

Der
Psychologische
Arbeitsvertrag

Version 1.0

Inhaltsverzeichnis:

Psychologischer Arbeitsvertrag.....	3
Arbeitsplatzsicherheit.....	3
Arbeitsplatzwettbewerb.....	3
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	3
Ausschlachtsyndrom	3
Beschäftigungsort.....	4
Beschäftigungsgarantie	4
Beschützungsverhalten.....	4
Betriebsrat	4
Betriebsrente.....	5
Das Maximale herausholen	5
Geben und Nehmen	5
Interne Bewerbungen	5
Jobwechsel	5
Kollektiver Schuldvertrag	6
Kreativität.....	6
Mitarbeitertausch.....	7
Menschenpuffer.....	7
Persönlichkeitsdefizite	7
Rechtsbeugung	7
Reicht das Unternehmen bis zur meiner Rente	8
Renten- und Pensionsprogramme.....	8
Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld.....	8
Wechselmöglichkeiten im Unternehmen	8
Wohnortwahl.....	9
Zeugnisausstellung	9

Psychologischer Arbeitsvertrag

Arbeitsplatzsicherheit

Am Anfang bei der Einstellung wurde einem das so verkauft, dass man doch in ein Unternehmen eintreten würde, welches eine lebenslange Beschäftigungsgarantie hätte, wenn man sich nicht ganz dumm anstellen würde. Man müsse nur eben bereit sein, dazu zu lernen und dafür auch mal ein paar Überstunden leisten. Mit den neueren Methoden des Forced Ranking, der Shareholder Value Maximierung und des **Herausmanagens** wird man eines besseren belehrt. Man kommt im Unternehmen nur durch, wenn man sich gegen seine Mitarbeiter durchsetzt, also permanent zur oberen Hälfte der Mitarbeiter gehört.

Arbeitsplatzwettbewerb

Es werden mehrere Leute mit demselben Arbeitsvertrag eingestellt. Nehmen wir nun der Einfachheit halber an, es seien zwei Leute. Dann wird die eine Hälfte der Leute promoviert, die andere Hälfte der Leute demotiert, also **herausgemangelt**. Bei einem eingestellten Mitarbeiter, der seinen Arbeitsvertrag mit der Firma unterschreibt, entsteht ein klares Bild. Er will sich und seine Arbeitsleistung voll ins Unternehmen einbringen. Er geht davon aus, dass genügend Arbeit für zwei Leute da ist. Unter Umständen kennt er die andere Person nicht. Wenn er dafür arbeitet, kann er seinen Arbeitsplatz auch erhalten und damit sichern.

Es handelt sich um eine klare Verletzung des Arbeitsvertrages. Es ist ein Stück Kuchen da, welcher auf zwei Leute verteilt wird. Derjenige, der schneller ist bekommt den Kuchen, der andere geht leer aus. Die Begründung für dieses Verhalten wird dann angeführt, dass eben der Schnelle den langsamen aussticht oder auffrisst.

Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages konnte man die Manager sagen hören, dass ja das Einstiegsgehalt bewusst niedrig gehalten worden ist, weil ja die Aufstiegsmöglichkeiten und die Entwicklungsmöglichkeiten durch permanente Weiterbildung sehr gut seien. Das stellt sich im nach hinein als ein Scheinargument aus einer längst ausgestorbenen Generation von Spezies heraus, die heute in Rente lebt und von den Unternehmen nichts mehr mit bekommen.

Ausschlachtsyndrom

So wie sich die Situation im Moment darstellt, geht die Unternehmensleitung davon aus, dass die Pensionierung nicht mehr wichtig ist, also die überwiegende Anzahl der Personen die Rente im Unternehmen nicht mehr erreicht. D.h. die Leute werden nicht mehr in das Unternehmen Ihre Arbeitsleistung investieren oder Arbeitszeit einbringen, sondern nur noch das maximal Mögliche aus dem Unternehmen herausholen. Sowohl an Geld, in Form von

Verträgen, als auch an Material und Vergünstigungen. Alles rausholen, was das Zeug hergibt, bevor das Unternehmen zusammenbricht. Ausschlachten bis zum Erbrechen.

Beschäftigungsort

Der angegebene Beschäftigungsort im Arbeitsvertrag ist für ein global agierende Firma völlig irrelevant. Wenn man jemanden befördert, kann seine Arbeitstätigkeit durch Reisen und durch Arbeiten von seinem Beschäftigungsort aus erledigt werden. Wenn man jemanden nicht mag, dann versetzt man Ihn an irgendeinen entfernten unwirtlichen Ort und lässt Ihn von dort aus arbeiten und versauern.

