörterte. Hierfür wurden vier einschlägige Sachverständige eingeladen: ein Vertreter der OECD, ein Vertreter von Transparency International, ein Vertreter der Obersten Rechnungskontrollbehörde eines Mitgliedstaats sowie ein Wissenschaftler. Sie unterstützten den Hof bei der Bewertung spezifischer Elemente der Ethikrahmen.

23 Um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, inwieweit die Bediensteten mit den Ethikrahmen vertraut sind und wie die Ethikkultur wahrgenommen wird, führte der Hof eine Umfrage unter einer repräsentativen Stichprobe von Bediensteten in den geprüften Organen durch (siehe ***Anhang II***).

Bemerkungen

Die geprüften EU-Organe verfügen größtenteils über einen geeigneten Ethikrahmen

Wesentliche Elemente der bestehenden Ethikrahmen

24 Für die Bediensteten der EU-Organe bilden der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), die Haushaltsordnung und Titel II ("Rechte und Pflichten des Beamten") des Statuts die primären Quellen des Ethikrahmens[6] (siehe ***Tabelle 1***). Die Anforderungen werden in den Durchführungsbestimmungen und Leitlinien der einzelnen Organe näher ausgeführt, indem weiterführende Erläuterungen gegeben, jedoch keine wesentlichen neuen Pflichten geschaffen werden. Im Großen und Ganzen sind die Bestimmungen der Ethikrahmen für die Bediensteten der geprüften Organe überaus ähnlich.

25 Im Hinblick auf die Mitglieder sind jedoch größere Unterschiede festzustellen. Ihrem Wesen nach sind Stellung und Pflichten der Mitglieder je nach Organ unterschiedlich, außerdem unterscheiden sie sich von denen der Bediensteten. Der AEUV bildet die wichtigste Quelle für die Ethikanforderungen an die Mitglieder: In ihm sind auch Strafen und Sanktionen für die Nichteinhaltung dieser Anforderungen festgelegt. Die geltenden Verhaltenskodizes und Geschäftsordnungen enthalten detailliertere Bestimmungen (siehe ***Tabelle 1***). In anderen Dokumenten, wie Leitfäden (Leitfaden für die Mitglieder des Europäischen Parlaments zur Bekämpfung der Belästigung am Arbeitsplatz[7]), werden die Regeln präzisiert.

26 Die Ethikrahmen der geprüften Organe entsprechen den wesentlichen Anforderungen der OECD-Leitlinien und sonstigen Kriterien (siehe Ziffer ***21***). Die geprüften Organe verfügen größtenteils über geeignete Ethikrahmen sowohl für die Bediensteten als auch für die Mitglieder:

- Die geprüften Organe haben Handlungsleitlinien für Geschenke und Einladungen festgelegt, in denen Geschenke, Bewirtung und sonstige Zuwendungen definiert

---

[6] Für Bedienstete, die keine Beamten sind, sind in den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (BBSB) ähnliche Anforderungen festgelegt.

[7] "Keine Belästigung am Arbeitsplatz – Leitfaden für die Mitglieder des Europäischen Parlaments", 2017.

sowie Verfahren für deren Annahme und Meldung beschrieben sind (siehe ***Anhang I – Teil A***).

- Mit den Vorschriften über Nebentätigkeiten von Bediensteten und Mitgliedern sowie den Regelungen und Systemen zum Umgang mit einer Beschäftigung von Bediensteten nach dem Ausscheiden aus ihrem Dienst für die EU werden die Risikobereiche angegangen und die Kriterien für zulässige Tätigkeiten sowie Melde- und Genehmigungsverfahren eingehalten (siehe ***Anhang I – Teil B und Teil D***).

- Die Handlungsleitlinien befassen sich auch mit Fällen von Interessenkonflikten – z. B. Interessenkonflikte bei der Einstellung, Ad-hoc-Interessenkonflikte und Interessenkonflikte hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Ehegatten und Partnern von Bediensteten und Mitgliedern – und stehen diesbezüglich im Einklang mit den als Prüfungskriterien verwendeten internationalen Standards (siehe ***Anhang I – Teil C***).

- Die geprüften Organe haben Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung eingeführt, die den wesentlichen Anforderungen der einschlägigen Standards gerecht werden (siehe ***Anhang I – Teil E***).

- Die geprüften Organe haben geeignete Handlungsleitlinien für die Meldung von Missständen festgelegt, die im Laufe der letzten Jahre kontinuierlich überarbeitet wurden. In ihnen sind Definitionen sowie Schutzmechanismen für Hinweisgeber enthalten (***Anhang I – Teil F***).

27 Die Ethikrahmen werden durch geeignete Untersuchungs- und Sanktionsmechanismen angemessen unterstützt. Dabei gelten für die Bediensteten der geprüften Organe jeweils ähnliche Mechanismen, da Verwaltungsuntersuchungen und Disziplinarverfahren in Artikel 86 und Anhang IX ("Disziplinarordnung") des Statuts geregelt sind. Das Sanktionsspektrum ist relativ umfassend und umfasst Maßnahmen, die sich vorrangig auf den Ruf eines Beamten auswirken (z. B. schriftliche Verwarnung und Verweis), Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Position eines Beamten innerhalb der Organisation (z. B. Einstufung in eine niedrigere Dienstaltersstufe und Einstufung in eine niedrigere Besoldungsgruppe) und Maßnahmen, die die Beziehung zwischen einem Beamten und der Organisation unwiderruflich verändern (z. B. Entfernung aus dem Dienst, möglicherweise in Verbindung mit einer Kürzung der Ruhegehaltsansprüche). Einige dieser Sanktionen haben finanzielle Auswirkungen.

28 Die für die Mitglieder geltenden Sanktionen und Strafen sind hauptsächlich im AEUV festgelegt. Ergänzt werden sie durch die Bestimmungen der jeweiligen Verhaltenskodizes und Geschäftsordnungen. Das Spektrum der in den Verträgen vorgesehenen

Durchsetzungsinstrumente ist recht vielfältig und umfasst politische und gerichtliche Verfahren sowie interne Disziplinarverfahren.

29 Der Hof ermittelte bestimmte Bereiche, in denen die Ethikrahmen der Organe für Bedienstete und Mitglieder im Hinblick auf ihren Geltungsbereich, ihre Genauigkeit, Klarheit und ihr Maß an Orientierungshilfe verbessert (siehe Ziffern ***32***-***63***) und harmonisiert (siehe Ziffern ***64***-***68***) werden könnten. Gleichwohl wurden auch Beispiele für bewährte Verfahren ermittelt, vor allem innerhalb der Kommission (siehe Ziffern ***69***-***76***).

Es gibt keinen gemeinsamen Ethikrahmen der EU für die Arbeit der Vertreter der Mitgliedstaaten im Rat

30 Die Mitglieder des Europäischen Rates und des Rates der Europäischen Union (Mitglieder des Rates) sind Staats- und Regierungschefs bzw. Minister. Weitere Vertreter der Mitgliedstaaten sind nationale Beamte, die in Arbeitsgruppen und Ausschüssen tätig sind. Mit Ausnahme des Präsidenten des Europäischen Rates[8] unterliegen sie keinem gemeinsamen Ethikrahmen auf EU-Ebene. Die Arbeit der Vertreter der Mitgliedstaaten im Rat wird durch nationale Rechtsvorschriften geregelt.

31 Es gibt beim Rat keinen Gesamtüberblick über alle für seine Mitglieder und die anderen Vertreter der Mitgliedstaaten geltenden nationalen Ethikrahmen. Auch herrscht keine Gewissheit darüber, ob alle Elemente und Risiken, die im Zusammenhang mit der Art der Funktion dieser Mitglieder und Vertreter und der von ihnen wahrgenommenen Tätigkeit relevant sind, durch die nationalen Anforderungen abgedeckt sind.

Die Ethikrahmen der Organe weisen einige Mängel auf

32 Im Zuge eines Vergleichs der Ethikrahmen der geprüften Organe mit internationalen Standards stellte der Hof eine Reihe von Mängeln fest.

Parlament und Rat hatten keine allgemeinen Ethikstrategien entwickelt

33 Dem Modell der OECD (siehe Ziffer ***04***) ist zu entnehmen, dass sich Ethikrahmen an einer mittels geeigneter Daten und Indikatoren entwickelten Strategie orientieren sollten,

[8] Siehe Artikel 15 AEUV und den Verhaltenskodex, der ein selbstregulierendes öffentliches Instrument darstellt und vom Präsidenten des Europäischen Rates angenommen wurde.

in der Ziele und Prioritäten dargelegt sind und legitime ethische Risiken berücksichtigt werden.

34 Die allgemeine Strategie der Kommission ist im Strategieplan der GD HR für 2017-2020 dargelegt, der Bestimmungen zu ethischen Fragen für Bedienstete enthält. Die jährliche Risikobewertung der GD HR erstreckt sich auch auf ethische Themen und steht im Zusammenhang mit der Vorbereitung des Jährlichen Managementplans.

35 Im Strategieplan sind zwei Ziele festgelegt. Das erste Ziel lautet, dass Führungskräfte und Bedienstete jederzeit höchsten professionellen und ethischen Standards gerecht werden sollten. Das zweite besteht darin, dass die Durchführungsbestimmungen des Statuts klar und wirksam angewandt werden sollten. Die Verwirklichung dieser Ziele wird mithilfe von Leistungsindikatoren kontrolliert.

36 Im Zuge der Risikobewertung für 2018 wurde ein allgemeines Risiko ermittelt. Demnach müssten bestehende Maßnahmen und/oder Verfahren zur Verringerung von Reputationsrisiken im Zusammenhang mit Nebentätigkeiten oder dem Verhalten von aktiven/ehemaligen Bediensteten möglicherweise weiter verbessert werden, um der gestiegenen Brisanz dieses öffentlichen Themas gerecht zu werden. Das Risikoniveau wird mit 9 von 25 beziffert, und Maßnahmen zur Minderung dieses Risikos werden im Rahmen des Jährlichen Managementplans weiterverfolgt.

37 Auf Ebene der geprüften GD der Kommission wird ein jährliches Risikomanagementverfahren durchgeführt, um wesentliche und kritische Risiken – einschließlich der Risiken im Bereich Ethik – zu ermitteln, zu bewerten und zu bewältigen. Von den geprüften Generaldirektionen umfassten die Strategie- und Managementplanungsprozesse der GD COMP die konkretesten Maßnahmen im Bereich Ethik.

38 Das Parlament und der Rat verfügen über keine allgemeine Ethikstrategie, weder für die Bediensteten noch für die Mitglieder, in der mithilfe von Leistungsindikatoren überwachte Ziele und Prioritäten dargelegt sind. Das Parlament hat zwar 2017 eine Evaluierung der Mindestnormen für die interne Kontrolle vorgenommen, bei der es auch um ethische Fragen ging, der Rat hat jedoch bislang noch keine vollständige Risikobewertung im Bereich Ethik durchgeführt.

Verfahren zur Überprüfung von Erklärungen und Leitfäden für Bedienstete nicht ausreichend formalisiert

39 Laut der OECD sollte jede Organisation Verfahren zur Ermittlung, Regelung und Lösung von Interessenkonflikten festlegen. Durch diese Verfahren soll sichergestellt werden, dass Beamte wissen, welche Anforderungen sie bezüglich der Meldung von Interessenkonflikten erfüllen müssen[9].

40 Zur Regelung von Interessenkonflikten stützt sich der Ethikrahmen im hohen Maße auf Selbsterklärungen, die von den einzelnen Bediensteten abgegeben werden. Derartige Systeme setzen voraus, dass die betroffenen Personen integer sind und die Bediensteten die geltenden Anforderungen kennen. Der Ethikrahmen kann jedoch nur dann wirksam sein, wenn es geeignete Kontrollsysteme gibt. Das Kontrollniveau sollte dem Risikoniveau entsprechen und der Tatsache Rechnung tragen, dass derartige Kontrollen mit Verwaltungsaufwand verbunden sind.

41 Die wesentlichen Pflichten der EU-Bediensteten ergeben sich aus dem Statut und der Haushaltsordnung. Gemäß den Durchführungsbestimmungen der Organe sind die Bediensteten verpflichtet, für verschiedene Situationen Selbsterklärungen abzugeben (siehe ***Kasten 1***):

Kasten 1

Beispiele für Arten von Erklärungen der Bediensteten der geprüften Organe

- Geschenke und Bewirtung (Artikel 11 des Statuts);
- Interessenkonflikte bei der Einstellung (Artikel 11 Absatz 3 des Statuts);
- Meldung von Ad-hoc-Interessenkonflikten (Artikel 11a des Statuts);
- Anträge auf Genehmigung von Nebentätigkeiten (Artikel 12b des Statuts);
- Berufliche Erwerbstätigkeit des Ehegatten (Artikel 13 des Statuts);
- Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst (Artikel 16 des Statuts).

42 Derartige Erklärungen richten sich oftmals nach dem Ermessen des jeweiligen Bediensteten. Konkrete Einzelheiten eines Falles müssen nur dann angegeben werden,

[9] OECD, "Managing conflict of interest in the public sector", 2005.

wenn ein Bediensteter der Auffassung ist, dass ein entsprechender Fall eingetreten ist. Die geprüften Organe haben im Allgemeinen Verfahren und Arbeitsabläufe festgelegt, um die in den Erklärungen der Bediensteten angegebenen Informationen zu bewerten und auf der Grundlage dieser Angaben tätig zu werden (einschließlich der Erteilung von Genehmigungen, sofern erforderlich).

43 Obwohl diese Organe angaben, dass auch sonstige verfügbare Informationen geprüft und berücksichtigt werden, wird in den Verfahren und Arbeitsabläufen nicht beschrieben, welche sonstigen Informationen aus internen (z. B. Personalakten oder sonstige bestehende Erklärungen) oder externen (z. B. Websites) Quellen kontrolliert und überprüft werden.

44 Wenn die Bediensteten die ethischen Anforderungen konsequent erfüllen sollen, müssen klare und umfassende Leitlinien hierfür bereitgestellt werden. Der Hof stellte jedoch fest, dass die verfügbaren Leitlinien nicht immer klar oder detailliert genug waren (siehe ***Kasten 2***):

Kasten 2

Beispiele für unzureichende Leitlinien

Erklärungen bei der Einstellung

In den geprüften Organen müssen Bewerber zum Zeitpunkt der Einstellung ihre finanziellen Interessen offenlegen – allerdings nur, wenn diese Interessen die Bewerber potenziell in der Ausübung ihrer Pflichten beeinflussen könnten.

Führungskräfte können daher nur auf der Grundlage von Informationen tätig werden, deren Offenlegung die Bewerber selbst für notwendig erachten.

Zu der Frage, welche Situationen zu einem (potenziellen) Interessenkonflikt führen könnten, gibt es nur wenige Leitlinien.

Mangel an spezifischen Leitlinien zu relevanten Situationen

Die GD AGRI der Kommission hat einen Ethikleitfaden herausgegeben, der den Bediensteten der GD zusätzliche praktische Informationen, Beispiele und Erläuterungen zu ethischen Anforderungen bietet. Der Leitfaden geht jedoch nicht auf bestimmte Situationen ein, die für die Arbeit der GD relevant sein könnten:

- wenn Bedienstete einer landwirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen;
- wenn Bedienstete EU-Beihilfen im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik erhalten.

45 Die ethischen Handlungsleitlinien bieten nicht immer eine klare Hilfestellung, was die Kriterien für die Bewertung von Erklärungen angeht. Dies betrifft insbesondere die Frage, wie die in der Rechtsgrundlage bereitgestellten Kriterien in der Praxis anzuwenden sind. Die Bewertungskriterien sind zwar klar, was Geschenke und Einladungen sowie Nebentätigkeiten anbelangt, in Bezug auf Interessenkonflikte, die sich aus den finanziellen Interessen von Bediensteten, ihren Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst oder der beruflichen Tätigkeit ihres Ehegatten oder Partners ergeben, mangelt es jedoch an Handlungsleitlinien. Zwar ist es nicht möglich, jede mögliche Situation abzudecken, allerdings würde die Vorgabe klarer Handlungsleitlinien für die Umsetzung der rechtlichen Kriterien das Risiko einer uneinheitlichen Behandlung mindern.

Begrenzte Prüfung der Erklärungen von Mitgliedern

46 Wie in Ziffer *42* erwähnt, werden Informationen zu den Mitgliedern der geprüften Organe ebenso vor allem mithilfe von Selbsterklärungen gesammelt. Die Qualität der

Informationen und die Bewertungskriterien sind von entscheidender Bedeutung, um die Risiken im Bereich Ethik angemessen zu bewältigen. Standardverfahren und Arbeitsabläufe für die Prüfung dieser Informationen wurden nicht schriftlich niedergelegt.

47 Die Mitglieder der Kommission müssen gemäß ihrem Verhaltenskodex Erklärungen mit Angaben etwa zu vorherigen Tätigkeiten, aktuellen Nebentätigkeiten, ihren finanziellen Interessen und zur beruflichen Tätigkeit des Ehegatten oder Partners abgeben. Diese Erklärungen werden im Auftrag des Präsidenten einer Prüfung unterzogen. Auch hier fehlt ein schriftliches Standardverfahren zur Überprüfung der Zuverlässigkeit, Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen.

48 Auch die Mitglieder des Europäischen Parlaments (MdEP) sind verpflichtet, eine Interessenerklärung abzugeben und dabei Angaben etwa zu ihrer beruflichen Tätigkeit während der drei Jahre vor dem Amtsantritt im Parlament, regelmäßigen und gelegentlichen vergüteten Tätigkeiten (Nebentätigkeiten) und sonstigen finanziellen Interessen, die sie in der Ausübung ihrer Pflichten beeinflussen könnten, zu machen. Die Erklärungen der MdEP werden auf ihre allgemeine Plausibilität hin überprüft, d. h. es soll sichergestellt werden, dass sie keine offensichtlich falschen, unlesbaren oder unverständlichen Informationen enthalten. Diese Erklärungen werden im Auftrag des Präsidenten einer Prüfung unterzogen. Diese Prüfung erstreckt sich auf offensichtliche redaktionelle Fehler, Unstimmigkeiten zwischen verschiedenen Erklärungen und die Einhaltung der Frist. Gehen dem Präsidenten Informationen darüber zu, dass die Erklärung sachlich unzutreffend oder veraltet ist, kann er den Beratenden Ausschuss zum Verhalten von Mitgliedern konsultieren und gegebenenfalls das Mitglied auffordern, die Erklärung zu korrigieren. Besteht Anlass zu der Vermutung, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde, muss der Präsident die Angelegenheit an den Beratenden Ausschuss verweisen. Die Erklärungen der Mitglieder des Europäischen Parlaments[10] werden im Rahmen der Verfahren des Parlaments keinen sonstigen Prüfungen auf Richtigkeit und Vollständigkeit und/oder keiner sonstigen Bewertung unterzogen. Für den Präsidenten des Europäischen Rates gibt es kein Verfahren zur Prüfung oder Bewertung der Erklärung.

49 Der wichtigste Schutzmechanismus im Hinblick auf die Erklärungen der Mitglieder des Parlaments, des Präsidenten des Europäischen Rates und der Kommissionsmitglieder besteht in der Transparenz und der Aufmerksamkeit vonseiten der Interessenträger, der Medien und der breiten Öffentlichkeit sowie – im Fall der Mitglieder der Kommission –

[10] In einigen Mitgliedstaaten (wie Frankreich und Polen) werden die Erklärungen der Mitglieder der Organe jedoch auf der Grundlage nationaler Rechtsvorschriften einer zusätzlichen Überprüfung durch die zuständigen Behörden unterzogen.

des Europäischen Parlaments. Im Hinblick auf den Präsidenten des Europäischen Rates sind die Mitgliedstaaten für die zusätzliche Überprüfung zuständig.

50 Wegen des Fehlens eines schriftlichen Standardverfahrens für die Prüfung der Erklärungen der Mitglieder besteht die Gefahr einer uneinheitlichen Auslegung und ist es nicht so wahrscheinlich, dass das jeweilige Organ Ungenauigkeiten und sonstige Probleme ermittelt, bevor diese öffentliche Aufmerksamkeit auf sich ziehen und möglicherweise das Vertrauen der Öffentlichkeit erschüttern.

Unvollständige und unklare Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen

51 Gemäß den Leitlinien der OECD sollten Organisationen potenzielle Interessenkonflikte im Zusammenhang mit Geschenken und Zuwendungen lösen. Hierfür sollte unter anderem ein Verwaltungsverfahren für die Kontrolle von Geschenken und Zuwendungen – beispielsweise durch die Definition von zulässigen und nicht zulässigen Geschenken – und für die Annahme bestimmter Arten von Geschenken im Namen der Organisation festgelegt werden[11].

52 Die geprüften Organe haben im Großen und Ganzen gute Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen für Bedienstete und Mitglieder festgelegt (siehe ***Anhang I – Teil A***). Diese Handlungsleitlinien decken die in Artikel 11 des Statuts festgelegten Anforderungen ab, d. h. Vorschriften für die Annahme von Ehrungen, Ehrenzeichen, Vergünstigungen, Geschenken oder Zahlungen irgendwelcher Art bestehen, sowie zusätzliche Erläuterungen. Für die Mitglieder der Kommission und den Präsidenten des Europäischen Rats sind die Bestimmungen über Geschenke und sonstige Zuwendungen in den einschlägigen Verhaltenskodizes aufgeführt. Für die MdEP werden diese Handlungsleitlinien in den Durchführungsmaßnahmen zu ihrem Verhaltenskodex näher ausgeführt[12].

53 Diese Handlungsleitlinien weisen jedoch Lücken auf und sind bisweilen unklar. Sie könnten in einigen Bereichen verbessert werden (siehe ***Kasten 3***).

---

[11] OECD, "Managing Conflict of Interest in the Public Sector, A Toolkit", 2005.

