Whistleblower im Betrieb

DGB muss Gewerkschaftsflüsterer besser schützen und unterstützen

von Laurenz Nurk

Im Frühsommer 2016 wurde im EU-Parlament über die Richtlinie [(EU) 2016/943 [3]] zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen abgestimmt und sie dann in Kraft gesetzt. Die Richtlinie, in der gemeinsame Maßnahmen gegen den rechtswidrigen Erwerb und die rechtswidrige Nutzung und Offenlegung von Geschäftsgeheimnissen festgelegt sind, soll sicherstellen, dass der Binnenmarkt reibungslos funktioniert. Aus Sicht der US-Regierung ist sie sogar eine wichtige Voraussetzung für das Handelsabkommen TTIP.

Der DGB hatte schon im Vorfeld davor gewarnt, dass so Unternehmen auch Informationen über Missstände in ihren Betrieben zu Geschäftsgeheimnissen erklären können, da sie nun selbst bestimmen dürfen, was ein Geschäftsgeheimnis ist und was nicht.

Whistleblower, die auf die Missstände in den Betrieben berechtigterweise aufmerksam machen, haben nun auch noch den letzten Schutz verloren. In der Regel sind die Hinweisgeber ja Beschäftigte derjenigen Betriebe, in denen die Missstände angeprangert werden. Hinzu kommt noch, dass die Arbeitnehmer nun im vollen Umfang für den durch die Offenlegung von angeblichen Geschäftsgeheimnissen entstandenen wirtschaftlichen Schaden beim Arbeitgeber haftbar gemacht werden können.

Die Richtlinie bedroht nicht nur die Whistleblower, sondern auch die Pressefreiheit in erheblichen Maßen

Bei der neuen Richtlinie handelt es sich um einen Mindestschutzstandard für Unternehmen. Das heißt, dass die EU-Mitgliedstaaten den Schutz von Geschäftsgeheimnissen in der nationalen Gesetzgebung sogar noch verstärken können. Es fehlt hier vor allem das Kriterium des objektiven Geheimhaltungsinteresses des Inhabers. Das bedeutet einen großen Rückschritt bei uns, da die deutschen Gerichte bisher stets auf das objektive Geheimhaltungsinteresse abstellen.

Ein Geschäftsgeheimnis kann jede Information sein, also auch die speziellen Fachkenntnisse, die vom Arbeitnehmern im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses erworben wurden. Das hat zur Folge, dass der Arbeitnehmer auf Schadensersatz verklagt werden kann, wenn er seine zuvor erworbenen Fachkenntnisse bei einem neuen Arbeitgeber verwendet. Hierfür sieht die EU-Richtlinie eine Frist von bis zu sechs Jahren vor.

Beschäftigte, die als Whistleblower nach dieser sehr weiten Definition als Geschäftsgeheimnisse geltende Informationen nach außen z.B. an Behörden oder Medien herausgeben, können zunächst in jedem Fall belangt werden. Ihre Verurteilung z.B. auf Schadensersatz können sie nur dann verhindern, wenn sie beweisen, dass sie zur Aufdeckung einer Straftat oder eines Verstoßes gehandelt haben und dieses Handeln zum Schutz des öffentlichen Interesses war. Das sind sehr hohe Anforderungen und die Beweislast liegt voll auf der Seite des Arbeitnehmers oder Whistleblowers

Für den angeblichen wirtschaftlichen Schaden, der beim Arbeitgeber entstanden ist, können die Arbeitnehmer haftbar gemacht werden. Zwar können die Mitgliedstaaten festlegen, dass die Beschäftigten nur begrenzt haften müssen. Das ist aber eine Kann-Regelung, bei der sich die Mitgliedstaaten auch **gegen** eine Begrenzung entscheiden können.

Die Richtlinie ist auch ein Problem für die Pressefreiheit. Auch wenn durch eine Kompromissformel berichtende Medien nun besser geschützt werden, sind vor allem Medien, deren Pressestatus ungeklärt ist, nicht ausreichend abgesichert. Das gilt insbesondere für Blogs und Leaking-Plattformen oder Privatpersonen, die über Missstände berichten Gerade bei der investigativen Berichterstattung braucht man eben jene Quellen, die den Mut haben, ihre Erkenntnisse an die Medien weiterzugeben. Genau diese Quellen sind aber im Fokus der Richtlinie und der Einzelne wird bedroht, noch besser zu überlegen, ob er die bald grenzenlos ausgeweiteten und willkürlich definierten Geschäftsgeheimnisse noch verrät.

