



## Krankenjagd und Datenschutzverstöße verursachen Klimakatastrophe im Werk Untertürkheim

Ständige Leistungsverdichtung. Ein WOB - oder KVP - Projekt jagt das andere. Die Profitsteigerung hat bei Vorstand und Werkleitung oberste Priorität. Mit immer weniger Menschen soll immer mehr geleistet werden. Und diejenigen, die bei dem hohen Arbeitstempo physisch oder psychisch nicht mehr mithalten können, bleiben dabei auf der Strecke, werden immer häufiger krank und geraten somit in's Visier der „Krankenstandsverfolger“. Anstatt den Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu legen, wird unter dem Deckmantel der Fürsorgepflicht bei nahezu jedem Krankenfall hinterher geschnüffelt. Wer in den Augen der Vorgesetzten so genannte „auffällige Fehlzeiten“ aufweist, wird zum Kandidat am runden Tisch. Dort wird dann meist ohne Wissen der Betroffenen und ohne Rücksicht auf den Datenschutz der Inhalt von Rückkehrgesprächen samt Krankheitssymptomen und -diagnosen in großer Runde offen gelegt.

Gegen diese Datenschutzverstöße haben wir in der Vergangenheit schon mehrfach öffentlich protestiert. (siehe auch alternative Nr.29+Nr.34) Allerdings sind wir damit bei der Werkleitung scheinbar auf taube Ohren gestoßen. Deshalb haben wir bei der zuständigen Aufsichtsbehörde im Innenministerium Baden-Württemberg offiziell Beschwerde eingelegt. Dort wurde nun das Untersuchungsverfahren eröffnet.

### Klare Rechtsvorschriften

Beim so genannten Krankenrückkehrgespräch erhält der Vorgesetzte oftmals vertrauliche Informationen über die Art der Erkrankung, weitere medizinische Prognosen oder sehr persönliche private Lebensumstände. Hierzu steht im Bundesdatenschutzgesetz:

*Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig,... soweit der Betroffene eingewilligt hat.*

*Die Einwilligung bedarf der Schriftform...*

*Der Betroffene ist über Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung und die Kategorien von Empfängern ... zu unterrichten.*

### Die Verstöße im Einzelnen:

1. Bei allen von uns untersuchten Fällen wurde keine schriftliche Einwilligung der Betroffenen eingeholt.
2. Die sensiblen personenbezogenen Daten wurden ohne Wissen der Betroffenen verarbeitet (gespeichert und an die Teilnehmer am runden Tisch weitergegeben.)

Dort finden sich dann die hoch vertraulichen Daten in einer Excel-Tabelle wieder: Die Krebserkrankung des einen Kollegen ist dort genauso aufgeführt, wie die psychische Krankheit des anderen Kollegen, der unter familiären und finanziellen Problemen leidet.

### Wenige Einzelfälle ?

Nein, wir müssen feststellen, dass es sich vom Rückkehrgespräch bis zum „Runden Tisch Gesundheit+ Leistung“ um eine in höchstem Maße standardisierte Krankenstandsverfolgung handelt. Ab einer vom Personalbereich willkürlich festgelegten Anzahl Kranktage oder Krankenfälle wird ein Beschäftigter automatisch „Kandidat“ am runden Tisch. Außerdem kommen noch die „Kandidaten“ der Führungskräfte hinzu. Durch die ständig aktualisierte

Darstellung des Krankenstandes und streng vorgegebene Krankenstandsziele werden die Meister unter Druck gesetzt. Sie sind wohl auch mehr Opfer als Täter. Bis auf ein paar „Übereifrige“ und „Durchgeknallte“ (Namen nennen wir hier keine wegen der bekannten Abmahnungslust des Personalchefs.)

### Krankenjagd von ganz oben

Die entlarvenden Aussagen unserer Topmanager beweisen, wer die wahren Täter sind. Zitat von Herrn Kasper (Centerleiter PAC) von letzter Woche: „Wir müssen mit den Leuten reden, um ihnen helfen zu können und außerdem müssen wir diejenigen, die auf Kosten der Firma leben mit konsequenter Nachverfolgung bis zum Gerichtsurteil aus der Firma rauskriegen.“

Diagnose: total CORE-vergiftet.



