

Mobbing am Arbeitsplatz

(Es handelt sich um eine wahre Geschichte, die Namen und Berufsbezeichnungen sind jedoch frei erfunden)

Intrigen, Missgunst und Neid sind in großen Betrieben schon immer ein Problem, unter welchem einzelne Mitarbeiter leiden. Es gibt Einrichtungen die geschaffen wurden um diese Belastungen der Mitarbeiter und des Arbeitsklimas, die schlussendlich auch Störungen des Betriebsablaufes verursachen, entgegenzuwirken. Wir haben den Betriebsrat, einen Verhaltenskodex für Mitarbeiter und ein Personalbüro, welche nicht nur wenn es zu spät ist, sondern bereits im Vorfeld Hilfe anbieten. Gesprächen unter Mitarbeitern ist zu entnehmen, dass immer mehr unter einem vergifteten Arbeitsklima leiden und sich als Mobbingbetroffene oder -opfer sehen. Es stellt sich daher die Frage, warum betroffene Mitarbeiter diese Angebote nicht annehmen. Wer betreibt eigentlich „Mobbing“ und wie ist das nachzuweisen?

Keine Motivation, Diskriminierung (z.B. wegen politischer Einstellung), das Herunterspielen und das Verschweigen von Leistungen, falsche Mitarbeiterbeurteilungen, schlecht machen vor Kollegen, Behinderung und Blockaden bei der Arbeit, Missbrauch von Motivationsinstrumenten wie Bonus oder Prämienvergabe, Mitarbeiterführung statt sachlich nur emotional (Motto – Bist nicht mein Freund bist mein Feind!) Diese Belastung, Hoffnungslosigkeit und ständige Angst seinen Arbeitsplatz zu verlieren, wenn man den Mund aufmacht, da die Organisation über einem zusammenhält, lässt manchmal sogar Suizidgedanken zu.

Ich habe 1988 als pragmatisierter Beamter meinen Dienstgeber verlassen und habe als Familienvater zweier Kinder mit einer dreimonatigen Probezeit an meinem neuen Arbeitsplatz begonnen. Es war für mich sehr wichtig, die Probezeit zu überstehen um meinen bisherigen stabilen Lebensstandard nicht zu verlieren. Wie nie zuvor in meinem Leben bemühte ich mich, die nach der Probezeit anschließende so genannte „Prüfung“ (Mitarbeitergespräch) positiv abzuschließen. Nach der abgelegten Prüfung kam der damalige stellvertretende Büroleiter des Wachdienstes in die Wachzentrale und berichtete stolz, dass es noch nie eine bessere Mitarbeiterprüfung gab. Von da an, begann vor allem der beim Lob des Stellvertretenden Büroleiters anwesende Kollege Axtmann, der später Gruppenführer des Wachdienstes wurde, mich auf den Prüfstand zu stellen. Es gab kaum einen Platz in der Arbeit oder in meinen Bereitschaftszeiten, wo ich nicht ständig unter seiner Beobachtung oder der seiner Freunde stand und für jeden meiner Arbeitsschritte zur Rede gestellt wurde. Ich konnte mich kaum auf meine Arbeit konzentrieren, da ich ständig aufpassen musste, vor ihm oder seinen Freunden keinen Fehler zu machen. Unter diesem Druck war dies jedoch unmöglich und ich geriet sehr bald in die Mobbingfalle. Mittlerweile zeigten immer mehr Finger auf mich, wodurch ich immer unsicherer und von vielen nicht mehr ernst genommen wurde. Bereits am 31. Oktober 1991 gab es unhaltbare Anschuldigung durch einen Gruppenführer, der mir beim Büroleiter ein schweres Dienstvergehen nachsagte und in mir Existenzängste schürte, wie ich sie zuvor nie hatte. In dieser Zeit hatte ich auch Suizidgedanken, die ich aber abwehren konnte. Mein Verhalten gegenüber meinen Vorgesetzten war, wie man den Mitarbeitergesprächen entnehmen kann, immer korrekt jedoch mein Vertrauen war gebrochen.

Trotz oder gerade wegen des hohen Druckes arbeitete ich zusätzlich (auch um mich von den Problemen abzulenken) und aktualisierte Arbeitsunterlagen PC-gerecht, die bis zu meinem Eintritt nur aus vielfach überschmierten Zetteln bestanden. Ich entwarf neue Arbeitsunterlagen, Protokolle und den Schichtablaufplan des Wachdienstes in seiner heutigen Version. Weitere Ausbildungen zu bekommen oder zu Gruppenarbeiten (zum Beispiel: automatische Dokumentation von Kontrollrunden) eingeladen zu werden, war für mich ein steiniger Weg. Auf eine Ausbildung „Präsentationstechnik“ musste ich zum Beispiel 6 Jahre warten und wurde danach auch niemals entsprechend meiner Ausbildung eingesetzt. Ebenso hat man unter anderem auch mich als PC-Brückenkopf im Wachdienst ausgebildet, wobei sich später herausstellte, dass dies nicht der Ausbildung eines PC-Brückenkopfes in der Firma entspricht. Den Dateinamen „Brückenköpfe des Wachdienstes“ gab es bei meinem Verlassen aus dem Büro am Bereichslaufwerk des