Die EU- Richtlinie könnte auch zu einer Verschlechterung der meisten Informationsfreiheitsgesetze (IFG [4]) in der EU nach sich ziehen. In den nationalen Gesetzen wird bisher überall, außer in Deutschland, in Streitfällen bei der Herausgabe von staatlichen Informationen abgewogen, ob das öffentliche Interesse an einer Veröffentlichung oder das wirtschaftliche Interesse von Unternehmen überwiegt. Eine solche Abwägung wird jetzt durch die Richtlinie wegfallen

Das folgende Beispiel zeigt den Prozess, der in den meisten Fällen von Wistleblowing so im Betrieb abläuft und das es auch ohne EU-Richtlinie ein großes Risiko ist, den eigenen Arbeitgeber zu kritisieren oder gar anzuzeigen, damit Missstände abgestellt werden (wörtlich www.anstageslicht.de [5]):

Wenn ältere Heimbewohner bis nachmittags in ihrem Kot und Urin liegen (müssen), ist das unmenschlich. Wenn Heimleiter die Order ausgeben, in den offiziellen „Pflegeberichten“ dürfe „Personalmangel nicht erwähnt werden. Aber: ‚Aus innerbetrieblichen Gründen sind derzeit nur Teilwaschungen möglich‘“ und diese finden definitiv nicht statt, kann

man das als Täuschung oder auch Dokumentenfälschung bezeichnen. Auch der „Medizinische Dienst der Krankenversicherung“ (MDK [6]) hatte „Qualitätsdefizite in allen Qualitätsbereichen“ festgestellt.

Wenn Unternehmen dafür aber Geld nehmen und aus Seniorenheimen „Profitcenter“ machen wollen, ist das Betrug. Vor allem, wenn sie in so genannten Überlastungsanzeigen darauf aufmerksam gemacht werden, dass vieles nicht mehr geht und eigentlich Abhilfe geschaffen werden müsste. Dieser Meinung jedenfalls war Brigitte Heinisch [7]. Und Betrug ist ein Straftatbestand. Bedeutet: Wenn der eigene Arbeitgeber, in diesem Fall die Berliner Firma „ Vivantes [8] – Netzwerk für Gesundheit GmbH“, auf Hinweise und Warnungen einfach nicht reagiert, muss man zum Staatsanwalt. Das gebietet das Gewissen.

Schließlich hatte das Bundesverfassungsgericht höchstrichterlich bereits 2001 entschieden, dass auch Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber anzeigen dürfen, wenn strafrechtlich relevante Belange vorliegen (Az: 1 BvR 2049/00 [9]). Und dass deswegen Arbeitnehmer nicht mit Kündigung ‚abgestraft’ werden dürfen. Der Anwalt von Brigitte Heinisch macht der Fa. Vivantes klar, dass seine Mandantin andernfalls eine Selbstanzeige machen, also sich selbst anzeigen müsste. Und dass dies ebenfalls staatsanwaltschaftliche Ermittlungen auslösen würde. Und dass dabei eine „nicht genehme öffentliche Diskussion“ über die inakzeptablen Zustände entstehen könne. Der „Gesundheits“-Konzern Vivantes zeigt sich unbeeindruckt. „Der Vorwurf der nicht sichergestellten ausreichenden Pflege … bedeutet eine verleumderische Behauptung … gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen“, heißt es in einem Schreiben an Heinischs Rechtsanwalt.

Jetzt beginnt auch das übliche Spiel: Man beginnt Heinisch zu mobben. Man versucht ihre KollegInnen gegeneinander auszuspielen, verbietet allen, mit ihr zu sprechen oder sie anzurufen. Denn sie ist inzwischen krank:

- die menschenunwürdigen Zustände, die sie alleine nicht verändern kann, die Ignoranz ihres Arbeitgebers gegenüber ihren eindeutigen Überlastungsanzeigen,
- das offenkundige Desinteresse von Vivantes am Wohlergehen der Heimbewohner, der innere Konflikt zwischen einer Selbstanzeige oder Strafanzeige gegen den eigenen Arbeitgeber

schlagen auf ihre Seele und ihren Magen.

