



Brüssel, den 4. Juli 2022

## MEMORANDUM

**AZ.: 2022-04-M-2-de-1**

**Orig.: EN**

**An:** Direktoren, Beigeordnete Direktoren, Referatsleiter BGSES

**Von:** Andreas Beckmann, Generalsekretär der Europäischen Schulen

**Betreff:** Whistleblowing-Richtlinien an den Europäischen Schulen

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

Die Direktoren, Beigeordneten Direktoren und Referatsleiter des BGSES werden gebeten, sich mit diesen Richtlinien vertraut zu machen und sie dem gesamten Personal der Europäischen Schulen verfügbar zu machen.

Das Referat „Internes Kontrollwesen“ des BGSES steht Ihnen für Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen,

Andreas BECKMANN

Generalsekretär

# Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1.1 Allgemein</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Regelungsrahmen und Entscheidungen des Obersten Rates</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3 Grundlegende Prinzipien</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4 Begriffsbestimmungen</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Meldeverfahren</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Schutz für Whistleblower</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Feedback an den Whistleblower</b> .....	<b>13</b>
<b>5. Beratung und Unterstützung</b> .....	<b>14</b>
<b>6. Die Rolle des Managements</b> .....	<b>14</b>
<b>7. Kommunikation und Sensibilisierung</b> .....	<b>15</b>
<b>8. Einhaltung des Datenschutzes</b> .....	<b>15</b>
<b>9. Überprüfung und Überwachung</b> .....	<b>17</b>

# 1. Einleitung

## 1.1 Allgemein

Meldeverfahren für Bedenken in Zusammenhang mit Betrug, Korruption oder anderem schwerwiegenden Fehlverhalten sind für alle verantwortungsvollen Organisationen und das gesamte Personal wichtig. Gute interne Kontrollsysteme können die Wahrscheinlichkeit von schwerwiegenden Vorfällen zwar verringern, das Risiko kann jedoch niemals auf null reduziert werden. Kommt es zu solchen Vorfällen, bemerken Personen, die in oder mit der Organisation arbeiten, das Problem oft als erstes oder vermuten es. Durch die Meldung solcher Probleme/Bedenken werden diese Personen zu „Whistleblowern“ und spielen daher eine wichtige Rolle bei der Aufdeckung und Prävention von illegalen Handlungen und schwerwiegendem Fehlverhalten. Allerdings schrecken potentielle Whistleblower aus Angst vor Vergeltung oft davor zurück, ihre Bedenken zu melden. In der Folge werden wichtige Gelegenheiten zur Feststellung und Untersuchung der Bedenken, zur Veranlassung von angemessenen Maßnahmen und zum Schutz der Vermögenswerte, Integrität und des Rufs der Organisation nicht genutzt.

Der effektivste Weg, Personal zur Meldung von Bedenken zu veranlassen, ist die Einführung von wirksamen und sicheren internen Meldekanälen sowie eine externe Meldeoption, um sicherzustellen, dass Whistleblower effektiv vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.

Auf diese Art und Weise betrachtet, ist die Einrichtung von Whistleblowing-Verfahren und der Schutz der Whistleblower eine Frage des guten Managements und ein Mittel, das Prinzip der Verantwortlichkeit praktisch umzusetzen. Sie tragen dazu bei, die Integrität und Verantwortlichkeit einer Organisation zu verbessern. **Daher ist es notwendig zu gewährleisten, dass Personalmitglieder, die gutgläubig schwerwiegendes Fehlverhalten oder Bedenken melden, der höchsten Geheimhaltung unterliegen und der höchste Schutz gegen Vergeltungsmaßnahmen aufgrund des Whistleblowings angewendet wird.**

Da Whistleblowing-Vorkehrungen ein wichtiges Mittel zur Aufdeckung von Betrug, Korruption und schwerwiegenden Unregelmäßigkeiten sind, ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Personalmitglieder die Arten von Situationen vollständig verstehen, in denen Whistleblowing angewendet wird, und wem sie ihre Bedenken mitteilen sollten.

Die Europäischen Schulen (ES) haben daher dieses Memorandum mit Richtlinien und Regeln zum Whistleblowing herausgegeben, die für sämtliches Personal gelten unabhängig von ihren Positionen/Aufgaben an den Europäischen Schulen (administrativ oder pädagogisch).

