

Bundesministerium für Europa, Integration und
Äußeres
Minoritenplatz 8
1010 Wien

Wiedner Hauptstraße 63 | Postfach 195
1045 Wien
T +43 (0)5 90 900-4282 | F +43 (0)5 90 900-243
E rp@wko.at
W <https://news.wko.at/rp>

via E-Mail: post@bmeia.gv.at
cc: post@bka.gv.at;
team.z@bmvrj.gv.at
team.s@bmvrj.gv.at

| Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom | Unser Zeichen, Sachbearbeiter | Durchwahl | Datum |
|---------------------------------|--|-----------|-----------|
| - | Rp 745/18/AS/CG Dr. Artur Schuschnigg | 4014 | 28.5.2018 |

Vorschlag für eine Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden - Stellungnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Europäische Kommission hat am 23.4.2018 ihren Vorschlag für eine Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden [COM(2018) 218] veröffentlicht.

Die Wirtschaftskammer Österreich nimmt zu diesem Entwurf, wie folgt, Stellung:

Der Richtlinienentwurf stellt in seinem Anwendungsbereich auf einen sehr weit gefassten Arbeitnehmerbegriff ab. Dazu ist einleitend anzumerken, dass aufgrund der österreichischen Gesetzeslage und der darauf fußenden Rechtsprechung ein umfassender Schutz von Hinweisgebern im arbeitsrechtlichen Zusammenhang bereits gegeben ist.

Speziell ist auch auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, den Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers, den Motivkündigungsschutz sowie die Notwendigkeit des Vorliegens von Entlassungsgründen im österreichischen Arbeitsrecht hinzuweisen.

Wird ein Arbeitnehmer wegen des Aufdeckens oder Ansprechens eines Missstandes gekündigt, so kann er seine Kündigung wegen Sittenwidrigkeit anfechten (z.B. OGH 27.9.2013, 9 ObA 54/13a). Wird die Kündigung wegen Sittenwidrigkeit nach § 879 ABGB für nichtig erklärt, so ist dem Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt bis zur Fortsetzung der Arbeitsleistungen nach dem Ausfallsprinzip zur Gänze nachzuzahlen (§ 1155 ABGB). Einseitige Entgeltverschlechterungen sind unzulässig. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers zum vorgeschlagenen

Entzug zwingend zustehender Rechte ist nach der Drucktheorie auch dann rechtsunwirksam, wenn die Ausübung eines Druckes gar nicht feststellbar ist (z.B. OGH 4.8.2009, 9 ObA 39/08p). Anzumerken ist, dass die Einrichtung einer Whistleblower-Hotline im Regelfall zunächst eine Betriebsvereinbarung erforderlich machen wird (§ 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG).

Diese Beispiele zeigen einerseits auf, dass sehr wohl auf nationaler Ebene wirkungsvolle Maßnahmen ergriffen werden können, um das von der Europäischen Kommission verfolgte Ziel zu erreichen. Andererseits dürfen diese Beispiele allerdings auch dafür herangezogen werden, die Frage zu stellen, ob denn nicht mit dem Vorschlag das Subsidiaritätsprinzip verletzt zu werden droht. Aufgrund der in erster Linie angestrebten arbeitsrechtlichen Anknüpfung wird zudem davon auszugehen sein, dass grenzüberschreitende Aspekte keine (allzu große) Rolle spielen. Die Durchsetzung des EU-Rechts ist Aufgabe der Mitgliedstaaten. Auch unter diesem Aspekt wird dem Subsidiaritätsprinzip durch die Richtlinie nicht ausreichend Rechnung getragen. Wird die Fragmentierung durch nationales Recht abgelehnt, weil es zu unterschiedlichen Ergebnissen führt, so darf die Frage gestellt werden, warum eine ähnliche Fragmentierung des Whistleblowerschutzes auf EU-Ebene weiterhin beibehalten wird.

Wenn aus den Pressemeldungen der Kommission hervorgeht, dass die jüngsten Skandale wie Dieselgate, Panama Papers etc. nur durch Whistleblower aufgedeckt wurden, ist dies zwar richtig, jedoch handelt es sich hierbei um Personen im Umfeld investigativer Journalisten und ist es nicht nachvollziehbar, warum derartige Schutzmechanismen für Whistleblower in das Unternehmensrecht transferiert werden. Ob viele der jüngsten Skandale nicht ans Licht gekommen wären, wenn es keine Personen gegeben hätte, die den Mut dazu gehabt hätten, das zu melden, sei dahingestellt.

Der gegenständliche Richtlinienentwurf tangiert in besonderer Weise Unternehmen. Denn diese sind es, zu deren Lasten ein verstärkter Schutz von Hinweisgebern sich auswirken wird. Die im Entwurf vorgesehenen Maßnahmen (z.B. die verpflichtende Einführung eines internen Verfahrens) stellen für Unternehmen zusätzliche, unverhältnismäßige Belastungen dar. Auf Grund des Entwurfes ist zu erwarten, dass weniger der Schutz von Whistleblowern gewährleistet wird, sondern arbeitsrechtliche Streitigkeiten auf Grund dieser Bestimmungen ausgetragen werden und Unternehmen massiv auch erpresserisch unter Druck geraten können.

Der Entwurf wird daher unsererseits grundsätzlich kritisch gesehen. Dem Entwurf wohnt ein eklatantes Missverhältnis zwischen den Interessen von Hinweisgebern und den Interessen der betroffenen Unternehmen inne. Berechtigte Interessen dieser betroffenen Unternehmen werden durch den gegenständlichen Richtlinienvorschlag unserer Ansicht nach nicht ausreichend berücksichtigt.

Unabhängig von den zusätzlichen Belastungen, setzt der gegenständliche Entwurf einen weiteren - sehr bedenklichen - Schritt hin zum „gläsernen Unternehmer“ und zur „totalen Überwachung und Kontrolle“.