[12] Europäisches Parlament, "Durchführungsmaßnahmen zum Verhaltenskodex für die Mitglieder des Europäischen Parlaments im Bereich finanzielle Interessen und Interessenkonflikte", Beschluss des Präsidiums vom 15. April 2013.

Kasten 3

Lücken in den Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen

Parlament

- Die Durchführungsbestimmungen für die Bediensteten enthalten keine Definition von Geschenken oder Bewirtung.
- Die Vorschriften für die Bediensteten zur Annahme von Geschenken beziehen sich in erster Linie auf den Wert der Geschenke und nicht auf Situationen, in denen die Annahme von Geschenken (ungeachtet ihres Werts) als Handlung aufgefasst werden könnte, die ihre Unabhängigkeit gefährdet.
- Für die Bediensteten gibt es weder Vorschriften zur Annahme von Bewirtungsleistungen
- noch Vorschriften zur Annahme von Geschenken im Namen des Organs.

Rat

- In den Vorschriften für die Bediensteten und den Präsidenten des Europäischen Rates wird von der Annahme von Geschenken unter allen Umständen abgeraten. Allerdings enthalten die Vorschriften keine hinreichende Erläuterung der Umstände, in denen die Annahme von Geschenken (ungeachtet ihres Werts) als Beeinträchtigung der Unabhängigkeit wahrgenommen werden könnte.

Kommission

- Es gibt keine für die Mitglieder geltende Definition von Geschenken und Bewirtung.

Die Vorschriften über die Meldung von Missständen sind nicht auf akkreditierte parlamentarische Assistenten abgestimmt

54 Es sollten wirksame institutionelle Rahmen sowie klare Verfahren und Kanäle vorhanden sein, um die Meldung von Fehlverhalten und Korruption zu erleichtern[13]. Hinweisgeber, die in gutem Glauben handeln, müssen vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden. ***Anhang I – Teil F*** bietet einen Überblick über die bestehenden EU-Vorschriften zu diesem Thema.

[13] OECD, "Whistleblower protection: encouraging reporting", *CleanGovBiz guidance*, 2012.

55 Die Internen Regelungen (IR) des Parlaments zur Umsetzung von Artikel 22c des Statuts über die Meldung von Missständen enthalten Bestimmungen in Bezug auf Beratung, Unterstützung und Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber. Sie gelten für alle Bediensteten, einschließlich der akkreditierten parlamentarischen Assistenten (APA) der MdEP.

56 Die Arbeit der APA unterscheidet sich in ihrer Art von der anderer Bediensteter: Ihre Einstellung verläuft anders und sie werden unmittelbar von den MdEP beschäftigt. Gemäß den IR des Parlaments können Bedienstete, die Missstände melden, zu ihrem Schutz auf einen anderen Dienstposten versetzt werden. Die Vorschriften über die Meldung von Missständen enthalten jedoch keinen Verweis auf etwaige Schutzmaßnahmen für APA, die dem spezifischen Charakter ihrer Funktion Rechnung tragen.

Die für ehemalige Mitglieder des Europäischen Parlaments geltenden Bestimmungen sind weniger umfangreich

57 Gemäß den bewährten Verfahren der OECD für Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem öffentlichen Dienst[14] sollten alle Organisationen, für die entsprechende Tätigkeiten ein reales oder potenzielles Problem darstellen, über funktionierende Systeme zur Regelung von Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst verfügen. Das betrifft auch die Situationen, in denen eine Person noch im Amt ist und gerade Verhandlungen über geplante Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst führt. ***Anhang I – Teil D*** enthält einen Überblick über die wesentlichen Merkmale der geltenden Vorschriften zu Beschäftigung und Mandaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die EU. Da keine Bewertung unethischer Verhaltensweisen von ehemaligen Bediensteten und Mitgliedern vorgenommen wird, sind die nachfolgenden Unterschiede nicht gerechtfertigt.

58 Für Bedienstete enthält der Ethikrahmen Bestimmungen in Bezug auf Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst und insbesondere bestimmte Vorschriften zu Karenzzeiten. Beamte, die beabsichtigen, vor dem Ablauf von zwei Jahren nach dem Ausscheiden aus dem Dienst eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, müssen ihr Organ hiervon in Kenntnis setzen. Letzteres kann die neue Tätigkeit genehmigen oder ablehnen.

59 Ehemaligen höheren Führungskräften ist es in den 12 Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst durch die Anstellungsbehörde untersagt, im Bereich des

[14] OECD, "Post-Public Employment Good Practices for preventing CoI", 2010.

Lobbying oder der Beratung in Bezug auf das Personal ihres früheren Organs für ihre Unternehmen, Kunden oder Arbeitgeber in Angelegenheiten aktiv zu werden, in denen sie in den letzten drei Jahren ihrer Dienstzeit tätig waren. In bestimmten Fällen kann das Organ den Zeitraum von 12 Monaten auf 24 Monate verlängern.

60 Bestimmungen über Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die Kommissionsmitglieder sind in deren Verhaltenskodex festgelegt. Ehemalige Kommissionsmitglieder müssen das Kollegium in Kenntnis setzen, wenn sie beabsichtigen, innerhalb von 24 Monaten (36 Monaten für den Präsidenten) nach dem Ausscheiden aus dem Dienst eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen. Die Kommission prüft, ob die geplante Tätigkeit mit der Pflicht, ehrenhaft und zurückhaltend zu sein, vereinbar ist. Steht die geplante Tätigkeit mit dem Ressort des ehemaligen Mitglieds in Verbindung, muss die Kommission den unabhängigen Ethikausschuss konsultieren.

61 Ehemalige MdEP, die einer Lobbytätigkeit nachgehen oder repräsentative Tätigkeiten ausüben, die in Zusammenhang mit der EU stehen, müssen das Parlament gemäß Artikel 6 des Verhaltenskodex darüber unterrichten und dürfen die den ehemaligen MdEP zur Verfügung gestellten Einrichtungen (z. B. den lebenslangen Zugangsausweis) nicht in Anspruch nehmen. Die Tätigkeiten von MdEP nach dem Ende ihres Mandats unterliegen keinen weiteren Beschränkungen, und ehemalige Mitglieder sind nicht verpflichtet, dem Parlament weitere Tätigkeiten zu melden.

62 Das Amt und die Pflichten von MdEP unterscheiden sich von denen des Präsidenten des Rates und der Kommissionsmitglieder, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass MdEP von den Bürgern direkt gewählt werden. Dennoch besteht die Möglichkeit vermeintlicher Interessenkonflikte, da MdEP an Rechtsvorschriften arbeiten, die unmittelbare Auswirkungen auf Wirtschaftsbranchen haben könnten, aus denen sie ursprünglich stammen.

63 Gemäß dem Verhaltenskodex ist es dem Präsidenten des Rates untersagt, innerhalb von 18 Monaten nach Ablauf seiner Amtszeit bei Bediensteten oder Mitgliedern der EU-Organe Lobbyarbeit zu betreiben. Darüber hinaus muss er während dieses Zeitraums das Generalsekretariat des Rates mindestens vier Wochen im Voraus unterrichten, wenn er beabsichtigt, eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen.

In einigen Bereichen der Ethikrahmen der geprüften Organe wäre eine Harmonisierung angebracht, doch es gibt auch Beispiele für empfehlenswerte Verfahren

64 Die geprüften Organe verfügen über unterschiedliche Ethikrahmen. Das liegt zum einen daran, dass ihre Arbeit unterschiedlich ist, zum anderen aber auch daran, dass sich die Risiken im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Pflichten in vielerlei Hinsicht unterscheiden. Dennoch gibt es in vielen Bereichen gute Gründe dafür, die Konzepte der einzelnen Organe zum Umgang mit ethischen Fragen zu harmonisieren. Beispielsweise werden die EU-Organe in der Öffentlichkeit ähnlich wahrgenommen, die Bediensteten der Organe haben den gleichen rechtlichen Status und sie können zwischen verschiedenen Organen wechseln.

Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen

65 Wenngleich sich die wesentlichen Merkmale der Handlungsleitlinien der geprüften Organe zu Geschenken und Einladungen ähneln, stellte der Hof einige Unterschiede fest, die sich weder durch die Art ihrer Tätigkeiten noch durch die damit verbundenen Risiken rechtfertigen lassen (siehe ***Kasten 4***).

Kasten 4

Beispiele für unterschiedliche Vorschriften über Geschenke und Einladungen

Definition von Geschenken und Bewirtung

Artikel 11 des Statuts enthält keine Definition der Begriffe "Geschenke" oder "Bewirtung".

Kommission und Rat definieren Geschenke und Bewirtung in ihren Durchführungsbestimmungen für die Bediensteten als Geldbeträge oder Gegenstände oder die Möglichkeit der kostenlosen Teilnahme an Veranstaltungen, die öffentlich zugänglich oder privater Natur sind, nur gegen Bezahlung zugänglich sind und einen bestimmten Wert darstellen (etwa Freikarten für Sportveranstaltungen, Konzerte, Theateraufführungen, Konferenzen usw.), oder andere geldwerte Vorteile wie Beförderungskosten.

Das Parlament definiert Geschenke in den für MdEP geltenden Durchführungsbestimmungen als "alle materiellen Objekte, bestehend aus einem oder mehreren Bestandteil(en) […], die einem Mitglied bei einer Gelegenheit von einer einzigen Person überreicht wurden".

Schwellenwerte für zulässige Geschenke

Die Bediensteten der Kommission und des Rates dürfen Geschenke im Wert von unter 50 Euro ohne eine vorherige Genehmigung annehmen. Geschenke im Wert von 50 bis 150 Euro dürfen angenommen werden, wenn eine vorherige Genehmigung eingeholt wurde. Geschenke im Wert von mehr als 150 Euro dürfen unter keinen Umständen angenommen werden.

Die Bediensteten des Parlaments hingegen dürfen Geschenke im Wert von unter 100 Euro ohne eine vorherige Genehmigung annehmen. Geschenke im Wert von über 100 Euro erfordern eine vorherige Genehmigung.

Handlungsleitlinien zu Nebentätigkeiten von Bediensteten

66 Vorbehaltlich einer Genehmigung dürfen EU-Bedienstete in ihrem Privatleben außerhalb der Arbeit bestimmten Tätigkeiten nachgehen. In einigen Fällen dürfen sie hierfür auch eine Bezahlung annehmen. Der Betrag, den sie rechtmäßig erhalten dürfen, ist jedoch je nach Organ unterschiedlich (siehe ***Anhang I – Teil B***). Die Bediensteten des Parlaments dürfen nur Zahlungen entgegennehmen, mit denen Kosten erstattet werden, die direkt oder indirekt bei der Ausübung der Nebentätigkeit entstanden sind. Die Bediensteten des Rates dürfen in einem bestimmten Jahr einen Betrag von höchstens 5 000 Euro für Nebentätigkeiten entgegennehmen. Bei der Kommission liegt die jährliche Obergrenze für die Nettovergütung von Bediensteten bei 10 000 Euro. Wird diese Obergrenze überschritten, wird die Nebentätigkeit untersagt.

Erklärungen der Mitglieder über die Interessen und Tätigkeiten der Familienangehörigen

67 Gemäß dem Verhaltenskodex müssen MdEP eine Erklärung zu ihren persönlichen finanziellen Interessen und Tätigkeiten abgeben. Die finanziellen Interessen ihrer Familienangehörigen sind nur in Fällen in die Erklärungen aufzunehmen, in denen MdEP der Ansicht sind, dass diese Interessen die Ausübung ihres Mandats beeinflussen könnten und sie den Interessenkonflikt nicht in anderer Weise lösen können. Dasselbe gilt für Erklärungen über die beruflichen Tätigkeiten der Familienangehörigen von MdEP.

68 Die Mitglieder der Kommission[15] und der Präsident des Europäischen Rates sind dagegen verpflichtet, die finanziellen Interessen und die berufliche Tätigkeit ihres Ehegatten oder Partners anzugeben.

Spezifische und praktische Leitlinien innerhalb der Kommission

69 Bei der Untersuchung der Ethikrahmen ermittelte der Hof eine Reihe von Fällen, in denen ein bestimmtes Organ über besser ausgearbeitete und klarere Vorschriften oder Leitlinien zu bestimmten Aspekten von ethischen Anforderungen verfügte.

70 Bei der Kommission, dem größten Organ, ist die Vielfalt der im Bereich Ethik auftretenden Situationen am größten. In vielen Fällen hat sie spezifischere und klarere Leitlinien aufgestellt, insbesondere für die Bediensteten. Einige GD haben spezifische Verhaltenskodizes und zusätzliche Verfahren entwickelt, mit denen bestimmte Situationen und Risiken, die innerhalb der Kommission häufig wiederkehren, besser bewältigt werden können.

71 Von den geprüften GD verfügt die GD COMP über die detailliertesten Leitlinien und Zusatzverfahren. So wurde im Verhaltenskodex dieser GD insbesondere das Konzept der allgemein geltenden fallspezifischen Erklärungen und der spezifischen Kontrollerklärungen für Kartell- und Fusionskontrollen eingeführt. Auch der Ethikleitfaden der GD AGRI enthält Leitlinien, Beispiele und Erläuterungen zu den ethischen Anforderungen, wenngleich diesbezüglich in ***Kasten 2*** auf einige Einschränkungen hingewiesen wird.

72 Zusätzlich zu den spezifischen Leitlinien einzelner GD hat die Kommission umfassende Erläuterungen und Praxisbeispiele erarbeitet, die auf ihrer internen Website abgerufen werden können. Diese Beispiele beziehen sich auf Themen wie Nebentätigkeiten, Erwerbstätigkeit des Ehegatten sowie Geschenke und Bewirtung.

---

[15] Bei der Kommission sollten in der Erklärung auch Angaben zu den finanziellen Interessen von minderjährigen Kindern gemacht werden, von denen angenommen werden könnte, dass diese zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Siehe Artikel 3 Absatz 4 Buchstabe a des Verhaltenskodex für Kommissionsmitglieder.

Ethikausschuss für Mitglieder der Kommission

73 Sowohl das Parlament als auch die Kommission haben Ausschüsse eingerichtet, die die Präsidenten der beiden Organe im Hinblick auf die Anwendung des Verhaltenskodexes auf Mitglieder beraten können. Im Parlament heißt dieser Ausschuss Beratender Ausschuss zum Verhalten von Mitgliedern. In der Kommission ist es der unabhängige Ethikausschuss.

74 Der Beratende Ausschuss zum Verhalten von Mitgliedern besteht aus fünf MdEP, die aus den Reihen des Ausschusses für konstitutionelle Fragen und des Rechtsausschusses des Parlaments ernannt werden. Der unabhängige Ethikausschuss der Kommission umfasst drei Personen, die aufgrund ihrer Kompetenz, Erfahrung, Unabhängigkeit und fachlichen Qualitäten ausgewählt werden. Die Zusammensetzung solcher Ausschüsse kann Auswirkungen darauf haben, wie deren Objektivität und Unabhängigkeit wahrgenommen werden.

Spezifische Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung für Fälle, in denen Mitglieder des Parlaments involviert sind

75 Das Parlament hat einen gesonderten Leitfaden für Fälle entwickelt, in denen Beschwerden wegen Belästigung gegen MdEP eingelegt werden. Dieser umfasst klare Verfahren und Schutzmechanismen für jeden potenziellen Beschwerdeführer oder jede potenzielle Beschwerdeführerin in solch sensiblen Fällen[16].

Klare Formulierungen in den für die Bediensteten geltenden Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung

76 Wie in ***Anhang I – Teil E*** erläutert, verfügten alle geprüften Organe über gute Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung. In ***Kasten 5*** sind Durchführungsbestimmungen von Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung aufgeführt, die sich durch ihre besondere Klarheit und ihren umfassenden Geltungsbereich auszeichnen.

---

[16] Leitfaden für Mitglieder zur Vermeidung von Belästigung (siehe Fußnote ***7***).

Kasten 5

Beispiele für klare Formulierungen in den Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung

Die Handlungsleitlinien des Parlaments zur Vermeidung von Belästigung enthalten anschauliche Praxisbeispiele für Belästigung.

In den Leitlinien des Rates sind auch moderne Mittel der Belästigung aufgeführt, wie das Internet und E-Mails.

In den Leitlinien der Kommission zur Vermeidung von Belästigung wird ausdrücklich erklärt, dass Ersuchen um Unterstützung schnellstmöglich bearbeitet werden.

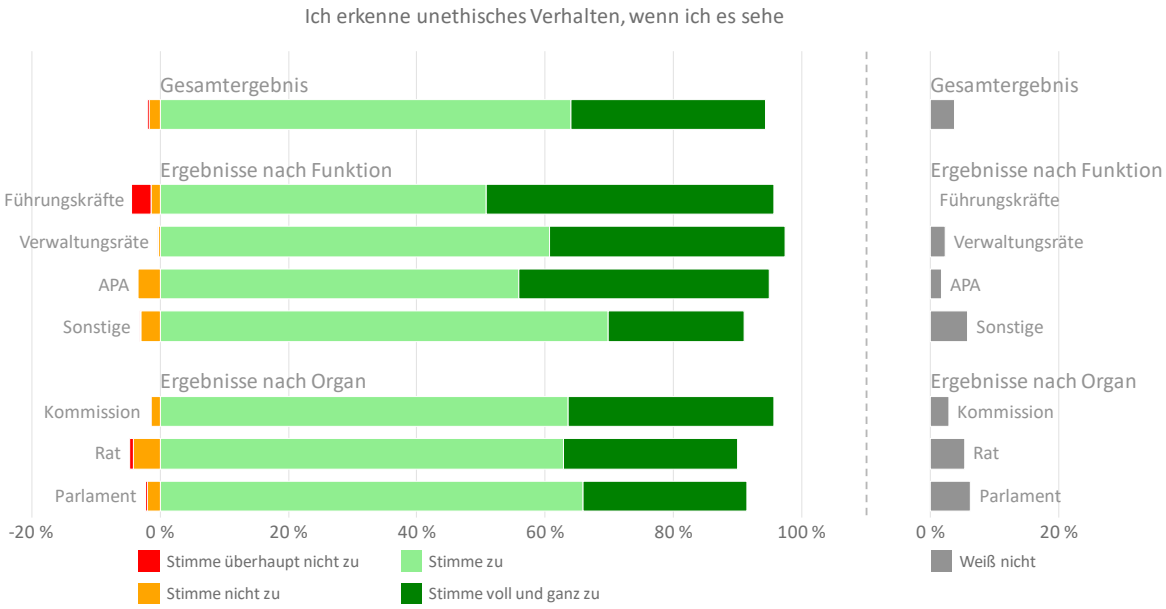
Zudem wird darin in Bezug auf die Festlegung möglicher Sanktionen klar auf das Statut verwiesen.

Die Ergebnisse der Umfrage zeichnen ein gemischtes Bild dazu, inwieweit die Bediensteten mit ethischen Fragen vertraut sind und wie sie diese wahrnehmen

77 Wie in Ziffer ***13*** bereits erwähnt, können Organisationen, deren Ziel es ist, hohen ethischen Standards gerecht zu werden, sich nicht allein auf Vorschriften und Durchsetzungsmechanismen verlassen. Vielmehr müssen sie ihren Bemühungen Nachdruck verleihen, indem sie eine geeignete Kultur der Integrität schaffen. Eine solche Kultur kann sich nur dann herausbilden, wenn die für die Organisation tätigen Personen über die notwendigen ethischen Kompetenzen und Kenntnisse verfügen und wenn sie sehen, dass sich ihre Organisation ethischen Grundsätzen verpflichtet fühlt. Ersteres können Organisationen mittels geeigneter Schulungen und Leitlinien erreichen, Letzteres kann durch Führungskompetenz sowie die transparente und konsequente Anwendung des Ethikrahmens in der Praxis verwirklicht werden. Wie in Ziffer ***16*** erläutert, lag der Schwerpunkt der vorliegenden Prüfung auf den Ethikrahmen der EU-Organe. Die Art und Weise, wie Parlament, Rat und Kommission diese Ethikrahmen praktisch umgesetzt haben, war nicht Gegenstand der Prüfung. Allerdings führte der Hof eine Umfrage unter einer repräsentativen Stichprobe von Bediensteten in den drei Organen durch. Dadurch sollte bewertet werden, inwieweit die Bediensteten mit den Ethikrahmen vertraut sind und wie sie diese wahrnehmen (siehe Ziffer ***23*** und ***Anhang II***). Wenngleich die Ergebnisse der Umfrage keine unmittelbaren Prüfungsnachweise darstellen, geben sie doch Aufschluss darüber, wie die Bediensteten ihre eigene Einstellung und Kompetenz und die ihrer Kollegen einschätzen und wie sich der Ethikrahmen ihres jeweiligen Organs in der Praxis bewährt. Nachstehend werden diese Ergebnisse analysiert.

78 Die Umfrageergebnisse lassen auf ein gemischtes Bild schließen. Der Hof stellte fest, dass nahezu alle befragten Bediensteten der Auffassung sind, dass sie unethisches Verhalten, wenn sie Zeuge davon würden, erkennen würden (siehe ***Abbildung 2***), und folglich ihren eigenen "ethischen Instinkt" als hoch einstufen. Dennoch glauben nur 23,4 % der Bediensteten, dass ihre Kollegen ohne zu zögern unethisches Verhalten ihren Vorgesetzten melden würden (siehe die Antworten auf die Fragen 11.1 und 11.3 der Umfrage, ***Anhang II***).