## 1.2 Regelungsrahmen und Entscheidungen des Obersten Rates

**Art. 34 FR 2017** anzuwenden auf den Haushalt der Europäischen Schulen: **Schutz der finanziellen Interessen der Schulen.**

*Wenn ein Personalmitglied, das mit Finanzmanagement und der Kontrolle von Transaktionen befasst ist, zu der Auffassung kommt, dass sein Vorgesetzter von ihm verlangt, eine Entscheidung anzuwenden oder ihr zuzustimmen, die vorschriftswidrig ist oder dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung bzw. den Berufsregeln widerspricht, zu deren Einhaltung dieses Personalmitglied verpflichtet ist, informiert es den zuständigen Anweisungsbefugten schriftlich darüber, und wenn dieser nicht tätig wird oder die anfängliche Entscheidung oder Anordnung bestätigt, und wenn das Personalmitglied glaubt, dass diese Bestätigung keine angemessene Antwort auf seine Bedenken darstellt, informiert das Personalmitglied darüber schriftlich den Generalsekretär. In diesem Sinne bedeutet Nichttätigwerden des Anweisungsbefugten das Ausbleiben einer Reaktion seinerseits innerhalb eines vernünftigen Zeitraums in Ansehung der Umstände des betreffenden Falles, und in jedem Fall innerhalb von höchstens einem Monat.*

*Im Fall irgendeiner illegalen Handlung, von Betrug oder Korruption, wodurch die Interessen der Schule oder der in Artikel 25 der Vereinbarung über die Satzung der Europäischen Schulen genannten Vertragsparteien verletzt werden können, muss das Personalmitglied die in der geltenden Gesetzgebung benannten Behörden und Körperschaften informieren. **Es wird per Memorandum des Generalsekretärs ein geeignetes System zum Schutz der Personen errichtet werden, die Unregelmäßigkeiten in Bezug auf diesen Artikel melden.***

**Art. 96 FR 2017: Überprüfungen und Kontrollen durch OLAF**

*Das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) erhält die Befugnis zur Durchführung administrativer Untersuchungen innerhalb der Europäischen Schulen<sup>1</sup>, was auch das Zugangsrecht für Inspektionen gemäß der Gesetzgebung der Europäischen Union über den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union vor Betrug und anderen Unregelmäßigkeiten umfasst.*

*Gemäß der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2988/95 des Rates vom 18. Dezember 1995 über den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Gemeinschaften, der Verordnung (EG, Euratom) Nr. 2185/96 des Rates vom 11. November 1996 betreffend die Kontrollen und Überprüfungen vor Ort durch die Kommission zum Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Gemeinschaften vor Betrug und anderen Unregelmäßigkeiten und der Verordnung (EG) Nr. 883/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. September 2013 über die Untersuchungen des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung (OLAF), kann das OLAF auch Kontrollen und Überprüfungen vor Ort in Fällen des Betrugs oder anderen Unregelmäßigkeiten zum finanziellen Nachteil der Europäischen Schulen oder der in Artikel 25 der Vereinbarung über die Satzung der Europäischen Schulen genannten Vertragsparteien gemäß den in der Gesetzgebung der Union festgelegten Verfahrensweisen zum Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union vor Betrug und anderen Unregelmäßigkeiten durchführen. Bei Bedarf können aufgrund der Schlussfolgerungen aus den Kontrollen durch das OLAF Geltendmachungen durch die zuständigen Behörden erfolgen.*

### **Beschlüsse des Obersten Rates (OR)**

*Im Dezember 2019 genehmigte der OR die Mission, die Ziele und die Organisationsstruktur des Internen Kontrollwesens (ICC), die durch den Anweisungsbefugten der Europäischen Schulen eingerichtet wurde (Dok. 2019-12-D-5). Die Interne Kontrollfähigkeit hat die Aufgabe und ist dafür verantwortlich, ein integriertes Betrugsbekämpfungs-, Compliance- und Ethik-Programm einzurichten/auf dem neuesten Stand zu halten/seine Einhaltung zu überprüfen und als Kontaktstelle zum OLAF zu fungieren.*

---

<sup>1</sup> Zwischen den Europäischen Schulen und dem Europäischen Amt für Betrugsbekämpfung wurden Verwaltungsvereinbarungen unterzeichnet (6. Februar 2018), um einen strukturierten Rahmen für die Zusammenarbeit zu schaffen und den rechtzeitigen Austausch von Informationen zwischen den beiden Institutionen zu erleichtern.