Rechenzentrums noch immer, jedoch gab es uns niemals als Brückenköpfe! Auf Grund meiner außerordentlichen Bemühungen erhielt ich 1995 eine außerordentliche Gehaltserhöhung. Auch die Mitarbeiterqualifikation 1995 zeigt, dass ich sehr engagiert und korrekt war.

1. Wurden die vereinbarten Ziele erreicht?

ja teilweise nein

2. Stellungnahme des Vorgesetzten zur Zielerreichung:

Hr. _____ hat die ihm zugedachten Aufgaben u.a. als PC-Brückenkopf und bei der Einarbeitung der Kollegen zur vollsten Zufriedenheit erfüllt. Hr. _____ ist durch seinen Einsatz und durch Mehrleistung ständig bemüht sich für kommende Führungsaufgaben weiterzubilden und diese auch anzustreben.

3. Welche Arbeits-, Verhaltens- und Entwicklungsziele wurden für die Zukunft vereinbart?

Hr. _____ beherrscht Win Word, Excel, Design etc. ausgezeichnet und stützt dieses Wissen bei der Erstellung von Unterlagen für den _____ gerne zur Verfügung. Die besonderen Stärken von Hr. _____ sollen durch Heranziehen der Kenntnisse bei der Erstellung von Folien für Vorträge der Moderatoren des _____, sowie bei der Erstellung von Arbeitsunterlagen vermehrt in Anspruch genommen werden. Kenntnisse (z. B. Ortskenntnisse _____ und Funktionen von Sicherheitseinrichtungen und Sicherheitstechnik etc.) sind bis zur Übernahme _____ selbständig zu erwerben.

Maßnahmen (nur, wenn nicht bereits im Ausbildungsplan enthalten)

Weiterbildung wie bisher und regelmäßige Begehung von _____ entsprechend den Baufortschritt Heranziehen für Moderatoren-tätigkeit unter Verwendung seiner Kenntnisse am PC.

Einwände des Mitarbeiters (falls erforderlich)

10.11.1996 _____
Datum / Unterschrift direkter Vorgesetzter

14.11.1996 _____
Datum / Unterschrift Mitarbeiter

Der damalige Büroleiter und sein Stellvertreter entschuldigten sich bei mir für die Probleme die ich wegen dem zu frühen Lob (nach der Prüfung) erleiden musste. Ich wurde schließlich ab 1.1.1997 zum Instruktor mit der Aussicht auf den nächsten Gruppenführer Stellvertreter ernannt und sollte eine Ausbildung zum Ausbilder erhalten, die es jedoch nie gab. 2 Mitarbeiter (Drescher und Egger) wurden von mir ausgebildet. Auf Grund dessen wurde mir die Chance auf den nächsten Gruppenführer Stellvertreter noch näher dargestellt. Um dies zu unterstreichen hat man mich zu einer Bürobesprechung (bei der bis dahin nur die Büroleitung, die Gruppenführer und ihre

Stellvertreter teilnehmen) eingeladen, wobei im Wachdienst neue Arbeitsgruppen eingeteilt wurden. Ich war nunmehr in einer Arbeitsgruppe mit Gruppenführer Hofer und Gruber, die für die Präsentationen zuständig waren. Um mich auf meine neuen Aufgaben fokussieren zu können, gab ich meine Arbeitsunterlagen an Bergmann und Conrad ab. Von diesem Tag an stand auf jedem Blatt „created & designed by Bergmann & Conrad“ und nichts wies mehr auf meine Arbeit hin!

