



Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure, Hagener Str. 15, 57489 Drolshagen,

Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft  
und Verbraucherschutz  
Paul-Löbe-Haus  
Konrad-Adenauer-Str. 1  
11011 Berlin

## Geschäftsstelle Drolshagen

Hagener Straße 15  
57489 Drolshagen  
Telefon: 02761/8288940  
Telefax: 02761/8288983  
Internet: [www.Lebensmittelkontrolle.de](http://www.Lebensmittelkontrolle.de)  
E-Mail: [Lebensmittelkontrolleure@BVLK.de](mailto:Lebensmittelkontrolleure@BVLK.de)

Drolshagen, 02.06.2008

### **Öffentliche Anhörung: Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- u. Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

recht herzlichen Dank für Ihre Einladung zur Anhörung, der wir gerne nachkommen.

In der Anlage erhalten Sie unsere schriftliche Stellungnahme vorab, die wir im Ausschuss am Mittwoch gerne mündlich tiefer begründen möchten.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink that reads "Martin Müller".

Martin Müller

Anlagen

## **Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz**

**81. Sitzung - Öffentliche Anhörung am 4. Juni 2008, 14.30 Uhr zum Thema**

**"Regelung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Änderung des Lebensmittel- u. Futtermittelgesetzbuches sowie anderer Vorschriften"**

**Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Deutschen Bundestages vom Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure Deutschland e. V.**

Grundsätzliches:

Der Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure Deutschlands unterstützt ganz vehement eine Regelung für den Informantenschutz.

Wir fordern darüber hinaus eine Informationspflicht. Jedes Wissen von Missständen in Unternehmen, die die Lebensmittelsicherheit und damit die Gesundheit der Verbraucher schädigen können, sollte zur Informationspflicht werden.

Die Fleischskandale der letzten Jahre haben gezeigt, dass besonders schwerwiegende Fälle immer aus einem internen Kreis heraus offengelegt werden.

Es ist absolut notwendig, dass Mitarbeiter die Missstände folgenfrei offen legen können. Denn zurzeit kann der erforderliche Kontrolldruck durch die Lebensmittelüberwachung nicht flächendeckend aufgebaut werden. So sind häufig gravierende Mängel durch Informanten aus den Unternehmen angezeigt worden.

Schwerpunktsstaatsanwaltschaften sind noch immer nicht flächendeckend in der Bundesrepublik Deutschland eingerichtet worden. Nur in vier Bundesländern wurden Lebensmittelkontrolleure zu Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft ausgebildet und berufen.

Die personale Unterbesetzung der Überwachung mit Lebensmittelkontrolleurinnen- und Kontrolleuren ist zum Teil alarmierend.

1.

In einer Kleinen Anfrage im Landtag Baden-Württemberg durch die Abgeordnete Birgit Kipfer SPD, vom 20. 12. 2007 ist nachzulesen, dass im Landkreis Biberach ein Kontrolleur für 2750 Betriebe zuständig ist.

2.

So müssen in einem Landkreis in der BRD zwei Lebensmittelkontrolleure 4100 Betriebe kontrollieren. Im September 2009 hofft man vier Lebensmittelkontrolleure zu haben, sodass man pro Lebensmittelkontrolleur **nur noch 1000 Betriebe** zu kontrollieren hat. Diese Kontrollperson bat mich, die Daten zu anonymisieren, da er sonst Ärger mit der Hausleitung bekommen würde.

3.

In einer anderen deutschen Großstadt beklagen die Kolleginnen- und Kollegen die Überlastung. Auch hier müssen pro Kontrolleur 1000 Betriebe „verwaltet“ werden.

4.

Eine Inspektion der EU stellte in einem Bundesland bei der Überprüfung fest, dass auch hier 1000 Betriebe von einer Kontrollperson zu überwachen sind.

In einem anderen Bundesland müssen aufgrund der angespannten Kassenlage seit Jahren 700 Betriebe betreut werden.

5.

LebensmittelkontrolleurInnen stellt sein privates KFZ dem Dienstherrn zur Verfügung. Die Fahrkostenentschädigung wurde letztmalig 2001 angehoben. Zu diesem Zeitpunkt, also Juni 2001, waren bei Benzin ein Literpreis von 1,35 DM und bei Diesel 1,14 DM zu bezahlen. Aktuell werden 1,50 € verlangt. Der überwiegende Teil der Eingaben an die Exekutive, sich hierzu bewegen, wurde einfach mit dem Argument, sparen zu müssen, abgetan.