Beschäftigungsgarantie

Wenn man auf Lohn oder Gehalt im Ganzen verzichten würde, dann wäre es möglich, jeden Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Dass das Gehaltsniveau in den Jahren immer um ca 5% zurückgeschraubt worden ist, haben die meisten bemerkt. Das hat dann das Unternehmen aber nicht davon abgehalten, die Mitarbeiter über Betriebsübergänge oder **Herausmanagen** zu entsorgen. Damit hat man gleich zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen.

Beschützungsverhalten

Jeder will einen Chef, der einen nach außen vertritt und mein Anliegen nach oben durchsetzt. Im Falle des **Herausmanagens** sind der Führungskraft jedoch jegliche Alternativen versagt. Der Personalabbau wird von oben vorgegeben und über die Personalabteilung durchgeführt. Der ursprüngliche Gedanke, dass ein Chef einen auch nach außen vertritt, wird bewusst negiert und in das Gegenteil verkehrt. Dadurch kommt ein Gefühl von Hilflosigkeit auf, welches erst einmal überwunden werden muss.

Betriebsrat

Man geht zu einem großen Unternehmen, weil man im Ernstfall damit rechnet, dass der Betriebsrat zu einem hält und einen gegen die Horde der Vorgesetzten in Schutz nimmt. Im Falle des **Herausmanagens** ist genau das Gegenteil der Fall. Der Mitarbeiter wird im letzten Moment von dem Betriebsrat fallen gelassen und wie ein Stück Dreck abserviert. Dadurch entsteht eine Verletzung des ursprünglichen Arbeitsvertrages. Man hat ehemals den Arbeitsvertrag unterschrieben, mit dem Argument, es gäbe im Notfall einen Betriebsrat, im Kopf und dieses Argument wird nun diskret zerlegt.

Man geht zu großen Firmen, weil man denkt, der Betriebsrat in dieser Firma bietet einen Schutz in schlechten Zeiten, wenn die Firma Personal abbauen muss. Das der Betriebsrat mit an der Kündigung beteiligt ist und der Kündigung zustimmt, daran denken die Leute nicht, wenn Sie zu diesem Unternehmen gehen. Es ist genau das Gegenteil der Fall, was die Firma nach außen verkauft.

Betriebsrente

Mit einer der Gründe war, dass man zu dieser Firma geht, und sich voll engagiert, um im Alter eine Absicherung für die Zeit des Ruhestandes hat, da das Ziel des Ruhestandes immer länger wird und daher immer teurer. In Wahrheit wurden allerdings die Betriebsrente immer weiter verschlechtert, die Auszahlungsbeträge immer weiter nach unten korrigiert.

Das Maximale herausholen

Hat die Firma mit dem Kunden oder mit dem Mitarbeiter einen Vertrag geschlossen, so hat sie ein natürliches Interesse, diesen Vertrag so zu gestalten, dass das maximale an Profit an Ihre Vertragsseite fällt und das minimale als Gegenleistung auf die andere Seite. Genauso verhält es sich auch bei einem Arbeitsvertrag, so verhält es sich aber auch bei einem Verkaufsvertrag und so verhält es sich bei einem Einkaufsvertrag. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten werden diese Verträge peinlich genau dahingehend untersucht, ob diese Verträge nicht noch mehr hergeben oder die Gegenleistung nicht optimiert werden kann. Es kommt nicht auf die Leistung oder die Produkte an, sondern auf die Verträge. Diese werden im Hinblick auf die maximale einseitige Gestaltung optimiert.

Geben und Nehmen

Das Geben und Nehmen muss ausgeglichen sein. Ist das Geben und Nehmen nicht ausgeglichen, handelt es sich um eine Leistungsstörung. Wer wenig gibt und viel nimmt, kann nicht erwarten, dass das Arbeitsverhältnis von Dauer ist. Es kommt deutlich die ausbeuterische Absicht zum Vorschein. Nur nehmen führt auf Dauer dazu, dass der Geber merkt, dass sie nur geben und nichts zurück bekommen und danach Ihr Geben reduzieren. Die Nehmer sperren sich auf Dauer selber aus.