## 1.3 Grundlegende Prinzipien

- Sämtliche Personalmitglieder der Europäischen Schulen sind verpflichtet, schwerwiegende Unregelmäßigkeiten zu melden<sup>2</sup>.
- Zu diesem Zweck haben die Personalmitglieder die Auswahl zwischen verschiedenen Meldekanälen für Whistleblowing. Der Hauptkanal ist die normale hierarchische Befehlskette. Wenn Personalmitglieder es für sicherer halten, die normale hierarchische Befehlskette zu umgehen, muss dies möglich sein. Unter bestimmten Bedingungen können Personalmitglieder ihre Bedenken direkt an eine bezeichnete Institution als letzte externe Option richten.
- Personalmitglieder der Europäischen Schulen, die schwerwiegende Unregelmäßigkeiten gutgläubig melden, dürfen unter keinen Umständen Opfer von Vergeltung für das Whistleblowing werden. Sie müssen geschützt und ihre Identität muss geheim gehalten werden, wenn sie dies wünschen.
- Die ES und/oder das OLAF müssen die gemeldeten Tatsachen auf angemessene Art und Weise überprüfen. Wenn sich diese bestätigen, unternimmt die Europäische Schule die erforderlichen Schritte, um eine angemessene Nachverfolgung sicherzustellen.
- Das Recht auf Verteidigung jeglicher von den gemeldeten Vorfällen betroffenen Personen ist einzuhalten.
- Böswillige oder leichtfertige Anschuldigungen werden nicht toleriert.

## 1.4 Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie ist ein „*Whistleblower*“ ein Personalmitglied, das in gutem Glauben Tatsachen meldet, die bei der Ausübung oder in Verbindung mit seinen Pflichten festgestellt wurden und die auf mögliche schwerwiegende Unregelmäßigkeiten hindeuten. Die Meldung sollte schriftlich und unverzüglich erfolgen, wie unter 2 „Meldeverfahren“ aufgeführt.

---

<sup>2</sup> Schwerwiegende Unregelmäßigkeiten sind definiert als illegale Handlungen, einschließlich Betrug, Korruption sowie schwerwiegendem beruflichen Fehlverhalten.

**Im Kontext dieser Richtlinie bedeuten mögliche schwerwiegende Unregelmäßigkeiten, rechtswidrige Handlungen, einschließlich Betrug, Korruption, Diebstahl, Erpressung, vorsätzliche Veruntreuung von Geldern und schwerwiegendem beruflichem Fehlverhalten, das den finanziellen Interessen des ES schadet und den Ruf des ES schädigt.**

Da es sich bei den Whistleblowing-Vorkehrungen im Wesentlichen um einen Aufdeckungsmechanismus handelt, die der Leitung der ES und/oder des OLAF zur Kenntnis gebracht werden, betrifft die Meldepflicht nur potenzielles schwerwiegendes berufliches Fehlverhalten und insbesondere solche, die die finanziellen Interessen der Europäischen Schulen beeinträchtigen könnten.

Daher handelt es sich nicht bei jeder Offenlegung irgendwelcher Informationen um Whistleblowing. Beispielsweise sind diese Richtlinien und Regeln **nicht** für die Meldung der folgenden Informationen gedacht:

- Informationen, die bereits öffentlich sind (beispielsweise: Zeitungsartikel, öffentlich verfügbare Audits);
- Nicht nachgewiesene Gerüchte;
- Personalfragen, bei denen Personalmitglieder ein persönliches Interesse an dem Ergebnis haben;
- Ansprüche wegen Belästigung und persönliche Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte mit Kollegen oder der Hierarchie;
- Missbräuchliche Offenlegungen, die lediglich darauf abzielen, eine Abteilung handlungsunfähig zu machen;
- Böswillige oder möglicherweise verleumderische Offenlegungen (falsche und nicht nachprüfbare Anschuldigungen mit dem Ziel, der Integrität oder dem Ruf einer anderen Person zu schaden);

„Gutgläubigkeit“ steht für den Glauben an die Wahrheit der gemeldeten Tatsachen (das Personalmitglied glaubt vernünftiger- und ehrlicherweise, dass die weitergegebenen Informationen wahr sind). Gutgläubigkeit wird angenommen, sofern nichts anderes nachgewiesen ist.

„*Vergeltung*“ ist definiert als jegliche direkte oder indirekte Handlung oder Drohung mit einer Handlung, die den Whistleblower zu Unrecht benachteiligt und unter anderem zu Belästigung, Diskriminierung, negative Beurteilungen und Racheakten führt.

„*Geheimhaltung der Identität*“ bedeutet, dass die Identität des Whistleblowers dem Empfänger der Informationen bekannt ist, aber geheim gehalten wird gegenüber den Personen, die möglicherweise an der gemeldeten schwerwiegenden Unregelmäßigkeit beteiligt sind, und ausschließlich an solche Personen weitergegeben wird, die dieses Wissen benötigen.

„*Anonymität*“ bezieht sich auf Situationen, in denen die Informationsquelle dem Empfänger nicht bekannt ist.

Personalmitglieder, die böswillig eine Meldung machen, insbesondere wenn sie wissentlich auf falschen oder irreführenden Informationen beruht, werden nicht geschützt und unterliegen disziplinarischen Maßnahmen. Die Beweislast liegt in diesem Fall bei den Europäischen Schulen.

