

Laudatorin: Karin Schuler

Der BigBrotherAward 2009 in der Kategorie „Arbeitswelt“ geht an

die Firma Claas Landmaschinen

stellvertretend für alle, die dem Wahn erliegen, man erhalte produktive und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wenn man sie nur möglichst flächendeckend und umfassend überwachte und ihre Leistung in Zahlen vermeintlich messbar machte.

Wie, glauben **Sie**, benimmt sich der nicht streng überwachte Arbeitnehmer? Ist er stinkfaul, beklaut seinen Arbeitgeber und bessert sein Gehalt durch den Verkauf von Firmeninterna auf?

Eine Reihe großer Firmen, die in den vergangenen 12 Monaten durch Missachtung der Persönlichkeitsrechte ihrer Arbeitnehmer in die Schlagzeilen gerieten, scheinen ein solches, von Misstrauen geprägtes Menschenbild zu haben. Die **Deutsche Bahn** versucht, die Rasterfahndung in ihrer Belegschaft als Korruptionsbekämpfungsmaßnahme zu verkaufen. Der **Deutschen Post** und dem Überwachungsdiscounter **Lidl** liegt die Gesundheit ihrer Mitarbeiter so sehr am Herzen, dass sie deren Krankenakten lieber gleich selbst führen. Die **Deutsche Telekom** hat den BigBrotherAward im vergangenen Jahr, wie wir heute wissen, viel zu früh erhalten: da waren die Massenscreenings von Bankdaten der Beschäftigten und deren Angehörigen noch gar nicht bekannt geworden.

Die Überzeugung, dass ohne Kontrolle nicht gearbeitet würde, ist wohl weit verbreitet. Eine Studie der Universität Bonn aus dem Jahr 2005 belegt jedoch das genaue Gegenteil: Die meisten Menschen tun mehr, als sie müssten – es sei denn, sie werden bei ihrer Arbeit kontrolliert. Dann gehen Motivation und Leistung in den Keller. Denn übermäßige Kontrolle wird als Misstrauen interpretiert und demotiviert schnell auch den loyalsten Arbeitnehmer.

Und nicht nur bei den „Großen“, sondern auch in vielen mittelständischen und kleinen Betrieben regiert offenbar das Misstrauen. Die uns bekanntgewordenen Vorfälle stellen nur die Spitze des Eisbergs dar.

Ein paar Beispiele:

Die **Drogeriekette Müller** will in der Sorge um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter nicht nachstehen. Da sie ungünstigerweise wegen des Patientengeheimnisses keinen direkten Zugriff auf die Krankenakten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat, legt sie eben selbst welche an. Und wer ist der beste Informant? Sie ahnen es schon: natürlich der Patient selbst. Wenn er nach überstandener Krankheit zurückkehrt, empfängt ihn die Personalabteilung mit dem so genannten „Rückkehrergespräch“. Aus Angst um den Arbeitsplatz widersetzt sich kaum jemand dieser als Fürsorge getarnten Ausforschung.

Auch Behörden wollen gesunde Beschäftigte – und ganz besonders keine Beschäftigten mit psychischen Erkrankungen. Damit das auch so bleibt, setzte die **Kreisverwaltung Schleswig-Flensburg** dort an, wo man sich noch entscheiden kann: bei den Bewerbern. Beim Bewerbungsgespräch, eher einer Anamnese, wurden weitgehende Auskünfte zur gesundheitlichen Verfassung, zur Gemütslage und psychischen Belastungen verlangt. Der Bewerber sollte zusätzlich seine Ärzte pauschal von der Schweigepflicht entbinden. Der

verwendete Fragebogen, in dem unter anderem „Angst vor bestimmten Situationen und Orten“ abgefragt wurde, musste nach empörter Beanstandung des Landesdatenschutzbeauftragten zurückgezogen werden.

Eine weitere öffentliche Dienststelle, nämlich die **Uni Kassel** vertritt eine Ansicht, die offenbar durch Gewöhnung salonfähig wird: dass man nämlich als Dienstherr ohne weitere Information des Betroffenen oder gar Einhaltung der Mitbestimmung, ohne bestimmten Anlass und willkürlich Vorgesetzte auf die Inhalte von E-Mails der Beschäftigten zugreifen lassen darf. Wirklich abschreckend in diesem Fall ist die juristische Begründung dieses Vorgehens: Datenschutzaspekte werden schlichtweg nicht betrachtet. Da war die Kölner Versicherung **HDI Gerling** in gewisser Weise konsequenter: sie hat nicht nur die technischen Möglichkeiten für den unregelmäßigen Zugriff durch Vorgesetzte geschaffen, sondern in großem Stil von zentraler Stelle die E-Mails ihrer Mitarbeiter durchforstet. Es wurde überprüft, ob mit Journalisten kommuniziert wurde – um, übrigens erfolglos, vermutete Informationslecks zu stopfen.