Interne Bewerbungen

Man geht zu einer großen Firma, weil man sich dann gerne auf andere Posten innerhalb des Unternehmens bewerben kann. Das wird allerdings blockiert, dass man die Leute, die man nicht mehr im Unternehmen haben will bei weiteren Bewerbungen blockiert und dem Mitarbeiter den eigentlichen Grund für die Ablehnung nicht einmal mitteilt. Ist man nun zu dieser Firma gegangen, kommt man sich an der Nase herumgeführt vor.

Jobwechsel

Die Möglichkeit Jobs innerhalb des Unternehmens zu wechseln und sich in neue Jobs einzuarbeiten und damit eine gewisse Neugierde zu befriedigen wird bei der Einstellung gerne als positives Argument verwendet. Defacto ist allerdings die Bereitschaft des Unternehmens die Einarbeitung und die damit verbundenen Kosten für die Einarbeitung in einen neuen Job nicht gegeben. Was vorher gemacht wurde, interessiert nicht und es werden nur neue Jobs toleriert, die möglichst ohne Einarbeitung in das Thema ausgefüllt werden können. Damit

steht der Wechselmöglichkeit innerhalb des Unternehmens eine natürliche Grenze entgegen und die Attraktivität des Arbeitgebers sinkt rapide ab.

Kollektiver Schuldvertrag

Das Unternehmen geht einen Arbeitsvertrag ein und die Arbeitsleistung wird in vollem Umfange erbracht. Aufgrund von wirtschaftlichen Gegebenheiten, die in der Regel auch Fehlentscheidungen des Managements zu vertreten sind, wird der Mitarbeiter auf der unteren Stufe die Schuld dafür in die Schuhe geschoben und bezichtigt, die Gründe würden in seinem Verhalten liegen und es wird dann solange gesucht, bis sich etwas findet, was man vor Gericht dafür ausschlichten kann.

Meistens ist das Verhalten der Mitarbeiter in den unteren Stufen korrekt, weil sie wissen, dass sie bei der kleinsten Unachtsamkeit dafür belangt werden können. Der Hauptpunkt liegt im oberen Management, die in Ihrem Fehlverhalten durch schlechtes Management sich verantwortungslos nur um den eigenen Profit kümmern und die eigenen Gewinne maximieren und nicht für die gesamten Mitarbeiter des Unternehmens. Die Gewinne sollen gefälligst Ihnen zufließen und die Kosten des schlechten Managements insbesondere der Top-Etagen und der mittleren Führungsebene müssen die Mitarbeiter tragen. Deswegen der permanente Wechsel in der Führungsebene, dass man ihnen auf keinen Fall an den Karren fahren kann.

Es werden schon frühzeitig und rechtzeitig Schuldige aufgebaut, die man zur richtigen Zeit aufhängen kann und bei entsprechender Gelegenheit den Kopf von diesen Mitarbeitern zu präsentieren, der Anweisungen nicht befolgt, bei der Zeiterfassung betrügt oder bei der Reisekostenabrechnung falsche Angaben macht. So ist das Spielchen. Jeder kennt dieses Spiel. Jeder weiß, wie es funktioniert und auch wie es durchgeführt wird und doch wird es toleriert.

Der ursprüngliche Arbeitsvertrag lautete auf die Erbringung einer Arbeitsleistung. Die eigentliche Idee dahinter ist, den Mitarbeiter an der Unternehmensschuld zu beteiligen. Es handelt sich eigentlich um einen Schuldvertrag zum Entschuldigen der in einem Unternehmen gemachten Fehlentscheidungen und insbesondere der Verfehlungen des Managements.

Nochmal! Warum sollte ein Mitarbeiter das Unternehmen betrügen, Anweisungen nicht befolgen oder die Zeiterfassung manipulieren? Das ergibt keinen Sinn. Das glaubt doch kein Mensch. Er sägt doch nicht an seinem eigenen Ast, auf dem er sitzt. Aber so wird es dargestellt und interessanter Weise kommen die Firmen damit vor Gericht durch.

Grob gesprochen unterschreibt ein Mitarbeiter mit seinem Arbeitsvertrag sein eigenes Schuldurteil und die Übernahme eines Schuldanteiles an der Firma. Genauer gesprochen ist es eine Schuld, die er von vornherein zugeteilt bekommt, für die schlechte Performance des Unternehmens, so wie sich das Management oder die Kapitalgeber wünschen. Meist basieren diese Wünsche auf einer Kapitalverzinsung und nicht auf realistisch erreichbaren Absatzplänen. Es handelt sich also zusammenfassend gesagt bei einem Arbeitsvertrag um einen individuellen Teil einer kollektiven Schuld die auf allen Mitarbeitern lastet.