Zu Präsentationstätigkeiten hat man mich nie eingeladen. In der Zwischenzeit wurde Imhof von Axtmann ausgebildet, der nach mir in die Firma eintrat, zum Gruppenführer Stv. ernannt. Imhof hatte nach meinem Wissen zu dieser Zeit weder zusätzliche Arbeiten getätigt, noch jemanden ausgebildet. Imhof sagte mir persönlich, dass dies gerecht sei, da er vor mir in der Firma aufgenommen werden sollte, jedoch vom damaligen Betriebsarzt ausgebremst wurde. Ich war schwer enttäuscht, deprimiert, ließ mich fallen und leistete ein Jahr keine zusätzlichen Tätigkeiten. Es kam wie es kommen musste und ich schnitt bei der nachfolgenden Leistungsbeurteilung sehr schlecht ab. Da es nicht meine Natur ist, nur so viel zu tun, dass man eben sein Gehalt bekommt, bemühte ich mich ab sofort wieder verstärkt, bessere Leistungen zu erbringen. In meiner Zeit der Unzufriedenheit machte ich jedoch auch den Fehler, mich für eine politische Gruppe zu interessieren, die in der Firma nicht gut angesehen war und wurde Mitglied in einer in der Firma nicht vertretenen Partei. Für meine politisch besetzten Vorgesetzten, vor allem Gruppenführer Fuchs, war ich von nun an ein rotes Tuch. Ich war daher sehr bemüht, mich diesen Kollegen gegenüber besonders korrekt zu Verhalten. Gruppenführer Fuchs hatte die prozentuelle Verteilung des Mitarbeiterbonus spätere Leistungsfeststellung aller Gruppenführer als Datei auf dem Gruppenlaufwerk des Büros abgelegt, das jeder Mitarbeiter einsehen konnte. Unter den Gruppenführern war jedoch vereinbart, dass einzelne Gruppenführer über die Beurteilung anderer keine Information geben dürfen. Da ich als versierter PC-User regelmäßig allgemein sichtbare Dateiodner nach neuen Informationen durchsuchte, sah ich, dass Gruppenführer Fuchs sich den Unmut der anderen Gruppenführer zuziehen könnte und rettete diese Datei, indem ich sie mit einem Mail an ihn sandte und aus dem Gruppenlaufwerk löschte. Fuchs sah das völlig anders und bedrohte mich sogar während einem Englischseminar vor den teilnehmenden Kollegen, mir die Nase zu brechen, was ich nicht meldete. Die Front zwischen Gruppenführern und mir wurde immer härter. Je mehr ich arbeitete und ich mich bemühte meine Arbeitsleistung zu steigern, desto höher wurde die Mauer, die mir entgegenstand. Jedes Jahr hatte ich diesbezüglich Gespräche mit dem Büroleiter, der an mich appellierte weiterzumachen. Er meinte, es beurteilen mich 5 Gruppenführer, und das sei das gerechteste System, wenn ich ein besseres kenne solle ich es ihm sagen.

Tatsache ist jedoch, dass ich mich mit den Gruppenführern aus vorigen Gründen nicht gut verstehe und die Leistungsbeurteilung nur deshalb negativ ausfällt! In dem Jahr, als ich mit meinem Bonus das Schlusslicht im Wachdienst war (2000), landete ein Blatt mit der Beurteilung durch Gruppenführer Axtmann, das nur ein Gruppenführer haben konnte, in meinem Postfach. Gruppenführer Axtmann beurteilte mich, dem Blatt zu entnehmen nach dem Schulnotensystem durchgehend mit der Note „5“! Ich bin der Meinung, einen Mitarbeiter der nichts kann, nichts weiß und der nichts arbeiten will müsste man unterstützen oder entfernen! Es gab aber seitens der Büroleitung keinerlei Maßnahmen, wodurch für mich klar war, dass es sich um ein willkürlich eingesetztes Instrument handelt, bei dem die 5 Gruppenführer zusammenhalten! Mein außerordentliches Engagement, kann man durchgehend in meinen Mitarbeitergesprächen verfolgen. Dem entsprechend fiel auch 1998 die Entscheidungsqualifikation für meine Pragmatisierung hervorragend aus!

1997-1998 hatte ich zu Hause in meiner Freizeit die gesamte Printversion des internen Telefonbuches (Etwa 1000 Datensätze) in eine Access-Datei geschrieben, alle Bilder der Vorstände aufwärts aus Dateikärtchen eingescannt und als Datenbank angelegt (ähnlich dem heutigen internen Telefonbuch). Über die Büroleitung wurde beim Betriebsrat angefragt, ob es Bedenken bezüglich der elektronischen Verwendung der Bilder gibt. Damals teilte mir der Büroleiter mit, dass dieser keine Einwände habe und die Sekretärin Jensen mir die Mitarbeiterfotos zur Verfügung stellen darf. Ich wurde über Jahre vertröstet und erhielt die Bilder nie. Der damalige Büroleiter verstarb im Jahr 2000 und niemand wollte etwas von meiner Arbeit wissen. – Somit war mein internes Telefonbuch auch gestorben, welches später vom Rechnungszentrum umgesetzt wurde!