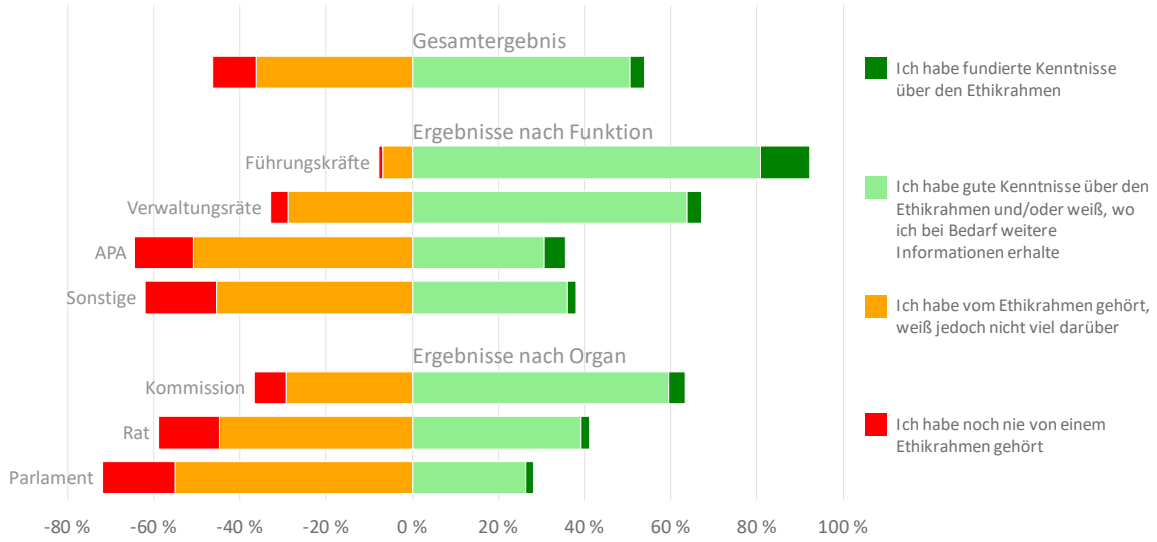
Abbildung 2 – Die meisten Bediensteten erkennen unethisches Verhalten



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf Frage 11.1 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

79 Rund die Hälfte der Bediensteten gibt an, zumindest gute Kenntnisse über den Ethikrahmen ihres jeweiligen Organs zu haben (siehe ***Abbildung 3***). Dies lässt auf ein mögliches Kommunikationsdefizit schließen: Die Standards, Vorschriften, Verfahrensweisen und Methoden, die den Ethikrahmen eines Organs ausmachen, müssen bewusst vermittelt werden. Interessant sind vor diesem Hintergrund die Unterschiede zwischen den verschiedenen Arten von Funktionen (wobei die Führungskräfte, gefolgt von den Verwaltungsräten, nach eigenen Angaben die besten Kenntnisse haben) und Organen (wobei sich die Bediensteten der Kommission – noch vor den Bediensteten des Rates und des Parlaments – am sichersten sind).

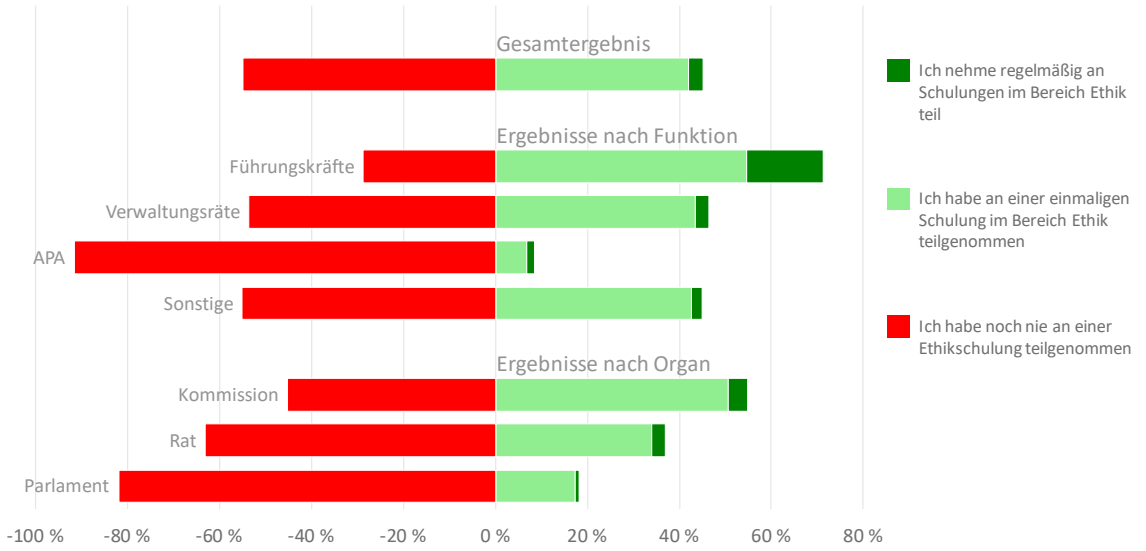
Abbildung 3 – Rund die Hälfte der Bediensteten stuft ihre Kenntnisse über den Ethikrahmen als gut oder sehr gut ein



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf Frage 1 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

80 Die Umfrage beleuchtet auch die möglichen Gründe für den relativ geringen Kenntnisstand in Bezug auf den Ethikrahmen. Erstens gibt weniger als die Hälfte der Bediensteten an, im Rahmen ihrer Arbeit für die EU-Organe schon einmal an einer Ethikschulung teilgenommen zu haben (siehe ***Abbildung 4***). Der Anteil der Bediensteten, die regelmäßig im Bereich Ethik geschult werden, liegt nur bei rund 3 %.

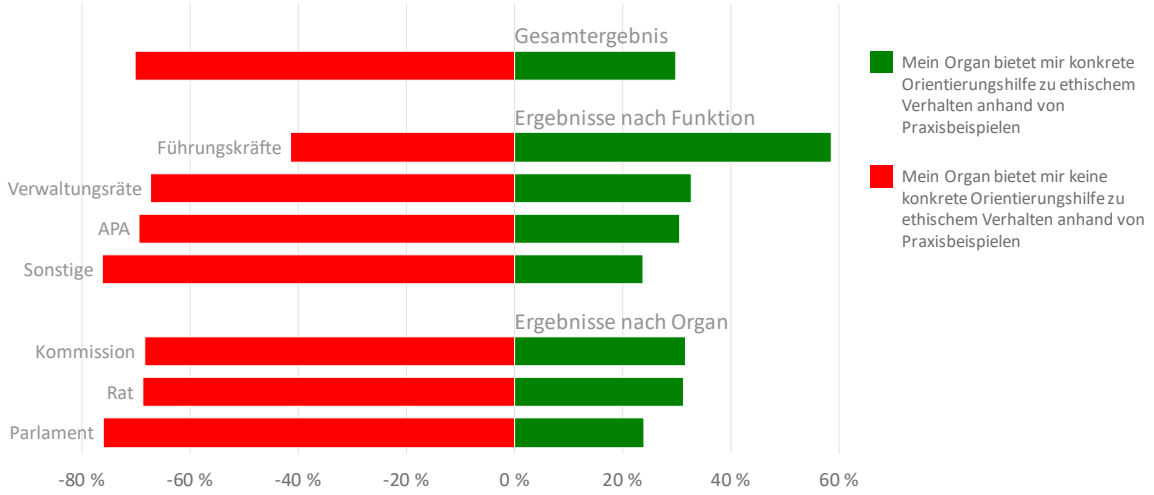
Abbildung 4 – Weniger als die Hälfte der Bediensteten hat an einer Ethikschulung teilgenommen



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf Frage 4 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

81 Zweitens geben rund 70 % der Bediensteten an, dass die von ihrem Organ bereitgestellten Orientierungshilfen zu ethischem Verhalten weder konkret sind noch auf Praxisbeispielen beruhen (siehe ***Abbildung 5***). Interessant ist hierbei, dass die Unterschiede zwischen den drei Organen (mit einem Anteil von negativen Antworten zwischen 68,4 % bei der Kommission und 76,1 % beim Parlament) deutlich weniger stark ausgeprägt sind als die Unterschiede zwischen den verschiedenen Dienstposten (mit einem Anteil von negativen Antworten zwischen 41,4 % bei den Führungskräften und rund 70 % bei den sonstigen Bediensteten). Das lässt darauf schließen, dass das Problem womöglich nicht nur – oder nicht hauptsächlich – auf die Qualität der Handlungsleitlinien selbst, sondern auch auf deren Verbreitung zurückzuführen ist.

Abbildung 5 – Weniger als ein Drittel der Bediensteten gibt an, dass die von ihrem Organ bereitgestellten Leitlinien zu ethischem Verhalten konkret sind und auf Praxisbeispielen beruhen

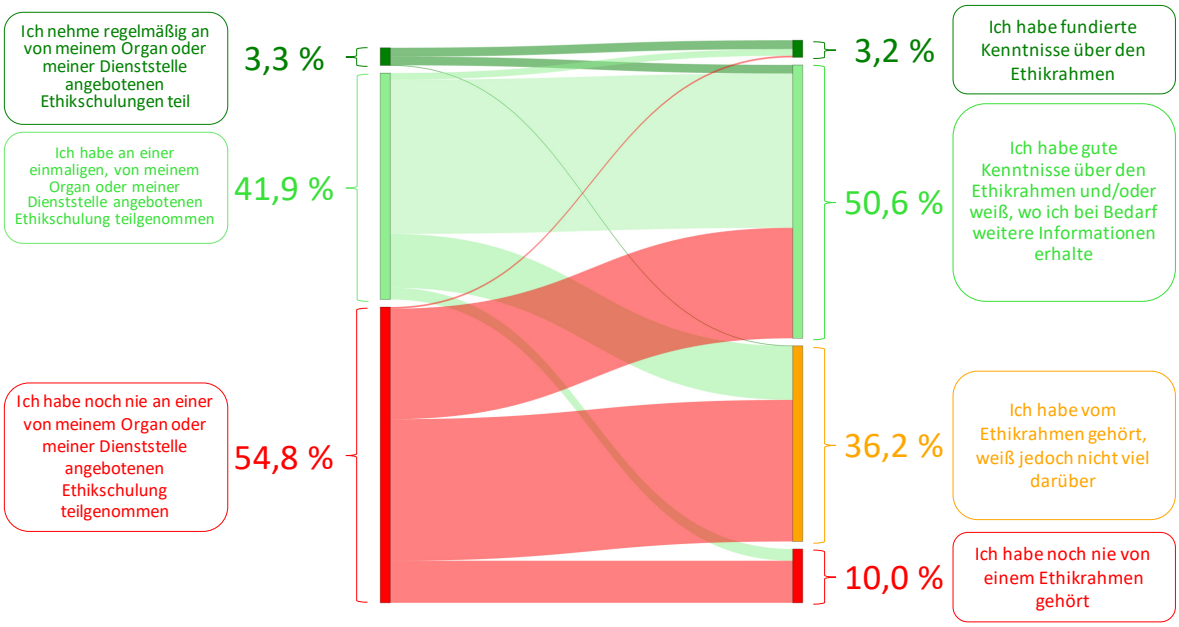


Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf Frage 9 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

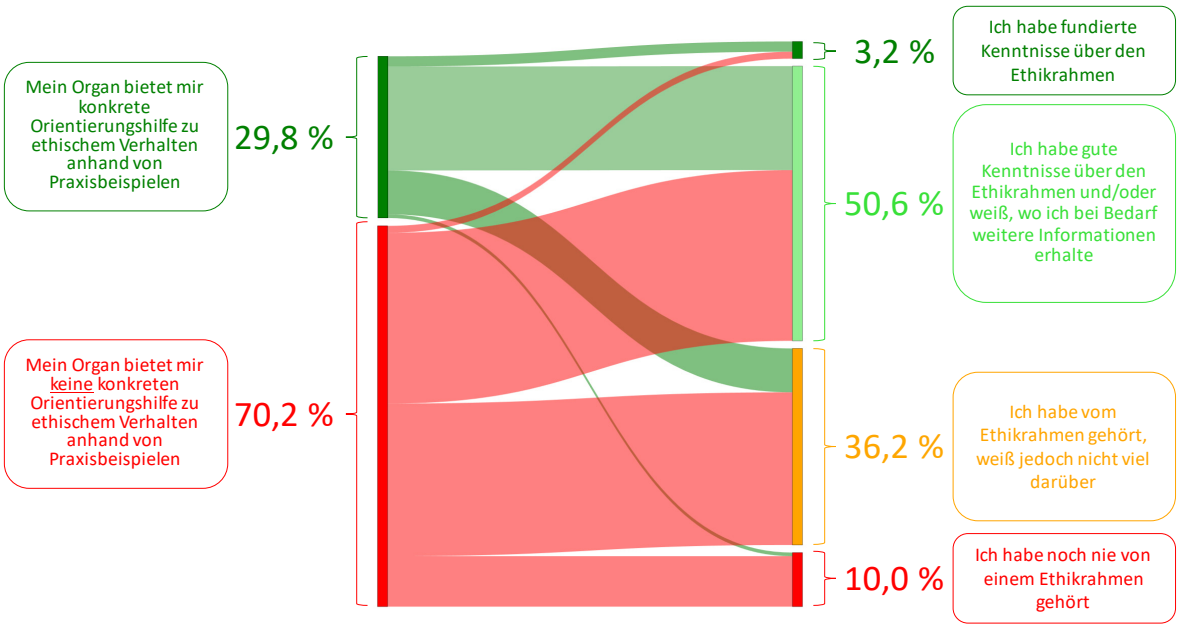
82 Bei seiner Analyse der Umfrageergebnisse stellte der Hof eine statistisch signifikante Abhängigkeit zwischen dem Umfang und der Qualität der Schulungen, den bereitgestellten Leitlinien und dem (selbst eingeschätzten) Kenntnisstand der Bediensteten in Bezug auf ethische Fragen fest (siehe ***Abbildung 6***). Bedienstete, die häufiger geschult werden oder konkretere, auf Praxisbeispielen beruhende Ethikleitlinien erhalten, sind eher von ihren eigenen ethischen Kompetenzen überzeugt. Wie jedoch in den Ziffern ***80*** und ***81*** erwähnt, hat nur eine Minderheit von Bediensteten nach eigenen Aussagen eine Ethikschulung oder hochwertige Ethikleitlinien erhalten.

Abbildung 6 – Bedienstete, die Schulungen und Leitlinien erhalten, sind eher von ihren ethischen Kompetenzen überzeugt

(a) Zusammenhang zwischen Ethikschulungen und der Selbsteinschätzung der Ethikkenntnisse



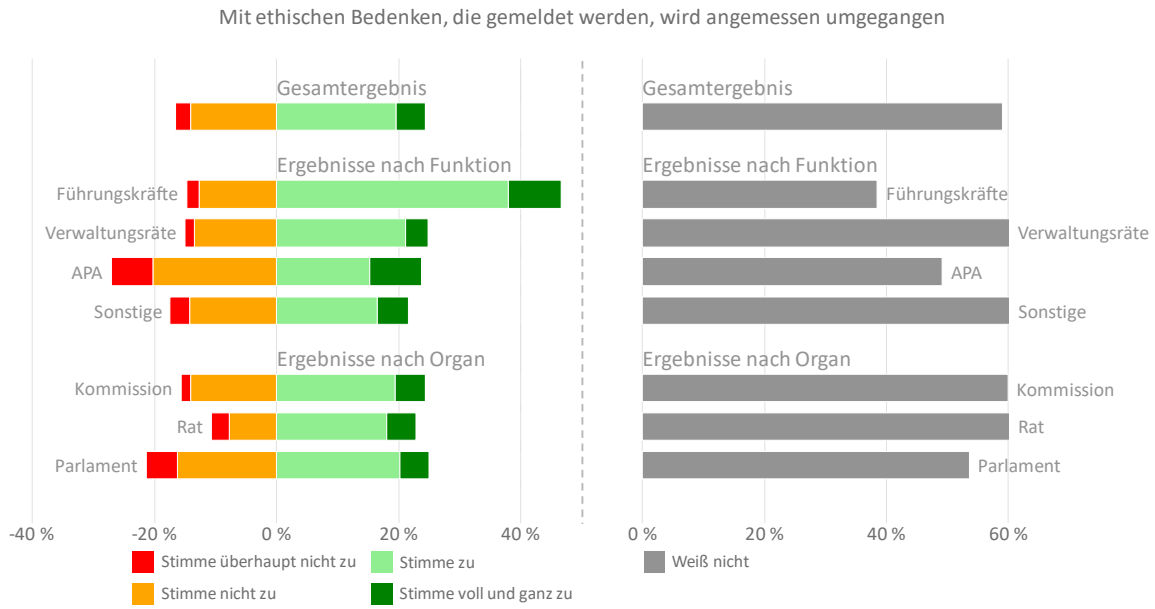
(b) Zusammenhang zwischen konkreten Leitlinien zu ethischem Verhalten und der Einschätzung der eigenen Ethikkenntnisse



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Korrelation zwischen den Antworten zu den Fragen 4 und 9 sowie Frage 1 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

83 Während 59 % der Bediensteten der Ansicht sind, dass in ihrem Organ eine ausgeprägte Ethikkultur herrscht, und 51 % der Bediensteten glauben, dass ihr Organ seinen eigenen Handlungsleitlinien in Bezug auf Ethik und Integrität gerecht wird[17], geben rund 59 % der Bediensteten an, dass sie nicht wissen, ob ihr Organ mit ethischen Bedenken, die gemeldet werden, angemessen umgeht. Der Anteil derjenigen, die auf den Umgang ihres Organs mit ethischen Fragen vertrauen (24 % der Bediensteten), ist höher als der Anteil derjenigen, die nicht darauf vertrauen (17 % der Bediensteten) (siehe ***Abbildung 7***).

Abbildung 7 – Die Mehrheit der Bediensteten weiß nicht, ob ihr Organ angemessen mit ethischen Fragen umgeht



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf Frage 11.12 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

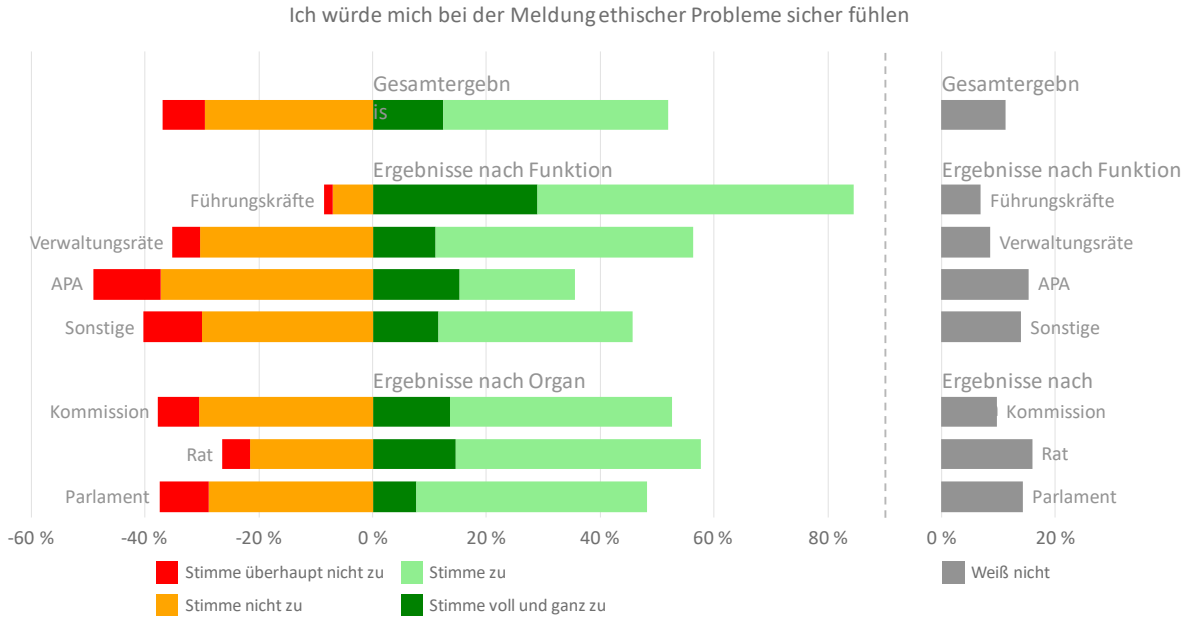
84 Der Hof stellte fest, dass die Bediensteten ethische Probleme nur zögerlich melden. Zwar würde sich rund die Hälfte der Bediensteten sicher fühlen, wenn sie selbst unethisches Verhalten melden würden, jedoch glaubt nur etwa ein Drittel von ihnen, dass Personen, die derartige Probleme melden, geschützt werden (siehe ***Abbildung 8***). In beiden Fällen gab eine bestimmte Gruppe von Bediensteten – die APA – deutlich mehr negative Antworten. Möglicherweise besteht ein Zusammenhang zwischen ihrem geringeren Sicherheitsempfinden bei der Meldung ethischer Probleme und der Tatsache, dass ihre Beschäftigungsverträge befristet sind und sie zudem – was ihre

[17] Antworten auf die Fragen 11.9 und 11.10 der Umfrage, siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***.