Kreativität

IBM Weihnachtsgeld

Es geht bei der Kreativität um eine Art Fähigkeiten positiv mit Menschen, Dingen und Situationen umzugehen und diese dann einzusetzen um spezifische Probleme zu finden, für die bis dato keine Lösung existierte. Für viele Mitarbeiter ist nun die Kreativität der Hauptpunkt, über den sie Ihre Arbeitsleistung einbringen. Müssen aber Dinge exekutiert werden, dann kann auch diese Kreativität nicht eingesetzt werden. Dadurch wird die Leistung deutlich nach unten korrigiert und gemanagt. Es ist eine deutliche Verletzung des psychologischen Arbeitsvertrages. Die ursprüngliche stillschweigende Annahme, es handele sich um einen Arbeitsplatz, bei dem man sich Kreativ einbringen kann, wird verletzt.

Mitarbeitertausch

In schlechten Zeiten, in denen man auf den Arbeitsvertrag angewiesen ist, nutzt der Arbeitgeber um seine Muskeln spielen zu lassen und einen Mitarbeiter alter Bauart gegen einen Mitarbeiter neuerer Bauart auszutauschen. Der Mitarbeiter alter Bauart ist überholt und technisch veraltet. Der Mitarbeiter, der einmal zur Firma ging, weil er einen lebenslangen sicheren Arbeitsplatz wollte oder noch schlimmer vorgegaukelt wurde wird hier an der Nase herumgeführt.

Menschenpuffer

Der Mitarbeiter geht davon aus, das, wenn er in guten Zeiten eine gute Arbeitsleistung erbracht hat, er für schlechte Zeiten vorgesorgt hat und er von diesem Polster leben kann. Die Firma allerdings hat ein anderes Interesse. Sie wird den Gewinn schützen und benutzt die Menschen, um Ihre Verzinsung auf das eingesetzte Kapital zu erreichen. Der Mensch wird als Puffer missbraucht.

Persönlichkeitsdefizite

Sei es wie auch immer es sei, Persönlichkeitsdefizite von den Eltern oder von der Vergangenheit werden rigoros ausgenutzt um im Falle von Personalabbaumaßnahmen der Mitarbeiter aus dem Unternehmen zu drängen. Die persönliche Entwicklung des Individuums wird missachtet und bewusst missbraucht, geschweige den gefördert.

Rechtsbeugung

Bei der Arbeitsleistung stehen sich David und Goliath gegenüber. Auf der einen Seite der kleine Mitarbeiter, auf der anderen Seite die übermächtige Firma. Aus dieser Konstellation lässt sich erkennen, das die Firma bzw. das Unternehmen auf Dauer versuchen wird, das Recht der Arbeitsleistung maximal auf Ihre Seite zu beugen. Sei es um einen Gewinn daraus zu erhalten, sei es um die maximale Arbeitsleistung herauszupressen.

Ein großes Unternehmen wird sich nicht darum kümmern wollen, welche Gesetze in einem lokalen Land existieren, sondern es wird seine eigenen Gesetze definieren wollen und dafür sorgen, dass die lokalen Gesetze umgangen werden können oder sie nicht tangieren. Steuern und soziale Abgaben so wenig wie möglich bezahlen, Arbeitskräfte so billig wie möglich

IBM Weihnachtsgeld

bekommen und auch wieder loszuwerden und am besten eine Infrastruktur bereitgestellt bekommen, die nichts kostet. Das scheint der optimale Nährboden für eine Firma zu sein.

Genauso verhält es sich bei den Gesetzen. Müssen sie eingehalten werden, sind die Rechtsvereinbarungen zu unterlaufen. Müssen sie von anderen gefordert werden sind sie strikt anzuwenden und einzusetzen. Dazu wird das Recht schon mal gebeugt. Eine beliebte Form der Rechtsbeugung ist nicht nur durch die Größe oder die globale Ausrichtung des Unternehmens, sondern insbesondere durch das Erkaufen des Rechtes, insbesondere durch Abfindungen und Vergleichsvereinbarungen mit monetärem Ausgleich.