Mein erstes Mitarbeitergespräch mit Gruppenführer Hofer, unter der Führung des Büroleiter Koller, war sehr zurückhaltend, es wurden aber meine Stärken (PC-Kenntnisse und Organisationstalent und Einbindung in Gruppen und Projektarbeiten...) festgehalten. Zu Gruppen oder Projektarbeiten wurde ich jedoch weiterhin nie herangelassen! Das Arbeitsklima war sehr kühl und ich zog mich in zusätzliche Arbeiten (Getränkeversorgung der Kollegen und offshore halten der Arbeitsunterlagen) zurück.

| |
|--|
| Kommentare des Vorgesetzten HERR _____ ERFÜLLTE IM BEOBACHTUNGSZEITRAUM SEINE AUFGABEN FEHLERFREI. HERR _____ IST WEITERHIN BEMÜHT, SICH DEN WECHSELNDEN ARBEITSBEDINGUNGEN RASCHEST ANZUPASSEN UM DEM DIENSTLEISTUNGS-AUFTRAG VOLL. GERECHT ZU WERDEN. |
| Kommentare des Mitarbeiters Für die Entwicklung und Förderung des Mitarbeiters wurden folgende Ausbildungsmaßnahmen vereinbart: Ausbildungsmaßnahmen (nur wenn nicht bereits im Ausbildungsplan enthalten) DIE STÄRKEN VON HERRN _____ FÖRDERN WIE PC. KENNTNISSE, ORGANISATIONSTALENT UND EINBINDUNG IN GRUPPEN ODER PROJEKTARBEITEN, UM FÜR DIE ZUKÜNFTIGEN WECHSELVOLLEN AUFGABEN DES _____ BESTENS VORBEREITET ZU SEIN. |
| <p>01.10.2004 _____ Datum / Unterschrift direkter Vorgesetzter</p> <p>1.10.04 _____ Datum / Unterschrift Mitarbeiter</p> |

Überwiegend in meiner Freizeit habe ich dann von 2002 bis 2003 die Wachdienst-Homepage SWI (Service-Wachdienst-Intern) entwickelt und 2003 probeweise den Kollegen auf dem Gruppenlaufwerk zur Verfügung gestellt. Nach einer kurzen Präsentation bei Yankers und Büroleiter Koller wurde die Seite über das Rechenzentrum ins Netz gestellt. Büroleiter Koller forderte mich davor jedoch auf, dazu die Kollegen zu befragen und deren Unterschriften einzuholen. Selbst war er jedoch noch am Tag danach in der Wachzentrale und kritisierte die SWI-Homepage! Um bei den Torkontrollstellen damit auch sinnvoll arbeiten zu können, benötigten wir einen eigenen Rechner und zusätzlich einen Monitor und Tastatur. Ich bekam von Büroleiter Koller den Auftrag, genaue Erhebungen zu machen und ihn diese zu präsentieren. Nach vielen Besuchen im Rechenzentrum und auf Internetseiten ging ich mit Büroleiter Koller die Angebote durch und er meinte ich soll die benötigte Peripherie (drei Flachbildmonitore, drei Tastaturen, drei Scroll-Mäuse und einen PC) bestellen und installieren lassen. Zusätzlich benötigte ich eine 2. Unterschriftenliste der Kollegen, ob sie lieber einen Flatscreen oder Laptop hätten. Eine 3. Unterschriftenliste (mit welcher ich den Kollegen bereits mächtig auf die Nerven ging) benötigte ich für die Anordnung zweier Monitore übereinander, obwohl dieses im Projekt bereits von Beginn an geplant waren und vom Büroleiter aus Kostengründen nicht durchgeführt wurde! Vom ersten Gedanken an bis zum fertigen arbeitsfähigen System lag die gesamte Arbeit mit Soft- wie auch Hardware, nur bei mir. Die Arbeit rund um das SWI wurde mir sehr schwer gemacht und bis heute niemals erwähnt.

Nachdem ich ein Jahr an diesem Projekt bei vollster Zufriedenheit meiner Kollegen (überwiegend in meiner Freizeit) gearbeitet hatte, lag ich bei der Leistungsfeststellung für die Bonusvergabe durch meine unmittelbaren Vorgesetzten (5 Gruppenführern) an Position 36 von 43! In diesem Jahr habe ich auch wie in den Jahren zuvor massenweise Mängelberichte per Email an die Hotline gesendet. Kopien ergingen jeweils an die Büroleitung (Xaver). Mündliche Berichte ergingen sehr oft an den diensthabenden Gruppenführer. Die Zufriedenheit der Kollegen wurde mir im Mai und Juni 2004 von diesen mittels Fragebogen (SWI-Feedback) bestätigt. Mehr als auch in der Freizeit, fast ausschließlich für die Firma, arbeiten kann man nicht! Nach der Leistungsfeststellung (die ich für ein Gefälligkeits-Gutachten halte) für 2003 wollte ich unbedingt aus der Rankingliste des Bonussystems ausscheiden, obwohl ich wusste, dass dies für mich einen finanziellen Nachteil bringt. Nach vielen beratenden Gesprächen mit Kollegen, Personalbüro und Betriebsrat, die mir von diesem Schritt abrieten traf ich die Entscheidung, meine freiwillige Pensionsbeitragszahlung einzustellen, da von

einem bereits pensionierten Generaldirektor die Anordnung noch aufrecht ist, ohne freiwilliger Zahlung aus dem Bonus, in meinen Augen „Mobbinginstrument“ zu fallen.