## 2. Meldeverfahren

### ***Internes Whistleblowing – erste Option***

Sämtliche Personalmitglieder, die bei der Ausübung oder in Verbindung mit ihren Pflichten entdecken, dass möglicherweise schwerwiegende Unregelmäßigkeiten vorgefallen sind oder vorkommen, sind verpflichtet, diese Entdeckung ihrem unmittelbaren Vorgesetzten/Referatsleiter oder Schuldirektor unverzüglich schriftlich zu melden. Sämtliche Berichte oder Bedenken im Hinblick auf schwerwiegende Unregelmäßigkeiten werden von dem empfangenden Vorgesetzten unverzüglich an den Direktor/Beigeordneten Generalsekretär gemeldet (die Anweisungsbefugten für die jeweilige Organisation), der für die Koordination sämtlicher erforderlicher Maßnahmen zuständig ist.

### ***Internes Whistleblowing – zweite Option***

Wenn es Bedenken gibt, dass diese Offenlegung zu Vergeltung führen könnte oder dass der vorgesehene Empfänger der Meldung persönlich an der schwerwiegenden Unregelmäßigkeit beteiligt ist, können die Personalmitglieder diesen direkten Weg der internen Meldung umgehen und ihre Meldung direkt an den Generalsekretär der Europäischen Schulen machen.

In beiden oben beschriebenen Fällen ist der Empfänger der Informationen wiederum verpflichtet, die erhaltenen Informationen unverzüglich an das OLAF weiterzugeben. Vorzugsweise und soweit nicht



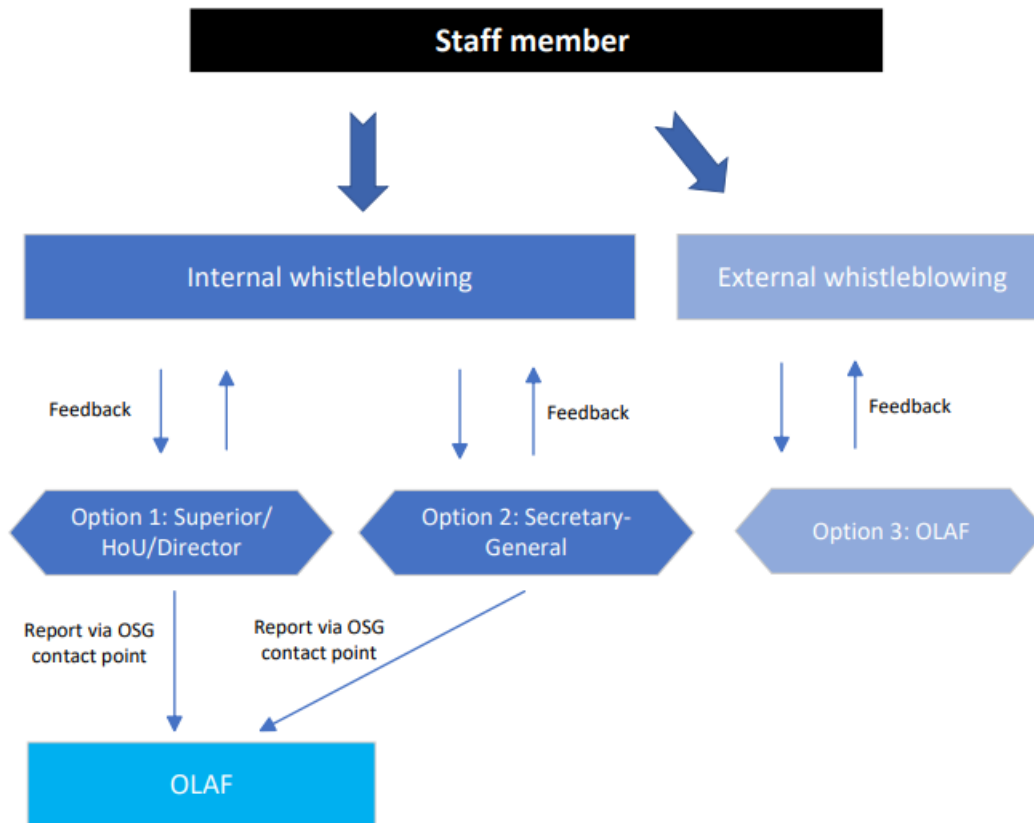
anderweitig gewünscht, sollte das OLAF durch die Kontaktperson für das OLAF im BGSES kontaktiert werden, dem Leiter des Referats Internes Kontrollwesen. In jedem Fall sollten dem OLAF die Informationen innerhalb von kurzer Zeit zugehen.

Bei Erhalt der intern gemeldeten Informationen müssen der Direktor und der Generalsekretär dem Whistleblower innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Informationen eine Angabe zum Zeitraum machen, den er/sie für angemessen und erforderlich hält, um die notwendigen Maßnahmen durchzuführen.