Reicht das Unternehmen bis zur meiner Rente

Die Mitarbeiter denken, hoffentlich reicht das Geld und kann ich mit dem Unternehmen in Rente gehen. Sie denken dabei nicht daran, dass die Geschäftsführer eines solchen Unternehmens denken: Ich gehe in ein paar Jahren in Rente, hoffentlich reicht das Unternehmen noch bis ich in Rente gehe.

Renten- und Pensionsprogramme

Bei der Einstellung von Mitarbeitern ist nicht das Gehalt das ausschlaggebende Argument, sondern das gute Rentenprogramm und die Pensionszahlungen, die das Unternehmen für einen leisten würde. Fakt ist jedoch, dass die Firma im Laufe der Zeit dieses Programm umstrukturiert hat und schlechtere Pensionspläne aufgelegt hat. Leute mit neueren Pensionsplänen wurden nahe gelegt, das Unternehmen zu verlassen. Leute mit alten Pensionsplänen wurden auf seltsame Weise nahe gelegt, das Unternehmen zu verlassen und in den Vorruhestand zu wechseln. Dies alles nur um die Kosten für dieses Pensionsprogramm zu senken. Dadurch entsteht eine Verletzung des ursprünglichen Arbeitsvertrages durch nachträgliche Modifikation und opportunistisches Verhalten des Unternehmens.

Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld

Durch den Wegfall des Urlaubsgeldes und des Weihnachtsgeldes werden erhebliche Gehaltseinbussen in den letzten Jahren registriert und unter dem Deckmantel, das Unternehmen stehe kurz vor dem Ruin und dem Zusammenbruch und zur Rettung von den Unternehmen müsse die gesamte Belegschaft Opfer bringen, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben und das Weihnachtsgeld als Kostenfaktor identifiziert und gestrichen worden. Der Verlust an Gehalt stellt eine positive Vertragsverletzung des Arbeitsvertrages dar, welches auch nicht durch das Scheinargument, es würde in leistungsabhängige Anteile überführt, kompensiert werden kann. Im Übrigen sei darauf verwiesen, dass das Unternehmen zu keiner Zeit in wirtschaftlich schlechter Verfassung war. Aber die Belegschaft folgte nun Nachrangig nach den Shareholdern bzw. den Investoren.

Wechselmöglichkeiten im Unternehmen

IBM Weihnachtsgeld

Bei der Einstellung von Mitarbeitern wird darauf verwiesen, dass es sehr viele Beschäftigungsmöglichkeiten im Unternehmen geben würde, auf die man sich notfalls bewerben könne. Dies ist prinzipiell richtig. Allerdings nicht im Falle des **Herausmanagens**. Hier wird gezielt die einzelne Person attackiert, um sie aus dem Unternehmen insgesamt zu entfernen. Möglichkeiten sich auf einen anderen Arbeitsplatz im Unternehmen zu bewerben werden permanent unterminiert und von der Personalabteilung blockiert (→ Sperre).

Wohnortwahl

Die Mitarbeiter leisten sich eine Wohnung in einer guten Gegend, weil sie davon überzeugt sind, dass in einer guten Gegend auch gutes Geld verdienen können. Für die Firma und aus Sicht eines Unternehmens ist es aber genau umgekehrt. Diese denken, dass Mitarbeiter in einer guten Gegend und in einem Umfeld von einer guten Firma sowieso schon zu viel verdienen im Vergleich zu Mitarbeitern in einer schlechten Wohngegend oder dort wo keine gute Firmen ansässig sind. Die Unternehmen beginnen daher als erstes an der Kostenschraube für Mitarbeiter nach unten zu drehen, die in einer guten Gegend und einer guten Industrie tätig sind. Sie erhoffen sich damit am meisten Einsparungen.

Zeugnisausstellung

Der Arbeitnehmer geht davon aus, dass im Falle einer erbrachten Arbeitsleistung natürlich auch ein gutes, entsprechendes Zeugnis ausgestellt wird. Da die Unternehmensbereiche unterschiedliche Zielsetzungen haben, ist dies nicht der Fall und die einzelnen Abbaumaßnahmen der Personalabbau betreibenden Vorgesetzten wissen nicht mehr was sie getan haben sollen. Der Mitarbeiter geht unter. Vorgesetzte, die die gute Arbeitsleistung hätten bescheinigen können, sind schon lange aus dem Unternehmen ausgeschieden.

Global **S**mall **B**lue



Das Ziel von **GSB** sind
hervorragende Analysen
von aktuellen Fragen der
der Unternehmen

Diese Dokumentation wurde Ihnen gewidmet von GSB