Hier werden hoch motivierte Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Fürsorge gestellt und Motivation untergraben.

Hierdurch ist die Überwachung zusätzlich eingeschränkt, die es unabdingbar macht schnellstmöglich für einen ausreichenden Informantenschutz zu sorgen.

Darüber hinaus sorgen weitere Faktoren für zusätzliche erhebliche Hemmnisse der Überwachung.

Auch aus den vorgenannten Gründen spricht sich der Bundesverband der Lebensmittelkontrolleure Deutschland e. V. für einen Informantenschutz bzw. für eine Informationspflicht aus.

Daher fordert der BVLK den Informantenschutz unverzüglich im geltenden Recht zu regeln.

Zu den Fragen

# Fragenkatalog

## I. Geltende Rechtslage

1. In welchen Fällen konnten durch Arbeitnehmeranzeigen Straftaten verhindert oder Gefahren für die Allgemeinheit abgewandt werden?

### zu Frage 1.:

**Während des sog. Fleischskandals und in vielen Fällen im Rahmen der Lebensmittelüberwachung wurden und werden Anzeigen aus Furcht vor Repressalien anonym vorgebracht.**

**Häufig werden auch von entlassenen Mitarbeitern Missstände zur Anzeige gebracht.**

2. Sind Ihnen Fälle bekannt, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer interne oder externe Missstände gemeldet haben? Wenn ja, welche konkreten Erfahrungen haben diese innerhalb und außerhalb des Unternehmens oder der Behörde sowie arbeitsrechtlich gemacht? Können Sie Beispiele nennen, bei denen anzeigende Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer Druck oder Kündigung ausgesetzt waren?

### zu Frage 2:

**Solche Fälle sind bekannt.**

#### Beispiel 1

**In einem Fall bat der Anrufer darum anonym zu bleiben. Es handelte sich um Einsatz verbotener Zusatzstoffe und um Geheimrezepturen in denen Billigprodukte eingesetzt wurden.**

**Es wurde bei der Kontrolle der Anlass nicht bekannt gegeben. Dadurch konnte der Informant geschützt werden.**

#### Beispiel 2

**Eine Mitarbeiterin eines Catering-Unternehmens zeigte an, dass es in einem von ihnen belieferten Betrieb Probleme gab und mehrere Personen erkrankt waren. Der Betrieb, bei dem die Personen erkrankten, hatte dies nicht beim Gesundheitsamt oder bei den Behörden angezeigt. Nur durch die Mitarbeiterin ist die Information an die Lebensmittelüberwachungsbehörde gelangt. Weitere Ermittlungen ergaben, dass Fehler beim Catering-Unternehmen sowie bei dem belieferten Betrieb aufgetreten sind. Die Staatsanwaltschaft hat weitere Ermittlungen durchgeführt, es kam dann jedoch zur Einstellung und Weitergabe an die Bußgeldstelle des Landratsamtes. Es wurde bekannt, dass die Mitarbeiterin im Zuge dieses Verfahrens entlassen wurde.**

### Beispiel 3

**In einem weiteren Betrieb hat ein Mitarbeiter ebenfalls Informationen mündlich an einen ihm bekannten Lebensmittelkontrolleur gegeben. Im Rahmen einer Routinekontrolle konnten dann die Missstände abgestellt werden. Es wurde nicht bekannt gegeben, dass die Informationen von dem Mitarbeiter kamen, somit gab es keine personellen Konsequenzen gegenüber dem Mitarbeiter.**

3. Woran liegt es, dass derzeit Hinweise auf Missstände oft ausbleiben und welchen Repressalien sind Hinweisgeber derzeit ausgesetzt?

zu Frage 3.:

**Primär ist es die Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes und vor Mobbing. Außerdem gehören die Mitarbeiter zum großen Teil der bildungsfernen Schicht an und haben, da zum großen Teil aus dem nicht deutschsprachigen Raum stammend, erhebliche Sprachprobleme.**

