

Die Metamorphose des Zürcher Bunkers

Das Bunkerphänomen: Macht, Prestige, Zucker und Peitsche

Bearbeitet von
Gesundheitsimpulse GmbH, Andrea Bühlmann

1. Auflage 2015. Taschenbuch. 152 S. Paperback
ISBN 978 3 906845 00 5
Format (B x L): 12 x 19 cm
Gewicht: 167 g

[Wirtschaft > Wirtschaftswissenschaften: Allgemeines > Wirtschaftswissenschaften:
Sachbuch und Ratgeberliteratur](#)

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of varying sizes, arranged in a slight arc. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Die Metamorphose des Zürcher Bunkers

1. Auflage:

Copyright © 2015 Gesundheitsimpulse GmbH

2. Auflage:

Copyright © 2016 Gesundheitsimpulse GmbH

Autorin: Andrea Bühlmann

Lektorat, Korrektorat: Karl Kelschbach

Übersetzung: Textcase, Utrecht

Umschlag: Textcase, Utrecht

Verlag: Gesundheitsimpulse GmbH, Zürich

Druck, Vertrieb: tredition GmbH, Hamburg

ISBN
.....

Paperback: 978-3-906845-00-5

Hardcover: 978-3-906845-01-2

E-book: 978-3-906845-02-9

Gedruckt in Deutschland
.....

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Andrea Bühlmann

Die Metamorphose des Zürcher Bunkers

**Das „Bunkerphänomen“:
Macht, Prestige, Zucker und Peitsche**

Widmung

Für die ehemaligen Mitarbeiter des Bunkers

Vorwort

Dieses Schauspiel ist eine Produktion von der Gesundheitsimpulse GmbH zur Förderung der betrieblichen Gesundheit einer hierarchisch gegliederten Organisation „Bunker“ in Zürich. Es ist das erste Projekt zur Verbesserung des „Bunkerphänomens“, wie es im nächsten Abschnitt im Vorspann des Schauspiels beschrieben wird. Durch die Nachahmung der Prozesse und der Charaktere im Schauspiel erkennen sich die Mitarbeiter einer Organisation wie in einem Spiegelbild in ihrer Rolle und können durch die Selbstreflexion die Auswirkungen ihres Verhaltens besser einschätzen.

Die Konfrontation der Wechselwirkungen im Team führt zur Selbsterkenntnis. Dies ist die erste Voraussetzung auf dem Weg zu einer nachhaltigen und erfolgreichen Umstrukturierung der Prozesse und Änderung des Arbeitsklimas. Durch die humorvolle Art der Spiegeltechnik wird die Angst vor der Konfrontation von Tatsachen und Veränderungen im Team genommen. Weil diese Thematik viele Leute in der Arbeitswelt betrifft, ist das Schauspiel für viele Angestellte, nicht nur für den Bunker in Zürich, hilfreich und interessant.

Personen, welche noch nie in einem Bunker angestellt waren, ist das Schauspiel wie jedes andere Schauspiel eine humorvolle Unterhaltung. Die Gesundheitsimpulse GmbH hofft, dass der Bunker in Zürich als Folge dieses Schauspiels endlich zu seinen Taten stehen und mit den Folgen umzugehen lernt. Dann muss endlich nicht mehr alles unter den Tisch gewischt

werden und die Mitarbeiter können sich ohne Anspannung oder Erpressung auf eine konstruktive Zusammenarbeit konzentrieren.

In Bunkern wollen Führungspersonen mit sadomasochistischen Neigungen bei ihren Mitarbeitern ein Selbstverständnis fördern, dass sich diese nicht gefallen lassen sollten. Es ist jedem freigestellt, ob er im Privatleben solche Neigungen ausleben will. Aber in der Ausführung des Berufes haben solche Neigungen keinen Platz. Das sind Beleidigungen und sexuelle Nötigungen, die bestraft werden sollten.