Im April 2005 wurde ich trotzdem von den Gruppenführern (lt. Gruppenführer Lambert und Gruppenführer Bergmann auf Verlangen von Büroleiter Koller) in die Liste der Leistungsfeststellung für 2004 aufgenommen. Ich wurde mit einem Prozentsatz von 42% angeführt und bekam keine Auszahlung! Da die Leistungsfeststellung im Zuge der Bonusvergabe geschehen ist (eine außerordentliche Mitarbeiterqualifikation kann nicht als Leistungsfeststellung für die Bonusvergabe getarnt werden!), ist mir die Auszahlung des Bonus zu Unrecht nicht gewährt worden!

In den Vorjahren war es allerdings so, dass Müller und Stern mit 0% auf der Liste standen, als sie keinen Pensionsbeitrag bezahlten und keinen Bonus ausbezahlt bekamen! Auch diese unterschiedliche Handlungsart ist für mich ein Indiz für eine missbräuchliche Verwendung (Mobbinginstrument) der Bonusverteilung!

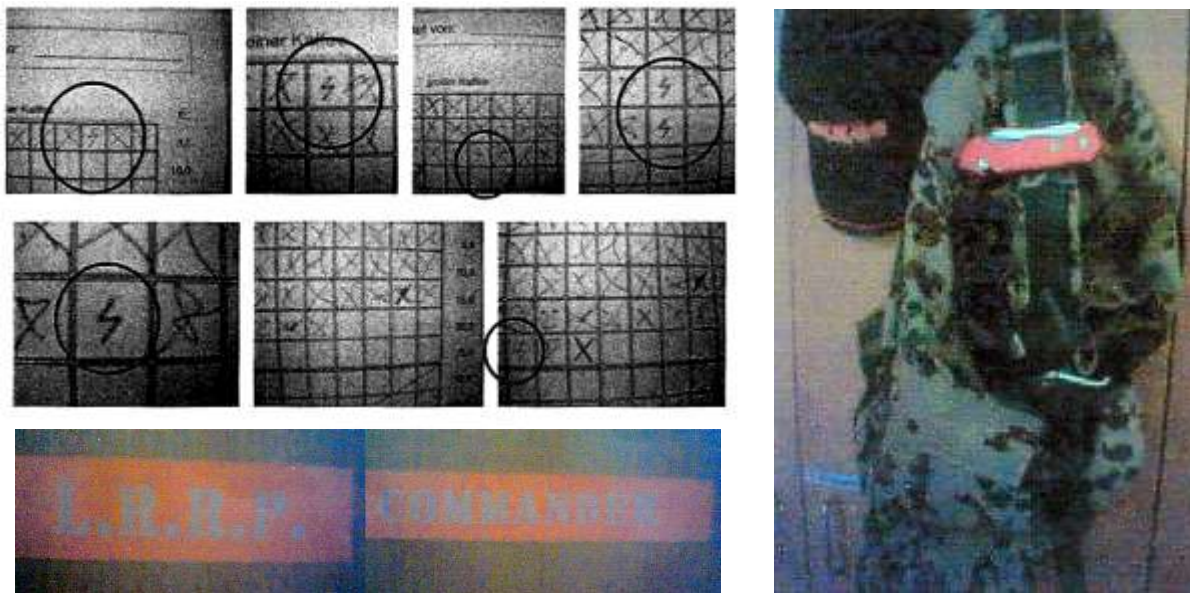
Bis zum heutigen Tag wurde bezüglich der von mir erstellten SWI-Homepage, die seit meinem Ausscheiden aus dem Wachdienst Nedelsky mit denselben Problemen betreut, keinerlei offizielle Stellungnahme der Büroleitung oder der Gruppenführer niedergeschrieben. Man versucht also offensichtlich meine Leistungen nicht nur zu behindern, sondern sie auch zu verschweigen. Meine Arbeit mit SWI wurde mir sehr erschwert, da ich für jeden Schritt eine Unterschriftenliste benötigte. Außerdem bekam ich von den Gruppenführern (Conrad und Bergmann) statt Unterstützung nur Kritik, da ich mir von Nedelsky helfen lasse und nicht mit Oppitz Mittlerweile auch Kdt. Stellvertreter zusammenarbeite, den sie vorgesehen hatten (der jedoch nach eigenen Aussagen kein Interesse daran hat).