Dass das institutionalisierte Misstrauen sich auch in immer mehr mittelständischen Unternehmen höchstens durch die lächerliche Unprofessionalität der Ausreden unterscheidet, kann man bei der schwäbischen **Bäckerei Sehne** aus Ehningen erfahren. Für die Schutzbehauptung, sie habe die Umkleieräume ihrer Mitarbeiterinnen heimlich per Video überwachen müssen, weil dort die Abrechnungen erledigt würden, könnte man sie einfach auslachen – wenn man über dieses Treiben denn noch lachen könnte. Ist diese Raummehrfachnutzung vielleicht nur eine spezielle Form schwäbischen Geizes? Und wie ernst kann sich ein Unternehmen eigentlich selbst nehmen, das ständig das Bild des großen, fürsorglichen Familienunternehmens malt, gleichzeitig aber vom Misstrauen zerfressen seinen Mitarbeiterinnen im Stile eines Voyeurs in die Umkleidekabine verfolgt?

Haben Sie eigentlich Ihre Küche abbezahlt? Sie meinen, das ginge mich nichts an? Das sehen einige Arbeitgeber allerdings ganz anders. Und die möchten Sie auch lieber nicht beschäftigen, wenn Sie Schulden haben. Denn Schulden machen Sie anfällig für Bestechung und Informationsverkauf, Schwarzarbeit, Beklauen des Arbeitgebers und Gehaltserhöhungsforderungen. So etwas ähnliches muss sich wohl die Ramschkette **KiK Textilien** gedacht haben, als sie beschloss, alle Beschäftigten vierteljährlich mittels Bonitätsabfrage bei der Auskunftei Creditreform zu überprüfen. Der letzte Kick für abenteuerlustige Beschäftigte: Mit Schulden kein Arbeitsplatz, ohne Arbeitsplatz kein Lohn, ohne Lohn kein Schuldenabbau.

Ein Land, das solche Arbeitgeber hat, braucht auch einen Arbeitgeberanwalt wie **Helmut Naujoks**. Nicht jeder Arbeitgeber schafft es selbst, unliebsame Arbeitnehmer durch Bespitzelung, Aushorchung, Mobbing und üble Nachrede so unter Druck zu setzen, dass diese schließlich entnervt das Unternehmen verlassen. Das erfordert einen Spezialisten: einen, der sich in seinen Seminaren brüstet, „letztendlich einen 15-köpfigen Betriebsrat zum Rücktritt gebracht“ zu haben. Die Spur der traumatisierten und gesundheitlich ruinierten Arbeitnehmer zieht sich wie ein verräterischer Ölteppich hinter diesem fragwürdigen Dienstleister her.

Und manche Tendenzen erscheinen einfach nur kurios. Schon mal mit dem Mähdrescher zum Zigarettenholen gefahren? Das hätten Sie besser nicht gemacht, denn der Mähdrescher der Firma **Claas Landmaschinen** ist mit einem satellitengestützten Trackingsystem ausgestattet. Damit verfolgt Ihr Chef Sie ständig per Google Earth-Karte auf seinem Monitor und registriert jede Unterbrechung (haben Sie etwa in den Weizen gepinkelt?), ungerade Fahrspuren (noch Restalkohol im Blut von der gestrigen Sause?) oder ineffiziente Wegewahl (hatten Sie wieder den Weizen mit dem Maisfeld verwechselt?). Jetzt könnte man annehmen, es gäbe sinnvolle, erntebedingte Gründe für den Einsatz dieser digitalen Gängelbänder. Aber nein: auf seiner eigenen Website wirbt der Hersteller etwas verschämt euphemistisch für einen wesentlichen Aspekt der Überwachung: Man will Sie „als guten Fahrer noch besser machen“ – ein Schelm, wer Böses dabei denkt.

Für diese Kombination aus Kontrollzwang, dem völligen Ignorieren von Persönlichkeitsrechten und der Wahnvorstellung, man könne mit Arbeitssklaven besonders produktiv arbeiten, gebührt der Firma der BigBrotherAward – stellvertretend allerdings für die ebenfalls genannten Aspiranten.

Herzlichen Glückwunsch, Herr Claas, Ihr Weg hierher war recht zielstrebig!