

Hans Dietrich · Julius-Leber-Straße 2 · 33332 Gütersloh

## Einschreiben

TÜV Zertifizierungsgemeinschaft e.V.  
Friedrichstr. 136

10117 Berlin

## **Hans Dietrich**

Julius-Leber-Str. 2  
33332 Gütersloh  
Tel.: 05241/55803  
Fax: 05241/9975313  
E-Mail:  
hd.base@gmx.net  
Internet:  
www.hansdietrich.de

28.10.2008

## **Offener Brief !**

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Zertifizierungsgemeinschaft mit einer Vielzahl von Zweigstellen bieten Sie, um das hohe Niveau der deutschen Wirtschaft im internationalen Wettbewerb zu halten, Qualifizierungsmaßnahmen und Zertifizierungen an. Sie werben damit, dass aufgrund der von Ihnen verliehenen Zertifikate, die der Nachweis eines hohen Leistungsstandards sind, die ausgezeichneten Unternehmen Wettbewerbsvorteile haben. Wettbewerbsvorteile deshalb, weil andere sich auf die festgestellte Qualität verlassen. Sie bieten diese Maßnahmen auch in Bezug auf Managementsysteme an, z.B. ISO 9001. In dieser Norm sind, wie Sie wissen, nicht nur Standards für Sicherheit, Imageverbesserung oder Kundenorientierung festgelegt, sondern ebenso solche für Mitarbeiterführung/- motivation.

Die Firma Miele hat nach eigenen Aussagen – Nachhaltigkeitsbericht 2006 – seit 1992 ein Managementsystem eingeführt und nimmt seit 1993 unternehmensweit an der internationalen Qualitätsnorm ISO 9001 teil. Sie hat sich also in diesem Bereich zertifizieren lassen und wirbt damit.

Inwieweit Sie bei dieser Zertifizierung involviert waren, das entzieht sich meiner Kenntnis. Wenn aber dieses Verfahren mit Ihnen durchgeführt wurde, dann kann ich mir nicht vorstellen, dass Sie bei Ausstellung des Zertifikats wussten, in welcher Art und Weise die Firma Miele arbeitsrechtliche Mittel missbraucht.

So stellte mir das Unternehmen im Jahr 1992 das beiliegende Zwischenzeugnis (Anl. 1) aus. Es war nach jahrelangem Mobbing, das Folge meiner Arbeitnehmererfindung P 3830737 und meines Einsatzes für Teamarbeit war, u.a. als Disziplinierungsmaßnahme gedacht. Nach anwaltlichem Einspruch wurde der vorletzte Satz im letzten Abschnitt wie folgt geändert: „Er löst die ihm gestellten Aufgaben sorgfältig und systematisch stets zu unserer vollsten Zufriedenheit.“

Das Zeugnis wurde zwar geändert, doch von diesem Zeitpunkt an wurden in dem Jahr unhaltbare Abmahnungspunkte gesammelt, die man mir dann 3 Tage vor Weihnachten, am 21.12.1992, überreichte. Da die Firma Miele nicht bereit war, diese weitere Disziplinierungsmaßnahme zurückzunehmen, erfolgte am 05.03.1993 eine Gerichtsverhandlung vor dem Arbeitsgericht Bielefeld. Eine Zurücknahme erfolgte nicht, es sollten außergerichtliche Vergleichsgespräche stattfinden. Noch in der Verhandlung kündigte der Personalchef allerdings weitere Abmahnungspunkte an. Die Vergleichsgespräche verliefen erfolglos und so erhielt ich ein paar Tage vor Ostern, am 02.04.1993, die nächsten Abmahnungspunkte. In dem anschließenden Arbeitsgerichtsprozess verpflichtete sich die Firma Miele zwar, die Abmahnungen aus der Personalakte zu entfernen, doch erst nach fast 4 Monaten. Nicht **bis** zum 31.10.1993, sondern **am** 31.10.1993 (Anl. 2). Der Zweck wurde mir bei einem nochmaligen Klärungsversuch mit dem Brief der Geschäftsleitung vom 01.09.1993 überaus deutlich vor Augen geführt (Anl. 3).

Der Zweck hieß Trennung trotz oder besser wegen meiner Leistung. Denn die gab das mir bei der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ausgestellte Zeugnis in keiner Weise wieder (Anl. 4). Erst die bei einem weiteren Arbeitsgerichtsprozess im Jahr 1995 erzielte Änderung wird den Tatsachen annähernd gerecht (Anl. 5 u. 6).