Das „Bunkerphänomen“: Macht, Prestige, Zucker und Peitsche

Man muss aufmerksam sein, wenn man in einem Bunker arbeitet und 8 Stunden und 24 Minuten pro Tag absitzen muss. Die einen schaffen es, in dieser Zeit etwas Sinnvolles zu tun, die anderen denken über die Tragweite der Arbeiten gar nicht nach. Die Tendenz der Überkontrolle aufgrund von Langeweile existiert definitiv. Dies endet in einem Verlust von Kreativität, Innovation und Motivation. Die Motivation wird zusätzlich auch durch die hierarchischen Prozesse unterdrückt. Wenn man etwas durchsetzen oder verändern will, wird es mühsam. Dann wird man von Person zu Person geschickt, man wird vertröstet, bekommt keine zufriedenstellende Antwort oder man bekommt keine Gelegenheit, die Anliegen direkt mit der verantwortlichen Stelle zu klären. Trotzdem ist man zu externen Auskünften verpflichtet. Aufgrund der fehlenden Rückmeldung erscheint der Mitarbeiter wenig kompetent. Die Anliegen werden nach mehrmaligem Auffahren nur über den schriftlichen Weg angenommen und je nach Gutdünken bearbeitet. Mindestens fünf Mal muss ein Antrag überarbeitet werden, bis man die Inhalte noch ein weiteres Mal in ein Formular übertragen darf. In der Aussage hat sich aber seit dem ersten Dokument nichts geändert, die Prozesse sind also reine Schikane.

Nun beginnt die Phase der Wartezeit, wenn man nicht schon vorher aufgegeben hat. Es verstreichen Sitzungen, in denen man das Anliegen hätte besprechen können. Natürlich werden

die Sitzungen ohne den verantwortlichen Mitarbeiter gehalten. Wenn man in der Linie nachfragt, bekommt man keine Rückmeldung, das Anliegen wird vergessen. Überspringt man eine Stelle in der Hierarchie, wird man zusammengeschissen, mit dem Argument, man würde die Vorschriften missachten. Schliesslich bekommt man nach enormem Aufwand die Information, dass das Anliegen noch nicht behandelt wurde. Irgendwann wird es dann bearbeitet, aber der zuständige Mitarbeiter wird nicht über die Entscheidungen informiert. Der ist selbst zuständig, die Prozesse zu überwachen. Er muss es quasi erraten, dass ausgerechnet jetzt sein Traktandum behandelt wurde. Fragt der Mitarbeiter nach und schlägt für weitere Anliegen eine offizielle Rückmeldung vor, wird er als arrogant oder sonst wie bezeichnet. Der Mitarbeiter soll sich nicht einmischen, nur zudienen.

Völlige Respektlosigkeit wird den verantwortlichen Mitarbeitern entgegengebracht. Nicht mal direkt, sodass er sich wehren könnte, sondern ebenso über irgendwelche Kanäle, damit er sich nicht verteidigen kann. Wenn er sich rechtfertigt, kommt es bei der verantwortlichen Person in der Linie nicht an, weil die Information nicht über alle Stufen hinaufgeht. Der direkte Weg ist ausgeschlossen. So hat das Oberhaupt eines Bunkers Ruhe vor Anliegen, die ohnehin nicht so wichtig für ihn sind. Er muss sich um nichts kümmern.

Auf der anderen Seite ist es auch möglich, dass das Oberhaupt des Bunkers die Prozesse im Team nicht recht kennt und um mehr Information dankbar wäre, mit denen er die Prozesse sinnvoll umgestalten kann. Aber die Mitarbeiter dazwischen

wollen natürlich nicht, dass das Oberhaupt davon erfährt. Werden die Prozesse umgestellt, haben die Mitarbeiter dazwischen weniger Macht. Dann können sie keine Anliegen mehr abblocken. Deshalb haben sich die meisten Mitarbeiter so eingerichtet, die Prozesse nicht in Frage zu stellen und Anfragen und Veränderungen abzublocken. Trotzdem erzählen sie überall herum, sie hätten extrem viel zu tun. Es gibt solche, die praktisch den ganzen Tag nur damit beschäftigt sind. Natürlich fehlt ihnen dann die Zeit, etwas Konstruktives zu tun. Andere, die sich den Arsch für die Arbeit aufreissen, haben gar keine Zeit, rumzuquatschen. Die werden gar nicht wahrgenommen, weil sie sich hinter ihren Computer verkriechen. Leider existieren häufig nur die Extreme, das Mittelmass ist eine Rarität in Bunkern.