Aus unserer Sicht wären vor allem nachstehende Punkte sicherzustellen:

- Anzeigeberechtigung nur dort, wo Gesetzesverstöße gegen das öffentliche Interesse mit einem potentiell erheblichen Schaden auffallen (Erheblichkeitsschwelle);
- Zwingende Pflicht, zunächst jedenfalls die unternehmensinternen Kanäle zu verwenden; die derzeit geplanten Ausnahmen sind zu weit;

- Klarstellung, dass nur jene Anzeigen zu keinen Rechtsfolgen zum Nachteil der Whistleblower führen dürfen, die auch bei objektiver Betrachtung eine hohe Wahrscheinlichkeit einer Gesetzesverletzung darstellen;
- Der geschilderte Sachverhalt muss wahr und möglichst vollständig sein;
- Wirkungsvolle Maßnahmen gegen missbräuchliche Anzeigen;
- Keine Aufklärungspflicht des Unternehmens hinsichtlich der Möglichkeit, an Behörden mit einer Anzeige heranzutreten;
- Die Pflicht zur Nichtbenachteiligung darf nicht zu einer Pflicht führen, den Whistleblower besonders zu fördern;
- Eine Verpflichtung der Behörden, das jeweilige Unternehmen auch über jene Anzeigen zu benachrichtigen, die von der Behörde schon aufgrund einer Anfangsprüfung ad acta gelegt werden;
- Keine Beweislastumkehr zum Nachteil der betroffenen Unternehmen;
- Strafen sind abzulehnen, da die betroffene Person sowieso Schadenersatzforderungen geltend machen kann.

Der Vorschlag der Europäischen Kommission folgt in erster Linie dem englischen Public Interest Disclosure Act von 1998, insbesondere in Bezug auf die dreistufigen Berichtssysteme. Die Tatsache, dass der Vorschlagsentwurf im Gegensatz zu den Rechtsvorschriften in den Vereinigten Staaten keine monetären Anreize für Whistleblower bietet, ist positiv und wird unterstützt.

Zu den Bestimmungen im Einzelnen

ad Art. 1

Art. 1 i.V.m. Annex 1 führt zu einem außerordentlich breiten sachlichen Anwendungsbereich der Richtlinie. Mehrfach wird in den Ausführungen der Kommission betont, dass es Ziel der Richtlinie ist, die Rechtsvollziehung in jenen Bereichen stärken zu wollen, in denen Verletzungen des Unionsrechts einen erheblichen Schaden des öffentlichen Interesses verursachen können.¹ Weder in der Definition des sachlichen Anwendungsbereiches (Art. 1) noch sonst wo in den Bestimmungen der Richtlinie wird diese ganz wesentliche Einschränkung aufgegriffen. Ganz abgesehen davon, dass es sowieso vollkommen unklar ist, was konkret unter dem „öffentlichen Interesse“ zu verstehen ist, wäre damit der volle Schutz von Hinweisgebern auch in all jenen Fällen gegeben, in denen weder das öffentliche Interesse tangiert ist noch (kumulativ) überhaupt, geschweige denn ein erheblicher Schaden droht. Jede noch so kleine Verletzung der sehr umfangreich in Annex 1 der Richtlinie angeführten Rechtsquellen würde relevant sein. In diesem Annex 1 sind beispielsweise bestimmte Richtlinien im Bereich des Konsumentenschutzes aufgelistet.² Jede noch so irrelevante Informationspflichtenverletzung würde den vollen Schutz des Hinweisgebers aufgrund der gegenständlichen Richtlinie auslösen.

Eine erschöpfende Aufzählung der Aktivitäten, die unter Art. 1 fallen, analog zu Teil IV a PIDA (geschützte Angaben) wäre günstig.

Wesentlich sind daher jedenfalls solche ergänzenden Bestimmungen, die den Anwendungsbereich der Richtlinie wirkungsvoll auf jene Verdachtsfälle beschränken, die tatsächlich abstrakt geeignet sind, einen erheblichen Schaden des öffentlichen Interesses zu verursachen. Darüber

¹ Vgl. etwa Erwägungsgrund 84.

² Annex 1, Teil I lit. I.

hinaus sind aus Annex 1 jene Rechtsquellen zu streichen, bei denen eben dieser erhebliche Schaden des öffentlichen Interesses nicht zu erwarten ist.

ad Art. 2

Der Anwendungsbereich des Art. 2 ist deutlich zu weit gefasst. Er nimmt - völlig unsachlich - keine Rücksicht auf die tatsächlichen Verhältnisse. Das in Erwägungsgrund 24 angesprochene Kriterium des „Machtungleichgewichts“ findet in Art. 2 keinerlei Niederschlag. Dies obwohl im Erwägungsgrund - zu Recht - darauf hingewiesen wird, dass kein Schutz vor Repressalien erforderlich ist, wenn kein beruflich bedingtes Machtungleichgewicht vorliegt. Ähnlich wie beispielsweise in § 4 Abs. 2 ASVG scheint es auch hier geboten, ein solches Kriterium ex lege zu verankern.

Zudem stehen Anteilseigner als solche in keinerlei arbeitsrechtlich gegründeten Vertragsbeziehung zu ihrem Unternehmen. Aufgrund ihrer speziellen Nahebeziehung zu dem Unternehmen verfügen sie über umfangreiche Rechte (insb. Informationsrechte), jedoch unterliegen sie aufgrund ihrer gesellschaftsrechtlichen Stellung besonderen Pflichten. Diese Sonderrechtsbeziehungen können von wesentlicher Bedeutung für den wirtschaftlichen Bestand und die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sein und der Vertrauensbasis der Anteilseigner untereinander. Diese Aspekte sollten jedenfalls Vorrang haben, weswegen Anteilseigner von dem persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie nicht umfasst werden sollten.

Art. 2 Z 1 lit. d wird so verstanden, dass damit nicht die unmittelbaren Arbeitnehmer des jeweiligen Unternehmens gemeint sind (auch wenn diese unter der Aufsicht und unter der Weisung ihres Arbeitgebers stehen). Schon sprachlich könnte hier nachgebessert werden. Arbeitskräften der Vertragspartner des Unternehmens werden zur Vertragsanbahnung und Vertragsdurchführung häufig tiefe Einblicke in das Unternehmen gewährt. Dafür unumgänglich ist eine besondere Vertrauensbasis, die keinesfalls in Frage gestellt werden sollte. Wir plädieren daher dafür, den Personenkreis der lit. d aus dem persönlichen Anwendungsbereich herauszunehmen.

ad Art. 3

Art. 3 enthält eine Reihe von Definitionen. Ganz allgemein wäre es wünschenswert, würde eine weitestgehende Übereinstimmung der Definitionen dieser Richtlinie mit anderen (insb. völkerrechtlich verbindlichen) Rechtsakten, denen die Mitgliedstaaten der Europäischen Union unterliegen, vorgenommen werden. Darüber hinaus wäre es grundsätzlich wünschenswert, würde eine Einheitlichkeit der Rechtsvorschriften gegeben sein.

Unter einem Verstoß wird im allgemeinen Sprachgebrauch eine „Verletzung von Bestimmungen, Anordnungen, Vorschriften“³ verstanden. Die Definition des Entwurfes ist daher deutlich zu weit gegriffen, weil sie schon bei unklaren Sachverhalten („... potentiell rechtswidrige Handlungen ...“) eine - zumindest - verbale/sprachliche Vorverurteilung der betroffenen Unternehmen indiziert.