**Hinzu kommt ein ganz geringes Hygieneverständnis.**

4. Inwieweit genießen Arbeitnehmer schon nach der geltenden Rechtslage Informantenschutz?  
Insbesondere: Ist ein Arbeitnehmer, der Kenntnis davon erlangt oder aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung ist, dass aus dem Betrieb seines Arbeitgebers beispielsweise zu menschlichem Genuss untaugliches Fleisch („Gammelfleisch“) in den Lebensmittelhandel gelangt, und der die Behörden hierüber informiert, bereits nach geltendem Recht vor Sanktionen im Arbeitsverhältnis geschützt?

zu Frage 4.:

**Nach unserem Kenntnisstand gibt es im Straf- und Ordnungsrecht keinen Informantenschutz! (Ausnahme: Kronzeugenregelung)**

**Vor Sanktionen im Arbeitsverhältnis (Mobbing z.B.) ist niemand geschützt, auch nicht, wenn der Informantenschutz gesetzlich geregelt sein wird.**

5. Haben Angestellte und Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage ein Recht zur Leistungsverweigerung, wenn von ihnen eine Leistung gefordert wird, die sie zu Mittätern einer Straftat, einer erheblichen Umwelt- oder Gesundheitsgefährdung macht oder gegen ihr Gewissen verstoßen würde? Wenn ja, welche sind dies, gibt es hierzu Rechtsfälle und welche Erfahrungen wurden gemacht? Sollte das aus Ihrer Sicht möglich sein?

**zu Frage 5:**

**Ein einklagbares Recht ist uns nicht bekannt, sollte aber unbedingt geschaffen werden.**

6. Wie sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamte nach derzeitiger Rechtslage bei Weitergabe von Risikoinformationen arbeitsrechtlich abgesichert, um nicht dem Vorwurf, gegen Geheimhaltungs- oder Loyalitätspflichten verstoßen zu haben, ausgesetzt zu werden? Wer trägt die Beweislast dafür, ob ein konkreter Anhaltspunkt für eine betriebliche Pflichtverletzung vorliegt oder ein vorheriges internes Verlangen zur Abhilfe nicht erforderlich war? Wie sollte dieser Bereich zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamten zukünftig ausgestaltet werden?
7. Welche Sanktionen sind nach geltender Rechtslage gegen Behörden oder Unternehmen bei Ermittlungsbehinderung, Nichtdurchführung, Falschinformationen, Verschleppung oder Verfälschung und Diskriminierung von Hinweisgebern am Arbeitsplatz möglich?

**Zu Frage 7:**

**Falls ein Behördenvertreter Ermittlungen behindert, nicht durchführt oder falsche Informationen und Verschleppungen der Fälle begeht, ermittelt bei Bekanntwerden die Staatsanwaltschaft im Bereich Strafvereitelung im Amt.**

**Klage wegen Unterlassung.**

**Bei Unternehmen (im Lebensmittelbereich) evtl. Verstoß gegen Duldungs- und Mitwirkungspflicht.**

8. Können nach derzeitiger Rechtslage Unternehmen zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie betriebsinternen Informationen auf Unregelmäßigkeiten nicht nachgehen? Gibt es hierzu vergleichbare Rechtsfälle in Deutschland? Sollten Unternehmen hierzu stärker als bisher in die Pflicht genommen werden und wenn ja, wo sollten gesetzliche Veränderungen stattfinden?

**zu Frage 8:**

**Uns sind solche Fälle nicht bekannt. Regelungen sollten im LFGB vorgenommen werden.**

9. Wie beurteilen Sie die bisherige Rechtslage zum Arbeitnehmerinformantenschutz vor dem Hintergrund der Argumentation in der Begründung des Entwurfes zu § 612 a BGB, insbesondere im Hinblick auf deren Eindeutigkeit, Verlässlichkeit und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

## II. Künftige Rechtslage

1. An welchen Stellen unterscheidet sich der Entwurf des § 612 a BGB gegenüber der geltenden Rechtslage? Insbesondere: An welchen Stellen geht der Entwurf über die geltenden Gesetze bzw. die geltende Rechtsprechung hinaus und wie ist das zu bewerten?
2. Wie beurteilen Sie den beigefügten Entwurf eines § 612 a BGB im Hinblick auf einen ausreichenden Informantenschutz bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern? Trägt der Regelungsvorschlag den Anforderungen des Bundesverfassungsgerichtes an den Informantenschutz ausreichend Rechnung? Ist der Schutz des Arbeitnehmers durch § 612 a n. F. BGB ausreichend?