Als 2003 wieder einmal die Nachbesetzung eines Gruppenführer Stv. im Raum stand, suchte ich das direkte Gespräch mit Büroleiter Koller und teilte ihm mein Interesse mit. Ich präsentierte ihm alle meine bisherigen Arbeiten und sprach mit ihm auch über meine Probleme und das Versprechen seines Vorgängers, des damaligen Büroleiters, dass ich nicht mehr übergangen würde. Er meinte, dass ich nach meiner Selbstdarstellung ein guter Mitarbeiter sein kann, aber jemand gesucht wird, der von den Gruppenführern gewollt wird. Nach meinem Gespräch mit Büroleiter Koller fiel ich in eine Depression und Bulimie, was ich bis heute noch nie erwähnte und nahm trotz Fressattacken ich in kurzer Zeit 8 Kilo ab! Am 9.12.2003 fand ich in meinem Postfach das Protokoll der Gruppenführerbesprechung vom selben Tag, in dem „Begrüßung des neuen Gruppenführer Stv. Puchinger“ markiert war, offenbar wieder ein Schlag in mein Gesicht sein sollte!

Im Jahr 2003 waren, Quint und Nedelsky, die Sprecher des Wachdienstes für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Zutrittskontrolle sehr aktiv. Vor der Sprecherwahl (Sprecher der Mitarbeiter des Wachdienstes als Schnittstelle zwischen Büroleitung und Mitarbeiterinteressen), Anfang 2003 war ein Zettel in unserem Büro der Wachzentrale angebracht, worauf die Kandidaten zur Sprecherwahl diskriminiert wurden. Dieser Zettel, der nicht der letzte seiner Art war, trägt die PC-Handschrift des Gruppenführers Axtmann. Im Jahr 2004 bis zu meinem Ausscheiden aus dem Büro wurden auf der Informationstafel für die Mitarbeiter des Wachdienstes immer wieder die Informationen der Sprecher entfernt und Provokationen, Diffamierungen oder auch nur durch Unsinn ersetzt. Damit hat man die ehrenvolle Tätigkeit der Mitarbeitervertreter des Wachdienstes massiv gestört! Auffällig war das Zusammenfallen dieser Störungen mit dem Dienst des Gruppenführers Axtmann. Einige Male wurde sogar der Aufwand betrieben, die ganze Magnettafel abzumontieren und mit dem Teil der Sprecher-Informationen hinter eine Tür zu hängen! Hier waren meist Axtmann und/oder Bergmann Gruppenführer! Das ging auch in den Jahren 2004 und 2005 so weiter.

Nach einer Meldung vom 30.3.2005 an Büroleiter Stv. Reiter, in Bezug auf eine Sicherheitslücke in unserer Schlüsselgebarung, In der alten Wachdienstzentrale im Hauptgebäude, wurde ich wieder zum Pappkamerad für die Gruppenführer. In meiner Abwesenheit wurde der Schrank im Neuen Gebäude, in welchem sich unsere Schlüssel befanden, von den Gruppenführern versperrt. (Dieser Schrank war jedoch nicht Gegenstand meiner Meldung an den Büroleiter!) Als Kollegen die Gruppenführer fragten was das soll, meinten diese nur sie sollten mich fragen, ich hätte dies zu verantworten! Gruppenführer Axtmann ließ mich am 23.5.2005 keinen Schlüsselbund entnehmen und wollte mich dadurch an der Arbeit hindern. Dasselbe machte er auch mit Kollegen Quint, indem

er auch ihm keinen Schlüssel entnehmen ließ. Gruppenführer Axtmann war der Einzige, der den Schrank, wie ich am 20.6.04 hörte, kurz vor meinem Eintreffen noch immer absperre um damit die Anderen an der Arbeit zu hindern um mich dafür als Verantwortlichen zu nennen. Dadurch ist die Gesprächsbereitschaft der Kollegen mit mir auf null gesunken! Am 30.5.2005 hatte ich diesbezüglich ein Gespräch mit Büroleiter Stv. Reiter in der Zutrittskontrollstelle Nord. Ich soll die Kollegen über die wirkliche Vorgehensweise von mir aufklären und auch die Gruppenführer über die falschen Aussagen die gefallen sind informieren. Bezüglich Axtmann riet er mir, eventuell nichts zu unternehmen, da dies einen Bumerang auslösen könnte, falls dieser sich angegriffen fühlt. Der Druck in der Arbeit stieg wieder ins Unerträgliche. Die Aussprache mit den Gruppenführern scheiterte schon bei Conrad, der mich sofort verbal attackierte. Wegen einem ständigen SS-Runengekritzel des Gruppenführers Axtmann wagte ich nichts zu sagen, da es ohnehin jeder wusste! Auch dass er immer meist im Kampfanzug in die Arbeit kam und sich selbst als unter dem Vietnamsyndrom-Leidender nannte war bekannt. Wahrscheinlich steht deshalb auf seinem Spind auch L.R.R.P.Commander! – Ich fragte mich, soll ich wirklich warten bis etwas passiert?