Dazu lag dem Gericht ein 19-seitiger Schriftsatz meiner mich damals vertretenden Anwälte vor. Dem Schriftsatz wurde von der Firma Miele nie widersprochen. Es gab keine Gegendarstellung, obwohl durch eine Gerichtsterminverschiebung eine Fristverlängerung gegeben war.

In dem Schriftsatz heißt es, Zitat:

„Im August 1990 kam es zu einem Gespräch des Klägers mit dem Komplementär-Geschäftsführer Herrn Rudolf Miele. In diesem unterbreitete der Kläger Herrn Miele den von ihm entwickelten Vorschlag über die Beschichtung von Gerätegehäusen, der im Jahr 1988 zu einer Patentanmeldung geführt hat. Herr Miele war – für den Kläger erstaunlich festzustellen – nichts davon bekannt.“ ...

„In den Jahren 1990, 1991 und 1992 fanden weitere Gespräche mir Herrn Rudolf Miele statt, nach Erinnerung des Klägers etwa 6 bis 7 an der Zahl. Themen dieser Gespräche waren die Herbeiführung von Teamarbeit bei der Firma Miele, der Umgang mit CAD im Design-Bereich ... sowie die Bildung einer gesonderten Abteilung Design.“ ...

„Im Oktober 1991 erschien ein Projektmanagement-Leitfaden ...“ ...

„Im Januar 1992 erscheint das Qualitätssicherungshandbuch ...“ ...

„Der Kläger hat sich, nachdem vorgenannter Leitfaden und das Handbuch in der Firma verteilt waren, bei seiner Arbeit an diesen von der Geschäftsleitung initiierten Schriftstücken orientiert, zumal er, ohne überheblich sein zu wollen, auch Gedanken in diesen Unterlagen wiederfand, die er Herrn Rudolf Miele vorgetragen hatte.“ ...

„Da die direkten Vorgesetzten des Klägers ... mit einer derartigen Arbeitsweise nicht zurechtkamen, kam es letztlich zu Abmahnungen der Beklagten, die diese nach zwei Arbeitsgerichtsprozessen 5 Ca 260 und 1584/93 durch Vergleich vom 06.07.1993 zu dem erstgenannten Aktenzeichen per 31.10.1993 aus den Akten des Klägers entfernen musste.“ Zitatende

Die Trennung im Jahr 1993 reichte der Firma Miele jedoch nicht. So wurden die mir übertragenen Patentanmeldungen im Zusammenspiel mit den mich vertretenden Patentanwälten wirtschaftlich unbrauchbar gemacht. Einen kleinen Einblick, wie

anschließend rechtsstaatliche Grundregeln auf den Kopf gestellt wurden, gibt der beigefügte Petitionsvorgang (Anl. 7-12).

Und der Versuch einer nochmaligen Klärung scheiterte 2005 vor dem Landgericht Bielefeld. Den dortigen Prozess darf man getrost als Farce bezeichnen. Der lapidare Satz „Der Sach- und Streitstand wurde eingehend erörtert“ im Kurzprotokoll ist falsch. Während ich einige tausend Euro Gerichtskosten zahlen durfte, wurde mir zur Sache kein einziger vollständiger Satz erlaubt.

Der BDI hat im Übrigen klar erklärt: „Auf jeden Fall müssen gesetzeswidrige Handlungen abgestellt werden, damit sowohl die Beschäftigten als auch das Unternehmen sowie der Standort Deutschland langfristig keinen Schaden nehmen.“ (siehe [www.hansdietrich.de](http://www.hansdietrich.de) unter „aktuelles“)

Wir, meine Frau und ich, können all das nicht mit den Kriterien der ISO 9001 oder der SA 8000 in Einklang bringen.

Wir glauben auch nicht, dass Sie diese Machenschaften im Sinne vor allem der Qualitätsnorm ISO 9001 sehen. Deshalb richten wir die Frage an Sie, ob bei Kenntnis derartiger Ereignisse die Firma Miele weiter mit dem Qualitätssiegel werben darf oder ob nicht eine Neubewertung stattfinden muss. Dabei möchten wir hinzufügen, dass auch andere unter dem gesetzeswidrigen Wirken der Firma und deren Einfluss auf die Justiz leiden, allerdings Angst haben, dies zu äußern. Doch Angst darf kein Qualitätsmerkmal werden! Oder?

Für die Beantwortung der Fragen vielen Dank!

Mit freundlichen Grüßen

gez. Hans Dietrich

P.S.: Eine Veröffentlichung des Briefes erfolgt u.a. auf unserer Homepage [www.hansdietrich.de](http://www.hansdietrich.de) unter „aktuelles“

Anlagen: Die 12 im Text aufgeführten Schriftstücke