### ***Externes Whistleblowing – dritte Option (OLAF)***

Wenn innerhalb eines angemessenen Zeitraums keine Maßnahmen erfolgen oder wenn das Personalmitglied keine angemessene Rückmeldung vom Direktor oder dem Generalsekretär erhält, kann er/sie die Möglichkeit des externen Whistleblowings nutzen und seine/ihre Meldung direkt an OLAF machen. Bei Erhalt der Informationen muss das OLAF dem Whistleblower innerhalb von 60 Tagen nach Erhalt der Informationen eine Angabe zum Zeitraum machen, den es für angemessen und erforderlich hält, um die notwendigen Maßnahmen durchzuführen. In diesem Fall ist der Schutz für Whistleblowing weiterhin anwendbar.

Das folgende Flussdiagramm zeigt die verschiedenen Möglichkeiten:



### 3. Schutz für Whistleblower

Sämtliche Personalmitglieder, die eine schwerwiegende Unregelmäßigkeit melden, werden vor jeglichen Vergeltungstaten geschützt, sofern sie dies guten Glaubens und gemäß den Vorgaben dieser Richtlinien tun. Sollten irgendwelche nachteiligen Maßnahmen gegen den Whistleblower verhängt werden, ist es Aufgabe der Person, die diese Maßnahme durchführt, nachzuweisen, dass dies aus anderen Gründen als der Meldung erfolgt.

Von den Personalmitgliedern wird kein Nachweis verlangt, dass das Fehlverhalten erfolgt und sie verlieren den Schutz nicht, nur weil sich ihre ehrlichen Bedenken als unbegründet herausgestellt haben.

Der Schutz wird in Fällen von externer Offenlegung an das OLAF weiter angewendet, sofern die Personalmitglieder ehrlicher- und vernünftigerweise glauben, dass die Informationen und jegliche Anschuldigungen im Wesentlichen wahrheitsgemäß sind. In diesem Kontext werden sämtliche Informationen berücksichtigt, die das Personalmitglied von den Europäischen Schulen und von OLAF nach den ersten Meldekanälen erhalten hat.

Die folgenden spezifischen Schutzmaßnahmen gelten:

### ***Geheimhaltung der Identität***

Der Schutz einer Person, die eine schwerwiegende Unregelmäßigkeit gutgläubig meldet, wird zunächst einmal durch die Geheimhaltung der Identität gewährleistet. D. h., dass ihr/sein Namen der/n möglicherweise an dem mutmaßlichen Fehlverhalten beteiligten Person(en) nicht offengelegt wird und ebenso wenig jeglichen anderen Personen, die dieses Wissen nicht benötigen, es sei denn, der Whistleblower genehmigt persönlich die Offenlegung seiner/ihrer Identität oder dies ist eine Voraussetzung für ein späteres Strafrechtsverfahren. In sämtlichen anderen Fällen verpflichten sich die Europäischen Schulen, die Identität des Whistleblowers geheim zu halten und gleichzeitig zu gewährleisten, dass die Verteidigungsrechte der betroffenen Person ebenfalls vollständig gewahrt werden.

### ***Versetzung***

Möchte das betroffene Personalmitglied in ein anderes Referat/eine andere Abteilung der Europäischen Schulen versetzt werden, um sich selbst gegen mögliche feindliche Reaktionen aus seinem/ihrer unmittelbaren Arbeitsumfeld zu schützen, unternehmen die Europäischen Schulen angemessene Schritte, um eine solche Versetzung zu unterstützen. In der Praxis kann sich das betroffene Personalmitglied an den Direktor oder die Personalabteilung des Personalreferats des BGSES wenden, das ihn/sie beraten wird, um die Art der Stelle zu identifizieren, die zu seinem/ihrer Profil und beruflichen Zielen passt.

### ***Beurteilung und Beförderung/Neuklassifizierung***

Besondere Sorgfalt wird bei Beurteilungen/Beförderungsverfahren des Personals an den Tag gelegt, um zu gewährleisten, dass der Whistleblower in diesem Kontext nicht benachteiligt wird.

## **Anonymität**

Damit die Europäischen Schulen Schutzmaßnahmen anwenden können, wird das betroffene Personalmitglied aufgefordert, sich den Europäischen Schulen als Whistleblower zu erkennen zu geben und die oben aufgeführten Verfahren einzuhalten.

Der angebotene Schutz reduziert die Notwendigkeit und Rechtfertigung von Anonymität. Anonyme Meldungen sind nicht erwünscht, da Untersuchungsabteilungen keine Möglichkeit haben, die Quelle um Klarstellungen und zusätzliche Information zu bitten.

Jedoch sollten Personen, die anonyme Meldungen gemacht<sup>3</sup> oder anonyme öffentliche Offenlegungen getätigt haben, die unter diese Richtlinien fallen, den gleichen Schutz erhalten, wenn sie in der Folge identifiziert und Opfer von Vergeltungsmaßnahmen werden.