### II Frage 2

**Wir halten den Informantenschutz nicht für ausreichend. Von Anfang an muss die Anonymität gewährleistet sein. Ansonsten werden sich ArbeitnehmerInnen nur in absoluten Ausnahmen mitteilen. Darüber hinaus muss verdeutlicht werden, dass hier eine Informationspflicht besteht.**

3. Werden mit dem vorliegenden Vorschlag durch eine erhöhte Rechtssicherheit und Verbesserung des Informantenschutzes Diskussionen über Missstände im Betrieb ohne Sorge vor arbeitsrechtlichen Folgen erleichtert? Welche Auswirkungen könnte die Regelung im Entwurf des § 612 a BGB auf die betriebliche Praxis und die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern haben?

### II Frage 3

**Unter der angedachten Regelung wird sich im innerbetrieblich erhebliches Konfliktpotential aufbauen. Die Mitarbeiter setzen sich in solchen Fällen Repressalien aus. Innerbetriebliche Missstände angesprochen, werden in den seltensten Fällen ohne Folgen für Mitarbeiter bleiben. Nur in den seltensten Fällen wird hier Normalität vorherrschen.**

4. Gewährleistet die Formulierung in § 612 a – E „Ist ein Arbeitnehmer aufgrund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung,...“, dass die Weitergabe von nicht wesentlich unwahren oder leichtfertig falschen Informationen eines Hinweisgebers nicht als Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung anerkannt wird?

### II Frage 4

**Dieses Damoklesschwert schwebt über allen Informationen die bei Unregelmäßigkeiten nach außen weitergegeben werden. Eine innerbetriebliche Anzeige erzeugt Druck für den Informanten.**

5. Genügt der Formulierungsvorschlag für ein Anzeigerecht, um nachteilige arbeitsrechtliche Maßnahmen zulasten des Arbeitnehmers zu verhindern? Oder ist hierzu nicht die ausdrückliche Regelung eines Benachteiligungsverbot erforderlich, welches außerdem durch Beweiserleichterungen zugunsten des Beschäftigten auch Benachteiligungen aufgrund vorgeschobener anderer Gründe verhindern müsste?

### II Frage 5

**Der Formulierungsvorschlag für ein Anzeigerecht ist nicht ausreichend. Es muss immer die Wahlmöglichkeit geben, sich außerhalb des Unternehmens zu offenbaren. Ein Benachteiligungsverbot ist nicht zielführend und realitätsfern. Nur die Anonymität sorgt für ausreichenden Schutz.**

6. Gehen Sie davon aus, dass der vorliegende Regelungsvorschlag zum Informantenschutz, der zwischen dem BMELV, BMAS und BMJ abgestimmt ist, von den Koalitionsfraktionen jedoch noch nicht abschließend beraten worden ist, von den Regierungsfractionen unterstützt werden wird?

7. Welche Gründe und Argumente könnten für die Abgeordneten der Fraktionen von CDU/CSU und SPD und die Oppositionsfraktionen ausschlaggebend sein, dem Regelungsvorschlag zuzustimmen bzw. abzulehnen?
8. Warum ist eine zusätzliche gesetzliche Regelung des Informantenschutzes notwendig?

#### **II Frage 8**

**Ohne eine zusätzliche gesetzliche Regelung werden Informanten wegen Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes nur selten zur Information bereit sein.**

9. Wie soll sichergestellt werden, dass keine haltlosen Vorwürfe erhoben werden?

#### **II Frage 9**

**Vorsätzliche Falschmeldungen sollten unter Strafe gestellt werden. Entstehende Kosten sollten dann auch umgelegt werden.**

10. Wie soll der Vorrang der innerbetrieblichen Klärung sichergestellt werden? Sollte beim grundsätzlichen Vorrang der internen Abhilfe nicht ein einmaliger Abhilfeversuch ausreichen und müsste das in dem eingereichten Vorschlag klargestellt werden?

#### **II Frage 10**

**Hier besteht für uns, wie vor schon diskutiert, die Frage, ob der innerbetriebliche Vorrang zielführend ist. Darüber hinaus ist ein Versuch absolut ausreichend. Das muss unbedingt klargestellt werden.**

11. Ist es sinnvoll, den Informantenschutz im Lebensmittel- und Futtermittelgesetzbuch zu regeln, welche Alternativen sind denkbar?

