



Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Postanschrift: Stubenring 1, 1010 Wien
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
DVR: 0017001

Bundesministerium für Finanzen

AUSKUNFT
Mag.a iur. Gerda Ercher-Lederer
Tel: (01) 711 00 DW 6203
Fax: +43 (1) 711002423
Gerda.Ercher@sozialministerium.at

E-Mail Antworten sind bitte unter Anführung
der Geschäftszahl an die E-Mail Adresse
vii8@sozialministerium.at zu richten.

GZ: BMASK-460.402/0056-VII/B/8/2016

Wien, 12.05.2016

**Betreff: Erlassung des SFT-Vollzugsgesetzes und Änderung des Finanzmarktaufsichtsbehörden-
gesetzes, des Investmentfondsgesetzes 2011, des Alternative Investmentfonds Mana-
ger-Gesetzes und des Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgeges.**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Bezug nehmend auf Ihr Schreiben vom 18.04.2016, GZ: BMF-040410/0003-III/5/2016,
nimmt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hinsichtlich
des im Betreff näher bezeichneten Entwurfes wie folgt Stellung:

Zu Art. 1 § 7 SFT-Vollzugsgesetz in der Fassung des Entwurfes:

Nach Art. 24 der VO 2015/2365 über die Transparenz von Wertpapierfinanzierungsge-
schäften und der Weiterverwendung haben die zuständigen Behörden wirksame Me-
chanismen zur Meldung von Verstößen gegen die Art. 4 und 15 der VO 2015/2365 ein-
zurichten. Diese Mechanismen haben u.a. einen angemessenen Schutz von Arbeit-
nehmer/innen, die Verstöße gegen Art. 4 und 15 der VO melden oder denen solche
Verstöße zur Last gelegt werden, vor Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung oder
anderen Arten ungerechter Behandlung zu umfassen.

Nach § 7 SFT-Vollzugsgesetz in der vorgeschlagenen Fassung sind die Finanzmarktaufsicht (FMA) und die finanziellen Gegenparteien (Arbeitgeber/innen) verpflichtet, entsprechende Mechanismen bzw. angemessene Verfahren für Whistleblowing zu verfügen. Sowohl für Arbeitgeber/innen, als auch für die FMA ergibt sich aus Art. 24 der VO 2015/2365, dass die Mechanismen „einen angemessenen Schutz für Arbeitnehmer/innen, die Verstöße melden, vor Vergeltungsmaßnahmen, Diskriminierung und anderen Arten ungerechter Behandlung“ umfassen müssen.

Das österreichische Arbeitsrecht enthält bis dato keinen ausdrücklichen Schutz von Arbeitnehmer/innen im Zusammenhang mit Whistleblowing. Es stellt sich daher die Frage, wie die FMA wirksame Mechanismen verfügt, um Arbeitnehmer/innen angemessen zu schützen; sie kann ja wohl keine Kündigungs- oder Diskriminierungsverbote sowie das Verbot von ungerechter Behandlung aussprechen und wie Arbeitnehmer/innen bei internem Whistleblowing geschützt werden.

Es geht also darum, Arbeitnehmer/innen vor Sanktionen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin wegen der Meldung tatsächlicher oder möglicher Verstöße gegen die Art. 4 und 15 der VO 2015/2365 zu schützen. Die Normierung eines solchen Schutzes ist zudem zwingend geboten, um Art. 24 der VO 2015/2365 zu entsprechen.

Daher sind die Schaffung eines umfassenden Benachteiligungsverbotes und die Einschränkung allfälliger Schadenersatzansprüche auf Schädigungsvorsatz wie folgt unabdingbar: Folgende Bestimmung ist daher in § 7 SFT-Vollzugsgesetz aufzunehmen:

„Arbeitnehmer, die Verstöße gegen Art. 4 oder 15 der Verordnung (EU) 2015/2365 im Rahmen eines betriebsinternen Verfahrens oder an die FMA melden, dürfen deswegen weder

1. benachteiligt, insbesondere nicht beim Entgelt, beim beruflichen Aufstieg, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei der Versetzung oder bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, oder
2. nach strafrechtlichen Vorschriften verantwortlich gemacht werden,

es sei denn, die Meldung ist vorsätzlich unwahr abgegeben worden. Dem Arbeitgeber oder einem Dritten steht ein Schadenersatzanspruch nur bei einer offenbar unrichtigen Meldung, die der Arbeitnehmer mit Schädigungsvorsatz erstattet hat, zu. Die Berechtigung zur Abgabe von Meldungen darf vertraglich nicht eingeschränkt werden. Entgegenstehende Vereinbarungen sind unwirksam.“

Der letzte Satz entspricht § 4d Abs. 7 des deutschen Entwurfs zur Änderung des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes, wonach „die Berechtigung zur Abgabe von Meldungen nach Absatz 1 durch Mitarbeiter, die bei Unternehmen und Personen beschäftigt sind, die von der Bundesanstalt beaufsichtigt werden oder bei anderen Unternehmen oder Personen beschäftigt sind, auf die Tätigkeiten von beaufsichtigten Unternehmen oder Personen ausgelagert wurden, vertraglich nicht eingeschränkt werden darf und entgegenstehende Vereinbarungen unwirksam sind.“

Eine Gleichschrift der Stellungnahme wurde dem Präsidium des Nationalrates elektro-nisch an die Adresse „begutachtungsverfahren@parlament.gv.at“ übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:

Mag.a Dr.in iur. Anna Ritzberger-Moser

Elektronisch gefertigt.