## **Strafen für Vergeltungstäter**

Kein Personalmitglied und kein Manager der Europäischen Schulen darf seine Position nutzen, um andere Personalmitglieder davon abzuhalten, ihrer Pflicht zur Meldung von schwerwiegenden Unregelmäßigkeiten nachzukommen.

Jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen, die ein Personalmitglied gegen eine Person ergreift, die in gutem Glauben eine schwerwiegende Unregelmäßigkeit gemeldet hat, ist untersagt; in solchen Fällen werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen.

Sind Personalmitglieder der Meinung, dass sie aufgrund der Offenlegung einer schwerwiegenden Unregelmäßigkeit Opfer von Vergeltungsmaßnahmen wurden, sind sie berechtigt, die Europäischen Schulen gemäß den Personalstatuten um Hilfe zu bitten (Artikel 33.1 der Dienstvorschriften für das VDP der Europäischen Schulen und Artikel 74.1 des Statuts des abgeordneten Personals der Europäischen Schulen in Bezug auf den Rechtsübergang zugunsten der Europäischen Schulen<sup>4</sup>). Sie verlangen ebenfalls, dass Schutzmaßnahmen erfolgen. Solche Anträge sollten an den Direktor/Generalsekretär gerichtet werden.

---

<sup>3</sup> Artikel 6 der neuen EU-Richtlinie zu Whistleblowing (16. Dezember 2019) gibt vor, dass es jedem Mitgliedstaat vorbehalten bleibt zu entscheiden, ob Organisationen anonyme Meldungen in ihren Gerichtsbarkeiten annehmen können.

<sup>4</sup> Vorgaben im Hinblick auf den Rechtsübergang sind in den Dienstvorschriften für Ortslehrkräfte nicht enthalten, könnten aber analog angewendet werden.

## **Grenzen**

Wie oben bereits ausgeführt, beziehen sich die Vorgaben für Whistleblowing ausschließlich auf die Offenlegung von Informationen zu Betrug, Korruption und anderem vergleichbaren schwerwiegenden Fehlverhalten. Sie dienen dazu, dass die Personalmitglieder Bedenken im Hinblick auf Fehlverhalten melden können, damit die Verantwortlichen dies prüfen können. Sie sind nicht gedacht als Ersatz für Beschwerdeverfahren, bei denen Personalmitglieder persönliches Interesse an dem Ergebnis haben.

Wenn ein Personalmitglied böswillige oder belastende Anschuldigungen zu keinem anderen Zweck tätigt als Ärger und Belästigung zu erreichen mit dem Ziel der Diskreditierung der Europäischen Schulen, findet eine Untersuchung statt, um festzustellen, ob disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden können.

Spezifische Situationen, in denen der Schutz des Whistleblowers aufgehoben werden kann, sind unter anderem die folgenden:

- Wenn das Personalmitglied nicht belegte oder schädigende Anschuldigungen tätigt, die er/sie nicht als wahr und angemessen nachweisen kann. Die Fakten sollten für sich sprechen.
- Wenn das Personalmitglied die Offenlegung zur privaten Bereicherung durchführt (z. B.: durch den Verkauf von Informationen an Externe). Dies wäre keine legitime Offenlegung gemäß der Whistleblowing-Regeln.
- Wenn das Personalmitglied ebenfalls an den schwerwiegenden Unregelmäßigkeiten beteiligt ist und sich entscheidet, diese zu melden. Dies könnte bei den folgenden disziplinarischen Maßnahmen bedeutende mildernde Umstände darstellen, aber es handelt sich nicht um eine qualifizierte Offenlegung im Sinne dieser Richtlinie.

## **4. Feedback an den Whistleblower**

Der Vorgesetzte/Referatsleiter/Direktor, Generalsekretär oder das OLAF muss dem Whistleblower eine Angabe zur erforderlichen Zeit für angemessene Maßnahmen machen. Wird in diesem Zeitraum keine Maßnahme durchgeführt oder kann der Whistleblower nachweisen, dass die Dauer in Anbetracht der Umstände des Falls unangemessen ist, kann er/sie seine/ihre Bedenken über eine andere der oben aufgeführten Optionen melden.

Es ist anzumerken, dass der Whistleblower einen Anspruch darauf hat, innerhalb von 60 Tagen über die Dauer der angemessenen Maßnahmen informiert zu werden, es ist aber die Aufgabe des OLAF und/oder der Europäischen Schulen, die angemessenen Maßnahmen zu bestimmen.