Unter „Verstößen“ wird wohl die Verletzung des EU-Rechts gemeint sein. Aus dieser Sicht ist es wichtig zu betonen, dass es keinesfalls Aufgabe der in Art. 2 angeführten Personen sein kann und darf festzustellen, ob eine Verletzung des relevanten EU-Rechts tatsächlich vorliegt.

³ <https://www.duden.de/rechtschreibung/Verstosoz> (abgerufen am 18.5.2018).

Eine derart diffizile rechtliche Prüfung werden sie in aller Regel nicht durchführen können. Zudem ist bekannt, dass Personen mitunter eine Handlung oder Unterlassung sehr schnell als Gesetzesverletzung einstufen, obwohl auch schon eine oberflächliche Prüfung durch Rechtsexperten diese Ansicht zu entkräften vermag.

„Rechtsmissbrauch“ (Art. 3 Z 3): Der Ansatz, auch derartige Verdachtsmomente mit der Richtlinie zu umfassen, ist höchst kritisch - vor allem dort, wo der primäre Definitionsangelpunkt derjenige ist, nach der eine Handlung oder Unterlassung nach dem Wortlaut der Bestimmung offensichtlich nicht rechtswidrig ist. Nach den allgemeinen Rechtsgrundlagen ist jede Handlungsweise erlaubt, die nicht ausdrücklich verboten ist. Es ist daher das gute Recht eines jeden Rechtsunterworfenen, sich im Rahmen des geltenden Rechts zu bewegen und bis an die Grenzen des jeweils Erlaubten zu gehen. Ist es schon für den Laien in der zunehmenden Rechtsvorschriftenflut häufig nicht deutlich erkennbar, ob eine bestimmte Verhaltensweise rechtlich korrekt ist, so ist ihm erst recht diese Beurteilung in den durch Z 3 berührten Punkten unmöglich. Es ist daher schon aus Gründen der Rechtssicherheit und zur Vermeidung unsachlicher Momente zu fordern, dass die Definition des Missbrauchs des Rechts des Z 3 entfällt und sämtliche Bezugspunkte des Dokuments zu dieser Definition gestrichen werden.

Z 4 (Information über Verstöße) enthält in Bezug auf den Terminus „Verstöße“ eine andere Definition als Z 1. Im Sinne klarer Definition sollten derartige Unterschiede vermieden werden.

Ähnliches gilt für Z 5. In diesem Zusammenhang wäre es wichtig, auch den zeitlichen Anwendungsbereich der Richtlinie zu regeln. Der von der Richtlinie beabsichtigte Schutz soll grundsätzlich nur während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses bestehen. Dies deshalb, weil die Gefahr für das Unternehmen, substanzlosen Anschuldigungen ausgesetzt zu sein, dann besonders hoch ist, wenn ein Arbeitnehmer in Unfrieden aus dem Unternehmen ausscheidet. Ein entsprechender Anpassungsbedarf ergibt sich aus diesem Punkt auch in Bezug auf Z 10.

Warum nach Z 13 lediglich der Empfänger der Nachricht des Hinweisgebers die in Z 13 beschriebenen Maßnahmen durchführen soll, ist uns nicht nachvollziehbar.

ad Art. 4

Obwohl sich sowohl innerstaatlich als auch auf Ebene der Europäischen Union die Stimmen der verantwortlichen Politiker mehren, dass die Verwaltungslasten für Unternehmer überhandgenommen haben und daher jedenfalls zu reduzieren sind, werden mit Art. 4 zusätzliche Verwaltungslasten für Unternehmen eingeführt.

Außer Zweifel steht, dass die im Entwurf genannten Verpflichtungen für Unternehmen finanzielle und zeitliche Belastungen mit sich ziehen werden. Die zusätzlichen monetären Belastungen für Unternehmer werden von der Kommission für ein mittleres Unternehmen mit lediglich 1.374 Euro Implementierungskosten sowie 1.054,60 Euro jährliche Betriebskosten angeführt. In Wahrheit ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Kosten ein Vielfaches ausmachen werden, ohne die Verwaltungslasten überhaupt zu bewerten. Die Implementierungs- und laufenden Kosten sind nach unseren Erfahrungen zudem wesentlich höher als von der Kommission angeführt. Eine wirklichkeitsnähere Prüfung dieser Umstände und Auswirkungen wäre der Kommission daher dringend anzuraten. So wären beispielsweise auch die vermehrten Kosten für qualifizierte Mitarbeiter und deren Schulungen für ein solches Meldesystem zu berücksichtigen.

Zu befürchten ist, dass es zu einer Flut an Meldungen kommt (teilweise ohne tatsächlichen Grund oder bereits bei einem vagen Verdacht), denen nachgegangen werden muss. Dies führt sowohl innerhalb der Betriebe zu hohen Kosten, aber auch der sowieso schon überlastete Verwaltungsapparat muss sich dieser Fälle annehmen. Hier sollte sichergestellt werden, dass es zu keiner missbräuchlichen Nutzung der Reportingkanäle kommt.

Die verpflichtende Einführung eines internen Systems für Betriebe ab 50 Beschäftigte oder für jene, die einen Jahresumsatz von mehr als 10 Mio. Euro erzielen, bedeutet Mehraufwand an personellen und zeitlichen Ressourcen und mehr Bürokratie. Auch alle Landes- und Regionalverwaltungen sowie Gemeinden mit mehr als 10.0000 Einwohnern werden von der Richtlinie erfasst. Genau das soll aber nach dem Regierungsprogramm und dem Wunsch unserer Mitglieder explizit vermieden und weiter abgebaut werden.

Der Richtlinienentwurf sieht für Unternehmen im Finanzbereich (financial services) bzw. in Bereichen in denen ein Geldwäscherisiko oder das Risiko von Terrorismusfinanzierung vorliegen vor, dass Reportingkanäle immer und unabhängig von der Betriebsgröße geschaffen werden müssen. Hier sollte klargestellt werden, welche Unternehmen in die genannten Kategorien einzuordnen sind.

Besonders Banken und Versicherungen sind bereits mit unterschiedlichen Meldevorschriften auf Grund EU-rechtlicher und nationaler Vorschriften überproportional im Verhältnis zu anderen Unternehmen belastet. Daher ist besonders in diesem Sektor die Richtlinie abzulehnen bzw. zu entschärfen. Auch für den Finanzbereich sollte es zumindest adäquate und größenabhängige Ausnahmen bzw. Erleichterungen geben.