## II Frage 11

Siehe Frage 8

**§ 44 LFGB regelt die Duldungs-, Mitwirkungs- und Übermittlungspflichten des LMU insbesondere, nicht sichere LM vom Markt zu nehmen und ggf. die Verbraucher zu informieren. Zur strafrechtlichen Verfolgung des Unterrichtenden oder Übermittelnden oder für ein Verfahren nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten gegen den Unterrichtenden oder Übermittelnden darf es nicht kommen.**

**Es ist sinnvoll, den Informantenschutz hier zu regeln, da hier der Bezugsschwerpunkt "Lebensmittel (-skandale)" mitinterpretiert werden kann!**

12. Welche Vor- und Nachteile entstehen durch eine solche Regelung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber?

13. Sind durch den vorliegenden Regelungsvorschlag Verbesserungen für den Verbraucherschutz zu erwarten und wenn ja, welche?

## II Frage 13

**Es werden nur dann Verbesserungen für den Verbraucherschutz zu erwarten sein, wenn der Schutz des Informanten durch Anonymität gewährleistet ist**

14. Reicht es aus, eine Regelung zum Hinweisgeberschutz nur für Arbeitnehmer vorzusehen?

## II Frage 14

**Reicht nicht aus. Antwort siehe weiter oben unter 8.**

15. Wie müsste das Arbeitsrecht und Beamtenrecht gestaltet sein, um Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie Beamtinnen und Beamte bei Weitergabe von Risikoinformationen vor internen und externen Benachteiligungen und Diskriminierung effektiv zu schützen und ihnen die Durchsetzung ihrer (zukünftigen) Rechte in der Praxis zu ermöglichen?

16. Welche Elemente müsste Ihrer Auffassung nach eine gesetzliche Regelung für ein schützendes Whistleblowing- bzw. Informantenrecht mindestens aufweisen?

17. Reicht aus Ihrer Sicht eine Regelung im Arbeitsrecht aus, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinreichend zu schützen? Wer würde die Kosten im Falle eines

Arbeitsgerichtsprozesses tragen? Sollten hier Sonderregeln vorgesehen werden, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Interesse Betriebs- oder Behördeninterna weitergeben?

**II Frage 17**

**Es muss sichergestellt werden, dass der Informationsempfänger die Quelle schützt.**

18. Sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Beamtinnen und Beamte das Recht eingeräumt werden, sich auch an Adressaten außerhalb ihrer Organisation bzw. ihres Betriebes zu wenden? Sollte dies generell oder nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein? Sollte die Information nur an eine festgelegte staatliche Stelle erfolgen oder sich Hinweisgeber auch an Medien und die Öffentlichkeit wenden können?

**II Frage 18**

**Vorrangig staatliche Stelle. Öffentlichkeit und Medien können Initialzündung für den Verlust des Arbeitsplatzes oder Mobbing sein.**

19. Befürworten Sie, Arbeitgeber zu verpflichten, einen innerbetrieblichen von den Beschäftigten gewählten Ethikschutz-Beauftragten zu etablieren?

**II Frage 19**

**Nein, hier reicht der Betriebsrat aus. Ansonsten wie vorher, an staatliche Stelle.**

20. Besteht aus Ihrer Erfahrung die Gefahr, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten bei einer Pflicht zur vorherigen Beschreitung des internen Beschwerdeweges bereits ab diesem Zeitpunkt mit internen Diskriminierungen und Benachteiligungen zu rechnen haben und die Informationsweitergabe verhindert werden kann?

**II Frage 20**

**Ja, die besteht absolut.**

21. Sollte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten ein Wahlrecht zugestanden werden, ob sie ihre Hinweise anonym, vertraulich oder offen abgeben und sollten Arbeitgeber dazu verpflichtet werden, all diese Möglichkeiten zu eröffnen?