Schäuble, bekomme ich nun endlich Online-Zugriff auf die Krankendaten?

## Schwarze Personalakten

Des Weiteren bestehen eindeutige Verstöße bei der Führung der Personalakten. Hierzu sagt das Gesetz:

*Personalakte ist jede Sammlung von schriftlichen Unterlagen über einen bestimmten Arbeitnehmer... Dem Arbeitnehmer ist dabei in allgemeiner Form lesbar und entschlüsselt Auskunft darüber zu erteilen, welche Daten über ihn gespeichert werden und an wen sie übermittelt worden sind...*

*Auch Sonder- und Nebenakten, persönliche Aufzeichnungen des Vorgesetzten sowie Unterlagen des Werk-schutzes gehören zur Personalakte. Wenn es neben- oder Sonderakten gibt, muss die Personalakte einen Hinweis darauf enthalten. Entscheidend ist nicht, was der AG als Personalakte bezeichnet. Maßgebend ist vielmehr der sog. materielle Begriff der Personalakte (BAG, AuR 81, 124).*

Die Führung von Geheimakten, wie sie die Aufschriebe der Vorgesetzten und die „Runden-Tisch-Protokolle“ darstellen, ist demnach unzulässig und im höchsten Maße gesetzeswidrig!

## Mehr Luft zum Leben

Mit der Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre wurde unsere „Wegstrecke“ verlängert. Als passionierter Marathonläufer müsste unser Werkleiter eigentlich wissen, dass man das Tempo herausnehmen muss, wenn man bei verlängerter Strecke ans Ziel kommen will. Das Gegenteil ist der Fall: Das Arbeitstempo wird rasant verschärft – jeder bekommt das zu spüren! KollegInnen die sich nach jahrelanger harter Arbeit die Gesundheit ruiniert haben, werden zum „Kandidat“ am „Runden Tisch Gesundheit und Leistung“ als „Fall bearbeitet“.

Diese Vorgehensweise muss nicht nur wegen der eklatanten Datenschutzverstöße unverzüglich abgestellt werden!

Wir brauchen keine „Bundesligatabelle über Fehlzeiten“, sondern einen Wettbewerb um die gesündesten Arbeitsbedingungen: Mehr Luft zum Leben und Überleben im Arbeitsleben!

### Martin Bott

Tel. 67965  
Betriebsrat, stellv.  
Vors. Ausschuss für  
Informationsverarbeitung  
und Datenschutz



## Verstoß gegen die Arbeitsordnung (DaimlerChrysler):

Text aus der Arbeitsordnung:  
*XIII. 2. Außerordentliche Kündigungen (fristlose Entlassung) erfolgen aus wichtigen Gründen (§626 BGB), beispielsweise bei groben Verstößen gegen die Arbeitsordnung. Als grobe Verstöße, die unter Berücksichtigung des Einzelfalles zur fristlosen Kündigung führen können, gelten z.B.*

...  
*c) Missbrauch im Rahmen des Datenschutzgesetzes,...*

## Konsequenzen ?!

Zur Zeit kassieren Kollegen wegen jeder Kleinigkeit eine Abmahnung oder gar Kündigung. Wir sind sehr gespannt, ob die Arbeitsordnung für alle gilt (auch für den Personalchef), oder ob es mal wieder Gleichere unter Gleichen gibt. Die massiven Rechtsverstöße lassen sich mit „Verfehlungen Einzelner“ nicht erklären, insofern wird die Sache mit einem bloßen „Bauernopfer“ nicht aus der Welt zu schaffen sein. Dafür muss schon der Personalchef – oder eine höhere Instanz – die Verantwortung übernehmen!

Im Umgang mit Kranken und Schwerbehinderten muss sich einiges grundsätzlich ändern. Die „Krankenstandsverfolgung“ bei der nicht die krankmachenden Arbeitsbedingungen bekämpft werden, sondern die Kranken, muss endlich abgestellt werden. Die Leistungsschraube weiter drehen und gleichzeitig Krankenstand senken, geht nicht. Die Arbeit muss wieder dem Menschen angepasst werden und nicht umgekehrt!