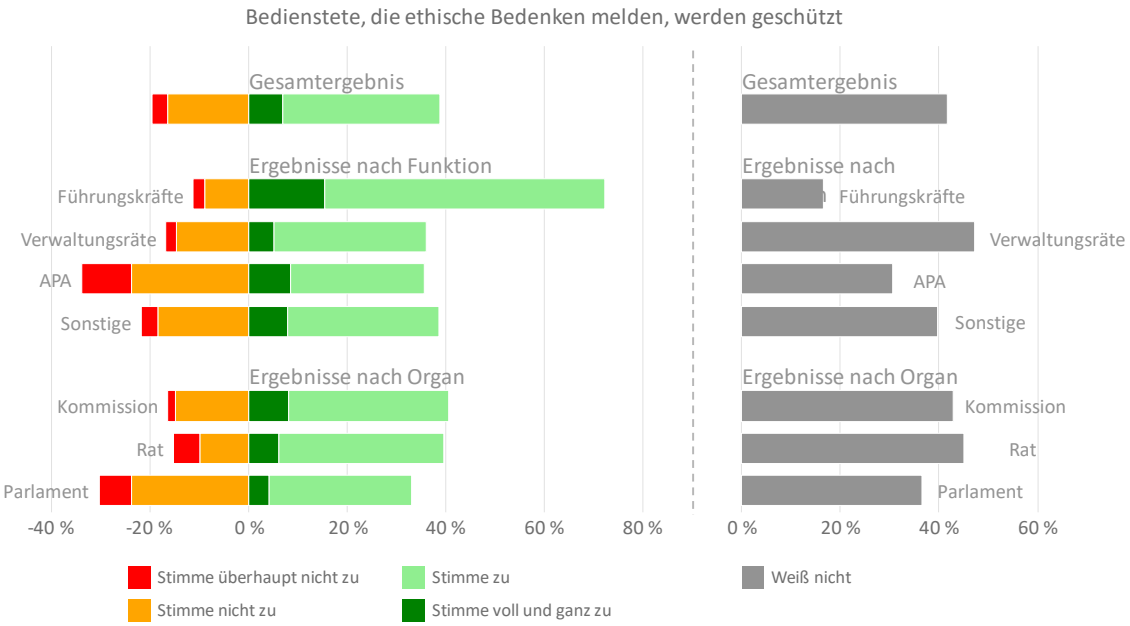
Karriereaussichten anbelangt – von ihrem jeweiligen MdEP abhängig sind. Dadurch werden auch die in den Ziffern ***54***-***56*** gemachten Bemerkungen untermauert.

Abbildung 8 – Geringes Sicherheitsempfinden bei der Meldung von ethischen Problemen:

(a) Rund die Hälfte der Bediensteten würde sich bei der Meldung ethischer Probleme sicher fühlen



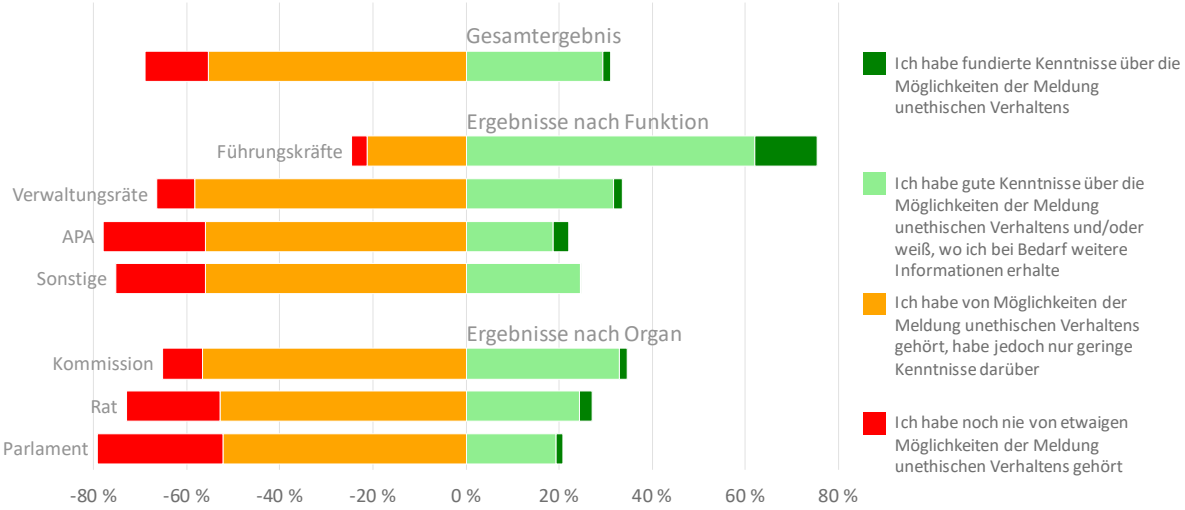
(b) Nur ein Drittel der Bediensteten glaubt, dass Personen, die ethische Probleme melden, geschützt werden



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf die Fragen 11.2 und 11.5 (siehe ***Anhang II — Ergebnisse der Umfrage***).

85 Die Scheu vor der Meldung ethischer Probleme mag auch daher rühren, dass die einschlägigen Verfahren und Schutzmechanismen nicht hinreichend bekannt sind. Rund 55 % der Bediensteten geben an, dass sie von Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens gehört, jedoch nur geringe Kenntnisse darüber haben. Weitere 14 % geben an, noch nie von etwaigen Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens gehört zu haben (siehe ***Abbildung 9***).

Abbildung 9 – Fast 70 % der Bediensteten haben geringe oder gar keine Kenntnisse über die Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens



Quelle: Europäischer Rechnungshof, hochgerechnete Ergebnisse der Umfrage unter Bediensteten der drei EU-Organe: Antworten auf Frage 3 (siehe ***Anhang II – Ergebnisse der Umfrage***).

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

86 Unethisches Verhalten von Bediensteten und Mitgliedern der Organe und Einrichtungen der EU zieht großes öffentliches Interesse auf sich und schmälert das Vertrauen in die EU. Treten diesbezügliche Mängel auf, kann das Ansehen der EU und ihrer Organe darunter Schaden erleiden. Darüber hinaus geht unethisches Verhalten mit der Gefahr von Korruption und Betrug einher (siehe Ziffern ***06***-***07***).

87 Der Hof gelangte zu dem Schluss, dass die geprüften Organe weitgehend geeignete Ethikrahmen für ihre Bediensteten und Mitglieder eingeführt hatten, diese jedoch noch verbessert werden könnten. Die Ethikrahmen umfassen auch rechtliche Anforderungen und Verfahren für deren Durchsetzung (einschließlich Untersuchungs- und Sanktionsmechanismen). Der Hof stellte fest, dass es keinen gemeinsamen Ethikrahmen der EU in Bezug auf die Arbeit der Vertreter der Mitgliedstaaten im Rat gibt (siehe Ziffern ***24***-***31***).

88 Der Hof ermittelte eine Reihe von Mängeln (nicht jeder davon trifft auf jedes geprüfte Organ zu) in Bezug auf die Strategien zu ethischen Fragen (siehe Ziffern ***33***-***38***), die Überprüfungsverfahren, Bewertungskriterien und Leitlinien zu den Kriterien für Bedienstete (siehe Ziffern ***39***-***45***), die Prüfung der Erklärungen der Mitglieder (siehe Ziffern ***46***-***50***), die Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen (siehe Ziffern ***51*** und ***59***), die Vorschriften für APA zur Meldung von Missständen (siehe Ziffern ***54***-***56***) sowie die Bestimmungen über Tätigkeiten nach Ausscheiden aus dem Dienst für MdEP (siehe Ziffern ***57***-***63***).

Empfehlung 1 – Verbesserung der Ethikrahmen

Die geprüften Organe sollten die genannten Mängel in ihren Ethikrahmen beseitigen, indem sie

1) allgemeine Strategien zu ethischen Fragen entwickeln (Parlament und Rat),

2) Verfahren zur Prüfung von Erklärungen formalisieren und klarer abgefasste Leitlinien zu Bewertungskriterien für Bedienstete entwickeln (Parlament, Rat und Kommission),

3) die Prüfung der Erklärungen der Mitglieder verbessern, indem sie schriftliche Standardverfahren für die Prüfung auf Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen einrichten (Parlament und Kommission),

4) die Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen klarer gestalten und ihren Geltungsbereich ausweiten (Parlament (für Bedienstete), Rat (für Bedienstete und den Präsidenten des Europäischen Rates) und Kommission (für Mitglieder)),

5) die Handlungsleitlinien zur Meldung von Missständen für APA anpassen, um dem spezifischen und abhängigen Charakter ihrer Funktionen besser Rechnung zu tragen (Parlament) und

6) die Bestimmungen für ehemalige Mitglieder des Europäischen Parlaments (Parlament) stärken.

Zeitrahmen: 2020

89 Die geprüften Organe verfügen über unterschiedliche Ethikrahmen, da sich die Risiken im Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Pflichten in vielerlei Hinsicht unterscheiden. Dennoch gibt es in einigen Bereichen gute Gründe dafür, die Konzepte der einzelnen Organe zum Umgang mit ethischen Fragen zu harmonisieren. Zu diesen Bereichen zählen Bestimmungen über die Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen, die Handlungsleitlinien zu Nebentätigkeiten von Bediensteten und die Erklärungen zu den Tätigkeiten der Ehegatten und Partner von Mitgliedern (siehe Ziffern ***64***-***68***). Doch der Hof ermittelte auch Beispiele für empfehlenswerte Verfahren (siehe Ziffern ***69***-***76***).

Empfehlung 2 – Zusammenarbeiten, um Elemente des Ethikrahmens zu harmonisieren, und weitere Anstrengungen unternehmen, um empfehlenswerte Verfahren zu ethischen Fragen auszutauschen

Die geprüften Organe sollten zusammenarbeiten, um ihre Ethikrahmen zu harmonisieren, und sich dabei auf Folgendes konzentrieren:

1) ihre Definitionen dessen, was ein Geschenk darstellt, und den zulässigen Höchstwert derartiger Geschenke,

2) ihre Obergrenzen für die zulässige Vergütung der Bediensteten für Nebentätigkeiten,

3) die von den Mitgliedern im Hinblick auf die Interessen ihrer Familienangehörigen und die Tätigkeiten ihrer Ehegatten oder Partner anzugebenden Informationen.

Die geprüften Organe sind angehalten, insbesondere im Rahmen interinstitutioneller Fachgremien weitere Anstrengungen zum Austausch empfehlenswerter Verfahren zu unternehmen.

Zeitrahmen: 2020

90 Ein Ethikrahmen kann nur dann gut funktionieren, wenn die für die Organisation tätigen Personen über die erforderlichen Kompetenzen und Kenntnisse verfügen, um ihn anzuwenden, und wenn sie davon überzeugt sind, dass sich die Organisationen ethischen Grundsätzen verpflichtet fühlen. Die Ergebnisse der Umfrage zeichnen ein gemischtes Bild dazu, inwieweit die Bediensteten mit ethischen Fragen vertraut sind und wie sie diese wahrnehmen (siehe Ziffern ***77***-***85***). Allerdings fallen die Ergebnisse je nach Organ und Kategorie von Bediensteten unterschiedlich aus. Darüber hinaus erlangte der Hof folgende Erkenntnisse:

1) Die meisten Bediensteten erkennen unethisches Verhalten.

2) Rund die Hälfte der Bediensteten stuft ihre Kenntnisse über den Ethikrahmen als "gut" oder "sehr gut" ein.

3) Weniger als die Hälfte der Bediensteten gibt an, an einer Schulung im Bereich Ethik teilgenommen zu haben.

4) Weniger als ein Drittel von ihnen erklärte, dass die von ihrem Organ bereitgestellten Orientierungshilfen zu ethischem Verhalten konkret sind und auf Praxisbeispielen beruhen.

5) Bedienstete, die Schulungen und auf Praxisbeispielen beruhende, konkrete Orientierungshilfen zu ethischen Fragen erhalten haben, sind deutlich stärker von ihren ethischen Kompetenzen überzeugt.

6) Die Mehrheit der Bediensteten weiß nicht, ob ihr Organ angemessen mit ethischen Fragen umgeht.

7) Es wird eine geringe Sicherheit bei der Meldung von Ethikfragen wahrgenommen. Während rund die Hälfte der Bediensteten sich bei der Meldung ethischer Probleme sicher fühlen würde, vertritt nur ein Drittel der Bediensteten die Ansicht, dass Personen, die ethische Probleme melden, geschützt werden.

8) Fast 70 % der Bediensteten haben geringe oder gar keine Kenntnisse über die Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens.

Empfehlung 3 – Verbesserung der Kenntnisse und Wahrnehmung der Bediensteten in Bezug auf den Ethikrahmen und die Ethikkultur

Die geprüften Organe sollten Kenntnis und Wahrnehmung ihrer Bediensteten in Bezug auf den Ethikrahmen und die Ethikkultur verbessern. Gemäß den Ergebnissen der Umfrage könnte dies erreicht werden, indem dafür gesorgt wird, dass die Schulungen im Bereich Ethik Orientierungshilfen auf der Grundlage von Praxisbeispielen enthalten, und indem die Kommunikation mit den Bediensteten zu ethischen Fragen verbessert wird.

Besondere Aufmerksamkeit sollte dabei der Frage gelten, ob die Bediensteten wissen, wie sie Probleme im Zusammenhang mit unethischem Verhalten melden können. Zudem sollte ihre Wahrnehmung von Sicherheit dabei gestärkt werden.

Zeitrahmen: 2020

Dieser Bericht wurde vom Rechnungshof in seiner Sitzung vom 4. Juli 2019 in Luxemburg angenommen.

Für den Rechnungshof

Klaus-Heiner Lehne
Präsident

Anhänge

Anhang I – Wesentliche Merkmale der bestehenden Ethikrahmen

Teil A – Geschenke und Einladungen[18]

BEDIENSTETE
Gemäß dem Statut[19] darf ein Beamter ohne Zustimmung des Organs keine Vergünstigungen, Geschenke oder Zahlungen irgendwelcher Art von einer anderen Stelle außerhalb seines Organs annehmen. Unter keinen Umständen dürfen Geldgeschenke angenommen werden. Die geprüften Organe legten Schwellenwerte fest, um *zulässige* Geschenke zu definieren und festzulegen, in welchen Fällen von einer *Genehmigung* ausgegangen werden kann.

[18] Geldbeträge oder Gegenstände, die ohne eine als Gegenleistung getätigte Zahlung angeboten werden, oder die Möglichkeit der kostenlosen Teilnahme an Veranstaltungen, die nur gegen Bezahlung zugänglich sind. Hierunter fällt auch die Bewirtung, einschließlich der Bereitstellung von Verpflegung, Getränken und Unterkunft.

[19] Für Bedienstete, die keine Beamten sind, sind in den Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union (BBSB) ähnliche Anforderungen festgelegt. Die näheren Einzelheiten dieser Bestimmungen legen die Organe durch die Annahme spezifischerer Durchführungsbestimmungen fest.

	Rat	*Parlament*	*Kommission*
Zulässige Geschenke, bei denen von einer Genehmigung ausgegangen wird	Unter 50 Euro	Unter 100 Euro	Unter 50 Euro
Zulässige Geschenke, bei denen eine vorherige Genehmigung erforderlich ist	Zwischen 50 Euro und 150 Euro	Über 100 Euro	Zwischen 50 Euro und 150 Euro
Unzulässige Geschenke (abzulehnen)	Über 150 Euro	Entfällt	Über 150 Euro

Auch bei Vergünstigungen und/oder Einladungen zum Mittagessen, Abendessen und zu Empfängen, an denen Bedienstete im dienstlichen Interesse mit vorheriger Genehmigung ihres Vorgesetzten oder einer anderen zuständigen Behörde teilnehmen, wird von einer Genehmigung ausgegangen. Beim Rat und bei der Kommission gilt bei Dienstreisen ein genehmigter Dienstreiseauftrag oder eine genehmigte Ausgabenerklärung als Genehmigung für die Annahme von Bewirtungsleistungen, die im Reiseplan aufgeführt sind.
Ist es Bediensteten nicht möglich, ein Geschenk abzulehnen, können sie es einer gemeinnützigen Organisation spenden (bzw. im Fall der Kommission es an ihr Organ weiterleiten, das dann die Spende vornimmt). Die Organe führen ein Register mit allen relevanten Informationen über Geschenke und Einladungen, für die eine Genehmigung erforderlich ist, sowie über Geschenke, die sie für Spendenzwecke erhalten haben.

MITGLIEDER

Die Verhaltenskodizes der Mitglieder der geprüften Organe enthalten Regelungen zu Geschenken und Bewirtung. Geschenke dürfen angenommen werden, wenn ihr Wert nicht die für Kommissionsmitglieder und Mitglieder des Europäischen Parlaments (MdEP) geltende Schwelle von 150 Euro übersteigt. Im Fall des Präsidenten des Europäischen Rates gehen Geschenke im Wert von über 150 Euro ins Eigentum des Organs über.
Mitglieder dürfen solche Geschenke während ihres Mandats nutzen. Geschenke können für gemeinnützige Zwecke gespendet oder in den Organen gelagert und ausgestellt werden. Die Organe führen ein umfassendes öffentliches Register (auf der Ebene der Verwaltung und/oder der Präsidentschaft) über erhaltene Geschenke, deren Wert oberhalb der Schwelle liegt.

Teil B – Nebentätigkeiten und Aufträge[20]

BEDIENSTETE

Gemäß dem Statut sind Bedienstete verpflichtet, die Genehmigung des Organs einzuholen, bevor sie eine Nebentätigkeit gegen Entgelt oder ohne Entgelt ausüben oder einen Auftrag außerhalb der Union übernehmen. Im Parlament und im Rat sollte diese Genehmigung für einen Zeitraum von höchstens einem Jahr erteilt werden, und sie kann verlängert werden. Die Bediensteten müssen eine solche Genehmigung über ihre Vorgesetzten beantragen.
In den geprüften Organen gelten Bestimmungen, in denen Fälle aufgeführt sind, in denen die Genehmigung generell zu erteilen oder zu verweigern ist. Für Beamte, die sich aus persönlichen Gründen im Urlaub befinden, die Teilzeit arbeiten oder die in ein öffentliches Amt gewählt oder ernannt wurden, gelten besondere Bestimmungen.

Zu genehmigende Tätigkeiten oder Aufträge
Genehmigt werden in der Regel Tätigkeiten und Aufträge,

- die nicht zu einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt (einschließlich Konflikten bezüglich der Unparteilichkeit und Objektivität) in Bezug auf die Pflichten des Bediensteten führen,
- die den Interessen und dem Ansehen des Organs oder den Tätigkeiten der EU nicht schaden bzw. nicht mit diesen unvereinbar sind,
- die die Bediensteten nicht in ihrer Fähigkeit beeinträchtigen, für das Organ zu arbeiten,
- mit denen keine Einkünfte erzielt werden.

Abzulehnende Tätigkeiten oder Aufträge
Nicht genehmigt werden in der Regel Tätigkeiten und Aufträge,

- bei denen es sich um reglementierte Berufe handelt und die vergütet werden (wie z. B. Architekt, Rechtsanwalt, Rechnungsprüfer, Dolmetscher/Übersetzer, Arzt usw.)[21],
- die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem Dritten ausgeführt werden, mit Ausnahme von pädagogischen Tätigkeiten[22],
- die Beratung, Interessenvertretung oder Lobbytätigkeiten gegenüber der EU umfassen oder Tätigkeiten der EU betreffen.

Der Rat und die Kommission legen jedes Jahr eine bestimmte Schwelle fest. Die Bediensteten des Parlaments dürfen nur Zahlungen entgegennehmen, mit denen Kosten erstattet werden, die (direkt oder indirekt) bei der Ausübung der betreffenden Tätigkeit entstanden sind.

---

[20] Hierbei handelt es sich um vergütete oder nicht vergütete Tätigkeiten oder Aufträge, die Beamte oder Mitglieder außerhalb ihres Aufgabenbereichs ausüben. Der Begriff bezieht auf Tätigkeiten, die beruflichen Charakter haben oder über das hinausgehen, was billigerweise als Freizeittätigkeit angesehen werden kann.

[21] Im Fall der Kommission finden fallbezogene Prüfungen statt.

[22] Ebenda.

MITGLIEDER
Der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und der Verhaltenskodex für den Präsidenten des Europäischen Rates und die Mitglieder der Kommission enthalten ein allgemeines Verbot, während ihrer Amtszeit eine berufliche Tätigkeit oder einen Auftrag auszuführen, sei es bezahlt oder unbezahlt. Die Geschäftsordnung des Parlaments enthält kein solches Verbot, wohl jedoch den Hinweis, dass die MdEP im Rahmen ihres Mandats allgemeine Verhaltensgrundsätze einhalten sollten. Bestimmte Tätigkeiten und Aufträge sind zulässig, sofern sie mit den Interessen der EU vereinbar sind und die Verfügbarkeit der betroffenen Mitglieder nicht beeinträchtigen (z. B. Kurse, Seminare, Vorträge, sonstige Kommunikationstätigkeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten in kulturellen, künstlerischen und gemeinnützigen Stiftungen; Verwaltung von Vermögen oder Beteiligungen oder persönlichem oder familiärem Vermögen als Privatperson). Für derartige Tätigkeiten gibt es kein Genehmigungsverfahren; die MdEP sind lediglich verpflichtet, diese Tätigkeiten in der Erklärung über die finanziellen Interessen offenzulegen. Mitglieder der Kommission müssen jedoch den Präsidenten über bestimmte zulässige Tätigkeiten (wie Ehrenämter, Buchveröffentlichungen und das Geben unbezahlter Kurse) unterrichten.

Teil C – Interessenkonflikte bei der Einstellung, Ad-hoc-Interessenkonflikte und Interessenkonflikte bezüglich der Tätigkeiten von Ehegatten

BEDIENSTETE
Vor ihrer Einstellung sollten potenzielle Bewerber das Organ über mögliche oder tatsächliche Interessenkonflikte, die sie haben könnten, in Kenntnis setzen. Auf der Grundlage der vorgelegten Informationen sollte die Anstellungsbehörde prüfen, ob der Bewerber persönliche Interessen, die seine Unabhängigkeit gefährden, oder sonstige Interessenkonflikte hat. Bei der Wahrnehmung ihrer Pflichten sollten Bedienstete sich nicht mit Angelegenheiten befassen, an denen sie ein direktes oder indirektes persönliches Interesse haben und das ihre Unabhängigkeit gefährden könnte. Dies gilt insbesondere für familiäre oder finanzielle Interessen. Falls eine solche Situation eintritt, müssen Bedienstete ihre Vorgesetzten in Kenntnis setzen, die dann geeignete Maßnahmen treffen. Darüber hinaus müssen Bedienstete das Organ über die aktuelle Erwerbstätigkeit ihres Ehegatten oder Partners informieren, damit das Organ die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit des Ehegatten oder Partners mit der des Bediensteten prüfen kann.