Weil der „Gesundheits“-Konzern keinerlei Bereitschaft zeigt, sich mit der Kritik und den Vorwürfen auseinanderzusetzen, erstattet Heinisch über ihren Rechtsanwalt Strafanzeige gegen die Verantwortlichen bei Vivantes. Als die Berliner Staatsanwaltschaft nach einem Monat die Ermittlungen ergebnislos einstellt und „Betrug“ nicht feststellen kann (oder will), ist dies für Vivantes ein willkommener Anlass, die unbequeme Mitarbeiterin loszuwerden. Brigitte Heinisch wird zum 31. März 2005 gekündigt.

Kollegen und Freunde schließen sich zu einem Solidaritätskreis zusammen. Jetzt geht es nicht mehr nur um eine Kündigung, jetzt will man die Öffentlichkeit mobilisieren: über den „alltäglichen Wahnsinn in unseren Pflegeheimen“, konkret den „Wahnsinn zwischen der tagtäglichen Arbeitsüberlastung und daraus folgender physischer und psychischer Erschöpfung“. Jetzt geht es ganz allgemein um eine menschenwürdige Gesundheitsversorgung in Berlin. Und weil der Betriebsrat der Kündigung nicht zustimmt, kündigt Vivantes der engagierten Altenpflegerin vorsorgehalber ein zweites Mal: dieses Mal fristlos.

Jetzt werden auch die Medien eingeschaltet. Ein erstes Arbeitsgerichtsurteil geht ersteinmal zu Gunsten Heinischs aus. Die Berufung von Vivantes vor dem Landesarbeitsgericht im März 2006 endet mit dem Gegenteil: Heinisch habe die Vorwürfe „in keiner Weise“ belegen können, dies „stelle eine schwere Loyalitätsverletzung dar“, eine Weiterbeschäftigung sei ihrem Arbeitgeber „nicht zuzumuten“. Und: eine Berufung vor dem Bundesarbeitsgericht werde nicht zugelassen.

Nur 4 Wochen später checkt der MDK [6] das Pflegeheim erneut und dokumentiert „teilweise gravierende Mängel“, spricht von „psycho-sozialer Unterversorgung“. Kurz darauf beschäftigt sich das TV-Magazin „Report Mainz“ mit dem Fall und macht das Thema Altenpflege bundesweit bekannt. Und: Der Journalist veröffentlicht zusammen mit einem bekannten Experten ein Buch („Im Netz der Pflegemafia“): Jetzt ist das Problem in die Wahrnehmung aller gerückt. Auch mit Heinischs Buch, das 2008 erscheint: „Satt und Sauber?“

Eine Nichtzulassungsbeschwerde vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG [10]) von Brigitte Heinisch vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG [11]) wird 2007 abgewiesen. Jetzt geht sie vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR [12]) in Straßbourg. Der entscheidet am 21. Juli 2011: Whistleblowing ist ein Menschenrecht. Und deshalb von Artikel 10 [13] der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMK) abgedeckt. Das Öffentlichmachen von Missständen hat in einer demokratischen Gesellschaft Vorrang vor den Geschäftsinteressen eines Unternehmens. Weil das Landesarbeitsgericht die härteste aller Sanktionen verhängt habe, “könnte das auch eine abschreckende Wirkung auf andere Mitarbeiter des Unternehmens gehabt und sie davon abgehalten haben, auf Mängel in der institutionellen Pflege hinzuweisen”, schreiben die Richter in dem Urteil.

Brigitte Heinisch arbeitet bei einem anderen Unternehmen und hat ihr erstes Buch veröffentlicht: „Satt und Sauber? Eine Altenpflegerin kämpft gegen den Pflegenotstand“ (Rowohlt Tb; Berlin 2008).

Den eigenen Arbeitgeber zu kritisieren oder gar anzuzeigen, um Missstände abzustellen, ist hierzulande ein großes

Risiko. In der Regel wird dann von uneinsichtigen Arbeitgebern gemobbt und gekündigt. Bei den Arbeitsgerichten trifft man auf wenig Verständnis an, wenn Beschäftigte gegen ihren Arbeitgeber, z.B. mit berechtigter Kritik, vorgehen.

Die neue EU-Richtlinie zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen wird die Möglichkeiten und die Bereitschaft, Missstände im Betrieb anzuprangern, noch weiter einschränken. Den Beschäftigten müssen Schutz, Begleitung und Beratung angeboten werden – dafür wäre die Einrichtung von bundesweiten und flächendecken Anlaufstellen durch den DGB, angebunden bei den Gewerkschaften vor Ort, notwendiger als je zuvor.