## 5. Beratung und Unterstützung

Obwohl die Meldung von schwerwiegenden Unregelmäßigkeiten gemäß der Haushaltsordnung eine Verpflichtung ist, kann es sein, dass einige Personalmitglieder zögern, sich zu melden und über ihre Bedenken zu sprechen. Zur Unterstützung der Personalmitglieder, die nicht sicher sind, ob bestimmte Tatsachen gemeldet werden sollten, bieten die Europäischen Schulen vertrauliche und unparteiische Beratung und Unterstützung für (potentielle) Whistleblower an.

Beratung für potentielle Whistleblower zu einem frühen Zeitpunkt kann ebenso dazu beitragen, unbedachte Meldungen zu vermeiden, die zu Frustration der betroffenen Personalmitglieder führen und den Interessen und dem Ruf der Europäischen Schulen schaden könnten.

Das Personalreferat der Europäischen Schulen und das Referat „Internes Kontrollwesen“ des BGSES sorgen für vertrauliche und unparteiische Beratung beispielsweise zu der Frage, ob die entsprechenden Informationen unter die Regeln für Whistleblowing fallen, welcher Meldekanal am besten für die betreffenden Informationen genutzt werden sollte und welche alternativen Verfahren zur Verfügung stehen, falls die betreffende Information nicht unter das Whistleblowing fällt. Sie können Personalmitgliedern ebenfalls Ratschläge und Beratung zu Schutzmaßnahmen geben, die sie möglicherweise nach der Meldung in Anspruch nehmen möchten. Bitte beachten Sie, dass diese Beratung die Möglichkeit der Personalmitglieder nicht beeinträchtigt, ihre Vorgesetzten zu konsultieren.

Im Zweifelsfall ist das Personal immer dazu aufgefordert, die ihnen angebotene Beratung in Anspruch zu nehmen, wenn sie über eine Offenlegung gemäß den Regeln für Whistleblowing nachdenken.

## 6. Die Rolle des Managements

Das Management muss darüber nachdenken, ob die vorgelegten Nachweise Mängel aufweisen, die geheilt werden könnten, oder ob neben der Übermittlung der Informationen an das OLAF weitere Maßnahmen erforderlich sind. Insbesondere wenn nach dem Erhalt solcher Informationen festgestellt wird, dass eine Änderung der Verfahren oder der Organisation das Risiko von schwerwiegendem

beruflichen Fehlverhalten in der Zukunft beseitigen könnte, sollten solche Maßnahmen in Betracht gezogen und gegebenenfalls so schnell wie möglich umgesetzt werden. Es sollte besonders darauf geachtet werden, dass solche Maßnahmen keine zukünftigen OLAF-Untersuchungen zu den gemeldeten Tatsachen beeinträchtigen. Im Zweifelsfall sollte die Kontaktperson daher das OLAF konsultieren, bevor solche Maßnahmen durchgeführt werden.

## 7. Kommunikation und Sensibilisierung

Um das Bewusstsein für die Whistleblowing-Vorkehrungen beim Personal der Europäischen Schulen zu erhöhen, werden diese Richtlinien über interne Kommunikationskanäle in den Europäischen Schulen veröffentlicht und Schulungen durchgeführt.

## 8. Einhaltung des Datenschutzes

Personenbezogene Daten sind definiert als alle Informationen, die sich auf eine bestimmte oder bestimmbar natürliche Person beziehen<sup>5</sup>. Zu den personenbezogenen Daten gehören nicht nur Informationen über das Privat- und Familienleben einer Person, sondern auch Informationen über die Tätigkeiten einer Person, wie z. B. ihre Arbeitsverhältnisse und ihr wirtschaftliches oder soziales Verhalten<sup>6</sup>.

Die im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens verarbeiteten personenbezogenen Daten werden im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung<sup>7</sup> (nachstehend "DSGVO" genannt) behandelt. Der Datenschutzbeauftragte des OSG/der Schule wird in die Umsetzung des vorliegenden Verfahrens einbezogen, um sicherzustellen, dass dessen Anforderungen eingehalten werden.

**Vertraulichkeit** - Die persönlichen Informationen über den Hinweisgeber, den mutmaßlichen Missetäter, die Zeugen und andere beteiligte Personen werden mit äußerster Vertraulichkeit behandelt. Die Personen, die im Rahmen der internen Meldeverfahren mit solchen Informationen

---

<sup>5</sup> Artikel 2 (a), DSGVO.

<sup>6</sup> Artikel 29 Working Party Opinion 4/2007 zum Konzept der persönlichen Daten, WP 136, angenommen am 20 Juni 2007.

<sup>7</sup> Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27 April 2016, bezüglich des Schutzes von natürlichen Personen bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum freien Verkehr solcher Daten.

umgehen, haben eine Schulung zur Sensibilisierung für den Datenschutz erhalten und unterliegen einer verstärkten Geheimhaltungspflicht sowie einer Verpflichtung zur Vertraulichkeit gemäß den Bestimmungen ihrer jeweiligen Dienstvorschriften.