### Michael Clauss

Tel. 67977  
Betriebsrat  
Mitglied im Betriebsausschuss



## Rauchverbot in Produktionshallen:

## Sinnlos, hilflos, maßlos!

Das Rauchverbot, das jetzt ab 1. September gilt, ist heute so unsinnig wie am Tag als es von Vorstand und Gesamtbetriebsrat vereinbart wurde. Nichtrauchererschutz ist gut und nötig. Das könnte aber erreicht werden, ohne gleich das Kind mit dem Bad auszuschütten, z.B. durch

- ◆ arbeitsplatznahe Raucherecken mit guter Absaugung
- ◆ getrennte Vesperräume für Raucher und Nichtraucher.

Das hatten wir alternative Betriebsräte gefordert, weil jeder der eins und eins zusammenzählen kann, weiß: sobald es ein generelles Rauchverbot gibt, sind die Schikanen gegen die Kollegen, die Raucher sind, nicht mehr weit.

Deshalb fordern wir weiterhin, dass das Rauchverbot raus kommt aus der Arbeitsordnung. Es darf nicht sein, dass der Gesamtbetriebsrat der Firma auch noch die Instrumente für's Abmahnen von Kollegen frei Haus liefert!

### Fritz Patig

Betriebsrat PAC  
Tel. 64117



## Vorstand verweigert vereinbarte Ausbildungsplätze

Wegen einer angeblichen Überschreitung der geplanten Zahl der Ausbildungsplätze im Konzern verweigern Vorstand und Werkleitung, die offenen 14 Plätze im Werk UT zu belegen. Konkret: Weil aufgrund des hohen Personalbedarfs im LKW-Werk Würth 40 Ausbildungsplätze mehr belegt wurden, sei die Gesamtausbildungszahl erreicht.

### Merkwürdige Sichtweise

Aber das könnten wir ja auch; z.B. folgendermaßen: *Leider müssen wir der Werkleitung mitteilen, dass aufgrund der vielen Überstunden im Werk Würth, die von uns geplante Gesamtüberstundenzahl überschritten ist. Deshalb kann der Betriebsrat im Werk UT in 2007 leider keinen weiteren Überstundenanträgen zustimmen.*

Aber vielleicht wird man in den oberen Etagen ja noch vernünftig: Wir fordern jedenfalls, die für UT geplante Ausbildungszahl ohne Abstriche zu erfüllen.

## Endmontage M271: Skandalöse Zustände

Auch die Kollegen der Endmontage des M271 stöhnen über zunehmende Leistungsverdichtung. Da werden als Folge von „Optimierungen“ Arbeitsstationen aufgelöst und die Arbeit, die an diesen Stationen gemacht wurde, auf die anderen verteilt. Dadurch steigt natürlich an diesen Stationen der Arbeitsumfang. Wird neu eingetaktet, ergibt dies in der Regel kürzere Arbeitstakte, wodurch die Arbeitsetze noch mal zunimmt. Störungen müssen nachgearbeitet werden. Mangels Springer kann persönliche Verteilzeit nur genommen werden, wenn sich die Nacharbeiter oder Qualitätskontrolleure bereit finden, die Arbeitsstation zu übernehmen.

### Gruppenarbeit funktioniert nicht

Aufgaben der Gruppe wie Urlaubs- oder Freischichtplanung werden nicht vom Gruppensprecher gemacht, sondern behält sich der Meister vor. Gruppengespräche werden in der Ferienzeit vom E3 ausgesetzt mit der Begründung, dass die mit Ferienarbeitern nicht sinnvoll seien. Was voll im Gegensatz zur BV Gruppenarbeit steht: In Gruppengespräche sollen u.a. Probleme in der Zusammenarbeit und die Verbesserung des Produktionsablaufes besprochen werden. Als ob das in Ferienzeiten nicht besonders notwendig wäre. Informationen z.B. zu Urlaubs- und Freischichtplanung fließen schlecht. Stattdessen gibt es die falsche Behauptung, das Freischichtkonto dürfe nicht mehr als 50 Stunden betragen.

### Besonders rücksichtslos gegen Leiharbeiter

Eine Schande ist es, wie mit Leiharbeitern umgesprungen wird. Leiharbeiter werden offensichtlich beim Verleiher „bestellt“, ohne darauf zu achten, ob sie für den vorgesehenen Arbeitsplatz und dessen Leistungsanforderungen geeignet sind. Dann werden sie drei Tage eingelernt. Kommen sie danach an ihrer Station noch nicht zurecht, werden sie rücksichtslos rausgeschmissen und ein anderer geholt. Dem es dann genauso geht.