## **II Frage 21**

**Die Wahlmöglichkeit sollte unbedingt zugestanden und der Arbeitgeber sollte verpflichtet werden, auf die Wahlmöglichkeit hinzuweisen. Auch verweisen wir wieder auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die Mitarbeiter auf die Gefahren der nichtanonymisierten Informationsweitergabe an Medien bzw. Öffentlichkeit hinzuweisen.**

22. Welche europäischen, nationalen und kommunalen Beratungs- und Hilfsangebote stehen für Menschen bereit, die Missstände in Unternehmen oder sonstige Risikoinformationen weitergeben wollen? Würde sich aus Ihrer Sicht eine zentrale Anlaufstelle auf Kommunal-, Länder- und Bundesebene anbieten? Wie müssten diese Anlaufstellen ausgestaltet und finanziell ausgestattet sein, um die Betroffenen hinreichend zu unterstützen und deren Daten zu schützen? Würden Sie einen unparteiischen Ombudsmann als geeignete Anlaufstelle für Hinweisgeber ansehen?

## **II Frage 22**

**Zur Zeit ist lediglich Bayern in dieser Form im Internet aktiv. Hier können Informanten anonym Missstände anzeigen. Wir halten diese Form für sehr zielführend. Wir können uns aber auch einen Ombudsmann sehr gute vorstellen.**

23. Sollte den Hinweisgebern neben dem Recht auf Whistleblowing auch ein eigenes subjektives und einklagbares Recht gegenüber dem Adressaten auf eine ordnungsgemäße Überprüfung ihres Anliegens und auf angemessenes Tätigwerden zur Missstandsbekämpfung eingeräumt werden bzw. sollten gesetzliche Fristen und Mindeststandards für den Umgang mit derartigen Hinweisen vorgegeben und durch Sanktionen abgesichert werden?

## **II Frage 23**

**Bei begründeten Fällen von Unregelmäßigkeiten sollte diese Möglichkeit unbedingt eröffnet werden.**

24. In welchem Verhältnis sollte ein zukünftiges Recht auf Whistleblowing zu Art. 5 und Art. 17 des Grundgesetzes stehen?

25. Macht es Sinn, Unternehmen stärker in die Verantwortung zu nehmen, z. B. durch die Einführung eines Unternehmensstrafrechts und/oder Etablierung von unternehmensinternen Mindeststandards an strukturellen und materiellen Maßnahmen, die zur Vorbeugung von Missständen und kriminellen Handlungen umgesetzt werden müssen? Wenn ja, wie könnte ein solches Aussehen?
26. Welche Regelungen wären notwendig, um das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung derjenigen zu wahren, deren vermeintliches oder tatsächliches Fehlverhalten enthüllt wird?
27. Teilen Sie die Einschätzung, dass der Informantenschutz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch der Wirtschaft, insbesondere international operierenden Unternehmen, nutzt?
28. Sollte Informantenschutz für Hinweise des Arbeitnehmers sich nicht – über Verletzung betriebsbezogener „gesetzlicher Pflichten“ hinaus – erstrecken auf ähnlich gewichtige Missstände und Risiken, z.B.
- a) Bagatellisierung von Schadensfällen (z. B. Verdecken ärztlicher Kunstfehler; Störfall-Begutachtung in AKW; „geschönte“ Schadensbegutachtungen) und kontroverse Risiko-Einschätzungen (z.B. Leukämie nahe AKWs; genetisch-veränderte Produkte / Aussaaten; Funkstrahlen);
  - b) Missachtung beruflicher Standards (wie Datenfälschung im Wissenschaftsbetrieb; Verschweigen von Risiken + Nebenwirkungen technischer Produkte oder Entwicklungen; „Wegsehen“ vor Schadens-/Risiko-Indizien);
  - c) Unterdrückung / Vernichtung missliebiger Dokumente (z.B. nach Regierungswechsel; Parteispenden-Skandale; Banken-„Raubgold“; Schreddern / verkoken von MfS-Akten);
  - d) Verschwendung bzw. Fehlgebrauch von Subventionen oder betrieblicher Finanzmittel diesseits § 266 StGB (z.B. „Einkaufen“ von Betriebsräten; verdeckter Aufbau konkurrierender Arbeitnehmer-Vertretung)

e) Kritik an betrieblichen Missständen oder heiklen Praktiken (z.B. Pflegemissstände Altersheim; Pflege“notstand“ Krankenhaus; Tierversuche / Tiertötung im Zoo);

f) Verstöße gegen internationale Abkommen, die noch nicht national-gesetzlich umgesetzt sind (z.B. Abfall - Import Export; Abgeordneten-Bestechung; Überschreitung von Fangquoten; Missachtung Genfer Konvention) ?