Das „Bunkerphänomen“ wird mit allen Mitteln verteidigt, es wird ihm eine reine Weste angedichtet, somit wird von aussen der Bunker niemals in Frage gestellt. Es ist ein Fakt, dass die Menschen für solche „Bunkersituationen“ nicht geschaffen sind.

Durch die Verantwortungsabwälzung und Aussichtslosigkeit, etwas zu bewegen, wird ein grosser Druck auf den Mitarbeitern aufgebaut. Durch diesen Druck, der aufgebaut wird, und die Angst vor dem Verlust des Prestiges und der finanziellen Sicherheit passen sich die meisten Angestellten der Situation an. Früher oder später muss der Druck abgebaut werden. Einige lassen die Frustration an den anderen Mitarbeitern aus, beschaffen sich irgendwelche Vorteile auf Kosten von anderen, werden depressiv, resignieren, erkranken an stressbedingten Krankheiten, entwickeln Zwänge oder ein Suchtverhalten.

Sind solche Erscheinungen bereits manifest, wird es eine noch grössere Herausforderung sein, die Stelle zu verlassen. Dann braucht man seine Energie für die Bewältigung der Krankheit, nicht für eine Neuorientierung. Eine negative Spirale der Sinnlosigkeit und Aussichtslosigkeit stellt sich ein. Es ist eine grosse Herausforderung, den richtigen Zeitpunkt zu erwischen, um zu gehen. Solange man noch genügend eigenständig ist und es einem gut geht.

Viele nisten sich ein und suchen nach Vorteilen. Die gibt es in so einem Bunker definitiv. Doch gehen solche eingeräumten „Zückerli“ zulasten von anderen Mitarbeitern und sind illegal. Ein solches illegales „Zückerli“ kann die sinnlose Anhäufung von Überstunden sein, damit man mehr Ferien einziehen kann. Man kommt jeden Tag eine Stunde früher, organisiert in dieser Zeit private Dinge und kann dafür ab und zu wieder einige Monate Ferien am Stück einziehen. Organisieren kann man in dieser Zeit vieles, wie beispielsweise ein neues Haus designen, ein neues Auto auswählen, Krippenplätze und Partys organisieren etc.

Die Chefs gehen, ohne im Zeitsystem auszustempeln, ins Fitnessstudio. Solange die Mitarbeiter die Arbeit machen, haben sie ihren Auftrag erfüllt. Damit es aber nicht ausartet, werden die Mitarbeiter kontrolliert, damit sie das Verhalten nicht nachahmen. Sport treiben auf Arbeitszeit ist ein „Chef-Zückerli“. Die Mitarbeiter müssen noch genügend Arbeitszeit auf dem Konto haben, die Überzeitferien des Chefs aufzufangen. Sonst funktioniert das Team nicht. Dann fliegt es auf. Oft gibt es in einer solchen Konstellation Allianzen, welche sich gegenseitig