Ein (verpflichtendes) internes Beschwerdeverfahren hat nur dann Sinn, wenn es dazu dient, dass die Meldung zuerst an interne Stellen ergeht (verpflichtender Vorrang des internen Beschwerdeverfahrens).

Inhaltlich ist auszuführen, dass jedem größeren Unternehmen anzuraten ist, grundsätzlich derartige Kanäle für die Kommunikation wahrgenommener Anhaltspunkte für Gesetzesverstöße zu eröffnen. Wie die Praxis zeigt, ist dies vielfach auch bereits geschehen und sind in diesem Bereich zahlreiche Vorgehensweisen denkbar. Wesentlich ist, dass dieser interne Kanal jedenfalls Vorrang vor einem externen zu haben hat. Alle Personen, die vom persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie betroffen sind, sind zu verpflichten, derartige interne Kanäle jedenfalls zu benützen. Die Herausnahme einzelner Personengruppen, wie dies in Z 2 (allerdings ohne Verweis auf Art. 2 Abs. 2) versucht wird, ist nicht gerechtfertigt.

Der Ansatz, Mikro- und Kleinunternehmen nicht den Verpflichtungen der Richtlinie zu unterwerfen (e contrario aus Abs. 3), ist zu begrüßen. Eine Erweiterung dieser Ausnahme auf mittlere Unternehmen (zwei von drei Merkmalen: Jahresbilanzsumme von mehr als 20 Mio. Euro, Umsatzerlöse von mehr als 40 Mio. Euro, Im Jahresdurchschnitt mehr als 250 Arbeitnehmer - vgl. § 221 UGB) wäre wünschenswert. Hingegen ist die Wahlmöglichkeit der Mitgliedstaaten, die Verpflichtungen nach Art. 4 auch auf kleine private Unternehmen auszudehnen, abzulehnen.

Zudem ist unklar, ob in Art. 4 Abs. 3 lit. a im Hinblick auf die Vorgabe „50 oder mehr Beschäftigte“ auch Teilzeitmitarbeiter voll zählen - wie man aus Erwägungsgrund 26 grundsätzlich ab-

leiten könnte - oder, ob Vollzeitäquivalente gemeint sind. Hier sollte - zumindest in den Er-
wägungen - eine Klarstellung dahingehend erfolgen, dass fünfzig Vollzeitäquivalenten gemeint
sind.

Zu Abs. 6 darf angemerkt werden, dass unklar sein könnte, welche Unternehmen unter lit. d
fallen.

ad Art. 5

Nach Art. 5 haben die internen Berichtskanäle bestimmten Voraussetzungen Genüge zu tun.
Insb. haben derartige Kanäle sicherzustellen, dass die Vertraulichkeit der Identität des Hin-
weisgebers gewahrt bleibt. Es ist allerdings unklar, wie weit diese Pflicht gehen soll. Wäre sie
beispielsweise auch gegenüber dem Adressaten des Hinweises geheim zu halten, würden ver-
mutlich alle mündlichen und papierenen Kommunikationswege ausscheiden; dies nicht nur
aber auch aufgrund der Vorgabe, dass eine Rückkommunikation mit dem Hinweisgeber zwin-
gend vorgeschrieben wird. Elektronische Systeme, die die Voraussetzungen des Art. 5 erfül-
len, sind erheblich teurer.

Nach dem Vorschlag soll jede Meldung (auch wenn sie noch so unbedeutend ist) eine Ermitt-
lungspflicht des Unternehmens auslösen („ordnungsgemäße Folgemaßnahmen“, vgl. Art. 5
Abs. 1 lit. c). Diese Ermittlungspflicht sollte auf qualifizierte Fälle eingeschränkt werden (Se-
riositäts-, Bagatell- und Vollständigkeitsschwelle): Ermittlungspflicht nur, wenn der Verdacht
substantiiert ist, noch zu definierende Erheblichkeitsschwellen überschritten werden und die
zur Verfügung gestellten Informationen ausreichend sind, um eine zielführende Untersuchung
starten zu können.

Die Pflicht zur Rückmeldung an den Hinweisgeber ist kritisch und sollte daher entfallen. Wird
dies als untunlich angesehen, so sollte sie erheblich eingeschränkt (und an die zu verschärfen-
den Voraussetzungen für die Ermittlungspflicht angepasst) werden.

Anzumerken ist zudem, dass eine Antwort nach Abs.1 lit. d auch dann als ausreichend angese-
hen werden muss, wenn dem Hinweisgeber mitgeteilt wird, dass seinen Hinweisen nachgegan-
gen wurde, jedoch sein Verdacht sich als unbegründet herausgestellt hat. Eine derartige Ant-
wort ist allerdings sowieso nur möglich, wenn der Hinweisgeber seine Identität derart preis-
gibt, dass die Zusendung einer Antwort ermöglicht wird.

Die Informationspflicht über das Bestehen und Funktionieren eines internen Meldesystems ist
zu weit gefasst. Denn vom sehr weiten persönlichen Anwendungsbereich der Richtlinie sind
auch ehemalige Arbeitnehmer und Bewerber, Lieferanten, Dienstleister und sonstigen Ge-
schäftspartner umfasst. Arbeitnehmern muss, den restlichen genannten Personen kann die
Möglichkeit gegeben werden, vom internen Meldesystem Gebrauch zu machen. Aber allen die-
sen Personen (d.h. auch jenen externen Personen, denen das Unternehmen das interne Mel-
desystem zulässigerweise gar nicht öffnen will) müssen sämtliche Informationen über den Be-
stand des Hinweisgebersystems „leicht zugänglich“ (vgl. Erwägungsgrund 47) zur Verfügung
gestellt werden, etwa über die Unternehmenshomepage. Hier bedarf es einer klarstellenden
Einschränkung, dass die Informationspflicht nur gegenüber Arbeitnehmern und all jenen gilt,
denen das Unternehmen den internen Meldekanal freiwillig öffnet.

Eine Verpflichtung gem. Abs. 1 lit. e, nach der die Prozesse für interne Meldungen auch klare und leicht zugängliche Informationen darüber zu enthalten haben, wie und unter welchen Voraussetzungen Meldungen auch extern an die zuständigen Behörden ergehen können, ist nachdrücklich abzulehnen. Es ist unzumutbar, dass ein Unternehmen eine derartige, potentiell gefährliche Vorgehensweise gegen sich selbst auch noch durch einschlägige Information verpflichtend zu fördern hat. Die Situation ist für ein betroffenes Unternehmen in derartigen Fällen schon heikel genug, so dass es nicht angehen kann, dass dieses Unternehmen durch eigenes Verhalten ein allfälliges behördliches Einschreiten gegen sich selbst auch zu fördern hat! Zudem könnten dadurch Kronzeugenlösungen vereitelt werden. Es muss als absolut ausreichend angesehen werden, wenn die Behörden entsprechende Informationen zur Verfügung zu stellen haben.