## II Frage 28

**Ja, sollte mit eingeschlossen werden.**

29. § 2 d des „Gesetzes über die parlamentarische Kontrolle nachrichtendienstlicher Tätigkeit des Bundes“ sieht bisher für Geheimdienst-Mitarbeiter ebenfalls vor, dass interne Abhilfe vergeblich versucht worden sein muss, bevor sie sich mit Eingaben oder Problemhinweisen direkt an das Parlamentarische Kontrollgremium des Bundestages wenden dürfen.

*(„Angehörigen der Nachrichtendienste ist es gestattet, sich in dienstlichen Angelegenheiten, jedoch nicht im eigenen oder Interesse anderer Angehöriger dieser Behörden, mit Eingaben an das Parlamentarische Kontrollgremium zu wenden, soweit die Leitung der Dienste entsprechenden Eingaben nicht gefolgt ist.“)*

ALLE Fraktionen des Bundestages (Gesetzentwurf vom 19.4.2008 aus CDU/CSU: MdBs Röttgen, Uhl, Schmidbauer; GE aus SPD: Oppermann et al. 14.4.2008; GE der FDP, BT-Drs. 16/1163; GE Linke/Neskovic vom 13.5.08; Antrag Grüne, BT-Drs. 16/843) wollen nun jedoch sogleich eine direkte Kontaktierung des PKG ermöglichen, ausdrücklich weil die bisherige Notwendigkeit eines vorherigen internen Abhilfe-Versuchs sich als hinderlich für die Aufhellung von Problemen erwiesen habe.

FRAGE: Sind diese Feststellungen und Schlussfolgerungen, interne Abhilfeversuche sollten externen Hinweisen nicht mehr vorausgehen müssen, grundsätzlich übertragbar auf den Arbeitnehmer-Bereich, sodass der Entwurf des § 612a BGB entsprechend geändert werden sollte?

**II Frage 29**  
**Unbedingt, ja**

30. Sollte der betriebliche Informantenschutz flankiert werden durch besseren Schutz von Informanten und Hinweis-Empfängern wie Journalisten auch vor strafrechtlicher Verfolgung?

**II Frage 30**  
**Ja, unbedingt.**

31. Sollte der Informantenschutz nicht - in demselben Umfang wie für den betrieblichen Bereich vorgeschlagen und nötig - auch für öffentlich Beschäftigte geregelt werden, indem der Schutzbereich des kürzlich beschlossenen Beamtenstatusgesetz erweitert wird über reine Korruptionsstraftaten hinaus (dort § 38 Abs. 2)?

**II Frage 31**  
**Ja, unbedingt.**

**III. Europäische/internationale Ebene**

1. In anderen Ländern gibt es teilweise Regelungen zum „Whistleblowing“. Halten Sie die Praxis in diesen Ländern mit der Situation in Deutschland vergleichbar?
2. Reicht eine nationale Regelung für einen umfassenden Arbeitnehmerschutz aus oder müssten auch europäische Gesetze verändert werden?
3. Sehen Sie einen Bedarf für eine gesetzliche Regelung auch im Hinblick auf die von der Bundesrepublik Deutschland eingegangenen internationalen Verpflichtungen? Wenn ja, wird die vorgeschlagene Regelung diesem Bedarf gerecht?

Zum Komplex III

**Innerhalb der EU ist ein rechtlicher Schutz der "whistleblowers" wenn überhaupt, jedoch nicht ausreichend vorhanden. Das Problem wurde aber von einzelnen Regierungen erkannt, nachdem es z. B. in den Niederlanden zu konkreten Benachteiligungen der/des Informanten durch Unternehmen gekommen ist. Es wird auf verschiedenen Ebenen diskutiert, die die Verabschiedung eines entsprechenden Gesetzes in NL zum Ziel haben.**

**Auf Grund des grenzenlosen Warenverkehrs wäre ein Gesetz zum Schutz von Informanten auf europäischer Ebene (EU-Ebene) sehr begrüßenswert. Mehrere Regierungen der EU stünden einer derartigen Regelung äußerst positiv gegenüber.**