„Im Übrigen gilt hier (in Deutschland) derjenige, der auf den Schmutz hinweist, für viel gefährlicher als der, der den Schmutz macht“ (- Kurt Tucholsky) [14]

Laurenz Nurk, Dortmund (Quellen: www.whistleblower-net.de/ [15] und www.anstageslicht.de [16])

► **Quelle:** Erstveröffentlicht am 17.12.2016 auf gewerkschaftsforum-do.de >Artikel [17]. Die Texte (nicht aber Grafiken und Bilder) auf gewerkschaftsforum-do.de unterliegen der Creative Commons-Lizenz (CC BY-NC-ND 3.0 DE [18]), soweit nicht anders vermerkt.

► Bild- und Grafikquellen:

1. TOP SECRET. Grafikersteller: geralt / Gerd Altmann • Freiburg. **Quelle**: Pixabay [19]. Alle bereitgestellten Bilder und Videos auf Pixabay sind gemeinfrei (Public Domain) entsprechend der Verzichtserklärung Creative Commons CC0 [20]. Das Bild unterliegt damit keinem Kopierrecht und kann - verändert oder unverändert - kostenlos für kommerzielle und nicht kommerzielle Anwendungen in digitaler oder gedruckter Form ohne Bildnachweis oder Quellenangabe verwendet werden.

2. "Tu was! Zeig´ Zivilcourage!" Quelle der Grafik: zeig-courage.de/ (Webseite offensichtlich nicht nicht aktiv, schade)

3. Beschäftigte, die als Whistleblower nach dieser sehr weiten Definition als Geschäftsgeheimnisse geltende Informationen nach außen z.B. an Behörden oder Medien herausgeben, können zunächst in jedem Fall belangt werden. Ihre Verurteilung z.B. auf Schadensersatz können sie nur dann verhindern, wenn sie beweisen, dass sie zur Aufdeckung einer Straftat oder eines Verstoßes gehandelt haben und dieses Handeln zum Schutz des öffentlichen Interesses war. Das sind sehr hohe Anforderungen und die Beweislast liegt voll auf der Seite des Arbeitnehmers oder Whistleblowers **Foto**: Mike T. **Quelle**: Flickr [21]. **Verbreitung** mit CC-Lizenz Namensnennung - Nicht-kommerziell - Keine Bearbeitung 2.0 Generic (CC BY-NC-ND 2.0 [22]).

4. Wenn ältere Heimbewohner bis nachmittags in ihrem Kot und Urin liegen (müssen), ist das unmenschlich. Wenn Heimleiter die Order ausgeben, in den offiziellen „Pflegeberichten“ dürfe „Personalmangel nicht erwähnt werden. Aber: ‚Aus innerbetrieblichen Gründen sind derzeit nur Teilwaschungen möglich‘“ und diese finden definitiv nicht statt, kann man das als Täuschung oder auch Dokumentenfälschung bezeichnen. Auch der „Medizinische Dienst der Krankenversicherung“ (MDK [6]) hatte „Qualitätsdefizite in allen Qualitätsbereichen“ festgestellt.

Noch hilfloser sind an Demenz erkrankte Menschen. Eine **Demenz** ist ein psychiatrisches Syndrom, das bei verschiedenen degenerativen und nichtdegenerativen Erkrankungen des Gehirns auftritt. Demenz umfasst Defizite in kognitiven, emotionalen und sozialen Fähigkeiten und führt zu Beeinträchtigung sozialer und beruflicher Funktionen. Vor allem ist das Kurzzeitgedächtnis, ferner das Denkvermögen, die Sprache und die Motorik, bei einigen Formen auch die Persönlichkeitsstruktur betroffen. Maßgeblich ist der Verlust bereits erworbener Denkfähigkeiten im Unterschied zur angeborenen Minderbegabung. Wohldem der wenigstens über ausreichend Geld verfügt, um entsprechend versorgt und gepflegt zu werden.

Urheber: geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle:** Pixabay [19]. Alle bereitgestellten Bilder auf Pixabay sind gemeinfrei (Public Domain) entsprechend der Verzichtserklärung Creative Commons CC0 [20]. Soweit gesetzlich möglich, wurden von den Autoren sämtliche Urheber- und verwandten Rechte an den Inhalten abgetreten. Die Bilder unterliegen damit keinem Kopierrecht und können - verändert oder unverändert - kostenlos für kommerzielle und nicht kommerzielle Anwendungen in digitaler oder gedruckter Form ohne Bildnachweis oder Quellenangabe verwendet werden.