Am 4.11.2005 um 19:00 Uhr hatte ich den Personalchef über meine Schichtdienstuntauglichkeit informiert. Er war ziemlich sauer, da er dachte, dass ich nur meine vor kurzem zurückliegende Gehaltsschemaregulierung abwartete. Er könne mich nicht mit der Zulage aus dem Wachdienst lassen, andere würden folgen! Die Schemaregulierung muss wieder weg! Er meinte, dass ich endlich alles über Mobbing im Wachdienst sagen soll! An diesem Abend hatte ich ihm auch das Schreiben „Abendgebet der Klassensprecher“, welches die Sprecher des Wachdienstes diffamieren sollte, übergeben. Am 8.11.2005 um 14:45 Uhr war ich mit dem Personalchef und der Zentralbetriebsrätin beim Betriebsarzt. Dieser informierte den Personalchef über meine gesundheitlichen Zustand und darüber, dass es ein Attest gibt, welchem zu entnehmen ist, dass ich vorübergehend keinen unregelmäßigen Dienst machen soll. Der Personalchef reagierte verärgert – man werde sich über ihn lustig machen, weil er sich so für den Wachdienst eingesetzt hat. Die Betriebsrätin meinte, dass das eine klare Sache sei und sie ein guter Beistand sein wird. Resultat des Termins – ab sofort keinen Nachtdienst! Drei Tage später, am 11.11.2005, stand im Bürobesprechungsprotokoll, das für jeden Mitarbeiter des Wachdienstes zum Lesen aufliegt, folgendes:

Bürobesprechung 79/2005

„Xaver“ --- INFO: Hr. Kohlhaas hat am Dienstag dem Betriebsarzt ein ärztliches Attest vorgelegt in dem steht, dass Hr. Kohlhaas ab sofort keinen Schichtdienst mehr verrichten darf. Die Büroleiter des Büros, das Personalbüro, der Betriebsrat und auch der Betriebsarzt der Arbeitsstelle waren davon bisher nicht informiert. Kohlhaas verrichtet im Moment nur mehr Tagdienste.

Dem Schreiben folgte von mir eine Richtigstellung gegen den Vorwurf in der BB 79/2005: Es ist nicht richtig, dass der Büroleiter der Büros, das Personalbüro, der Betriebsrat und auch der Betriebsarzt der Firma zu diesem Zeitpunkt davon nicht informiert waren. (Anm.: Der Personalchef war seit 4.11.2005 informiert und der Betriebsarzt sowie der Betriebsrat unterliegen der Schweigepflicht, wodurch die Büroleitung nicht das Recht hat, derartige Behauptungen tätigen!)

Nachdem das Personalbüro wusste, dass ich keinen Schichtdienst machen darf, hat dieses mich am 29.11.2005 zu einem Internisten geschickt, damit er dieses überprüft. Der Internist fand jedoch keine medizinische Ursache für meine Erkrankung. Ich wurde daraufhin vom Personalbüro zu dem Psychiater verwiesen, damit dieser mich untersucht. Dieser Arzt hat am 10.1.2006 festgestellt, dass ich zumindest für einen längeren Zeitraum keinen unregelmäßigen Dienst versehen darf, um danach neuerlich eine Analyse meines Zustandes festzustellen.

Am 28.12.05 wurde von Gruppenführer Thiel zu Büroleiter Koller und Büroleiter-Stv Reiter gerufen. Ich fühlte mich seelisch nicht in der Lage, der Büroleitung allein gegenüber zu stehen. Ich nahm zu dieser Zeit auch regelmäßig starke Medikamente. Betriebsrat Ullram begleitete mich. Als Büroleiter Koller meinte, dass es sich um eine Wachdienstinterne Sache handelt und ein Betriebsrat nicht vorgesehen ist, habe ich eingeschüchtert reagiert und bat Ullram, vor dem Büro auf mich zu warten. Büroleiter Koller hatte mich aufgefordert, in der Wachdienstzentrale eine Information auszuhängen in der ich schreiben sollte, dass der Punkt 6 des Bürobesprechungsprotokolls 79/2005 stimmt und ich zugebe, in meinem Schreiben vom 11.11.05 absichtlich gelogen zu haben, um das Büro schlecht zu machen. Ich kann so einer schriftlichen Verwarnung, die Büroleitung der Lüge bezichtigt zu haben entgehen! Ich betonte, nicht gelogen zu haben, da die Aussage, wie sie im Protokoll steht nicht stimmt, aber eine geforderte Richtigstellung meinerseits aushängen werde!