In welcher Art und Weise ein Unternehmen seiner Verpflichtung nachkommt, ein internes System aufzubauen und zu erhalten, sollte ihm selbst überlassen bleiben. Viel wird hier von der Größe des Unternehmens und anderen Faktoren abhängen. Abzulehnen sind daher die ausufernden Pflichten nach Abs. 2. Ein Unternehmen kann selbstverständlich mehrere Kommunikationskanäle anbieten, grundsätzlich sollte es allerdings als ausreichend angesehen werden, wenn ein Unternehmen einen der angeführten Kanäle bereithält.

Wesentlich sind zudem klare Mechanismen und Pflichten für die Mitarbeiter: Dies würde zur Symmetrie der gesetzlichen Anforderungen zwischen Kreditinstituten (§ 99g BWG) und anderen Arten von Unternehmen beitragen.

ad Art. 6

Wir können zwar nicht die Augen vor dem Umstand verschließen, dass schon derzeit eine Vielfalt von Möglichkeiten besteht, Sachverhaltsdarstellungen, Anzeigen u.Ä.m. den Behörden zu übermitteln. Aufgrund des hohen Schädigungspotentials sowie der vielfach bestehenden Ohnmacht der betroffenen Unternehmen, sich wirksam gegen ungerechtfertigte Anschuldigungen zu wehren, stehen wir einer allfälligen Erweiterung derartiger Möglichkeiten sehr kritisch gegenüber. Der zwischenzeitlich sehr hohe Anteil der elektronischen Kommunikation führt dazu, dass von derartigen Möglichkeiten viel schneller und leichter Gebrauch gemacht wird. Damit verbunden ist allerdings auch der Umstand, dass die übermittelte Information nicht unbedingt derart sorgfältig formuliert wird, wie dies früher der Fall war. Diesen besonders erleichterten Kommunikationswegen stehen allerdings keine vergleichsweise besseren Möglichkeiten der Unternehmen gegenüber, sich unberechtigten Anschuldigungen wirksam zur Wehr zu setzen. Vielmehr führen die sog. „sozialen Medien“ dazu, dass der Ruf eines Unternehmens viel schneller ruiniert wird.

Im Allgemeinen wird allerdings für das österreichische Behördensystem davon ausgegangen, dass die in Art. 6 angeführten Bestimmungen im Wesentlichen schon derzeit erfüllt sind.

ad Art. 7

Hinsichtlich der zur Verfügung zu stellenden Kommunikationskanäle sollte es auch von Behördenseite als Mindestvoraussetzung ausreichen, eine Kommunikationsart zur Verfügung zu stellen. Ob im Behördenalltag tatsächlich die verpflichtende Aufrechterhaltung einer telefonischen Verbindung sowie von persönlichen Gesprächen zweckentsprechend ist, darf bezweifelt werden.

ad Art. 11

Nach Art. 11 trifft die zuständige Behörde die Verpflichtung, die erhaltenen Informationen zu dokumentieren. Als Schutz vor vollkommen unberechtigten Anschuldigungen sollten diese zu dokumentierenden Informationen jedenfalls auch den betroffenen Unternehmen ungekürzt zur Verfügung zu stellen sein - bereits im Verfahren im Wege der Akteneinsicht. Dies zumal gerade bei Aufzeichnungen zu Gesprächen eine möglichst detailgetreue Kenntnis des „*Gesprächsprotokolls*“ unumgänglich für eine zielgerichtete Verteidigung ist. Nicht zuletzt beinhaltet auch das Recht auf ein faires Verfahren nach Art. 6 EMRK ein Recht auf Kenntnisnahme von allen Beweisen sowie ein Recht auf Gehör.⁴

ad Art. 13

Die Voraussetzungen des Art. 13, die den Schutz des Hinweisgebers nach dieser Richtlinie auslösen, sind aus unserer Sicht nicht ausreichend, um diesen Schutz im Hinblick auf die Ausgewogenheit der wechselseitigen Interessen sachlich rechtfertigen zu können.

Eine stärkere Betonung der Notwendigkeit, dass die Berichte in gutem Glauben geführt werden müssen, um Missbrauch zu vermeiden, ist erforderlich. Es sollte auch sanktioniert werden, Berichte in bösem Glauben objektiv zu erstellen.

Wird in den Begründungen für die Richtlinie immer wieder die Korruption als Beispiel für die Notwendigkeit der angedachten Maßnahmen herangezogen, so sollte klar sein, dass Korruption ein Heimlichkeitsdelikt ist. Es ist daher davon auszugehen, dass die mögliche Kenntnis über derartige Vorfälle eher einen kleinen Kreis von Personen betrifft. Umfragen über derartige Verdachtsmomente sind daher keineswegs geeignet, einen repräsentativen Querschnitt darzustellen und als überzeugende Begründung für derart weitreichende Maßnahmen herzuhalten; ganz abgesehen davon, dass bekannt ist, dass landläufig ein Verhalten sehr schnell als Korruption bezeichnet wird, obwohl schon eine oberflächliche fachliche Prüfung zeigt, dass davon weit und breit nichts zu sehen ist.

Der Richtlinienentwurf und seine Erläuterungen betonen immer wieder das Recht der freien Meinungsäußerung und der Freiheit der Medien. Bedauerlicher Weise fehlen in all diesen Ausführungen Hinweise auf das ebenso bestehende, grundrechtlich geschützte Recht auf Eigentum, im konkreten Zusammenhang das Recht auf den Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Keines der genannten Rechte besteht uneingeschränkt. Im Kollisionsfall sind diese Rechte wohl ausgewogen gegeneinander zu gewichten.

Nicht nachvollziehbar sind uns in diesem Zusammenhang Ausführungen, nach denen demokratische Prinzipien wie Transparenz und Vorhersehbarkeit⁵ in privaten Unternehmungen eine Relevanz zu haben hätten.

Der Schutz eines Hinweisgebers sollte nur dann erfolgen, wenn er objektiv nachvollziehbare Gründe hat, davon überzeugt zu sein, dass die Information, die er erteilt, vollständig und richtig ist und dass diese Information einen Sachverhalt im Anwendungsbereich dieser Richtlinie betrifft, der einen erheblichen Schaden verursacht bzw. verursachen kann und ein we-

⁴ *Walter/Mayer/Kucsko-Stadlmayer*, Bundesverfassungsrecht¹⁰ Rz 1544.