die „Zückerli“ verteidigen. Wenn man auf Amtsweg ungerecht behandelt wird, muss man sehen, wo man diese Ungerechtigkeit wieder ausgleichen kann. Aber es braucht auch einen Sündenbock, über den man ablästern kann, als Abreaktion der Frustrationen. Auf ihn kann man die Aufmerksamkeit lenken. Man kann ihn permanent überwachen, kontrollieren, ihm irgendwelche Fehler andichten und ihn demütigen. Alles nur, damit die „Zückerli“ nicht auffliegen. Eine „organisierte Zückerli-Verbrecher-Anstalt“, deren Spuren man mit den Besen vertuscht, alles unter den Tisch wischt, um selbst eine reine Weste zu bewahren. Solche Mitarbeiter, welche keine illegalen „Zückerli“ für sich beanspruchen, sondern für legale Vorteile und Gerechtigkeit kämpfen wollen, werden schikaniert, die sind gefährlich. Es müssen bei der „Zückerligesellschaft“ alle mitmachen, welche Rolle man auch immer zugeteilt bekommt, sonst funktioniert sie nicht. Für die einen ist es ein „Zückerlileben“ für die anderen eine Qual, weil sie von den „Zückerliliebhabern“ wie Hunde an der Leine geführt werden, damit man sie unter Kontrolle halten kann. Merkt man, dass ein Mitarbeiter bei der „Zückerligesellschaft“ nicht mitspielen will, wird er noch mehr an der Leine geführt. Es werden ihm alle möglichen Freiheiten genommen. Es werden alle Rahmenbedingungen so festgelegt, dass er nicht mehr motiviert ist. Erleidet der Mitarbeiter ein Burnout aufgrund von Demütigungen, ist der Mitarbeiter dann sowieso selber schuld an der Situation. Dann kann man richtig ablästern! Als Druckmittel werden solche Mitarbeiter auch in der Freizeit verfolgt, es wird ihnen Angst eingejagt, es wird nach einem Druckmittel gesucht, damit man den Mund hält und nichts auffliegt. Der Bunker muss mit allen Mitteln seine reine Weste bewahren. Entscheidet sich ein Mitarbeiter, den Job

trotzdem aufgrund der misslichen Arbeitssituation zu kündigen, wird dem Mitarbeiter irgendetwas angedichtet, weshalb er nicht zum Team passt. Irgendetwas Doofes, das die Mitarbeiter untereinander austauschen und worüber sie lästern können. Obwohl allen klar ist, dass die Situation am Arbeitsplatz katastrophal ist und der Mitarbeiter ungerecht behandelt wurde. Dieses Verhalten des Bunkers ist ein Schutz, einerseits die Prozesse nicht infrage zu stellen und keine Schuld auf sich zu nehmen. Andererseits eine Warnung für die anderen Mitarbeiter. Wenn sie nicht mitmachen, dann geht es ihnen ebenso. Angst und Druck werden aufgebaut. Der Druck wird verstärkt durch die Aussichtslosigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Wenn man geht, hat man praktisch keine Chance auf eine neue vergleichbare Stelle. Zudem werden immer mehr Titel für eine Anstellung vorausgesetzt, auch wenn man nur Protokolle schreiben muss. So wird auch die Konkurrenz untereinander angeheizt. Ebenso kann man sich nicht leisten, zu gehen, weil finanziell sehr genau geschaut wird, dass die Mitarbeiter nicht zu viel Geld anhäufen, dann bleiben sie erpressbar. Gut qualifizierte Mitarbeiter werden auf Kurzarbeit gesetzt, damit sie genau soviel verdienen, um ihren Lebensunterhalt zu bezahlen. So können sie sich nicht leisten, die Stelle selbst zu kündigen, sonst würden sie sich bereits nach zwei Monaten verschulden, weil die Arbeitslosenbeiträge noch nicht ausgezahlt werden. Die Mitarbeiter werden genötigt, Verbrechen zu vertuschen, sonst droht ihnen die Kündigung und der soziale Abstieg.