MITGLIEDER
Gemäß dem Verhaltenskodex für Mitglieder der Organe müssen die Mitglieder eine Erklärung zu ihren Interessen abgeben, unter anderem zu den Interessen sowie zu laufenden beruflichen Tätigkeiten ihres Ehegatten oder Partners. Die Mitglieder müssen die notwendigen Schritte unternehmen, um den Interessenkonflikt auszuräumen, und den Präsidenten in Kenntnis setzen, falls eine solche Situation eintritt.

Teil D – Beschäftigung und Mandate nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die EU

BEDIENSTETE
Ehemalige Bedienstete unterliegen bestimmten Pflichten, die teilweise auch für aktive Beamte gelten. Diese Pflichten sind im Statut festgelegt und umfassen Bestimmungen in Bezug auf Interessenkonflikte, die nicht genehmigte Verbreitung von Informationen, die Aufnahme beruflicher Tätigkeiten, die Annahme gewisser Tätigkeiten und Vorteile, Erfindungen und den Erhalt von Sozialleistungen und -zulagen.
Interessenkonflikte
Geraten Beamte in einen Interessenkonflikt, haben sie umgehend ihr Organ davon in Kenntnis zu setzen (siehe ***Teil C*** dieses ***Anhangs***). Dies gilt auch für Bedienstete, die zwar noch im Amt sind, aber gerade Verhandlungen über geplante Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst führen.
Nicht genehmigte Verbreitung von Informationen
Beamte dürfen keine Informationen, die sie in Ausübung ihres Amtes erhalten haben, offenlegen, es sei denn, diese Informationen wurden bereits der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dies gilt auch für Bedienstete, die aus dem Dienst für die EU ausscheiden.
Aufnahme beruflicher Tätigkeiten
Ehemalige Beamte, die beabsichtigten, vor Ablauf von zwei Jahren nach ihrem Ausscheiden aus dem Dienst (gegen Entgelt oder unentgeltlich) eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, müssen ihr Organ hiervon in Kenntnis setzen. Steht die geplante Tätigkeit in Zusammenhang mit der Tätigkeit, die der Beamte in den letzten drei Jahren seiner Dienstzeit ausgeführt hat und könnte sie zu einem Konflikt mit den legitimen Interessen des Organs führen, so kann die Anstellungsbehörde beschließen, dem Beamten die Ausübung dieser Tätigkeit zu untersagen oder vorbehaltlich bestimmter Auflagen ihre Zustimmung zu erteilen. Für ehemalige höhere Führungskräfte gelten zusätzliche spezifische Vorschriften für das Betreiben von Lobbyarbeit bei Bediensteten ihres früheren Organs oder für

Beratung im Namen eines Unternehmens, Kunden oder Arbeitgebers in Angelegenheiten, in denen sie in den letzten drei Jahren ihrer Dienstzeit tätig waren.

Annahme gewisser Tätigkeiten und Vorteile

Beamte sind auch nach dem Ausscheiden aus dem Dienst verpflichtet, bei der Annahme gewisser Tätigkeiten oder Vorteile (z. B. Ehrungen, Auszeichnungen, Vergünstigungen, Geschenke oder Zahlungen) ehrenhaft und zurückhaltend zu sein.

Erfindungen

Erfindungen, die von einem Beamten in dem auf den Abschluss seines Dienstes folgenden Jahr gemacht werden und sich auf die Arbeit der EU beziehen, sollten als in Ausübung oder anlässlich der Ausübung seines Dienstes gemacht gelten.

Erhalt von Sozialleistungen und -zulagen

Bedienstete, die Invalidengeld empfangen, dürfen nur dann eine vergütete Erwerbstätigkeit ausüben, wenn dies zuvor von ihrem Organ genehmigt wurde. Wenn sie dies tun, kann ihre Altersvorsorgezulage gekürzt werden. Dasselbe gilt für Zulagen im Zusammenhang mit "einstweiligem Ruhestand", "Urlaub im dienstlichen Interesse" und "Stellenenthebung aus dienstlichen Gründen". Ehemalige Beamte, die Tätigkeiten gegen Entgelt ausüben, sind nicht durch das System der sozialen Sicherheit der EU abgedeckt.

MITGLIEDER

Ehemalige Mitglieder der EU-Organe unterliegen bestimmten Pflichten, die teilweise auch während der Laufzeit ihres Mandats gelten (z. B. nicht genehmigte Verbreitung von Informationen). Ein Großteil dieser Pflichten ergibt sich aus dem AEUV und den Verhaltenskodizes für Mitglieder der Organe.
Für die Aufnahme beruflicher Tätigkeiten sowie für den Erhalt von Sozialleistungen und -zulagen gelten besondere Bestimmungen.
Die allgemeinen Anforderungen in Bezug auf die Interessenkonflikte (siehe ***Teil C*** dieses ***Anhangs***) gelten auch für Situationen, die sich aus den geplanten Tätigkeiten nach dem Ausscheiden aus dem Dienst ergeben.

Berufliche Tätigkeiten

Parlament
Ehemalige MdEP, die einer Lobbytätigkeit nachgehen oder repräsentative Tätigkeiten ausüben, die in Zusammenhang mit der EU stehen, dürfen die den ehemaligen MdEP zur Verfügung gestellten Einrichtungen (z. B. den lebenslangen Zugangsausweis) nicht in Anspruch nehmen.

Rat
Ehemalige Präsidenten des Europäischen Rates sind nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt weiterhin verpflichtet, bei der Annahme gewisser Tätigkeiten oder Vorteile ehrenhaft und zurückhaltend zu sein. Während eines Zeitraums von 18 Monaten nach Beendigung ihrer Amtszeit dürfen sie für ihr Unternehmen, ihren Kunden oder ihren Arbeitgeber bei den Mitgliedern von Organen der EU oder deren Mitarbeitern weder Lobbyarbeit betreiben noch für ihre Sache werben.
Beabsichtigt ein ehemaliger Präsident, innerhalb von 18 Monaten nach Beendigung seiner Amtszeit eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, so hat er den Generalsekretär rechtzeitig, soweit möglich unter Einhaltung einer Frist von mindestens vier Wochen, davon in Kenntnis zu setzen. Der Generalsekretär prüft die Art der geplanten beruflichen Tätigkeit und informiert den Rat, sofern er dies für angebracht hält. Dies gilt nicht, wenn der ehemalige Präsident eine Funktion in einem öffentlichen Amt wahrnimmt.

Kommission
Ehemalige Mitglieder sind auch nach ihrem Ausscheiden aus dem Amt verpflichtet, bei der Annahme gewisser Tätigkeiten oder Vorteile ehrenhaft und zurückhaltend zu sein. Ferner sind sie den Grundsätzen der Kollegialität und Diskretion verpflichtet. Sie müssen ihr Organ im Voraus darüber in Kenntnis setzen, wenn sie nach Ablauf ihrer Amtszeit (während eines Zeitraums von zwei Jahren für Kommissionsmitglieder und drei Jahren für Präsidenten) die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit beabsichtigen. Steht die geplante Tätigkeit mit dem Ressort des ehemaligen Mitglieds in Verbindung, darf das Kollegium erst nach Anhörung des unabhängigen Ethikausschusses eine Entscheidung treffen, es sei denn, das ehemalige Kommissionsmitglied wechselt in ein öffentliches Amt. Während eines Zeitraums von zwei Jahren (drei Jahren für ehemalige Präsidenten) nach dem Ende ihrer Amtszeit dürfen sie keine Lobbytätigkeit gegenüber Mitgliedern der Kommission und deren Bediensteten im Namen eines Unternehmens, Kunden oder Arbeitgebers in Angelegenheiten ausüben, in denen sie während ihres Mandats im Rahmen ihres Ressorts als Kommissionsmitglied tätig waren.

Erhalt von Sozialleistungen und -zulagen

Parlament
Ehemalige MdEP haben nach Beendigung ihrer Amtszeit Anspruch auf eine Übergangsvergütung. Diese Vergütung wird nicht gekürzt, wenn sie ein öffentliches Amt übernehmen, ohne dabei "hohe Beamte, die Träger öffentlicher Gewalt sind", zu werden, oder wenn sie im Privatsektor beschäftigt sind.
MdEP, die Anspruch auf eine Übergangsvergütung und auf ein Ruhegehalt oder ein Ruhegehalt wegen Dienstunfähigkeit haben, müssen sich für eine der drei Regelungen entscheiden. Die Zahlung des Ruhegehalts wird bei jedem Ruhegehaltsempfänger, der in das Parlament wiedergewählt wird, unterbrochen.
Das Ruhegehalt wegen Dienstunfähigkeit, das ein ehemaliges MdEP im Rahmen eines Mandats erhalten hat, das es zusätzlich zum Mandat im Europäischen Parlament in einem anderen Parlament ausgeübt hat, wird auf das von der EU gezahlte Ruhegehalt wegen Dienstunfähigkeit angerechnet.

Rat und Kommission
Durch jede vergütete Tätigkeit von ehemaligen Präsidenten des Europäischen Rates und Mitgliedern der Kommission verringert sich deren Übergangsvergütung. Der Anspruch auf die Übergangsvergütung erlischt, wenn dem ehemaligen Präsidenten des Europäischen Rates oder dem Kommissionsmitglied in einem der Organe der EU ein neues Amt übertragen wird, er bzw. es ins Parlament gewählt wird, das Ruhestandsalter erreicht oder verstirbt. Der Grundsatz der Nichtkumulierbarkeit von Übergangsvergütungen und Ruhegehältern findet auch auf Mitglieder Anwendung, die ein öffentliches Amt mehrmals bekleidet haben, wenn die Summe der Leistungen die während der Amtszeit erhaltenen Vergütungen übersteigt.

Teil E – Vermeidung von Belästigung

BEDIENSTETE
Alle drei in diesem Bericht erfassten Organe haben die zentralen Elemente einer Strategie zur Vermeidung von Belästigung eingerichtet.
Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung
In den Handlungsleitlinien der geprüften Organe wird Belästigung in all ihren Formen klar verurteilt und erklärt, dass die Stellung des Belästigers innerhalb der Organisation irrelevant ist. Alle drei Organe haben geeignete Beschwerdeverfahren für Opfer von Belästigung eingerichtet.
Überwachung und Bewertung
Die drei Organe haben in ihren Strategiedokumenten (im Falle des Parlaments in einer Entschließung) erklärt, dass sie sich zur Überwachung und Bewertung ihrer Handlungsleitlinien zur Vermeidung von Belästigung verpflichten.

MITGLIEDER
Das Parlament hat für seine Mitglieder besondere Vorschriften und Verfahren zur Vermeidung von Belästigung festgelegt. In den übrigen beiden Organen (Rat und Kommission) beruhen die für die Mitglieder (Präsident des Europäischen Rates und Kommissionsmitglieder) geltenden Vorschriften zur Vermeidung von Belästigung auf allgemeineren ethischen Verpflichtungen, die im jeweiligen Verhaltenskodex festgelegt sind.

Teil F – Meldung von Missständen ("*Whistleblowing*")

BEDIENSTETE
Die geprüften Organe haben Handlungsleitlinien zur Meldung von Missständen aufgestellt, in denen Definitionen, Meldekanäle und Schutzmaßnahmen dargelegt sind.

MITGLIEDER
Es gelten die allgemeinen Bestimmungen des AEUV ebenso wie die Verhaltenskodizes für den Präsidenten des Europäischen Rates, die MdEP und die Kommissionsmitglieder. Für die Mitglieder gelten keine Schutzmaßnahmen und Verfahren, die denen für die Bediensteten gleichwertig sind.

Anhang II – Ergebnisse der Umfrage

Hinweis zur Methodik

Der Hof wählte eine Zufallsstichprobe von Bediensteten der drei EU-Organe aus, die anhand der folgenden beiden Kriterien geschichtet wurde:

- Beschäftigendes Organ:
  - Das Europäische Parlament beschäftigte zum Zeitpunkt der Stichprobennahme 9 764 Bedienstete.
  - Der Europäische Rat und der Rat der Europäischen Union, die für die Zwecke dieser Umfrage als ein Organ galten, beschäftigten zum Zeitpunkt der Stichprobennahme 3 031 Bedienstete.
  - Die Europäische Kommission beschäftigte zum Zeitpunkt der Stichprobennahme 30 372 Bedienstete.
- Art des Dienstpostens:
  - Führungskräfte (darunter Generalsekretäre, Generaldirektoren, Direktoren, Kabinettchefs, Referatsleiter und Hauptberater),
  - Verwaltungsräte (darunter AD-Bedienstete ohne Führungsaufgaben – z. B. allgemeine Verwaltungsbeamte, Übersetzer und Juristen; Vertragsbedienstete der Funktionsgruppe IV und abgeordnete nationale Sachverständige),
  - akkreditierte parlamentarische Assistenten (APA) – nur im Europäischen Parlament,
  - sonstige (darunter AST-Bedienstete – z. B. Hauptassistenten und Assistenten; SC-Bedienstete – z. B. Sekretariatskräfte und Büroangestellte; Vertragsbedienstete der Funktionsgruppen I–III).

Anhand dieser Kriterien wählte der Hof eine Stichprobe von Befragten aus zehn unterschiedlichen Teilgesamtheiten von Bediensteten aus (drei Organe multipliziert mit drei gemeinsamen Arten von Dienstposten plus eine zusätzliche Art von Dienstposten (APA), die es nur im Europäischen Parlament gibt).

Die Gesamtzahl der gültigen Antworten belief sich auf 798. Die Gesamtrücklaufquote betrug 39 %. Für einzelne Teilgesamtheiten variierte die Rücklaufquote zwischen 34 % und 69 %, mit Ausnahme der Kategorie der APA, deren Rücklaufquote bei 12 % lag. Die

nachfolgenden Werte sind die durch Extrapolation ermittelten Ergebnisse der Umfrage. Sie stellen die bestmögliche Schätzung des Hofes für die jeweiligen Kategorien von Bediensteten in den drei Organen dar. ***Tabelle 2*** gibt einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage.

Tabelle 2 – Überblick über die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage

	Führungskräfte	Verwaltungsräte	APA	Sonstige	Kommission	Rat	Parlament	INSGESAMT
1. Wie würden Sie Ihre Kenntnisse über den innerhalb Ihres Organs geltenden Ethikrahmen einschätzen?								
Ich habe fundierte Kenntnisse über den Ethikrahmen	11,5 %	3,2 %	5,1 %	2,0 %	3,7 %	2,0 %	1,8 %	3,2 %
Ich habe gute Kenntnisse über den Ethikrahmen und/oder weiß, wo ich bei Bedarf weitere Informationen erhalte	80,7 %	63,8 %	30,5 %	36,1 %	59,6 %	39,2 %	26,4 %	50,6 %
Ich habe vom Ethikrahmen gehört, weiß jedoch nicht viel darüber	6,8 %	28,9 %	50,8 %	45,4 %	29,4 %	44,6 %	55,0 %	36,2 %
Ich habe noch nie von einem Ethikrahmen gehört	1,1 %	4,1 %	13,6 %	16,6 %	7,4 %	14,2 %	16,8 %	10,0 %
2.1. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Verhalten der Mitglieder (je nach Ihrem Organ: Präsident des Europäischen Rates, Mitglieder der Europäischen Kommission, MdEP)								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	9,3 %	2,1 %	6,8 %	1,1 %	2,0 %	3,1 %	2,5 %	2,2 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	49,9 %	26,8 %	39,0 %	16,2 %	25,7 %	20,2 %	18,8 %	23,7 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	35,8 %	53,2 %	39,0 %	44,8 %	46,5 %	42,3 %	54,5 %	48,0 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	5,0 %	17,9 %	15,3 %	37,8 %	25,9 %	34,5 %	24,2 %	26,1 %
2.2. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vermeidung von Interessenkonflikten								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	29,9 %	19,6 %	13,6 %	5,3 %	15,6 %	9,3 %	7,7 %	13,4 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	60,3 %	51,6 %	45,8 %	29,9 %	44,7 %	36,9 %	35,1 %	42,0 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	9,0 %	24,1 %	35,6 %	53,1 %	34,0 %	39,8 %	45,1 %	37,0 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	0,8 %	4,7 %	5,1 %	11,7 %	5,7 %	13,9 %	12,1 %	7,7 %
2.3. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Erklärung zur beruflichen Erwerbstätigkeit des Ehegatten								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	31,2 %	16,8 %	10,2 %	4,1 %	11,0 %	22,8 %	9,4 %	11,5 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	52,6 %	43,0 %	32,2 %	34,0 %	41,6 %	37,3 %	31,2 %	38,9 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	14,9 %	31,3 %	20,3 %	44,8 %	37,4 %	27,1 %	34,9 %	36,1 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	1,4 %	8,9 %	37,3 %	17,1 %	10,0 %	12,8 %	24,5 %	13,5 %
2.4. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften über Nebentätigkeiten								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	36,7 %	21,7 %	15,3 %	3,4 %	15,6 %	17,9 %	7,3 %	13,9 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	54,0 %	47,1 %	33,9 %	32,6 %	42,2 %	40,3 %	34,2 %	40,3 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	8,7 %	27,0 %	45,8 %	50,9 %	35,8 %	35,6 %	44,3 %	37,7 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	0,6 %	4,2 %	5,1 %	13,1 %	6,3 %	6,2 %	14,2 %	8,1 %
2.5. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Verpflichtung zur Vertraulichkeit								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	52,3 %	24,4 %	18,6 %	12,4 %	18,9 %	31,6 %	20,1 %	20,1 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	43,3 %	57,3 %	42,4 %	37,7 %	50,5 %	43,4 %	38,0 %	47,2 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	4,1 %	14,7 %	33,9 %	41,7 %	24,9 %	18,8 %	37,0 %	27,2 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	0,3 %	3,5 %	5,1 %	8,2 %	5,7 %	6,2 %	4,9 %	5,5 %
2.6. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften über Geschenke, Zahlungen, Ehrungen und Bewirtung								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	34,1 %	19,6 %	16,9 %	5,7 %	15,3 %	15,2 %	9,2 %	13,9 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	54,1 %	53,3 %	37,3 %	32,1 %	47,1 %	42,9 %	30,6 %	43,1 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	11,2 %	21,7 %	42,4 %	48,4 %	31,9 %	28,8 %	42,8 %	34,2 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	0,6 %	5,3 %	3,4 %	13,8 %	5,7 %	13,1 %	17,3 %	8,8 %
2.7. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften hinsichtlich der Bewerbung um ein öffentliches Amt und der Bekleidung eines öffentlichen Amtes								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	15,6 %	5,9 %	16,9 %	2,7 %	4,6 %	5,0 %	7,9 %	5,4 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	40,0 %	21,3 %	25,4 %	13,3 %	19,4 %	17,6 %	17,2 %	18,8 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	37,1 %	50,9 %	39,0 %	42,3 %	46,1 %	43,6 %	45,7 %	45,8 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	7,3 %	21,9 %	18,6 %	41,8 %	29,8 %	33,8 %	29,2 %	30,0 %

	Führungskräfte	Verwaltungsräte	APA	Sonstige	Kommission	Rat	Parlament	INSGESAMT
2.8. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften über Beschäftigungsbeschränkungen nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die EU								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	17,7 %	5,3 %	8,5 %	3,9 %	5,6 %	5,2 %	4,9 %	5,4 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	41,5 %	20,9 %	13,6 %	10,9 %	18,9 %	15,5 %	11,7 %	17,1 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	36,1 %	56,2 %	40,7 %	46,1 %	52,7 %	44,9 %	43,2 %	50,0 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	4,7 %	17,6 %	37,3 %	39,2 %	22,8 %	34,5 %	40,3 %	27,6 %
2.9. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften und Leitlinien zur Kommunikation mit der Öffentlichkeit und den Medien								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	27,4 %	14,0 %	13,6 %	7,1 %	11,7 %	9,6 %	11,5 %	11,5 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	53,1 %	44,6 %	25,4 %	19,4 %	37,1 %	26,4 %	21,6 %	32,8 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	18,5 %	36,3 %	40,7 %	46,0 %	38,7 %	48,5 %	41,4 %	40,0 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	1,1 %	5,1 %	20,3 %	27,4 %	12,5 %	15,4 %	25,5 %	15,7 %
2.10. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften und Leitlinien zur Nutzung sozialer Medien								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	15,6 %	6,3 %	8,5 %	5,0 %	5,3 %	10,2 %	8,0 %	6,3 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	49,8 %	41,5 %	32,2 %	16,4 %	32,3 %	29,1 %	24,0 %	30,2 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	31,4 %	41,4 %	27,1 %	48,6 %	44,9 %	43,2 %	39,4 %	43,5 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	3,2 %	10,7 %	32,2 %	29,9 %	17,5 %	17,4 %	28,7 %	20,0 %
2.11. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften und Leitlinien zur Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	18,7 %	8,2 %	11,9 %	5,0 %	7,9 %	10,0 %	5,2 %	7,5 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	53,4 %	45,1 %	20,3 %	21,6 %	36,9 %	34,9 %	23,9 %	33,8 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	24,2 %	36,0 %	40,7 %	49,1 %	40,8 %	41,5 %	43,7 %	41,5 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	3,7 %	10,7 %	27,1 %	24,2 %	14,3 %	13,6 %	27,2 %	17,2 %
2.12. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften in Bezug auf Mobbing und sexuelle Belästigung								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	36,6 %	6,8 %	16,9 %	7,5 %	8,2 %	14,6 %	9,6 %	9,0 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	56,0 %	52,6 %	35,6 %	26,1 %	44,1 %	37,8 %	28,3 %	40,1 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	7,3 %	34,5 %	44,1 %	49,1 %	36,6 %	40,7 %	51,4 %	40,2 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	0,2 %	6,1 %	3,4 %	17,2 %	11,1 %	6,9 %	10,7 %	10,7 %
2.13. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Vorschriften über die Meldung von Missständen ("Whistleblowing")								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	16,6 %	5,5 %	6,8 %	3,2 %	5,5 %	6,2 %	3,3 %	5,1 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	52,0 %	32,2 %	16,9 %	19,7 %	32,5 %	16,1 %	12,4 %	26,8 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	27,8 %	39,6 %	50,8 %	34,5 %	34,5 %	40,3 %	45,1 %	37,3 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	3,6 %	22,7 %	25,4 %	42,5 %	27,5 %	37,5 %	39,1 %	30,8 %
2.14. Sind Sie mit den Anforderungen in Bezug auf den folgenden Aspekt vertraut? Kontakte mit Interessenvertretern (Lobbytätigkeiten)								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Anforderungen	24,3 %	9,5 %	13,6 %	2,3 %	8,0 %	5,3 %	5,0 %	7,1 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Anforderungen	45,0 %	31,7 %	39,0 %	14,8 %	26,6 %	19,3 %	22,1 %	25,0 %
Ich habe einige Kenntnisse über die Anforderungen und weiß, wo ich weitere Informationen erhalte	23,9 %	40,1 %	40,7 %	40,6 %	37,5 %	43,0 %	44,9 %	39,5 %
Ich kenne die Anforderungen nicht	6,7 %	18,8 %	6,8 %	42,4 %	28,0 %	32,3 %	28,0 %	28,3 %
3. Wie gut sind Sie Ihrer Einschätzung nach mit den Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens (Verhalten, das nicht mit dem Ethikrahmen des Organs vereinbar scheint) vertraut?								
Ich habe fundierte Kenntnisse über die Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens	13,4 %	1,8 %	3,4 %	0,2 %	1,7 %	2,7 %	1,5 %	1,7 %
Ich habe gute Kenntnisse über die Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens und/oder weiß, wo ich bei Bedarf weitere Informationen erhalte	61,9 %	31,6 %	18,6 %	24,6 %	33,0 %	24,4 %	19,4 %	29,3 %
Ich habe von Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens gehört, habe jedoch nur geringe Kenntnisse darüber	21,2 %	58,3 %	55,9 %	56,1 %	56,7 %	53,0 %	52,2 %	55,4 %
Ich habe noch nie von etwaigen Möglichkeiten der Meldung unethischen Verhaltens gehört	3,5 %	8,2 %	22,0 %	19,2 %	8,6 %	20,0 %	27,0 %	13,5 %