### Ärgernis Rauchverbot

Für Unmut und Unverständnis sorgt das Rauchverbot in den Fabrikhallen. Auch Nichtraucher verstehen nicht, dass es in den Hallen keine Ecken geben soll, in denen geraucht werden kann ohne dass es jemand stört oder beeinträchtigt. Stattdessen

werden die Raucher zum Rauchen ins Freie getrieben, wo zumindest im Winter die Gefahr besteht, sich zu erkälten. Genau das Gegenteil von Gesundheitsvorsorge. Wenn der Krankenstand dann hoch und das Personal deshalb knapp ist, werden die kranken Kollegen vom Meister zur Arbeit „gebeten“, was leider inzwischen auch schon fast die Regel ist. Und dann befinden sich Raucherunterstände direkt neben einem Warnhinweisschild „Feuer und Explosionsgefahr“. Auch eine Art, mit angeblichen Personalüberhängen umzugehen.

**André Halfenberg**  
Betriebsrat PTU  
Tel. 64358



### Kurbelgehäusefertigung Bad Cannstatt: **Einschüchterung mit Lügen**

In der Kostenstelle 1338, Kurbelgehäusefertigung Bad Cannstatt, soll eine Rezevereinbarung abgeschlossen werden. Da die Kolleginnen und Kollegen Rezei seit Jahren nur noch als Instrument zur Leistungsverdichtung wahrnehmen, gibt es in der Kostenstelle heftige Diskussionen über den Sinn so einer Vereinbarung und darüber, ob man sich als Mitarbeiter überhaupt noch beteiligt, da von einem fairen Aushandlungsprozess keine Rede sein kann. Zugespitzt hat sich die Situation außerdem durch die schwachsinnige Aussage eines Mitarbeiters der PMO/EN. Dieser Mitarbeiter ist sich nicht zu schade zu behaupten, dass, „wenn keine Rezevereinbarung zustande kommt, den Mitarbeitern das Leistungsentgelt gekürzt würde“. Was ja gar nicht geht, weil in den Produktionsbereichen einheitlich 15% Leistungsentgelt bezahlt wird. Die Aussage zeigt aber, wie wichtig es war, dass wir von Anfang an das Optionsmodell mit variablem Leistungsentgelt in den Produktionsbereichen abgelehnt haben. Dass mit einer solchen Falschaussage die Mitarbeiter verunsichert, eingeschüchtert und gefügig gemacht werden sollen, ist skandalös. Wir fordern H. Mathias Schott, als Leiter von PMO/EN, auf, dies umgehend richtig zu stellen und sich bei seinen Beschäftigten für diese infame Drohung seines Mitarbeiters zu entschuldigen.

**Hans-Jürgen Butschler**

### Leserbrief

#### Werkschützer in Wildwestmanier!

Die Aufgaben des Werkschutzes (WSD) sind, unter anderem, auf die Einhaltung der Verkehrsregeln im Werk zu achten. Dafür haben wir Mitarbeiter auch Verständnis, solange wir bei angeblichen oder tatsächlichen Verstößen sachlich und nicht ehrverletzend angesprochen werden. Allerdings gibt es unter unseren „Ordnungshütern“ im Werkteil Untertürkheim auch ein schwarzes Schaf namens Wiedmann. Dieser Kollege glaubt, seine Arbeit unsachlich und mitunter, den Kollegen gegenüber, beleidigend machen zu können. Wenn er den subjektiven Eindruck hat, dass Verkehrsteilnehmer im Werk zu schnell unterwegs sind, werden sie angehalten und mitunter völlig unangemessen angesprochen. Sein Ton lässt erheblich zu wünschen übrig. Widerrede lässt er nicht zu; wenn er nicht weiter weis, wird mit einer Audienz bei seinem Chef gedroht. Wenn er zur Unfallaufnahme gerufen wird, werden auch schon angeblich Schuldige regelrecht beleidigt und dafür haben wir kein Verständnis!