⁵ Vgl. Erwägungsgrund 61.

sentliches öffentliches Interesse betrifft. Darüber hinaus sollte er verpflichtet werden, das jeweils gelindeste Mittel anwenden zu müssen, um einen unwiederbringlichen Schaden des Unternehmens zu vermeiden.

Ein Schutz eines Hinweisgebers, der extern Hinweise erstattet, sollte nach Abs. 2 lit. a nur dann gegeben sein, wenn innerhalb der Frist des Art. 5 er keine Antwort erhalten hat, obwohl er den Kommunikationsweg offen gehalten hat. Zudem sollte er zunächst verpflichtet sein, bei antwortlosem Verstreichen der Frist den Adressaten aufzufordern, ihm als Hinweisgeber eine Antwort zu übermitteln.

Ist allerdings keine Verpflichtung zur Einrichtung interner Kanäle und Verfahren für Meldungen gegeben (vgl. Art. 4 Abs. 3), ist es unzulässig, den Umstand des Nichtbestehens solcher internen Kanäle als Rechtfertigung dafür heranzuziehen, dass der Hinweisgeber berechtigt ist, externe Kanäle zu benützen und einen Schutz nach Art. 13 zu erhalten.

Ein Schutz eines Hinweisgebers nach Abs. 2 lit. b ist nicht gerechtfertigt, insoweit ein Kommunikationskanal gegeben ist, der Hinweisgeber ihn allerdings nicht verwendet. Nur weil er ihn nicht kennt und daher nicht verwendet, kann dies kein gerechtfertigter Grund für seinen Schutz sein.

Da wir die Einschränkung des Art. 4 Abs. 2 ablehnen, ist auch ein Schutz nach Art. 13 Abs. 2 lit. c nicht gerechtfertigt.

Soweit ersichtlich fehlt im Entwurf auch jeglicher Hinweis auf (mögliche) Sanktionen gegen Hinweisgeber, die vorsätzlich oder grob fahrlässig Falschanzeigen erstatten (Art. 17 Abs. 2 stellt auf Böswilligkeit oder missbräuchliche Absicht ab). Ebenso fehlen Regelungen zur Verhinderung von Nachteilen oder der Beseitigung der Folgen von ungerechtfertigten Anschuldigungen.

Da jedenfalls Möglichkeiten bestehen, gegenüber Behörden Hinweise zu geben, kann kein nachvollziehbarer Grund gegeben sein, einem Hinweisgeber Schutz zu gewähren, der Hinweise öffentlich z.B. an die Medien tätigt. Abs. 4 ist daher in seiner Gesamtheit zu streichen. Zudem sind die Tatbestände der lit. b derart ungenau formuliert, dass diese Ausnahmebestimmung sehr weit aufgefasst werden kann.

ad Art. 14

Wesentliches Ziel der gegenständlichen Richtlinie ist es, Hinweisgebern einen Schutz vor Konsequenzen ihrer Handlungsweise zu eröffnen. Ein solcher Schutz ist - wenn überhaupt - allerdings nur dann gerechtfertigt, wenn der Hinweisgeber seinen Verpflichtungen vollständig nachgekommen ist und weiterhin nachkommt. Verletzt er seine Pflichten, so darf der Schutz jedenfalls nicht eintreten bzw. fortbestehen.

In Österreich gibt es, wie schon in unserer Einleitung oben dargelegt, bereits ausreichende Maßnahmen zum Schutz vor den erwähnten Repressalien: So ist bspw. die Ausstellung eines „schlechten Arbeitszeugnisses“ unzulässig (§ 1163 ABGB, § 39 AngG, § 16 BAG, § 19 LAG), die „Entlassung“ ist grundsätzlich nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich (§ 1162 ABGB, § 27 AngG), „Nötigung“ (§ 105 StGB) etc.

Im Übrigen ist Art. 14 ein Sammelsurium aus unbestimmten und auslegungsbedürftigen Begriffen: So ist bspw. unklar, was unter „Einschüchterung“ zu verstehen ist. Ist damit eine - bereits strafrechtlich pönalisierte - gefährliche Drohung i.S.d. § 107 StGB gemeint? Wie ist hier mit besonders sensiblen Personen umzugehen (objektiver Maßstab versus subjektivem Maßstab)?

Die Aufzählung des Art. 14 hat taxativ und nicht - wie derzeit vorgesehen - demonstrativ zu erfolgen. Nur so kann eine ausreichende Rechtssicherheit gewährleistet werden. Unbestritten sollte zudem sein, dass die angeführten Maßnahmen zulässig sind, wenn der Hinweis entgegen den Verpflichtungen des Hinweisgebers nach dieser Richtlinie erfolgt oder wenn diese Maßnahmen aus anderen Verhaltensweisen des Hinweisgebers gerechtfertigter Weise resultieren.

Die Ausdehnung des „Verbots von Repressalien“ wird durch die Einbeziehung von „direkten und indirekten“ Repressalien beinahe uferlos. Unter indirekten Repressalien versteht Erwägungsgrund 65 dabei auch Maßnahmen gegen Verwandte des Hinweisgebers, die in einer arbeitsbezogenen Verbindung zum Arbeitgeber des Hinweisgebers, zu einem Kunden des Hinweisgebers oder zu einem Empfänger vom Hinweisgeber erbrachter Dienstleistungen stehen, desgleichen Maßnahmen gegen Arbeitnehmervertreter, die den Hinweisgeber unterstützt haben.

Nach Erwägungsgrund 65 soll der Schutz sich außerdem nicht nur auf den Hinweisgeber selbst erstrecken, sondern auch die von ihm vertretene juristische Person hinsichtlich Repressalien, wie verweigerten Dienstleistungen, der Erfassung auf schwarzen Listen oder Geschäftsboykotts.

Derartige Vorschriften, insbesondere im Hinblick auf einen gesetzlichen Abschlusszwang, stellen eine Beschränkung der Privatautonomie dar und greifen jedenfalls in das Recht auf Eigentum nach Art. 5 StGG bzw. Art. 1 des 1. ZPMRK ein.

ad Art. 15

Nach Abs. 3 sollen die zuständigen Behörden das Recht haben, zu bestätigen, dass der Hinweisgeber die Voraussetzungen für den umfangreichen Schutz erfüllt - insoweit dies nach dem jeweiligen nationalen Recht vorgesehen ist. Ganz abgesehen davon, dass eine solche Bestätigung höchst fragwürdig ist, weil die Behörde keineswegs über alle Kenntnisse verfügen kann, die Voraussetzung für eine derartige Bestätigung sind, müsste dem betroffenen Unternehmen jedenfalls die Möglichkeit eingeräumt werden, gegen eine derartige Bestätigung Rechtsmittel ergreifen zu können, da damit in ihre Rechtsposition eingegriffen wird, indem etwa ihr Vorgehen gegen ungerechtfertigte Hinweise behindert bzw. abgeschnitten wird.