	Führungskräfte	Verwaltungsräte	APA	Sonstige	Kommission	Rat	Parlament	INSGESAMT
4. Haben Sie schon einmal an einer von Ihrem Organ oder Ihrer Dienststelle angebotenen Ethikschulung (z. B. Kurse, Seminare, sonstige Veranstaltungen) teilgenommen?								
Ja, ich nehme regelmäßig an Schulungen im Bereich Ethik teil	16,6 %	3,0 %	1,7 %	2,3 %	4,1 %	2,9 %	0,8 %	3,3 %
Ja, ich habe an einer einmaligen Schulung im Bereich Ethik teilgenommen	54,7 %	43,4 %	6,8 %	42,7 %	50,6 %	34,1 %	17,3 %	41,9 %
Nein	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
5. Haben Sie im Rahmen dieser Schulung adäquate Kenntnisse über den Ethikrahmen erlangt?								
Ja, ich glaube, ich habe durch diese Schulung adäquate Kenntnisse erlangt	65,5 %	42,7 %	5,1 %	34,6 %	47,5 %	27,4 %	13,7 %	38,4 %
Nein, ich glaube, ich habe keine adäquaten Kenntnisse über den Ethikrahmen	5,8 %	3,7 %	3,4 %	10,4 %	7,3 %	9,5 %	4,4 %	6,8 %
KEINE ANTWORT	28,7 %	53,6 %	91,5 %	55,0 %	45,2 %	63,1 %	81,9 %	54,8 %
6. Warum haben Sie an keiner Ethikschulung teilgenommen?								
Weil ich mich nicht für ethische Fragen interessiere	0,0 %	1,7 %	3,4 %	3,2 %	2,8 %	1,8 %	1,2 %	2,4 %
Weil ich von keiner Ethikschulung wusste	12,1 %	22,4 %	27,1 %	37,3 %	20,7 %	48,2 %	48,0 %	28,8 %
Weil ich zu beschäftigt war	12,9 %	24,5 %	57,6 %	10,4 %	18,5 %	8,0 %	24,6 %	19,2 %
Mein Antrag auf Teilnahme an einer Ethikschulung wurde von meinen Vorgesetzten nicht genehmigt	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,0 %	0,0 %	0,9 %	0,2 %
Sonstiges, bitte angeben	3,3 %	3,0 %	3,4 %	2,4 %	1,6 %	2,9 %	6,3 %	2,8 %
KEINE ANTWORT	71,7 %	48,3 %	8,5 %	46,2 %	56,3 %	39,1 %	19,0 %	46,7 %
7. Müssen Sie (einmalig oder regelmäßig) eine Erklärung abgeben, dass Sie mit den für Sie geltenden Ethikvorschriften vertraut sind?								
Ja	40,4 %	28,0 %	25,4 %	18,4 %	26,7 %	22,1 %	16,8 %	24,1 %
Nein	44,8 %	41,6 %	37,3 %	49,1 %	43,0 %	47,7 %	50,0 %	44,9 %
Weiß nicht	14,8 %	30,4 %	37,3 %	32,5 %	30,3 %	30,2 %	33,2 %	30,9 %
8. Müssen Sie regelmäßig (ausdrücklich oder stillschweigend) bestätigen, dass Sie die geltenden Ethikvorschriften einhalten?								
Ja	19,1 %	11,9 %	5,1 %	6,2 %	11,4 %	7,4 %	3,6 %	9,4 %
Ja, aber nur in Bezug auf bestimmte Aspekte meiner Aufgaben	25,5 %	14,3 %	8,5 %	12,5 %	14,6 %	13,2 %	11,4 %	13,7 %
Nein	43,6 %	54,2 %	55,9 %	55,9 %	51,7 %	59,7 %	61,8 %	54,5 %
Weiß nicht	11,8 %	19,6 %	30,5 %	25,5 %	22,3 %	19,7 %	23,3 %	22,4 %
9. Bietet Ihnen Ihr Organ oder Ihre Dienststelle Orientierungshilfen zu ethischem Verhalten anhand von Praxisbeispielen und durch Erläuterung, wie bestimmte Situationen in der Vergangenheit gehandhabt wurden und/oder in Zukunft gehandhabt werden sollen?								
Ja	58,6 %	32,7 %	30,5 %	23,7 %	31,6 %	31,2 %	23,9 %	29,8 %
Nein	41,4 %	67,3 %	69,5 %	76,3 %	68,4 %	68,8 %	76,1 %	70,2 %
10. Wissen Sie, welche Konsequenzen und Sanktionen unethisches Verhalten nach sich ziehen kann?								
Ich habe gute Kenntnisse über die einschlägigen Sanktionen	57,6 %	26,9 %	18,6 %	15,6 %	26,7 %	23,4 %	10,9 %	22,9 %
Ich habe gehört, dass Sanktionen für unethisches Verhalten verhängt werden können, weiß jedoch nicht, welche	39,2 %	64,7 %	64,4 %	65,6 %	60,9 %	66,5 %	72,2 %	63,9 %
Mir sind keine Strafen für unethisches Verhalten bekannt	3,3 %	8,5 %	16,9 %	18,8 %	12,4 %	10,1 %	16,9 %	13,2 %
11.1. Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Ich erkenne unethisches Verhalten, wenn ich es sehe								
Stimme voll und ganz zu	44,7 %	36,6 %	39,0 %	21,3 %	32,1 %	27,1 %	25,5 %	30,2 %
Stimme zu	50,9 %	60,7 %	55,9 %	69,8 %	63,6 %	62,8 %	65,9 %	64,1 %
Stimme nicht zu	1,4 %	0,2 %	3,4 %	3,0 %	1,4 %	4,1 %	1,9 %	1,7 %
Stimme überhaupt nicht zu	3,0 %	0,1 %	0,0 %	0,1 %	0,2 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %
Weiß nicht	0,0 %	2,3 %	1,7 %	5,8 %	2,8 %	5,3 %	6,2 %	3,8 %

	Führungskräfte	Verwaltungsräte	APA	Sonstige	Kommission	Rat	Parlament	INSGESAMT
11.2 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Ich würde mich bei der Meldung ethischer Probleme sicher fühlen								
Stimme voll und ganz zu	28,9 %	11,1 %	15,3 %	11,7 %	13,7 %	14,5 %	7,7 %	12,4 %
Stimme zu	55,6 %	45,2 %	20,3 %	34,1 %	38,9 %	43,1 %	40,5 %	39,6 %
Stimme nicht zu	6,9 %	30,4 %	37,3 %	30,1 %	30,4 %	21,5 %	28,8 %	29,4 %
Stimme überhaupt nicht zu	1,7 %	4,8 %	11,9 %	10,2 %	7,3 %	4,9 %	8,7 %	7,4 %
Weiß nicht	6,9 %	8,5 %	15,3 %	13,9 %	9,7 %	15,9 %	14,3 %	11,2 %
11.3 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Die Bediensteten melden ihren Vorgesetzten unethisches Verhalten, ohne zu zögern								
Stimme voll und ganz zu	5,7 %	4,3 %	6,8 %	4,1 %	4,9 %	2,5 %	3,3 %	4,4 %
Stimme zu	42,2 %	20,8 %	10,2 %	15,6 %	20,1 %	16,5 %	16,2 %	19,0 %
Stimme nicht zu	31,1 %	43,9 %	47,5 %	31,1 %	38,4 %	27,0 %	38,9 %	37,7 %
Stimme überhaupt nicht zu	3,8 %	8,2 %	18,6 %	18,2 %	13,0 %	11,1 %	13,5 %	13,0 %
Weiß nicht	17,1 %	22,8 %	16,9 %	31,0 %	23,5 %	42,9 %	28,0 %	25,9 %
11.4 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Die Bediensteten in meinem Referat/meiner Abteilung sind in der Lage, ethische Probleme zu erkennen								
Stimme voll und ganz zu	20,1 %	15,6 %	13,6 %	10,5 %	13,6 %	12,5 %	13,3 %	13,5 %
Stimme zu	69,0 %	53,9 %	57,6 %	49,5 %	52,3 %	50,1 %	55,2 %	52,8 %
Stimme nicht zu	4,7 %	9,1 %	11,9 %	12,9 %	11,4 %	10,4 %	8,8 %	10,8 %
Stimme überhaupt nicht zu	1,4 %	3,0 %	0,0 %	2,1 %	2,5 %	1,8 %	2,1 %	2,4 %
Weiß nicht	4,7 %	18,3 %	16,9 %	24,9 %	20,1 %	25,2 %	20,5 %	20,6 %
11.5 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Bedienstete, die ethische Bedenken melden, werden geschützt								
Stimme voll und ganz zu	15,4 %	5,2 %	8,5 %	7,8 %	8,0 %	6,2 %	4,1 %	7,0 %
Stimme zu	56,8 %	30,9 %	27,1 %	30,7 %	32,6 %	33,3 %	29,0 %	31,8 %
Stimme nicht zu	9,0 %	14,7 %	23,7 %	18,5 %	14,9 %	9,9 %	23,7 %	16,5 %
Stimme überhaupt nicht zu	2,3 %	2,1 %	10,2 %	3,4 %	1,6 %	5,4 %	6,7 %	3,0 %
Weiß nicht	16,6 %	47,2 %	30,5 %	39,7 %	42,9 %	45,1 %	36,5 %	41,6 %
11.6 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Meine Vorgesetzten gehen in Fragen der Ethik mit gutem Beispiel voran								
Stimme voll und ganz zu	31,5 %	27,5 %	22,0 %	15,5 %	23,3 %	20,0 %	18,7 %	22,0 %
Stimme zu	49,1 %	34,6 %	39,0 %	39,3 %	36,2 %	45,0 %	39,5 %	37,6 %
Stimme nicht zu	9,5 %	16,3 %	15,3 %	17,9 %	17,7 %	9,4 %	15,8 %	16,7 %
Stimme überhaupt nicht zu	3,7 %	3,4 %	13,6 %	6,7 %	3,9 %	4,5 %	10,1 %	5,3 %
Weiß nicht	6,2 %	18,2 %	10,2 %	20,6 %	18,8 %	21,1 %	15,9 %	18,3 %
11.7 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Mein Referat/meine Abteilung nimmt Angelegenheiten im Zusammenhang mit unethischem Verhalten stets ernst								
Stimme voll und ganz zu	39,7 %	30,9 %	16,9 %	20,0 %	28,9 %	16,9 %	18,7 %	25,8 %
Stimme zu	50,3 %	34,1 %	37,3 %	40,9 %	37,6 %	37,7 %	39,8 %	38,1 %
Stimme nicht zu	3,0 %	7,4 %	11,9 %	13,3 %	8,2 %	9,7 %	16,0 %	10,1 %
Stimme überhaupt nicht zu	3,0 %	1,7 %	10,2 %	3,8 %	2,3 %	3,6 %	5,4 %	3,1 %
Weiß nicht	4,0 %	25,9 %	23,7 %	21,9 %	23,0 %	32,1 %	20,0 %	23,0 %

	Führungskräfte	Verwaltungsräte	APA	Sonstige	Kommission	Rat	Parlament	INSGESAMT
11.8 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Die Verfahrensweisen innerhalb meines Referats/meiner Abteilung stimmen mit den Grundsätzen des Ethikrahmens überein								
Stimme voll und ganz zu	44,4 %	33,6 %	23,7 %	22,5 %	30,7 %	20,0 %	25,3 %	28,7 %
Stimme zu	47,6 %	47,1 %	35,6 %	42,0 %	45,8 %	52,6 %	37,0 %	44,3 %
Stimme nicht zu	0,8 %	5,7 %	18,6 %	14,9 %	7,8 %	9,8 %	17,6 %	10,2 %
Stimme überhaupt nicht zu	2,7 %	0,0 %	6,8 %	1,6 %	0,8 %	0,6 %	2,3 %	1,1 %
Weiß nicht	4,5 %	13,6 %	15,3 %	19,0 %	14,9 %	17,0 %	17,9 %	15,7 %
11.9 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: In meinem Organ herrscht eine ausgeprägte Ethikkultur								
Stimme voll und ganz zu	24,5 %	21,3 %	18,6 %	11,5 %	19,7 %	12,2 %	9,7 %	16,9 %
Stimme zu	55,6 %	48,6 %	42,4 %	34,1 %	43,1 %	46,3 %	38,0 %	42,1 %
Stimme nicht zu	5,7 %	10,0 %	22,0 %	19,6 %	12,0 %	7,9 %	24,9 %	14,7 %
Stimme überhaupt nicht zu	5,2 %	2,8 %	8,5 %	3,8 %	3,3 %	3,6 %	4,7 %	3,7 %
Weiß nicht	9,0 %	17,2 %	8,5 %	31,1 %	21,9 %	30,0 %	22,7 %	22,7 %
11.10 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Mein Organ wird seinen eigenen Handlungsleitlinien in Bezug auf Ethik und Integrität gerecht								
Stimme voll und ganz zu	21,7 %	13,9 %	13,6 %	9,0 %	13,1 %	10,9 %	9,0 %	12,0 %
Stimme zu	52,4 %	41,3 %	37,3 %	35,2 %	40,0 %	45,9 %	33,4 %	38,9 %
Stimme nicht zu	10,9 %	19,1 %	23,7 %	14,0 %	15,9 %	5,0 %	22,3 %	16,6 %
Stimme überhaupt nicht zu	5,1 %	6,9 %	8,5 %	3,1 %	5,3 %	2,4 %	5,6 %	5,2 %
Weiß nicht	9,8 %	18,8 %	16,9 %	38,8 %	25,6 %	35,8 %	29,7 %	27,3 %
11.11 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Die Vorschriften und Verfahren zur Meldung von Verstößen und Bedenken sind klar								
Stimme voll und ganz zu	11,6 %	8,2 %	11,9 %	4,0 %	7,0 %	8,7 %	4,9 %	6,7 %
Stimme zu	61,1 %	37,2 %	27,1 %	34,9 %	39,7 %	34,8 %	28,5 %	36,8 %
Stimme nicht zu	19,7 %	35,2 %	32,2 %	24,9 %	29,9 %	26,9 %	30,0 %	29,7 %
Stimme überhaupt nicht zu	3,3 %	0,7 %	10,2 %	8,7 %	2,7 %	5,4 %	11,4 %	4,8 %
Weiß nicht	4,3 %	18,7 %	18,6 %	27,5 %	20,7 %	24,1 %	25,2 %	22,0 %
11.12 Wie stehen Sie zu folgender Aussage: Mit ethischen Bedenken, die gemeldet werden, wird angemessen umgegangen								
Stimme voll und ganz zu	8,7 %	3,7 %	8,5 %	5,2 %	4,9 %	4,9 %	4,7 %	4,8 %
Stimme zu	38,0 %	21,1 %	15,3 %	16,5 %	19,5 %	18,0 %	20,2 %	19,6 %
Stimme nicht zu	12,8 %	13,5 %	20,3 %	14,3 %	14,1 %	7,7 %	16,3 %	14,1 %
Stimme überhaupt nicht zu	2,0 %	1,5 %	6,8 %	3,2 %	1,6 %	3,0 %	5,1 %	2,5 %
Weiß nicht	38,5 %	60,2 %	49,2 %	60,9 %	59,9 %	66,4 %	53,6 %	59,0 %
12. Werden die Anforderungen des Ethikrahmens den Bediensteten ausreichend kommuniziert (z. B. während Sitzungen, Schulungen, Veranstaltungen, über das Intranet)?								
Ja	68,0 %	48,3 %	42,4 %	55,5 %	56,1 %	49,9 %	41,1 %	52,2 %
Nein	32,0 %	51,7 %	57,6 %	44,5 %	43,9 %	50,1 %	58,9 %	47,8 %
13. Werden Ihrer Ansicht nach im Ethikrahmen alle potenziellen Probleme hinreichend berücksichtigt?								
Ja, ich glaube schon	65,0 %	38,7 %	23,7 %	25,1 %	36,6 %	32,6 %	22,7 %	33,2 %
Nein, ich glaube nicht	13,8 %	20,7 %	28,8 %	16,3 %	19,2 %	16,8 %	18,2 %	18,8 %
Weiß nicht	21,2 %	40,5 %	47,5 %	58,6 %	44,2 %	50,6 %	59,1 %	48,0 %
14. Wie beurteilen Sie die Sanktionen, die Ihre Organisation in der Vergangenheit für unethisches Verhalten verhängt hat?								
Sie sind abschreckend, aber unverhältnismäßig hart	2,7 %	0,0 %	5,1 %	0,5 %	0,2 %	0,1 %	2,0 %	0,6 %
Sie sind abschreckend genug	33,2 %	14,4 %	15,3 %	10,7 %	13,8 %	14,2 %	13,2 %	13,7 %
Sie sind nicht abschreckend genug	28,4 %	19,3 %	32,2 %	21,1 %	20,4 %	14,4 %	25,6 %	21,1 %
Ich habe hierzu keine Meinung	35,7 %	66,3 %	47,5 %	67,7 %	65,7 %	71,3 %	59,2 %	64,6 %

Quelle: Europäischer Rechnungshof.

Akronyme und Abkürzungen

AEUV: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

AMP: *Annual Management Plan* (Jährlicher Managementplan).

APA: Akkreditierte(r) parlamentarische(r) Assistent(en).

BBSB: Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union.

CoI: *Conflict of Interest* (Interessenkonflikt).

EU: Europäische Union.

EUV: Vertrag über die Europäische Union.

GD: Generaldirektion der Europäischen Kommission, **AGRI:** Landwirtschaft und ländliche Entwicklung, **COMP:** Wettbewerb, **ENER:** Energie, **HR:** Humanressourcen und Sicherheit, **RTD:** Forschung und Innovation, **SG:** Generalsekretariat.

GO: Geschäftsordnung.

IR: Interne Regelungen.

Kommission: Europäische Kommission.

MdEP: Mitglied(er) des Europäischen Parlaments.

OECD: *Organisation for Economic Co-operation and Development* (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).

Parlament: Europäisches Parlament.

Rat: Rat der Europäischen Union und Europäischer Rat.

Glossar

Akkreditierter parlamentarischer Assistent: Von einem oder mehreren Mitgliedern des Europäischen Parlaments (MdEP) ausgewählter Mitarbeiter, der mittels eines direkten Vertrags mit dem Parlament eingestellt wird, um den MdEP bei der Ausübung ihrer Aufgaben unter deren Leitung und Aufsicht und in einer Beziehung gegenseitigen Vertrauens unmittelbare Unterstützung zu leisten.

Anstellungsbehörde: Person und/oder Gremium innerhalb der EU-Organe, die bzw. das befugt ist, Mitarbeiter einzustellen und deren Beschäftigungsverhältnis zu kündigen. Diese Aufgabe wird vom Kollegium der Mitglieder wahrgenommen und größtenteils an das Generalsekretariat delegiert. Dieses wiederum gibt die Aufgabe an Beamte in Führungspositionen weiter.

Bedienstete der EU-Organe: Alle Mitglieder des Personals, die im Rahmen unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse unmittelbar von der EU eingestellt werden. Hierzu zählen Beamte, Bedienstete auf Zeit, Vertragsbedienstete, örtliche Bedienstete, Sonderberater und akkreditierte parlamentarische Assistenten. Andere, als abgeordnete nationale Sachverständige oder Praktikanten tätige Personen sind mit Bediensteten der EU-Organe gleichzusetzen.

Beratung: Im Zusammenhang mit den Vorschriften zur Vermeidung von Belästigung ist dies der Prozess, gemäß dem Opfer sich entschließen, informelle Verfahren zur Lösung des Falles in Anspruch zu nehmen. Berater sind Personen, die ausgebildet sind, um Hilfestellung bei persönlichen oder psychischen Problemen zu leisten (siehe auch Mediation).