Das Schauspiel

Akt I - Der Zürcher Bunker

Der Bunker von Zürich. Ein hochmodernes Hochhaus mit grossen Glasscheiben in kahlen grauen Mauern. Die Mitarbeiter sind frisch in das Gebäude eingezogen. Im Innern des Gebäudes befinden sich Büroräume, die in einem hufeisenförmigen Gang angeordnet sind. Alles transparent, keine Privatsphäre und sehr unpersönlich. Man sieht keine Pflanzen und keine Bilder, nur die graue Mauer. Von überall kann man auf die Bildschirme schauen. Rechts im Raum ist ein durchsichtiges Büro zu erkennen. Es ist das Büro von Herrn Dr. Unterwurf. Links davon ein ähnliches Büro. Es ist das Büro von Herrn Dr. Gugelhopf. Er ist der Chef der ersten Etage. Obwohl er nur an seinem Schreibtisch sitzt, ein paar Telefonate erledigt und ab und zu zu einer Sitzung eingeladen wird, ist sein weisser Ärztekittel wie ein Bild an der Wand mit einem Kleiderbügel aufgehängt. Der Kittel wurde jahrelang nicht benutzt. Trotzdem ist er nicht staubig. Er wird von Herrn Dr. Gugelhopf täglich höchstpersönlich abgestaubt. In der Mitte der Bühne befindet sich ein durchsichtiger Kaffeepausenraum. Der Raum wird auch als Sitzungszimmer genutzt. Im Gang befinden sich die Schreibtische der Klangschaalenprinzessin, der Frau Strubelpeter und der Frau Schnickschnack. Im Hintergrund des Gangs befinden sich weitere Büros für das Sekretariat und für die Juristen. Herr Jesus, der Chef der Juristen,

hat auch ein eigenes Büro im Hintergrund, welches er abschliessen kann.

Die Büros sind alle transparent und vom Publikum zu erkennen. In der Mitte der Räumlichkeiten befindet sich eine Türe zum Treppenhaus des Bunkers. Dort gehen die Personen ein und aus. Der ganze Bunker ist sehr trendig, aber nicht funktional. Die Stimmung ist sehr gedrückt. Die Mitarbeiter können nicht mehr atmen, auf ihren Schultern tragen sie eine Last. Sie dürfen nicht darüber reden. Eine Sekretärin rast durch die Räumlichkeiten und sagt die ganze Zeit, sie hätte viel zu tun und sie müsse alles unter den Tisch wischen. Die Chefsekretärin schläft auf ihrem Sessel fast ein. Ab und zu streicht sie ihre Fingernägel neu an.

Jeder Mitarbeiter bekam zur Einweihung eine Glasflasche mit einem eingravierten „Bunkerlogo“. Die Flasche kann man an einem Aquadispenser kostenlos mit Wasser auffüllen. Die Mitarbeiter tragen diese Flasche überall mit und trinken ab und zu aus der Flasche. Manchmal gibt es ein Durcheinander. Frau Strubelpeter hat für alle Fälle ihre Flasche bezeichnet, dennoch gibt es auch bei ihr Verwechslungen. Ebenso wurde jedem Mitarbeiter ein eigener Besen mit „Bunkerlogo“ gegeben. Für alle Fälle, wenn es etwas unter den Tisch zu wischen gibt.

Im Hintergrund befindet sich ein elektrisches Riesenarchiv. Alles wird im Bunker archiviert! Vor der Archivierung wird alles kontrolliert und vielleicht sogar manipuliert? Nur die Sekretärinnen dürfen dieses Archiv betätigen. Sie

müssen auch eine Aufgabe haben. Auf den Schreibtischen stapeln sich rosarote Dossiers. Jeder Text, jedes Telefongespräch muss archiviert werden, elektronisch und im rosa-roten Dossier. Eigentlich sind alle Mitarbeiter und auch Herr Gugelhopf Archivaren. Auch wenn sie mindestens zwei Hochschul-Titel besitzen, die Ärzte noch einen der lächerlichen „Ärzte-Dokortitel“. Die Titelbesitzer versuchen natürlich möglichst viel von den Archivarbeiten den Sekretärinnen abzugeben. Man möchte ja kein Archivar sein. Schliesslich wurde man auch als Experte oder sogar als Bereichschef eingestellt. Diese Hierarchiestufe zu den Sekretärinnen muss natürlich eingehalten werden. Man muss schon korrekt sein, mit der Sprache und im Umgang. Das Hierarchiegefälle muss ersichtlich sein. Schliesslich haben die Sekretärinnen nicht mal ein Hochschulstudium. Die frustrierten Ärztinnen merken es gar nicht mehr, wenn sie mit herablassenden Kommentaren um sich schmeissen.