**Datenqualität und Datenminimierung** - Die im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens bereitgestellten Informationen müssen angemessen, relevant und für den jeweiligen Fall erforderlich sein. Daher ist es wichtig, nicht mehr personenbezogene Daten als nötig zu verarbeiten. Mit anderen Worten: Datenqualität und Datenminimierung erfordern eine erste Überprüfung der gemeldeten Informationen und die Aufbewahrung nur der für den Fall relevanten Informationen.

**Rechte nach der DSGVO** - Die Ausübung der Rechte des Einzelnen auf Information, Auskunft und Berichtigung sollte je nach Status der Person, die dieses Recht ausübt (d. h. mutmaßlicher Missetäter, Hinweisgeber oder Zeuge), sowie nach dem Stand der Untersuchung geprüft werden. Der Datenschutzbeauftragte muss an der Prüfung der Ausübung dieser Rechte beteiligt werden.

- **Recht auf Information** - Die betroffenen Personen sollten so bald wie möglich darüber informiert werden, wie ihre personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Die personenbezogenen Daten in einem Whistleblowing-Verfahren können sich auf die Hinweisgeber, die Person, gegen die ermittelt wird, Zeugen oder andere Personen, die erwähnt werden, beziehen. Eine frühzeitige Unterrichtung des mutmaßlichen Täters kann jedoch die Ermittlungen beeinträchtigen. In einem solchen Fall muss die Weitergabe von Informationen an den mutmaßlichen Missetäter möglicherweise aufgeschoben werden. Über die Verzögerung der Unterrichtung sollte von Fall zu Fall entschieden werden, und die Gründe für eine etwaige Einschränkung sollten dokumentiert werden.
- **Auskunftsrecht** - Bei einem solchen Ersuchen müssen alle Interessen abgewogen werden, auch die des Informanten und des mutmaßlichen Missetäters. Der Artikel 29 - Datenschutzgruppe empfahl Folgendes:

*"Unter keinen Umständen kann die Person, die in der Meldung eines Whistleblowers beschuldigt wird, Informationen über die Identität des Whistleblowers erhalten..., es sei denn,*



*der Whistleblower macht böswillig eine falsche Aussage. Andernfalls sollte die Vertraulichkeit des Hinweisgebers stets gewährleistet sein<sup>8</sup>.*

**Weitergabe personenbezogener Informationen** - Die Weitergabe personenbezogener Informationen (d. h. Informationen in Bezug auf die Hinweisgeber, die Person, gegen die ermittelt wird, Zeugen oder andere Personen) muss sich auf das beschränken, was für die rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben des (internen und externen) Empfängers der Informationen erforderlich ist.

**Aufbewahrungsfrist** - Die Aufbewahrungsfristen für die verarbeiteten personenbezogenen Daten müssen in Abhängigkeit vom Ergebnis des Whistleblowing-Verfahrens festgelegt werden. Personenbezogene Daten, die sich auf einen Fall beziehen, der nicht zu einer Untersuchung führt, sollten nicht so lange aufbewahrt werden wie personenbezogene Daten, die sich auf einen Fall beziehen, der zu einer Untersuchung führt.

**Datensicherheit** - Angesichts der Sensibilität, der im Rahmen des Whistleblowing-Verfahrens verarbeiteten Informationen sollten in Zusammenarbeit mit dem Datenschutzbeauftragten des OSG/der Schule sowohl organisatorische als auch technische Sicherheitsmaßnahmen auf der Grundlage einer Risikobewertungsanalyse ergriffen werden. Diese Maßnahmen sollen eine unbefugte Weitergabe und/oder einen unbefugten Zugriff verhindern, der nachteilige Folgen für die betroffenen Personen haben kann.

**Rechenschaftspflicht** - Die Rechenschaftspflicht bezieht sich nicht nur auf personenbezogene Daten im Rahmen eines Whistleblowing-Verfahrens, sondern gilt für alle Vorgänge, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Das OSG und die Schulen sind für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen verantwortlich und rechenschaftspflichtig.

## 9. Überprüfung und Überwachung

Diese Whistleblowing-Richtlinien treten am 5. Juli .2022 in Kraft und ihre praktische Anwendung/Wirkung wird drei Jahre nach ihrer Annahme bewertet und überarbeitet.

---

<sup>8</sup> Artikel 29 Datenschutzgruppe Stellungnahme zur Anwendung der EU-Datenschutzvorschriften auf interne Regelungen zur Meldung von Missständen in den Bereichen Rechnungslegung, interne Rechnungslegungskontrollen, Rechnungsprüfung, Bekämpfung von Bestechung, Bankwesen und Finanzkriminalität, WP 117, angenommen am 1. Februar 2006