Beschäftigung und Mandate nach dem Ausscheiden aus dem Dienst für die EU: Ehemalige Bedienstete oder Mitglieder der EU-Organe unterliegen bestimmten Pflichten, die teilweise auch für aktive Beamte oder während der Laufzeit ihres Mandats gelten. Diese Pflichten sind im Statut der Beamten und im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie in den Verhaltenskodizes für Mitglieder der EU-Organe niedergelegt und umfassen insbesondere das Verbot der nicht genehmigten Verbreitung von Informationen, die Pflicht zur Meldung jeglicher beruflicher Tätigkeiten, die in den zwei Jahren nach dem Ausscheiden aus dem Dienst aufgenommen werden, die Pflicht, bei der Annahme gewisser Tätigkeiten oder Vorteile ehrenhaft und zurückhaltend zu sein, sowie Bestimmungen im Zusammenhang mit Erfindungen und dem Erhalt von Sozialleistungen und Zulagen.

Bewirtung: Bereitstellung von Verpflegung, Getränken und Unterkunft. Dies kann auch Unterhaltungs- und Freizeitaktivitäten umfassen.

Disziplinarverfahren: Verfahren für Arbeitgeber zum Umgang mit einem festgestellten Fehlverhalten eines Arbeitnehmers. Hierzu zählen auch Disziplinaranhörungen, bei denen der Bedienstete die Möglichkeit hat, den Sachverhalt zu erläutern.

Ethikausschuss (in den EU-Organen): Gremium, das die Präsidenten zur Anwendung des Verhaltenskodex in Bezug auf Mitglieder berät.

Ethikrahmen: Für die Zwecke dieser Prüfung bezieht sich dieser Begriff einerseits auf rechtliche Ethikanforderungen und andererseits auf Verfahren, Durchsetzungsinstrumente, Leitfäden und Kommunikationstätigkeiten, die dazu beitragen, dass rechtliche Anforderungen eingehalten werden.

Geschenke und Einladungen: Geldbeträge oder Gegenstände, die ohne eine Zahlung als Gegenleistung angeboten werden, oder die Möglichkeit der kostenlosen Teilnahme an Veranstaltungen, die nur gegen Bezahlung zugänglich sind. Hierunter fällt auch die Bereitstellung von Verpflegung, Getränken und Unterkunft.

Integrität im öffentlichen Raum: Konsequente Ausrichtung und Befolgung von gemeinsamen ethischen Werten, Prinzipien und Normen zur Bewahrung des öffentlichen Interesses und dessen Bevorzugung gegenüber privaten Interessen im öffentlichen Sektor (Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)).

Interessenkonflikt: Situation, in der eine Person oder Organisation mehrere – finanzielle oder sonstige – Interessen hat und in der die Tatsache, einem Interesse zu dienen, möglicherweise mit einem anderen Interesse kollidiert. Innerhalb der EU-Organe gibt es verschiedene Arten von Interessenkonflikten, unter anderem in Bezug auf die Einstellung sowie die Zeit während der Beschäftigung und nach dem Ausscheiden aus dem Dienst, im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen sowie Nebentätigkeiten und beruflichen Erwerbstätigkeiten von Ehegatten und im Hinblick auf Lobbying und Interessenvertretung.

Karenzzeit: Bei den EU-Organen ist dies das Zeitintervall, innerhalb dessen ein ehemaliger Bediensteter oder ein ehemaliges Mitglied die Anstellungsbehörde oder das Kollegium über seine neue Tätigkeit in Kenntnis zu setzen hat und bei seinem ehemaligen Organ keine Lobbyarbeit betreiben darf.

Mediation: Im Zusammenhang mit den Vorschriften zur Vermeidung von Belästigung ist dies der Prozess, gemäß dem Opfer sich entschließen, informelle Verfahren zur Lösung des Falles in Anspruch zu nehmen. Mediatoren sind Personen, die versuchen, an einem Konflikt beteiligten Personen zu einer Einigung zu verhelfen (siehe auch Beratung).

Meldung von Missständen ("*Whistleblowing*"): Verfahren, wonach eine Person (z. B. ein Bediensteter) Tatsachen meldet, von denen sie bei der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben oder im Zusammenhang damit Kenntnis erlangt und die das Vorliegen schwerwiegender Missstände vermuten lassen. Die Meldung sollte schriftlich und unverzüglich erfolgen. Die Vorschriften zur Meldung von Missständen sehen Beratung, Unterstützung und Schutzmaßnahmen für Hinweisgeber ("*Whistleblower*") vor.

Mitglieder der EU-Organe: Mitglieder der Organe sind die Personen, die ernannt oder gewählt wurden, um das Entscheidungsgremium des Organs zu bilden.

Nebentätigkeiten und Aufträge: Gegen Entgelt oder ohne Entgelt ausgeübte Tätigkeiten oder Aufträge, die nicht der Erfüllung der Pflichten von Beamten oder Mitgliedern dienen. Sie haben beruflichen Charakter und/oder gehen über das hinaus, was billigerweise als Freizeittätigkeit angesehen werden kann.

Selbsterklärung: Verfahren innerhalb der EU-Organe, das es Bediensteten und Mitgliedern ermöglicht, ihren ethischen Verpflichtungen nachzukommen. Die Selbsterklärungen der Bediensteten sind an die Anstellungsbehörde gerichtet. Für Mitglieder sind sie öffentlich.

Statut: Statut der Beamten und der Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Europäischen Union festgelegt durch die Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates[23].

Vermeidung von Belästigung: Maßnahmen zur Bekämpfung von Belästigung. Belästigung am Arbeitsplatz stellt für eine wirksame Personalverwaltung ein zunehmend sensibles Thema dar. Diese Art der Belästigung, auch "Mobbing" genannt, umfasst verschiedene Formen der Diskriminierung und verletzender Handlungen, die sich nicht auf eine bestimmte Gruppe von Bediensteten beschränken und in emotionalen und physischen Missbrauch untergliedert werden können.

Verwaltungsuntersuchungen: Darunter sind alle Maßnahmen zu verstehen, die von dem hierzu beauftragten Beamten vorgenommen werden, um den Sachverhalt festzustellen und gegebenenfalls zu ermitteln, ob gegen die Dienstpflichten, denen die Beamten der EU-Organe unterliegen, verstoßen wurde. Innerhalb der Kommission werden Verwaltungsuntersuchungen vom internen Untersuchungs- und Disziplinaramt der Kommission durchgeführt.

---

[23] ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 1.

Verzeichnis von Geschenken: Verzeichnis, das alle relevanten Informationen über von Bediensteten und Mitgliedern der EU-Organe angenommene Geschenke und Einladungen enthält. Für die Bediensteten handelt es sich um ein internes, von der Verwaltung geführtes Verzeichnis, das nur Geschenke enthält, für die eine Genehmigung erforderlich ist. Das Verzeichnis für die Mitglieder ist öffentlich zugänglich; es wird vom Präsidenten geführt und enthält sämtliche Geschenke, die angenommen wurden.

VOM PRÄSIDIUM ANGENOMMENE ANTWORTEN DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS AUF DIE BEMERKUNGEN DES EUROPÄISCHEN RECHNUNGSHOFS ZU DEM SONDERBERICHT „ETHIKRAHMEN DER GEPRÜFTEN EU-ORGANE: ES BESTEHT VERBESSERUNGSBEDARF“

Antwort auf Bemerkung 38:

Das Parlament ist der Ansicht, dass seine Geschäftsordnung (einschließlich des Verhaltenskodex und des Kodex für angemessenes Verhalten) und der Fahrplan gegen Mobbing und sexuelle Belästigung strategische Ziele und Prioritäten im Hinblick auf ein ethisch unbedenkliches Verhalten der Mitglieder darstellen. Im Verhaltenskodex und in der Politik zur Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung des Personals kommen seine strategischen Ziele und Prioritäten für das Personal zum Ausdruck. Wie aus der Bewertung 2017 hervorgeht, sind Fortschritte zu verzeichnen.

Antwort auf Bemerkung 43:

Alle Erklärungen über das Fehlen von Interessenkonflikten bei der Einstellung werden dem Bereich Ethik des Referats Laufbahnentwicklung und Ethik zur Überprüfung übermittelt. In der Praxis werden Gegenkontrollen nach Möglichkeit zwischen den zuständigen Referaten des Europäischen Parlaments durchgeführt. Für Kohärenz wird durch die Prüfung aller Dossiers durch den Referatsleiter gesorgt. Werden überdies im Referat Individuelle Rechte Änderungen hinsichtlich der Beschäftigung des Ehegatten registriert, so übernimmt das Referat Laufbahnentwicklung und Ethik die Weiterbehandlung und schickt dem betroffenen Kollegen das Formular für die Erklärung der Berufstätigkeit des Ehegatten. In die Unterlagen werden dann auch die Ergebnisse der Überprüfungen eingefügt.

Antwort auf Bemerkung 48:

Die Mitglieder können sich vom Beratenden Ausschuss zum Verhalten von Mitgliedern unter Wahrung der Vertraulichkeit Ratschläge geben lassen. Im Fall eines behaupteten Verstoßes eines Mitglieds gegen die Offenlegungspflichten ist in Artikel 8 des Verhaltenskodex ein Verfahren festgelegt. Das Parlament weist darauf hin, dass es aufgrund der möglicherweise unendlichen Vielzahl eingehender Informationen problematisch ist, ein weiter reichendes „schriftliches Standardverfahren“ festzulegen, in dem geregelt ist, wie die vorgesehenen Kontrollen durchzuführen sind. Daher müssen die eingehenden Informationen zwangsläufig einzeln geprüft werden. Würde eine Vorschrift eingeführt, die Richtigkeit oder Vollständigkeit von Amts wegen lückenlos zu prüfen, wären erhebliche zusätzliche personelle Ressourcen von bis zu etwa 60 AD-Stellen erforderlich. Es sei auch darauf hingewiesen, dass das Parlament keine Untersuchungsbefugnisse gegenüber den MdEP hat, die gegenüber den Wählerinnen und Wählern rechenschaftspflichtig sind, und dass das Parlament das freie Mandat respektieren muss.

Antwort auf Bemerkung 50:

Den MdEP werden Leitlinien auf der Grundlage einer kohärenten und bewährten Praxis zur Verfügung gestellt.

Antwort auf Bemerkung 53:

Für das Personal gilt bereits ein Verhaltenskodex (Leitfaden für die Pflichten der Beamten und Bediensteten des Europäischen Parlaments, Beschluss des Präsidiums vom 7. Juli 2008). Dieser Verhaltenskodex soll noch besser bekannt gemacht und erläutert werden. Hierzu hat das Parlament einen zusätzlichen Leitfaden für das Personal ausgearbeitet, der in Kürze verbreitet werden soll sowie umfangreiche und ausführliche Erläuterungen, Beispiele und Leitlinien zum Verhaltenskodex enthält, auch im Hinblick auf sämtliche Probleme, die der Rechnungshof im Zusammenhang mit Geschenken aufgeführt hat.

Antwort auf Bemerkung 56:

Das Parlament möchte darauf hinweisen, dass akkreditierte parlamentarische Assistenten direkt beim Europäischen Parlament beschäftigt sind, aber unter der Leitung und Aufsicht des Mitglieds tätig werden, das ihr Vorgesetzter ist und dem sie Unterstützung leisten (Artikel 5a BBSB und Artikel 1 der Durchführungsbestimmungen zu Titel VII BBSB). Da sie „von einem oder mehreren Mitgliedern" ausgewählt werden, können sie nicht durch einfachen Beschluss der Verwaltung auf eine andere Stelle im EP versetzt werden. Das Parlament kann dieses Verfahren nicht einseitig ändern, da es sich um eine Rechtsvorschrift handelt. Im Einklang mit Artikel 24 des Statuts, der analog auf APA anwendbar ist, können jedoch auch andere, maßgeschneiderte Formen der Unterstützung in Anspruch genommen werden.

Antwort auf Bemerkung 61:

Das Parlament ist nicht dafür zuständig, weiter reichende Beschränkungen für ehemalige MdEP festzulegen, die nicht den Zugang zu den Räumlichkeiten, die Nutzung von Einrichtungen oder die finanziellen Rechte betreffen. Es sollte auch berücksichtigt werden, dass es sich um einen wichtigen Schritt bei der Weiterentwicklung der parlamentarischen Demokratie handelt, Personen, deren Vermögen nicht ausreicht, um daraus ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, die Möglichkeit zu bieten und darin zu bestärken, sich um ein öffentliches Amt zu bewerben. Weitere Beschränkungen in Bezug auf die Beschäftigung in der Zeit unmittelbar nach dem Ende des Mandats bedeuten daher entweder, dass zunächst eine abschreckende Wirkung auf Bewerbungen um ein Amt hingenommen wird, da es für die Mitglieder über eine Wahlperiode hinaus keine „Beschäftigungsgarantie" gibt, oder dass im Zusammenhang mit der Übergangsvergütung möglicherweise Ausgleichsmechanismen geschaffen werden müssen.

Antwort auf Bemerkung 67:

Das Parlament räumt der Behebung von Interessenkonflikten Vorrang ein und verlangt die Veröffentlichung einschlägiger Informationen nur dann, wenn das MdEP den Interessenkonflikt nicht behebt.

Antwort auf Bemerkung 74:

Der Präsident ist verpflichtet, bei der Ernennung der Mitglieder des Beratenden Ausschusses der Erfahrung der MdEP und der politischen Ausgewogenheit gebührend Rechnung zu tragen (vgl. Artikel 7 Absatz 2 des Verhaltenskodex).

Antwort auf Bemerkung 80:

Seit Oktober 2018 wird regelmäßige eine überarbeitete Schulung mit dem Titel „Let's talk about Ethics" angeboten.

Seit 2018 müssen neu eingestellte APA an einer Einführungsschulung über ihre Rechte und Pflichten teilnehmen.

Antwort auf Bemerkung 81:

Wie bereits in Ziffer 53 dargelegt, wird das Parlament in Kürze einen zusätzlichen Leitfaden verbreiten, der konkrete Beispiele und Klarstellungen zu Ethikfragen enthält und den bestehenden Verhaltenskodex für das Personal ergänzt.

Darüber hinaus wurden dem Personal seit Januar 2019 mehrere Mitteilungen übermittelt, insbesondere im Hinblick auf Erklärungen, sich zur Wahl zu stellen, und auf die Teilnahme an der Wahlkampagne für die Wahl zum Europäischen Parlament, was das Parlament als Nebentätigkeit ansieht und als solche behandelt.

Antwort auf Bemerkung 82:

Siehe Ziffern 80 und 81.

Antwort auf Bemerkung 84:

Die APA erhalten kontinuierlich Orientierungshilfe zu Ethikfragen, was unter anderem in ihren zahlreichen Anträgen und Erklärungen zu Nebentätigkeiten, einer Kandidatur bei einer Wahl, Veröffentlichungen usw. zum Ausdruck kommt.

Zu Empfehlung 1:

(1) Das Parlament nimmt Vorschlag 1 zu Empfehlung 1 teilweise an. Das Ethikkonzept wird von den zuständigen Dienststellen ständig aktualisiert und weiterentwickelt. Das Parlament erachtet es jedoch nicht als erforderlich, das Konzept in einem zentralen Strategiedokument zusammenzuführen. Derzeit werden Indikatoren ausgearbeitet, mit denen die Leistung gemessen und mithin die Leistungsbewertung der Verwaltung weiter verbessert werden soll. [Rec 1] Ethikfragen bilden fortan einen der Schwerpunkte bei der Sensibilisierung des Personals und der Mitglieder.

(2) Das Parlament nimmt Vorschlag 2 zu Empfehlung 1 teilweise an. In die Unterlagen werden dann auch die Ergebnisse der Überprüfungen eingefügt. Das Parlament vertritt die Auffassung, dass kohärente Prüfverfahren zwar zweckmäßig sind, macht aber geltend, dass es in der Praxis angemessen sicherstellt, dass das Referat Laufbahnentwicklung und Ethik Erklärungen kohärent überprüft. Zusätzliche ausführliche Leitlinien für das Personal mit noch klareren Hinweisen als im Verhaltenskodex werden in Kürze zur Verfügung gestellt.

(3) Das Parlament nimmt Vorschlag 3 zu Empfehlung 1 nicht an. Das Parlament vertritt die Auffassung, dass die Erklärung dem Zweck der Transparenz gemäß Artikel 4 des Verhaltenskodex für die Mitglieder dient und eine angemessene Kontrolle durch die Öffentlichkeit ermöglicht. Bei etwaigen weiter reichenden Anforderungen zur Überprüfung der Richtigkeit und Vollständigkeit von Amts wegen wären erhebliche Personalaufstockungen und/oder Untersuchungsbefugnisse erforderlich, doch beides liegt nicht im Bereich des Möglichen.

(4) Das Parlament nimmt Vorschlag 4 zu Empfehlung 1 an und weist darauf hin, dass in dem neuen Ethikleitfaden, der im Juni 2019 veröffentlicht werden soll, die einschlägigen Bestimmungen über Geschenke und Einladungen ausführlich erläutert und präzisiert werden.

(5) Das Parlament nimmt Vorschlag 5 zu Empfehlung 1 nicht an. Es teilt die Auffassung, dass es sich bei APA um eine spezifische Personalkategorie handelt, für die nicht alle Maßnahmen, die auf das Personal angewandt werden können, zur Verfügung stehen. Allerdings ist das Parlament bereits durch die Anwendung von Artikel 24 des Statuts auf die APA in der Lage, geeignete Lösungen zu finden. Dies erfolgt durch Bezugnahme auf Artikel 24 in den bestehenden Vorschriften über die Meldung von Missständen.

(6) Das Parlament nimmt Vorschlag 6 zu Empfehlung 1 teilweise an und wird prüfen, ob und welche Maßnahmen innerhalb des geltenden Rechtsrahmens getroffen werden können. Das Parlament ist sich durchaus bewusst, dass Interesse an Vorschriften für die Zeit nach dem Ende des Mandats besteht, ist jedoch nur in begrenztem Umfang für das Verhalten ehemaliger Mitglieder zuständig, wenn es nicht um den Zugang zu den Räumlichkeiten und die Nutzung von Einrichtungen geht; die diesbezüglichen Befugnisse übt es bereits aus. In diesem Zusammenhang wurden bereits Maßnahmen ergriffen. Siehe auch Ziffer 61.

Zu Empfehlung 2:

(1) Das Parlament nimmt Vorschlag 1 zu Empfehlung 2 insofern an, als es für den Austausch bewährter Verfahren mit den anderen Organen zur Verfügung steht.

(2) Das Parlament nimmt Vorschlag 2 zu Empfehlung 2 teilweise an. Das Parlament teilt die Auffassung, dass die Zusammenarbeit mit den anderen Organen grundsätzlich sinnvoll ist, weist jedoch darauf hin, dass es derzeit die strengste Obergrenze für die Vergütung von Nebentätigkeiten – nämlich 0 – hat.

(3) Das Parlament nimmt Vorschlag 3 zu Empfehlung 2 teilweise an. Es steht dem Austausch bewährter Verfahren mit den anderen Organen aufgeschlossen gegenüber, möchte aber betonen, dass der Status der Mitglieder des Europäischen Parlaments ein organspezifischer Status ist (siehe auch Ziffer 67) und dass es aufgrund des Rechts auf Schutz der Privatsphäre von Familienmitgliedern rechtliche Beschränkungen gibt.

Zu Empfehlung 3:

Das Parlament nimmt diese Empfehlung an.

Es wurden gezieltere zentrale Leitlinien ausgearbeitet, die in Kürze zur Verfügung gestellt werden. Die zuständigen Dienststellen werden die Generaldirektionen in den anderen Politikbereichen auch künftig über alle internen Kanäle auf Schulungen, Kenntnisse und Erfahrungen (anhand der bisher ausgearbeiteten Module und von Schulungen bzw. Sensibilisierungsmaßnahmen, die auf der Grundlage von Umfragen auf der Ebene der GD durchgeführt wurden) hinweisen.

ANTWORTEN DES RATES UND DES GENERALSEKRETARIATS DES RATES AUF DEN SONDERBERICHT DES EUROPÄISCHEN RECHNUNGSHOFS "ETHIKRAHMEN DER GEPRÜFTEN EU-ORGANE: ES BESTEHT VERBESSERUNGSBEDARF"

Die Zahlen beziehen sich auf die Absatznummerierung des Berichts des Rechnungshofs.

Bemerkungen

25 Die Mitglieder des Rates besitzen einen ganz besonderen Status, der nicht mit dem von Mitgliedern anderer Organe vergleichbar ist. Sie werden weder ernannt noch gewählt noch erhalten sie eine Vergütung aus dem EU-Haushalt.

In Artikel 16 Absatz 2 EUV heißt es in der Tat wie folgt: "Der Rat besteht aus je einem Vertreter jedes Mitgliedstaats auf Ministerebene, der befugt ist, für die Regierung des von ihm vertretenen Mitgliedstaats verbindlich zu handeln und das Stimmrecht auszuüben".

Gemäß Anhang I der Geschäftsordnung des Rates "entscheidet [jeder Mitgliedstaat] selbst darüber, auf welche Weise er sich (...) vertreten lässt". Nach Artikel 16 Absatz 7 EUV ist "ein Ausschuss der Ständigen Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten (...) für die Vorbereitung der Arbeiten des Rates verantwortlich". Für die Durchführung vorbereitender Arbeiten kann der AStV Ausschüsse und Arbeitsgruppen einsetzen und deren Mandat bestimmen (siehe Artikel 19 Absatz 3 der Geschäftsordnung des Rates). Diese Arbeitsgruppen setzen sich aus Delegierten der einzelnen Mitgliedstaaten zusammen. Definitionsgemäß handeln diese Vertreter und Delegierten im Namen ihrer nationalen Behörden und vertreten die Interessen ihres Mitgliedstaats.

Nur der Präsident des Europäischen Rates wird ernannt und erhält eine Vergütung aus dem EU-Haushalt.