Mitarbeiter wie H. Wiedmann sollten ihr Dasein eigentlich im stillen Kämmerlein fristen. Dort könnte er sich dann Gedanken machen, ob seine Arbeitsweise und sein Verhalten den Mitarbeitern gegenüber angemessen ist. Seinem Chef empfehlen wir, mal ein Gespräch unter vier Augen mit ihm zu führen. Wir alle hoffen, dass dieses Gespräch Früchte trägt!

Verfasser ist der Redaktion bekannt.

Auch in Mettingen gab es durch WSD-Mitarbeiter eindeutig unangemessene, sogar rechtswidrige Handlungen gegenüber Kollegen. Ob die WSD-Mitarbeiter aus Angst um den eigenen Arbeitsplatz übereifrig handeln oder ob sie gar auf Anweisung der WSD-Leitung (dafür gibt es begründeten Verdacht) gegen geltendes Recht verstoßen, klären wir gerade ab. Wir werden weiter informieren!



**Hans-Jürgen Butschler**  
Betriebsrat PAC  
Tel.: 67960

## Disziplinarmaßnahmen ohne Grenzen: Abmahnung fürs Arbeiten?!

Abmahnungen werden immer kurioser. Hier ein Beispiel: Ein Mitarbeiter aus der Kostenstelle 2514 wurde vor kurzem abgemahnt, weil er zu sehr nach dem Wohle der Firma und seiner Arbeit geschaut hat. Der Mitarbeiter zog es vor, bei seiner genauen Arbeit (Passung fräsen) zu bleiben, anstatt an einer im Nachhinein als Infoveranstaltung bezeichneten Aktion beizuwohnen. Die Meister Mauz und Weber luden den Mitarbeiter freundlich und höflich dazu ein, ohne jedoch von einer Arbeitsanweisung zu reden. Daraufhin zog es der Mitarbeiter vor, die Genauigkeit seiner Arbeit sicher zu stellen. Er machte dies auch deutlich, indem er den zuständigen Meistern sagte, "dass er im Moment nicht könne." Für den Mitarbeiter war danach die Sache erledigt. Doch 3 Wochen später wurde er -wie vom Blitz getroffen- ganz offiziell vom P-Bereich zu einer Anhörung bezüglich seiner angeblichen „Verweigerung an Qualifizierung teilzunehmen“ eingeladen. Im Gespräch stellte sich heraus, dass die Firma dem Mitarbeiter Arbeitsverweigerung unterstellt. Mit dieser Begründung und der angeblichen Aussage von Meister Weber „dies ist eine betriebliche Veranstaltung, Sie haben daran teilzunehmen“ wurde er abmahnt. Das Seltsame daran ist, dass Herr Weber bei dieser Anhörung gar nicht zugegen war, auch auf Nachfragen vor der Anhörung äußerte sich der Meister gegenüber dem zuständigen Betriebsrat mit anderen Worten. Was ist da nun plötzlich passiert? Soll hier ein etwas eigenwilliger aber durchaus kompetenter und fähiger Mitarbeiter mit zweifelhaften Aussagen diszipliniert werden? Wir finden es schon ein wenig verwunderlich, wenn die Personalabteilung ihre Abmahnung darauf stützt. Außerdem hätte laut Abmahnung der Mitarbeiter dem Meister genau sagen müssen, was er gerade arbeitet. Dies wusste der Meister

