

GSB

Politik
der
Nadelstiche

Version 0.3

Inhaltsverzeichnis:

Politik der Nadelstiche	3
Definition	3
Sofortmaßnahmen	3
Anweisungen	3
Berichte	3
Genehmigung von Reiseanträgen.....	3
Alle Bestätigungen	4
Nicht genehmigen von Weiterbildungen.....	4
Zuweisung von ungünstigen Urlaubsterminen.....	4
Angebliche Manipulation von Systemen	4
Ignorieren	4
Psychologische Methoden.....	4
Sonstiges.....	4
Indirekte Maßnahmen	5
LINKS	6

Politik der Nadelstiche

Definition

Politik der Nadelstiche bedeutet, den Mitarbeiter solange zu pieksen, bis er freiwillig das Unternehmen verlässt, gekündigt werden kann oder ein Abfindungsangebot annimmt. Jeder Nadelstich an sich selber stellt keine strafbares Vergehen dar. Gegen die Einzelmaßnahmen ist im Einzelfall äußerst schwierig juristisch vorzugehen. Die meisten Nadelstiche werden angeblich aufgrund des Direktionsrechtes abgesichert.

Sofortmaßnahmen

Entzug des flexiblen Arbeitsplatzes
Rückgabe der UMTS Karte
Rückgabe des Firmenleasingfahrzeuges

Anweisungen

Definition von Anweisungen	→ Arbeitsrecht nachschauen
Klare Anweisungen	→ Arbeitsverweigerung unterstellen
Unklare Anweisungen	→ Wenn etwas zu tun war
Provozierende Anweisungen	→ Vorwand für Maßnahmen
Grundlose Arbeitsverweigerung	→ Anweisungen mit Zeitsetzung

Berichte

Wöchentliche Zielerfüllungsdokumentation
Wöchentliche Wochenberichte
Monatsbericht
Kenntnismatrix
Besuchsberichte
Trainerbewertungen
Zusätzliche Berichte je nach Lust und Laune

Genehmigung von Reiseanträgen

Entweder nicht genehmigt aus den folgenden Gründen abgelehnt
So genehmigt, dass Sie kurz vor Terminbeginn kamen
Verweigerung selbst von wirtschaftlich lapidaren Reiseanträgen

Alle Bestätigungen

für die internen Systeme wurden vom Manager
bewusst nach und nach abgelehnt
Neue Anträge wurden nicht genehmigt

Nicht genehmigen von Weiterbildungen

Jährlichen Weiterbildungsmaßnahmen
Schulungskursen zur Vorbereitung
Teamereignis

Zuweisung von ungünstigen Urlaubsterminen

z.B. Projektoffice für einen anderen Kollegen

Angebliche Manipulation von Systemen

Reisekostenabrechnungssystemen
Zeiterfassungssystemen
Kundensystemen

Ignorieren

von Persönlichen Zielvereinbarungen
und Individuellen Weiterbildungsmaßnahmen
Noteneinspruchsfristen

Psychologische Methoden

Permanente Kritik
Verdrehung von Tatsachen
Unrichtige Behauptungen
Verletzungen von Selbstwertgefühl
Schuldzuweisungen

Sonstiges

Einengung von Entscheidungsfreiheiten
Absichtlich schlechte Leistungsbeurteilung

Verbieten des Kontaktes mit anderen Mitarbeitern

Indirekte Maßnahmen

Emails schreiben, so dass von denen keiner mehr mit mir gesprochen hat.
Nachträgliches Anrufen von Betriebsräten nach Gesprächen
Nachträgliches Anrufen und Einschüchtern von Kollegen

LINKS

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