Auch Abs. 4 verdeutlicht wiederum den Umstand, dass der Anwendungsbereich der gegenständlichen Richtlinie viel zu weit gewählt ist. Selbstverständlich sollte es sein, dass jedenfalls gewisse Informationen keinesfalls an die Öffentlichkeit zu gelangen haben und daher jedenfalls kein Schutz des Hinweisgebers gerechtfertigt ist - der Schutz der nationalen Sicherheit kann nur als ein, allerdings sehr naheliegendes Beispiel genannt werden. Personen, die Zugang zu derartigen Informationen z.B. im Rahmen von Ausschreibungsverfahren haben, werden berechtigter Weise zur Verschwiegenheit durch Gesetz oder Vertrag verpflichtet.

Die Beweislastumkehr des Abs. 5 ist abzulehnen. Es besteht kein Anlass in derartigen Fällen von den allgemeinen Beweislastregeln abzuweichen, nach denen jede Prozesspartei ihr Vorbringen selbst unter Beweis zu stellen hat. Zudem ist es bekanntermaßen praktisch unmöglich, einen negativen Beweis zu führen. Wird beispielsweise eine Entlassung angefochten, so muss es reichen, wenn der Arbeitgeber als beklagte Partei nachweist, dass ein gerechtfertigter Entlassungsgrund vorliegt. In diesen Fällen einfach zu behaupten, dass die Entlassung aufgrund eines Hinweises des Hinweisgebers beruht, und dem Unternehmen damit eine Beweislast umzubinden, dass dies nicht der Fall ist, würde bedeuten, das Verfahren unnötig in die Länge zu ziehen - und dies ohne jedwede Auswirkung auf das sowieso nachzuweisende Faktum einer gerechtfertigten Entlassung.

Anderes Beispiel: Wehrt sich ein Arbeitnehmer gerichtlich z.B. gegen eine Kündigung, von der er behauptet, dass sie mit seiner Eigenschaft als Hinweisgeber zusammenhängt - so wird dieser Zusammenhang bis zum Beweis des Gegenteils vermutet. Der Arbeitgeber muss sich also vom Verdacht der Vergeltungsmaßnahme freibeweisen. Da dies auch für mögliche Schadenersatzprozesse gilt, die ehemalige Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber aufgrund von Vergeltungsmaßnahmen anstrengen können, bedeutet diese Beweislastumkehr auch ein beträchtliches finanzielles Risiko für den Arbeitgeber, weil nunmehr nicht nur das Verschulden (ex contractu) sondern bereits die Rechtswidrigkeit (die Richtlinie ist als Schutzgesetz zu werten) vermutet würde.

Zudem kann die - missbrauchsanfällige - Beweislastumkehr in letzter Konsequenz dazu führen, dass ein „Hinweis“ nur bzw. auch deshalb erfolgt, damit der vermeintliche „Hinweisgeber“ dadurch in den Genuss der prozessual günstigen Beweislastumkehr gelangt.

Ausgehend vom demonstrativen Katalog des Art. 14 lit. a bis n besteht die Befürchtung, dass - nach Abgabe der Meldung - mit Hilfe der prozessual günstigen Beweislastumkehr unberechtigte oder zumindest zweifelhafte Ansprüche gegen den Dienstgeber durchgesetzt werden (bspw. im Hinblick auf eine vermeintlich übergangene Beförderung oder die Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages; schlimmstenfalls sogar in der Probezeit).

ad Art. 16

Art. 16 dürfte einerseits sehr deklaratorischer Natur sein, da er im Wesentlichen sowieso jene Elemente aufzählt, die Grundpfeiler rechtlicher Verfahren sind.

ad Art. 17

Zusätzliche Sanktionen sind schon grundsätzlich abzulehnen.

Darüber hinaus ist die Wortwahl zu vage und stellt ein Einfallstor für unangemessen hohe Strafen bei geringen Verstößen dar. Strafen zur Abschreckung sind sowieso abzulehnen, da der Einzelne ohnedies Schadenersatzansprüche geltend machen kann. Abzulehnen sind insb. - zusätzliche - Strafen wegen „mutwilligen Gerichtsverfahren gegen Hinweisgeber“ i.S.d. Art. 17 Abs. 1 lit. c. Die gegenwärtige Regelung in § 408 ZPO hinsichtlich einer mutwilligen Prozessführung ist absolut ausreichend.

Ob ein Verfahren „mutwillig“ oder berechtigt ist, kann wohl erst im Verfahren selbst geklärt werden. Maßgeblich für diese Beurteilung sind insbesondere die Beweisergebnisse aufgrund

einer freien Beweiswürdigung und die – darauf aufbauende – rechtliche Beurteilung. Aus unserer Sicht besteht hier die Gefahr, dass unseren Mitgliedsbetrieben der Zugang zum Recht erschwert wird, was jedenfalls entschieden abzulehnen ist.

Um überhaupt über eine „Mutwillensstrafe“ i.S.d. Art. 17 Abs. 1 lit. c diskutieren zu können, muss erst einmal klargestellt werden, was als „mutwillig“ zu betrachten ist. Der Entwurf bleibt diesbezüglich eine ausreichende Definition schuldig. Muss in diesem Zusammenhang § 63 ZPO als Maßstab herangezogen werden bzw. ist die Rechtsprechung zu § 408 ZPO heranzuziehen?

Gemäß Art. 14 gibt es eine Reihe von demonstrativen „Repressalien“, welche ausdrücklich verboten sind. In Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Abs. 5 wird normiert, dass im Hinblick auf den Schutz vor Repressalien i.S.d. Art. 14 es zu einer Beweislastumkehr dahingehend kommt, dass das Unternehmen nachzuweisen hat, dass Repressalien, Benachteiligungen etc. nicht auf Grund einer Meldung erfolgt sind.

In Art. 17 Abs. 1 lit. b wird normiert, dass „Repressalien“ i.S.d. Art. 14 sowie mutwillige Gerichtsverfahren zu sanktionieren sind. Ausgehend davon, dass es sich dabei wohl um verwaltungsstrafrechtliche Verfahren handeln wird, ist unklar, wie sich die Situation im Hinblick auf eine Bindungswirkung – resultierend aus § 24 VStG i.V.m. § 38 AVG – verhält.

