

Frau
Präsidentin des Bundesrates
Mag. Christine Schwarz-Fuchs
Parlament
1017 Wien

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

martin.kocher@bma.gv.at
+43 1 711 00-0
Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.265.974

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)4002/J-BR/2022

Wien, am 07. Juni 2022

Sehr geehrter Frau Präsidentin,

die Abgeordneten zum Bundesrat Sascha Obrecht, Genossinnen und Genossen haben am 07.04.2022 unter der **Nr. 4002/J-BR/2022** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Whistleblower-Richtlinie nicht rechtzeitig umgesetzt, Österreich ist säumig - Kocher gegen Schutz für Whistleblower*innen** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Bereits vor dem Beschluss wurde jahrelang von der EU-Kommission der Schutz von Whistleblower*innen vorangetrieben. Seit wann ist im Bundesministerium für Arbeit bekannt, dass die EU-Kommission Pläne zum Schutz von Whistleblower*innen hegt?*

Dem Bundesministerium für Arbeit ist das Anliegen, Hinweisgebung in geregelten Bahnen zu ermöglichen und Whistleblowerinnen und Whistleblower vor Repressalien zu schützen, sowie auch die arbeitsrechtliche Dimension dieses Anliegens schon seit vielen Jahren bekannt.

Prominent wurde der arbeitsrechtliche Zusammenhang des Hinweisgeberschutzes spätestens durch ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Jahr 2011 (Fall Heinisch). Auf EU-Ebene verankerten seit dem Jahr 2014 einzelne spezifische Rechtsakte Elemente des Whistleblowerschutzes. Seit dem Jahr 2017, in dem das Europäische Parlament einen horizontalen Whistleblowerschutz forderte, wurde die

Rechtsetzung in rascher zeitlicher Abfolge vorangetrieben: Die Kommission legte ihren Vorschlag zur Whistleblowing-Richtlinie am 23.04.2018 vor, die Verabschiedung der Richtlinie erfolgte am 23.10.2019.

All diese Vorgänge verfolgte das Bundesministerium für Arbeit schon wegen ihrer Bedeutung für das Arbeitsrecht.

Zur Frage 2

- *Wann waren MitarbeiterInnen des Bundesministeriums für Arbeit erstmals dabei konkret auf europäischer Ebene eingebunden?*

Für Österreich federführend in den Verhandlungen über die Richtlinie in den Jahren 2018 und 2019 war das Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten. Formell auf europäischer Ebene eingebunden war das Bundesministerium für Arbeit durch Vertreterinnen und Vertreter in der Expertengruppe zur Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie, in der die Europäische Kommission den Vorsitz führte und alle Mitgliedstaaten beteiligt waren. Diese tagte erstmals am 29.09.2020 und zuletzt am 10.11.2021.

Zur Frage 3

- *Was ist der Grund dafür, dass die Richtlinie nach einer zweijährigen Umsetzungsfrist immer noch nicht umgesetzt ist?*

Die Whistleblowing-Richtlinie enthält Regelungen, die sich bei ihrer Umsetzung und der dabei notwendigen Verzahnung mit dem innerstaatlichen Recht als vergleichsweise sehr komplex erweisen. Die Umsetzung erfordert eindeutige definitorische und regulative Abgrenzungen wie zwischen privatem und öffentlichem Sektor, des öffentlichen Dienstes, eine besondere Berücksichtigung der Bundes- und Länderkompetenzen und Vorkehrungen für die Einrichtung von Meldekanälen sowohl für das interne wie das externe Whistleblowing. Seitens des Bundesministeriums für Arbeit wurden alle arbeitsrechtlichen Punkte erarbeitet, um die Richtlinie zu erfüllen.

Zur Frage 4

- *Was gedenken Sie der Europäischen Kommission zu antworten, wenn Österreich zur Begründung der Säumigkeit aufgefordert wird?*

Die Beantwortung des Auskunftersuchens der Kommission vom 27. Jänner, die der Kommission am 28. März übermittelt wurde, weist ebenso wie die Beantwortung zur Frage 3 auf die Schwierigkeiten der Umsetzung hin. Es wurde näher ausgeführt, dass bei der Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie in Österreich eine Vielzahl an Zuständigkeiten, Handlungsebenen, Rechtsmaterien und Beschaffenheiten bereits existierender Institutionen zu berücksichtigen sind.