Am 20.1.2006 beim Betriebsarzt! Anwesend: Personalchef, Zentralbetriebsrat Vollmer, Betriebsrat Ullram und der Betriebsarzt. Angebot Nr.1) 2-3 Monate Pause – Therapie und wieder normaler Einstieg in BWD! Angebot Nr.2.) 2-3 Monate Pause – Therapie dann wegmelden – Zulage aufzehrend – Gruppe „Mobiles Personal“. Der Betriebsarzt: „Sehe keine Chance, bei Angebot Nr.:1! – gefährdet meine Gesundheit massiv!“ Ich erbat Bedenkzeit bis Montag 23.1.2006. Nach dieser Aussage sah ich ein, dass ich mich aus gesundheitlichen Gründen trotz hohem finanziellen Nachteil aus dem Wachdienst wegmelden oder kündigen muss. Am 23.1.2006 meldete ich mich bei Büroleiter Koller im Beisein von Betriebsrat Ullram weg. Büroleiter Koller's Wunsch war, dies mit 31.1. zu tun. Mein Spind war mit „tschüs mit ü, tschau mit au!“ versiegelt! Gruppenführer Axtmann spendierte in der Wachzentrale eine Runde Bier als Zeichen über seinen Sieg und meine Niederlage.



Im Jahr 2006 erhielt ich wieder keinen Bonus des Büros und ich fragte Büroleiter Koller, als ich ihn zufällig traf, ob dies ein Irrtum oder so richtig sei. Büroleiter Koller meinte, dass er mir wegen der Verwarnung am 28.12.2005 keinen Bonus gab. (Wieder wurde mir zu Unrecht der Bonus vorenthalten!)

Seit ich aus diesem Büro weg bin, ging es mir zwar Anfangs in Bezug auf Panikattacken und Schlafstörungen zwar besser, doch ich habe noch oft Depressionen und leide zusätzlich darunter, nichts gegen das Mobbing in dem Büro unternommen zu haben. Ich fühle mich mit verantwortlich, dass Mobbing in dem Büro weiterhin kein Thema ist und die „Akteure“ ungehindert weitermachen können. Ich hoffte, dass seitens der Verantwortlichen alles daran gesetzt wird, mich zu rehabilitieren und mir zumindest den Schaden, der mir finanziell zugefügt wurde gutzuschreiben. Mein seelisches Leid kann man nicht mehr gut machen, doch ich wollte alles was möglich ist unternehmen, um eine Fortsetzung des Mobbings zu verhindern, was mir bis heute nicht gelang.

Mittlerweile bin ich bereits 9 Jahre nicht mehr in diesem Büro und spüre bei jedem Betreten meines Arbeitsplatzes in derselben Firma Unbehagen. In dieser Zeit wurden Kollegen, welche ehemals zu mir gestanden sind sowie Andere weiterhin gemobbt. Ein Kollege hat sich aus der sozialen Welt total zurückgezogen und einer meiner engsten Kollegen hat sich das Leben genommen! Immer wieder bekomme ich Panikattacken, leide unter Depressionen und körperlichen Beschwerden wie

Herz-, Magen-, Rücken-, Kopfschmerzen, schmerzen in den Beinen. Massive Stimmungsschwankungen wurden bereits Alltag, obwohl ich seit Jahren Medikamente nehme und immer wieder neu eingestellt werde sowie jede nur mögliche Therapie annehme. Dadurch trage ich auf meinem Arbeitsplatz den Ruf von jemand, der es sich nur richten möchte! Soziale Ausgrenzung Misstrauen und Rückzug sind die Folge.

Ich war bei der Gewerkschaft zu einem Beratungsgespräch, wo man mir riet zu kündigen, ich war bei der Arbeiterkammer um Hilfe zu bekommen, da hat mich der Berater ausgelacht und gemeint, dass ich doch froh sein soll einen so guten Job zu haben. Da ich auf meiner Suche nach einer Selbsthilfegruppe im Osten Österreichs nicht fündig wurde habe ich mich entschlossen selbst aktiv zu werden! Ich hoffe so mit vielen Betroffenen Kontakt aufnehmen zu können und endlich auch öffentlichkeitswirksam Hilfe und Unterstützung zu bekommen.

Mobbingopfer dürfen sich bis heute nicht outen, würden ihre Existenz verlieren und manche werfen aus Verzweiflung ihr Leben weg! Das muss ein Ende haben – Mobbing ist Körperverletzung gleichzusetzen! Wer gemobbt wird hat Anspruch auf Hilfe und sollte schon längst auch das Recht auf Schmerzensgeld von den Mobbenden haben! Wahrscheinlich würde das Mobben weniger werden.

**Mobbingopfer haben ein Gesicht
und sollten es zeigen dürfen**