Selbst, wenn es nicht zu einer ex lege Bindungswirkung kommt, so besteht dennoch die Befürchtung, dass faktisch Ergebnisse des Zivilverfahrens – die unter einer Beweislastumkehr zustande gekommen sind – herangezogen werden; zumindest unter Vorlage des diesbezüglichen Urteils als Urkunde. Dies ist nicht mit der Unschuldsvermutung des Art. 6 Abs. 2 EMRK vereinbar.

Grundsätzlich zu begrüßen ist, dass – zumindest – in Art. 17 Abs. 2 auch Sanktionen gegen meldende Personen normiert werden.

Nicht erklärbar ist allerdings, warum der Maßstab des Art. 17 Abs. 2 für Sanktionen gegen die Hinweisgeber so viel höher ist wie in Art. 17 Abs. 1 lit. c. Es ist aus Gründen der Fairness unbedingt geboten, dasselbe Maß an Beeinträchtigung für Art. 17 Abs. 1 lit. c wie für Art. 17 Abs. 2 festzusetzen:

Das heißt, es soll für beide Sanktionen entweder „mutwillig“ oder „böswillig oder missbräuchlich“ als Kriterium festgesetzt werden.

Angemerkt wird, dass die strukturellen Einrichtungen in den Kreditinstituten bereits bestehen, da aufgrund der Vorgaben der CRD IV bereits alle Kreditinstitute sowie die nationalen zuständigen Behörden (FMA) sowie die EZB zur Einrichtung von Hinweisgebermechanismen verpflichtet sind. In struktureller Hinsicht bringt der Vorschlag diesbezüglich daher nichts wesentlich Neues. Es ist allerdings davon auszugehen, dass die bestehenden Prozesse zu adaptieren sind.

Relevante Auswirkungen können dagegen die im Vorschlag enthaltenen Vorgaben für den Berufs- bzw. arbeitsrechtlichen Schutz von Hinweisgebern mit sich bringen, da diese in der CRD IV und im BWG nur rudimentär harmonisiert wurden.

Auch andere Wechselwirkungen wären zu berücksichtigen. So z.B. im Umweltbereich:

Das Umweltrecht, das sehr stark von EU-Richtlinien geprägt ist, weist neben der ultima ratio der Rechtsdurchsetzung, dem Vertragsverletzungsverfahren sowie diversen Soft Tools in diese Richtung wie etwa dem EIR, Environmental Implementation Review, zahlreiche Umsetzungs-, Durchsetzungs- und Anwendungsinstrumente auf:

- Einerseits gilt dies für EU-Umweltrechts-Querschnittsmaterien wie der Umweltverträglichkeitsprüfung für bestimmte größere Projekte mit Umweltrelevanz oder die Umwelthaftung im Bereich von schon angefallenen Umweltschäden und natürlich die drei Säulen der Aarhus-Konvention, auf die im Folgenden noch näher eingegangen wird.
- Andererseits gilt das auch für Materiengesetze wie Abfallrecht, Klimaschutzrecht, Wasserrecht, Chemikalienrecht u.v.a.m. in Form von materiellen Pflichten, Berichtspflichten und Sanktionen.
- Hinzu kommen österreichische Spezifika wie etwa ein sehr aufwändiges und engmaschiges Betriebsanlagen-Genehmigungsregime sowie etwa die in den Bundesländern verankerten Umwelthanwälte.

Die drei Säulen der Aarhus-Konvention (UNECE, 1998) kommen dem von der Whistleblower-Richtlinie angesprochenen Thema des Aufzeigens der Nichteinhaltung von EU-Recht sehr nahe, insbesondere die dritte Säule „Zugang zu Gerichten“:

- Aarhus Säule 1: UmweltinformationsRL 2003/4/EG, ABI. L 41/26 v. 14.2.2003, Umsetzung bis 14.2.2005
- Aarhus Säule 2: ÖffentlichkeitsbeteiligungsRL 2003/35/EG fertig, ABI. L 156/17 v.25.6.03; Umsetzung bis 25.6.2005 - betrifft Verfahren zu UVP- und IPPC-Projekten
- Aarhus Säule 3: Zugang zu Gerichten ist auf EU-Ebene noch nicht umgesetzt, ein EK-Vorschlag ist immer wieder im Gespräch, in Österreich findet seit einigen Jahren eine Diskussion über eine Vorab-Umsetzung sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene statt. Die EU-Kommissionsmitteilung Mitteilung C (2017) 2616 liefert keine klare Perspektive für eine EU-weite Umsetzung - das EuGH-Judikat C-664/15 v. 20.12.2017 zu „Aarhus 3“ in Bezug auf das österreichische Wasserrechtsgesetz (WRG) bringt Österreich unter Zugzwang hinsichtlich der NGO-Rechte bezüglich des Aufzeigens der Nichteinhaltung von EU-Recht.

Gemäß „Aarhus 3“ kann die Öffentlichkeit (Umwelt-NGOs) jede umweltbezogene Handlung oder Unterlassung von Behörden oder Einzelner einer (gerichtlichen) Überprüfung zugänglich machen.

Aarhus 3 könnte so zur Geißel werden, die sowohl Behörden als auch Unternehmen lahmlegen oder behindern kann, auch wenn letztendlich keine Verletzungen des EU-Rechts vorliegen.

Der nunmehr vorliegende Richtlinienvorschlag bietet nun Mitarbeitern in Unternehmen über die Aarhus-Beschwerderechte hinaus weiterreichende Beschwerderechte, was im Bereich des Umweltrechts einer „Aufdoppelung“ der Beschwerdemöglichkeiten gleichkäme und daher möglichst eingeschränkt werden sollte. Ansonsten droht neben dem schon für den Wirtschaftsstandort problematischen Aarhus-Regime auch dieser Vorschlag zum Hemmnis für Österreichs Wettbewerbsfähigkeit zu werden.

Insgesamt zeigt sich, dass der gegenständliche Entwurf aus Unternehmenssicht vielfach unausgewogen ist. Dies betrifft zum einen vor allem seinen sehr weiten sachlichen und persönlichen Anwendungsbereich. Dieser ist wesentlich einzuschränken, vor allem auf Verdachtsmomente mit erheblichem Schadenspotential hinsichtlich des öffentlichen Interesses. Zum anderen sollten die berechtigten Interessen der betroffenen Unternehmen auf wirksamen Schutz vor ungerechtfertigten Anschuldigungen besser geschützt werden.

Wir bitten um Berücksichtigung unserer Anliegen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Harald Mahrer
Präsident



Mag. Anna Maria Hochhauser
Generalsekretärin