Zur Frage 5

- *Gibt es in Bundesministerium für Arbeit bereits Vorarbeiten für die - verspätete - Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht?*
 - *Falls ja: Wie sehen diese aus?*
 - *Falls ja: Was ist der konkrete Zeitplan für die Umsetzung und wann planen Sie die notwendige Regierungsvorlage in den Ministerrat zu bringen?*

Mit den Vorarbeiten zur Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie begann das Bundesministerium für Arbeit bereits Mitte des Jahres 2020. Auf der Basis der legislativen Vorschläge befasste das Bundesministerium für Arbeit seither alle Bundesministerien laufend schriftlich und in mündlichen Diskussionen. Entwürfe wurden den Rückmeldungen entsprechend angepasst. Auch die Sozialpartner, einschließlich der Interessenvertretungen der Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen, Notare und Notarinnen wurden in die Diskussionen im Lauf des Jahres 2021 einbezogen.

Nach Festlegung der der Begutachtung zuzuführenden Fassung wird der Gesetzesentwurf einem formellen Begutachtungsverfahren unterzogen. Die Begutachtung hat Anfang Juni begonnen. Die Einbringung in den Ministerrat und anschließend in den Nationalrat wäre entsprechend in weiterer Folge möglich.

Zur Frage 6

- *Im Lichte der EuGH-Leitentscheidung Van Duyn² ist - trotz Nichtumsetzung der Richtlinie - von der unmittelbaren Wirkung der Richtlinie gegenüber der Republik Österreich seit 18.12.2021 auszugehen.*
 - *Sind Sie auch in Ihrem eigenen Verantwortungsbereich, dem Bundesministerium für Arbeit, säumig?*
 - *Welche Maßnahmen zum Schutz von Whistleblower*innen haben Sie im Ministerium für Arbeit eingerichtet?*
 - *Wie sehen die verpflichtenden internen Meldekanäle aus?*
 - *Ist Ihnen bzw Ihrem Ministerium das Risiko etwaiger Staatshaftungsklagen aufgrund Ihrer Untätigkeit bewusst?*
 - *Wie bereitet sich Ihr Ministerium auf derartige Begehren vor?*

Eine interne Hinweisgebung im Bundesministerium für Arbeit mit den konkreten Inhalten und institutionellen Vorkehrungen der Whistleblowing-Richtlinie wird es ab Inkrafttreten der Umsetzungsvorschriften geben. Im öffentlichen Dienst sind schon gegenwärtig Vorschriften in Geltung, die zur Meldung rechtswidriger Vorgänge verpflichten und den Schutz gerechtfertigter Hinweisgebung beinhalten (z. B. §§ 45f, 53ff und 57 Beamten dienstrechtsgesetz, in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Vertragsbedienstetengesetz).

Ein zur Staatshaftung führender Schaden, der einer Hinweisgeberin oder einem Hinweisgeber bzw. einer von der Hinweisgebung betroffenen Person – jeweils im Umkreis des Bundesministeriums für Arbeit – konkret daraus entstanden sein muss, dass die Whistleblowing-Richtlinie nicht umgesetzt war, ist aufgrund der derzeitigen Rechtslage schwerlich auszumachen. Das damit einhergehende Risiko wird somit als nicht hoch bewertet.

Zur Frage 7

- *Planen Sie trotz Säumigkeit eine Umsetzungsfrist für Unternehmen nach Beschluss des Gesetzes? Falls ja, wie lang soll diese sein?*

Im Begutachtungsentwurf ist für die Einrichtung interner und externer Meldekanäle eine Übergangsfrist von sechs Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes vorgeschlagen. Darüber hinaus macht der Begutachtungsentwurf von der längeren Übergangsfrist des Artikels 26 Abs. 3 der Whistleblowing-Richtlinie Gebrauch, indem das Gesetz für Organisationseinheiten mit weniger als 250 Beschäftigten am 18.12.2023 in Kraft treten soll.

Zur Frage 8

- *Haben Sie sich (oder die MitarbeiterInnen im Bundesministerium für Arbeit) in dieser Frage mit der Industriellenvereinigung ausgetauscht und falls ja: warum, wie oft und wann konkret?*

Wie bereits in der Beantwortung zur Frage 5 erwähnt, fanden zur Umsetzung der Whistleblowing-Richtlinie Gespräche mit den Sozialpartnern statt. An den Gesprächen am 14.07.2021 und 11.11.2021 nahmen auch Vertreterinnen und Vertreter der Industriellenvereinigung teil. Vom Bundesministerium für Arbeit wurden die Gespräche von den zuständigen fachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geführt.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