5. Buchcover: "Im Netz der Pflegemafia - Wie mit menschenunwürdiger Pflege Geschäfte gemacht werden" von Claus Fussek Gottlob Schober; 400 Seiten; Verlag: C. Bertelsmann Verlag (Februar 2008).

Ein alarmierender Report, der in unserer alternden Gesellschaft jeden angeht. Die Pflegebranche in Deutschland boomt. Der Markt wächst rasant. Doch um welchen Preis? Claus Fussek und Gottlob Schober decken gravierende Missstände in der Altenpflege auf. Sie bringen Insider zum Reden und analysieren die finanziellen Interessen der verschiedenen Akteure. Mafiöse Strukturen eines Systems werden sichtbar, in dem man um des Profits willen eklatante Menschenrechtsverletzungen in Kauf nimmt. Eine erschreckende, längst fällige und umfassende Bestandsaufnahme der deutschen Pflegelandschaft. Enthüllt die menschenunwürdigen Strukturen unseres maroden Pflegesystems.

6. Buchcover: "Satt und Sauber? Eine Altenpflegerin kämpft gegen den Pflegenotstand" von Brigitte Heinisch; Rowohlt Tb; Berlin 2008 - nur noch antiquarisch (.z.B. bei booklooker.de) oder als E-BOOK

Brigitte Heinisch arbeitete jahrelang als Altenpflegerin in einem Pflegeheim in Berlin. Mit der Zeit fielen ihr immer häufiger Missstände auf: Bewohner lagen bis zum Mittag in Urin und Kot. Andere bekamen wegen des eklatanten Personalmangels nicht genügend zu essen und zu trinken. Elfmal schlug Brigitte Heinisch intern Alarm – keine Reaktion. Dann schaltete sie den Medizinischen Dienst ein. Doch auch als Kontrolleure kamen und die gravierenden Mängel bestätigten, änderten sich die Zustände im Heim kaum. Schließlich wusste sich die 45-Jährige keinen Rat mehr und erstattete Anzeige gegen ihren Arbeitgeber. Daraufhin wurde sie fristlos entlassen. Der Kampf gegen ihre Kündigung führte sie dann bis vor den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte.

Brigitte Heinisch erzählt hier nicht nur ihre persönliche Geschichte, die uns einen schockierenden Eindruck von den Zuständen in unseren Pflegeheimen vermittelt, sondern thematisiert darüber hinaus auch die politischen und gesellschaftlichen Folgen der Gesundheitsreform für die Altenpflege.