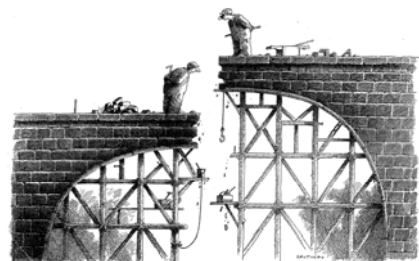
übrigens auf Nachfragen auch zum Zeitpunkt der Anhörung noch nicht. Herr Centerleiter Krupinski, haben wir Betriebsräte oder die Mitarbeiter da was nicht mitbekommen? Schauen sich die Mitarbeiter unter ihrer Regie nun selber nach Arbeit um, ohne das Wissen der angeblichen Führungskraft? Und haben die Mitarbeiter dann selbstständig Arbeit gefunden und tätigen diese auch, dann müssen sie der Führungskraft auch noch verklickern, was sie gerade machen??? Schau an, schau an, wir haben eine neue Hierarchie. Nur mit dem Unterschied, dass der Mitarbeiter, wenn er nicht so kommuniziert, wie es die Spitzen-Führungskraft denkt, abgemahnt wird. Frei nach dem Motto, „wenn der Prophet nicht zum Berg kommt, dann kommt halt der Berg zum Prophet.“ Nur mit dem Unterschied, dass der Berg abgemahnt wird. Herr Krupinski, ich denke, diese unmoralischen Führungsqualitäten haben wenig mit dem von Ihnen verfassten Buch („Wirtschaft und Führungsethik“) zu tun. Sie beschreiben in diesem Buch die Notwendigkeit von sozialer Kompetenz bei Führungskräften. Die scheint den genannten Meistern irgendwie abhanden gekommen zu sein. Oder sie hatten nie welche. Ich empfehle daher, dass Sie diesen Führungsgrößen ihre höchst moralischen Werte vermitteln. Sollte es an der Zeit hapern, könnten Sie sich ja mit Ihrem Buch aushelfen und es zur Pflichtlektüre erheben. Zudem erwarten wir, dass Sie sich ohne großes Aufsehen darum kümmern, dass der fleißige Mitarbeiter wieder seine Ehre erhält und die Abmahnung zurück genommen wird. Hier können Sie zeigen, wie ehrlich Sie es mit ihren Grundsätzen meinen.

**Reiner Böhmerle**  
Betriebsrat PTU  
Tel.: 64032



## Vorsicht mit Urlaubsplanung

In Sindelfingen wird die E-Klasse von 17.12. 2007 bis 11.01. 2008 wegen Umbaumaßnahmen pausieren. Die konkreten Auswirkungen auf das Werk Untertürkheim sind noch nicht bekannt. Deshalb ist klar: Solange unsere Werkleitung keine endgültige Ansage macht, solltet Ihr auch keine zu Eurer Urlaubsplanung machen.



## Personalmangel allüberall

Stress, Hektik, Arbeitshetze – das sind gängige Zustände, egal wohin man schaut. Nicht zuletzt durch den Personalabbau der letzten Jahre - alleine im Jahre 2006 wurden 8500 KollegInnen abgebaut - ist die Arbeit immer weniger zu schaffen. So auch in **Zuffenhausen in der Kostenstelle 0092**, wo seit ca. 1 Jahr ein dauerhafter Personalengpass besteht. Der dazu führt, dass Pausen nicht gemacht werden, bei krankheitsbedingten Ausfällen andere die Arbeit zusätzlich übernehmen müssen, notwendige Qualifizierungsmaßnahmen nicht durchgeführt werden. Und gleichzeitig Überstunden verlangt werden.

Steigt dadurch der Krankenstand, werden nicht die Arbeitsbedingungen verbessert, sondern im Personalgespräch Druck auf die kranken Kollegen ausgeübt.

Nur wenn in Kostenstelle 0092 wieder genügend Personal da ist, können die Kollegen auch ihre Arbeit wieder anständig machen. Deshalb: Schluss auch hier mit dem Personalabbau und der Sparwut des Unternehmens!

**André Halfenberg**

## Betriebsruhe in Forschung und PKW-Entwicklung

In der Forschung (GR) und der PKW-Entwicklung (MCG/D) ist am Brückentag 2. November und vom 24. bis 31. Dezember Betriebsruhe. Beschäftigten, die trotzdem zwischen Weihnachten und Neujahr arbeiten müssen, wird dies bis spätestens 23. November von ihren Vorgesetzten mitgeteilt.

## alternative - Kontakt:

<b>Thomas Adler</b>	☎60140	<b>Mate Dosen</b>	☎66043
<b>Reiner Böhmerle</b>	☎64032	<b>André Halfenberg</b>	☎64358
<b>Martin Bott</b>	☎67965	<b>Witold Müller</b>	☎22261
<b>Jürgen Butschler</b>	☎67960	<b>Fritz Patig</b>	☎64117
<b>Michael Clauss</b>	☎67977	<b>Serkan Senol</b>	☎60915

Internet: [www.alternative-info.org](http://www.alternative-info.org)