38 Wichtige Elemente einer Ethikstrategie sind im Leitfaden des Generalsekretariats des Rates für Ethik und Verhalten und in zahlreichen anderen Dokumenten über das Verhalten und die Pflichten der Bediensteten enthalten.

Das Generalsekretariat des Rates hat am 29.10.2018 einen überarbeiteten internen Kontrollrahmen angenommen, der am 1.11.2018 in Kraft getreten ist (Beschluss 42/18 des Generalsekretärs des Rates). Der erste Grundsatz des Kontrollumfelds ist, dass das Generalsekretariat des Rates der Integrität und ethischen Werten verpflichtet ist. Dieser Grundsatz wird wie folgt erläutert:

a) Der Ton an der Spitze: Die Führungsebene achtet Integrität und ethische Werte in ihren Anweisungen, ihrem Handeln und ihrem Verhalten.

b) Ein Verhaltenskodex beschreibt die Erwartungen bezüglich Integrität und ethischen Werten, die auf allen Ebenen der Organisation verstanden und kommuniziert werden.

Was die Risikobewertung betrifft, so hat das Referat "Interne Prüfung" 2015 eine Prüfung der Ethik-Strategie des Generalsekretariats des Rates durchgeführt. In dem Prüfbericht wurden von den Prüfern ermittelte ethikbezogene Risiken beschrieben und angemessene Maßnahmen empfohlen.

Zusätzlich nehmen mehrere Abteilungen des Generalsekretariats des Rates jährliche Risikobewertungen vor. Die Ermittlung von Risiken in Bezug auf unethisches Verhalten ist Teil dieser Vorgänge. Das Generalsekretariat des Rates hat sich dafür entschieden, regelmäßige Risikobewertungen nach Abteilungen (oder zu einzelnen Projekten) durchzuführen, die alle Risikobereiche – einschließlich ethischer Fragen – abdecken, anstatt ein spezifisches Verzeichnis der Risiken im Bereich Ethik zu erstellen. Das Generalsekretariat des Rates wird prüfen, ob die Durchführung einer allgemeinen Risikobewertung im Bereich Ethik angebracht ist.

48 Was den Präsidenten des Europäischen Rates betrifft, so werden die Interessenerklärungen auf der Grundlage des Verhaltenskodexes für den Präsidenten des Europäischen Rates abgegeben. Gemäß Artikel 15 Absatz 5 EUV kann der Europäische Rat den Präsidenten im Falle einer schweren Verfehlung mit qualifizierter Mehrheit von seinem Amt entbinden. Hierzu kann der Europäische Rat jede Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes bzw. jeden Verstoß gegen den Verhaltenskodex berücksichtigen.

49 Siehe Antwort auf Nummer 48.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Empfehlung 1 – Verbesserung der Ethikrahmen

Das Generalsekretariat des Rates akzeptiert die Punkte 1, 2 und 4 der Empfehlung 1.

Was Punkt 1 der Empfehlung 1 betrifft, so sind wichtige Elemente einer Ethikstrategie bereits im Leitfaden des Generalsekretariats des Rates für Ethik und Verhalten und zahlreichen Dokumenten über das Verhalten und die Pflichten der Bediensteten enthalten. Punkt 1 wird im Rahmen des bereits laufenden Projekts "Ethics in Focus" umgesetzt werden.

Empfehlung 2 – Harmonisierung bestimmter Elemente des Ethikrahmens und Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf ethische Fragen

Das Generalsekretariat des Rates akzeptiert Empfehlung 2. Punkt 3 trifft jedoch nicht auf den Rat zu.

Empfehlung 3 – Verbesserung der Kenntnisse und Wahrnehmung der Bediensteten in Bezug auf den Ethikrahmen und die Ethikkultur

Das Generalsekretariat des Rates akzeptiert Empfehlung 3. Es gibt bereits ein Vorzeigeprojekt für 2019 mit dem Titel "Ethics in Focus" unter der Leitung der Direktion Humanressourcen des Generalsekretariats des Rates, zu dessen Hauptzielen die Sensibilisierung der Bediensteten und die Förderung von ethischem Verhalten zählen.

ANTWORTEN DER KOMMISSION AUF DEN SONDERBERICHT DES EUROPÄISCHEN RECHNUNGSHOFS

„ETHIKRAHMEN DER GEPRÜFTEN EU-ORGANE: ES BESTEHT VERBESSERUNGSBEDARF“

ZUSAMMENFASSUNG

IV. Die Kommission ist der Ansicht, dass die Prüfung der Erklärungen der Mitglieder zweckmäßig ist. Sie wird ihr schriftliches Standardverfahren im Einklang mit der Empfehlung des Europäischen Rechnungshofs dokumentieren.

V. Die Kommission ist der Ansicht, dass die Umfrageergebnisse für ihre Bediensteten positiv sind, weil 59,6 % der Bediensteten ihren Kenntnisstand als gut oder sehr gut beurteilen.

EINLEITUNG

07. Für die Mitglieder der Kommission bilden Artikel 17 Absatz 3 EUV und Artikel 245 AEUV den in den Verträgen festgelegten Ethikrahmen.

Für die Bediensteten der EU-Organe bilden die Artikel 11-26a des Statuts den vom Gesetzgeber festgelegten Ethikrahmen. Diese Gesetzgebungsebene entspricht vielen nationalen Gesetzen über den öffentlichen Dienst und ist ausreichend. Auf dieser Basis erlassen die Organe für ihre Bediensteten ausführlichere Vorschriften und passen diese bei Bedarf an.

BEMERKUNGEN

34. Die ethischen Fragen für Mitglieder werden in anderen Dokumenten wie in den Mandatsschreiben des Präsidenten an die einzelnen Mitglieder, im Strategieplan 2016-2020 des Generalsekretariats oder dem Managementplan 2018 des Generalsekretariats behandelt.

37. Das Risikomanagement-Verfahren in der Kommission umfasst alle Bereiche und Management-Aspekte einschließlich Ethik. Lediglich die erheblichen Risiken in Bezug auf Ethik sollten in den Managementplan aufgenommen werden. Auch wenn geprüfte Generaldirektionen keine spezifischen Risiken in Bezug auf Ethik feststellten, hielt es sie nicht davon ab, spezifische Maßnahmen (insbesondere die Organisation geeigneter Ethik-Veranstaltungen) und organisatorische Werte in ihren jährlichen Managementplan aufzunehmen und/oder andere Maßnahmen im Einklang mit dem Internen Kontrollrahmen ins Auge zu fassen.

43. Die Kommission überprüft die Angaben in den Ethik-Anfragen anhand vorhandener interner sowie externer Informationen. Da Anfragen jeweils von Fall zu Fall beurteilt werden, hängt der Umfang der Überprüfungen vom möglichen verbundenen Risiko ab und entspricht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Die vorhandene Dokumentation zu den wichtigsten Verfahren für Nebentätigkeiten und Urlaub aus persönlichen Gründen sowie für Tätigkeiten nach Ausscheiden aus dem Dienst wurden in der zweiten Hälfte 2018 nach der Annahme eines überarbeiteten Beschlusses zu Nebentätigkeiten erweitert und

beschreibt explizit, welche Überprüfungen vorgenommen werden sollen. Die Erweiterung der anderen Verfahren ist im Gange.

Kasten 2: Beispiele für unzureichende Leitlinien

Mangel an spezifischen Leitlinien zu relevanten Situationen

Die Broschüre über Ethik und Verhalten von Bediensteten enthält Leitlinien darüber, was einen Interessenkonflikt darstellt. Zukünftig könnten jedoch ausführlichere Leitlinien zum Interessenkonflikt bei der Einstellung erstellt werden, ähnlich wie dies für Nebentätigkeiten und Tätigkeiten nach Ausscheiden aus dem Dienst geschehen ist.

In den Leitlinien der GD AGRI kommen die häufigsten Ethikfragen zum Ausdruck, die Kollegen von der GD mit den für Ethik zuständigen Kollegen in der GD erörterten.

Mögliche Interessenkonflikte in Bezug auf Erwerbstätigkeit oder Empfang von EU-Subventionen sind in den allgemeinen Regeln zu Interessenkonflikt und Nebentätigkeiten hinreichend berücksichtigt. Es ist nicht unbedingt wahrscheinlich, dass diese Situationen in der GD AGRI häufiger auftreten als in irgendeiner anderen Dienststelle der Kommission.

47. Die Kommission wird ihr Standardverfahren dokumentieren. Sie erinnert diesbezüglich daran, dass eine erste wichtige Prüfung im Rahmen der Bestimmung und Anhörung designierter Mitglieder vor ihrer Ernennung durch die Kommission stattfindet. Insbesondere haben designierte Mitglieder ihre Interessenerklärung rechtzeitig dem Europäischen Parlament vorzulegen, um diesem deren Prüfung zu ermöglichen, und sie sind verantwortlich für ihre Erklärung.

Nach der Ernennung und bei jeder Aktualisierung werden die Erklärungen unter der Aufsicht des Kommissionspräsidenten nach Artikel 2 Absatz 6, Artikel 3 Absatz 1, Artikel 4 Absätze 2 und 4 des Verhaltenskodex für die Mitglieder der Kommission geprüft. Es wird jegliche Situation geprüft, die zu einem Interessenkonflikt führen kann oder die bei vernünftiger Betrachtung als eine solche Situation wahrgenommen werden kann. Stellt der Präsident eine solche Situation fest, kann er Maßnahmen wie die Neuzuteilung eines Dossiers oder die Aufforderung zum Verkauf finanzieller Interessen ergreifen. Ebenso findet eine Plausibilitätskontrolle der Vollständigkeit der Erklärung anhand verfügbarer Informationen statt.

Die Mitglieder sind einzeln für ihre Erklärungen verantwortlich.

50. Die Kommission erinnert daran, dass die Prüfung, obwohl noch nicht in einem schriftlichen Standardverfahren festgelegt, umfassend ist, eine allgemeine Vollständigkeitsprüfung anhand verfügbarer Informationen einschließt und klare Kriterien besitzt.

Außerdem werden die Erklärungen der Kommissionsmitglieder und ihre Aktualisierungen veröffentlicht und unterliegen ständiger öffentlicher Kontrolle.

Kasten 3: Lücken in den Handlungsleitlinien zu Geschenken und Einladungen *Kommission*

Die Begriffe „Geschenk“ und „Gastfreundschaft“ im Verhaltenskodex werden in ihrer allgemein gebräuchlichen Bedeutung benutzt, um alle Situationen, denen ein Kommissionsmitglied gegenüberstehen könnte, im Einklang mit den allgemeinen Grundsätzen, die in den Vorschriften zu Geschenken und Interessenkonflikt festgelegt sind (Artikel 6 Absatz 4 und Artikel 2 Absatz 6 des Verhaltenskodex für die Mitglieder der Kommission), abzudecken. Weitere Leitlinien werden erstellt.

80. Die Kommission hat eine sehr umfassende Schulungspolitik zu Ethik eingerichtet, die Bediensteten zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihrer Laufbahn einbezieht. Diese Politik wurde 2018 noch verstärkt (insbesondere durch die obligatorische Schulung bei Diensteintritt für alle Bediensteten und sämtliche neu ernannten Referatsleiter). Die Umfrage des Europäischen Rechnungshofs zeigt, dass bei der Kommission 50,6 % der Bediensteten angaben, an Ethik-Schulungen teilgenommen zu haben. Angesichts der getroffenen Maßnahmen könnte sich diese Zahl bald erhöhen. Die Kommission erwartet, dass die Schulungspolitik in den nächsten Jahren zu einem noch größeren Kenntnisstand in Bezug auf den Ethikrahmen führen wird.

83. Sensibilisierungskampagnen für den Jährlichen Tätigkeitsbericht des Untersuchungs- und Disziplinaramts der Kommission (IDOC) sind von größter Bedeutung. Obwohl diese Berichte auf MyIntracomm veröffentlicht und Präsentationen für viele Generaldirektionen und Dienststellen durchgeführt werden, besteht anscheinend noch zusätzlicher Bedarf.

84. Die Kommission führt eine groß angelegte Sensibilisierungskampagne in den Generaldirektionen zu Ethik und Integrität durch, ebenso wie für neu Angestellte. Weitere Schulungen für Bedienstete werden im Schulungskatalog der Kommission angeboten.

In Bezug auf Schutz von Bediensteten, die unethisches Verhalten anzeigen, garantiert IDOC ein Höchstmaß an Vertraulichkeit und Datenschutz. Dieser Punkt wird im Zuge der gegenwärtigen Überarbeitung der allgemeinen Durchführungsvorschriften von IDOC sowie in dem neuen Beschluss zum Datenschutz (Beschluss (EU) 2019/165 der Kommission vom 1. Februar 2019) berücksichtigt.

85. Die Kommission unternimmt Maßnahmen, um dieses Thema anzugehen, einschließlich Sensibilisierungskampagnen zu Ethik und Integrität, zusätzlicher Präsentationen zu IDOC-Verfahren sowie Öffentlichkeitsarbeit für IDOCs Jährlichen Tätigkeitsbericht.

SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Empfehlung 1 (2)

Die Kommission nimmt die Empfehlung an.

In Bezug auf die Formalisierung von Verfahren zur Prüfung der Erklärungen ist die Kommission der Meinung, dass die Empfehlung für Anträge auf Nebentätigkeiten und Urlaub aus persönlichen Gründen sowie auf Tätigkeiten nach Ausscheiden aus dem Dienst bereits umgesetzt ist. Die Erweiterung der anderen Verfahren ist im Gange.

Empfehlung 1 (3)

Die Kommission nimmt die Empfehlung an.

Sie ist der Meinung, dass die Prüfung der Interessenerklärungen umfassend ist, eine allgemeine Vollständigkeitsprüfung anhand verfügbarer Information einschließt und klare Kriterien besitzt.

Die Kommission wird ihr internes Standardverfahren für die Prüfung gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Verhaltenskodex dokumentieren, um die Qualität und Konsistenz des Prozesses sicherzustellen.

Empfehlung 1 (4) - Geschenke und Einladungen

Die Kommission nimmt die Empfehlung an und wird weitere Leitlinien erstellen sowie Informationen und Beispiele gemäß Artikel 6 des Verhaltenskodex bereitstellen.

Empfehlung 2 – Zusammenarbeit bei der Harmonisierung bestimmter Elemente des Ethikrahmens und bei weiteren Bemühung zum Austausch bewährter Verfahren in Bezug auf ethische Fragen

Die Kommission nimmt die Empfehlung teilweise an.

Die Kommission stimmt der Fortsetzung der Diskussion mit den anderen Organen über ethische Fragen von gemeinsamem Interesse im Rahmen der bestehenden interinstitutionellen Gremien, insbesondere dem CPQS (Comité pour les Questions statutaires), oder auf Dienststellenebene sowie dem Austausch bewährter Verfahren zu.

Zu den drei Punkten, bei denen der Hof Harmonisierung empfiehlt, besitzt die Kommission aktuelle, detaillierte und zweckmäßige rechtliche Grundlagen und Texte.

In Bezug auf Nebentätigkeit wurde der geltende Beschluss unlängst überarbeitet, und die Kommission beabsichtigt nicht, ihn in Zukunft zu ändern. Die Kommission beabsichtigt auch nicht, irgendwelche Initiativen hinsichtlich ihrer Richtlinien zu Geschenken und Einladungen zu ergreifen, da sie der Meinung ist, dass diese zweckmäßig sind.

In Bezug auf Mitglieder ist die Erklärung zu laufenden beruflichen Tätigkeiten der Ehegatten und Partner für die Kommissionsmitglieder bereits verpflichtend. Dies gilt unter bestimmten Bedingungen auch für die finanziellen Interessen der Ehegatten, Partner und minderjährigen Kinder der Mitglieder. Die Kommission beabsichtigt nicht, irgendwelche Initiativen in dieser Hinsicht zu ergreifen.

Die Kommission möchte betonen, dass die Umsetzung einer solchen Empfehlung nicht allein von der Kommission abhängt.

90. 2) Die Umfrage des Europäischen Rechnungshofs zeigt, dass 59,6 % der Kommissionsbediensteten ihren Kenntnisstand zum Ethikrahmen als „gut“ oder „sehr gut“ beurteilen.

3) Die Umfrage des Europäischen Rechnungshofs zeigt, dass 54,7 % der Kommissionsbediensteten angaben, an einer Schulung im Bereich Ethik teilgenommen zu haben.

Empfehlung 3 - Verbesserung der Kenntnisse und Wahrnehmung der Bediensteten in Bezug auf den Ethikrahmen und die Ethikkultur

Die Kommission nimmt diese Empfehlung an und ist der Meinung, dass sie bereits umgesetzt ist.

Die Kommission hat bereits umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnisse von Bediensteten in Bezug auf Ethik ergriffen und wird diese weiterhin ausdehnen. Wie in der Antwort zu Ziffer 80 ausgeführt, hat die Kommission eine sehr umfassende Schulungspolitik zu Ethik

eingerichtet, die Bediensteten zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihrer Laufbahn einbezieht. Diese Politik wurde 2018 noch verstärkt. Die Kommission wird diese Bemühungen fortsetzen und erwartet, dass diese Politik den Kenntnisstand von Bediensteten kurzfristig verbessert.

Prüfungsteam

Die Sonderberichte des Hofes enthalten die Ergebnisse seiner Prüfungen zu Politiken und Programmen der Europäischen Union oder zu Fragen des Finanzmanagements in spezifischen Haushaltsbereichen. Bei der Auswahl und Gestaltung dieser Prüfungsaufgaben ist der Hof darauf bedacht, maximale Wirkung dadurch zu erzielen, dass er die Risiken für die Wirtschaftlichkeit oder Compliance, die Höhe der betreffenden Einnahmen oder Ausgaben, künftige Entwicklungen sowie das politische und öffentliche Interesse abwägt.

Diese Wirtschaftlichkeitsprüfung wurde von Prüfungskammer V "Finanzierung und Verwaltung der Union" unter Vorsitz von Lazaros S. Lazarou, Mitglied des Hofes, durchgeführt. Die Prüfung stand unter der Leitung von Mihails Kozlovs, Mitglied des Hofes. Herr Kozlovs wurde unterstützt von seiner Kabinettchefin Edite Dzalbe und der Attachée Laura Graudina, dem Leitenden Manager Alberto Gasperoni, dem Aufgabenleiter Gediminas Macys, dem stellvertretenden Aufgabenleiter Michal Machowski sowie den Prüferinnen und Prüfern Aino Nyholm, Elisa Paladini[24], Christian Geoffroy und Angela Onno[25]. Richard Moore leistete sprachliche Unterstützung. Emanuele Fossati leistete Unterstützung im Bereich IT.

Von links nach rechts: Alberto Gasperoni, Michal Machowski, Laura Graudina, Gediminas Mačys, Mihails Kozlovs, Edite Dzalbe, Aino Nyholm, Christian Geoffroy.

[24] bis April 2018

[25] bis August 2018

Verfahrensschritt	Datum
Annahme des Prüfungsplans/Beginn der Prüfung	19.1.2018
Offizielle Übermittlung des Berichtsentwurfs an die Kommission (bzw. die sonstigen geprüften Stellen)	27.3.2019
Annahme des endgültigen Berichts nach Abschluss des kontradiktorischen Verfahrens	4.7.2019
Eingang der offiziellen Antworten des Parlaments in allen Sprachfassungen	28.6.2019
Eingang der offiziellen Antworten des Rates in allen Sprachfassungen	18.6.2019
Eingang der offiziellen Antworten der Kommission in allen Sprachfassungen	4.7.2019

PDF ISBN 978-92-847-2301-0 doi:10.2865/2143 QJ-AB-19-010-DE-N

HTML ISBN 978-92-847-2281-5 doi:10.2865/192201 QJ-AB-19-010-DE-Q

In diesem Sonderbericht beurteilte der Hof, ob die Ethikrahmen des Europäischen Parlaments, des Rates der Europäischen Union und des Europäischen Rates sowie der Europäischen Kommission adäquat ausgestaltet wurden. Die Prüfung erstreckte sich auf sämtliche Personalkategorien sowie die Mitglieder; ferner wurde mithilfe einer Umfrage analysiert, inwieweit die Bediensteten der Organe mit ihrem jeweiligen Ethikrahmen vertraut sind. Die praktische Umsetzung der Ethikrahmen in den geprüften Organen war nicht Teil der Prüfung.

Der Hof gelangte zu dem Schluss, dass die geprüften Organe weitgehend geeignete Ethikrahmen eingeführt hatten, diese jedoch noch verbessert werden könnten. Er stellte fest, dass es keinen gemeinsamen Ethikrahmen der EU für die Arbeit der Vertreter der Mitgliedstaaten im Rat gibt.

Im Zuge der Prüfung wurden auch einige Mängel und Bereiche, in denen eine Harmonisierung der Ethikrahmen angezeigt wäre, sowie Beispiele für empfehlenswerte Verfahren ermittelt. Die geprüften Organe sollten ihre Ethikrahmen verbessern, zusammenarbeiten, um diese zu harmonisieren, weitere Anstrengungen unternehmen, um empfehlenswerte Verfahren zu ethischen Fragen auszutauschen, und die Kenntnis und Wahrnehmung der Bediensteten in Bezug auf den Ethikrahmen und die Ethikkultur verbessern.

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF

Amt für Veröffentlichungen

EUROPÄISCHER RECHNUNGSHOF
12, rue Alcide De Gasperi
1615 Luxemburg
LUXEMBURG

Tel. (+352) 4398-1

Kontaktformular: eca.europa.eu/de/Pages/ContactForm.aspx
Website: eca.europa.eu
Twitter: @EUAuditors

© Europäische Union, 2019.
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Die Genehmigung zur Wiedergabe oder Vervielfältigung von Fotos oder sonstigem Material, die/das nicht dem Copyright der Europäischen Union unterliegen/unterliegt, muss direkt beim Copyright-Inhaber eingeholt werden.