Quell-URL: https://kritisches-netzwerk.de/forum/whistleblower-im-betrieb

Links
[1] https://kritisches-netzwerk.de/user/login?destination=comment/reply/6086%23comment-form
[2] https://kritisches-netzwerk.de/forum/whistleblower-im-betrieb
[3] http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0943
[4] https://de.wikipedia.org/wiki/Informationsfreiheitsgesetz
[5] http://www.anstageslicht.de/themen/medizin/whistleblowerin-brigitte-heinisch-altenpflege-berlin-vivantes/
[6] https://de.wikipedia.org/wiki/Medizinischer_Dienst_der_Krankenversicherung
[7] http://www.whistleblower-net.de/whistleblowing/fall-beispiele-fur-whistleblowing/ausstellung/ausstellung-brigitte-heinisch/
[8] https://de.wikipedia.org/wiki/Vivantes
[9] https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2001/07/rk20010702_1bvr204900.html
[10] https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesarbeitsgericht
[11] https://de.wikipedia.org/wiki/Bundesverfassungsgericht
[12] https://de.wikipedia.org/wiki/Europ%C3%A4ischer_Gerichtshof_f%C3%BCr_Menschenrechte
[13] http://presserecht.de/index.php?id=703&option=com_content&task=view
[14] https://de.wikipedia.org/wiki/Kurt_Tucholsky
[15] http://www.whistleblower-net.de/
[16] http://www.anstageslicht.de/home/
[17] http://gewerkschaftsforum-do.de/whistleblower-im-betrieb-der-dgb-muss-die-gewerkschaftsfluesterer-besser-unterstuetzen/#more-2617
[18] https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/
[19] https://pixabay.com/
[20] https://creativecommons.org/publicdomain/zero/1.0/deed.de
[21] https://www.flickr.com/photos/24124989@N00/3086890899/
[22] https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.de
[23] https://kritisches-netzwerk.de/tags/az-1-bvr-204900
[24] https://kritisches-netzwerk.de/tags/abschreckung
[25] https://kritisches-netzwerk.de/tags/abstrafung
[26] https://kritisches-netzwerk.de/tags/altenpflege
[27] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitgeber
[28] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitnehmerrechte
[29] https://kritisches-netzwerk.de/tags/arbeitsuberlastung
[30] https://kritisches-netzwerk.de/tags/betriebsrat
[31] https://kritisches-netzwerk.de/tags/beweislast
[32] https://kritisches-netzwerk.de/tags/brigitte-heinisch
[33] https://kritisches-netzwerk.de/tags/bundesverfassungsgericht
[34] https://kritisches-netzwerk.de/tags/bverfg
[35] https://kritisches-netzwerk.de/tags/deutscher-gewerkschaftsbund
[36] https://kritisches-netzwerk.de/tags/dgb
[37] https://kritisches-netzwerk.de/tags/emrk
[38] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eu-parlament
[39] https://kritisches-netzwerk.de/tags/eu-richtlinie
[40] https://kritisches-netzwerk.de/tags/europaische-menschenrechtskonvention
[41] https://kritisches-netzwerk.de/tags/europaischen-gerichtshof-fur-menschenrechte
[42] https://kritisches-netzwerk.de/tags/freie-meinungsausserung
[43] https://kritisches-netzwerk.de/tags/geheimhaltung
[44] https://kritisches-netzwerk.de/tags/geheimhaltungsinteresse
[45] https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschaftsgeheimnis
[46] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gewerkschaft
[47] https://kritisches-netzwerk.de/tags/gewerkschaftsflusterer
[48] https://kritisches-netzwerk.de/tags/grundfreiheiten
[49] https://kritisches-netzwerk.de/tags/hinweisgeber
[50] https://kritisches-netzwerk.de/tags/ifg
[51] https://kritisches-netzwerk.de/tags/im-netz-der-pflegemafia
[52] https://kritisches-netzwerk.de/tags/informationsfreiheit

[53] https://kritisches-netzwerk.de/tags/informationsfreiheitsgesetz
[54] https://kritisches-netzwerk.de/tags/kundigung
[55] https://kritisches-netzwerk.de/tags/laurenz-nurk
[56] https://kritisches-netzwerk.de/tags/loyalitatsverletzung
[57] https://kritisches-netzwerk.de/tags/menschenrecht
[58] https://kritisches-netzwerk.de/tags/menschenrechte
[59] https://kritisches-netzwerk.de/tags/menschenwurde
[60] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mindestschutz
[61] https://kritisches-netzwerk.de/tags/mindestschutzstandard
[62] https://kritisches-netzwerk.de/tags/missstande
[63] https://kritisches-netzwerk.de/tags/offentliches-interesse
[64] https://kritisches-netzwerk.de/tags/offentlichmachung
[65] https://kritisches-netzwerk.de/tags/offenlegung
[66] https://kritisches-netzwerk.de/tags/pflegeberichte
[67] https://kritisches-netzwerk.de/tags/pflegeheime
[68] https://kritisches-netzwerk.de/tags/pflegemangel
[69] https://kritisches-netzwerk.de/tags/pflegemafia
[70] https://kritisches-netzwerk.de/tags/pressefreiheit
[71] https://kritisches-netzwerk.de/tags/pressestatus
[72] https://kritisches-netzwerk.de/tags/profitcenter
[73] https://kritisches-netzwerk.de/tags/qualitatsdefizite
[74] https://kritisches-netzwerk.de/tags/report-mainz
[75] https://kritisches-netzwerk.de/tags/satt-und-sauber
[76] https://kritisches-netzwerk.de/tags/schadensersatz
[77] https://kritisches-netzwerk.de/tags/seniorenheime
[78] https://kritisches-netzwerk.de/tags/straftat
[79] https://kritisches-netzwerk.de/tags/straftatbestand
[80] https://kritisches-netzwerk.de/tags/verleumdung
[81] https://kritisches-netzwerk.de/tags/vivantes
[82] https://kritisches-netzwerk.de/tags/whistblower