.....

(Dr. Unterwurf) spricht mit sich selber:

Herr Dr. Gugelhopf geht es immer schlechter. Ich muss eine Lösung parat haben. Ich habe mit Frau Dr. Schnickschnack einen „Teufelspakt“ geschlossen. Ich möchte sie als meine Nachfolgerin, wenn ich die Stelle von Herrn Dr. Gugelhopf übernehme. Sie hat keine Kinder und muss sich nach niemandem richten. So könnte ich alle „Zückerli“, die ich bis jetzt beansprucht habe, weiterhin für mich nutzen. Frau Strubelpeter gefällt das natürlich nicht. Sie müsste der Frau Schnickschnack Arbeitsprozente abgeben. Frau Schnickschnack hat natürlich wieder rumgetratscht, sonst hätte die Frau Strubelpeter gar nichts erfahren, bis der

Pakt umgesetzt gewesen wäre. Jetzt sind beide unmotiviert und bekämpfen sich. Ebenso können sie nicht verstehen, wieso wir der Klangschaalenprinzessin die Funktion als Leiterin gegeben haben. Und die Ärztinnen sind nur wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Ich muss das ändern. Man muss schon merken, dass Ärzte intern das Sagen haben! Ich gebe ihnen einfach einen Titel als Oberärztinnen, diesen können sie dann auf ihre Visitenkarte schreiben. Das sieht gut aus, ist repräsentativ und preiswert. Damit könnte man beide Ärztinnen motivieren. Eine Gratis-Motivation! Ich bin genial, ein Genie!

(Pensionierter Tabakpfeifenraucher):

So, meine Arbeit ist getan. Ich habe alles meiner Nachfolgerin, der Klangschaalenprinzessin, übergeben. Alle Links für nützliche Internetseiten, alle E-Mail-Adressen und alle Zugriffe auf Informationsplattformen sind übergeben. Ist schon etwas komisch, nach all den Jahren in diesem Büro wieder frei zu sein. Eigentlich hätte ich gerne die Diskussionen über die Bortoluzzi-Initiative, über die Kostenübernahme der Komatrinker und das Hotel Suff der Stadtpolizei Zürich in den Medien angeheizt. Das wäre nach vielen Jahren stummer Schreibtischarbeit endlich wieder ein Thema gewesen, worüber man in den Medien hätte berichten können. Seit der Räumung des Platzspitzes habe ich kein öffentliches Interesse, keine Medienanfragen mehr gehabt. Zu den Platzspitzzeiten hat das Netzwerk funktioniert, wir sind höchstpersönlich ausgerückt – wir konnten aktiv die Situation gestalten und verbessern. Da wurde man gebraucht und bekam die nötige Wertschätzung. Das hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Ebenso hat man die Entscheidungskompetenzen im sozialen Bereich einer ande-

ren Direktion übertragen. Seither habe ich kein Einspruchsrecht mehr. Auch in der Kommunikation hat man die internen Bestimmungen geändert und nicht die Dossierverantwortlichen, sondern allein der Mediensprecher darf Auskunft geben. Dieses Dokument über die inhaltliche Verschwiegenheit gegenüber den Medien bei einer Anstellung müssen alle Mitarbeiter unterschreiben. So hat Herr Oberhändlilanger die Kontrolle über alles. (streckt der Klangschaalenprinzessin ein Dokument zur Unterschrift hin)

(Pensionierter Tabakpfeifenraucher) liest ein paar Zeilen des Papiers vor:

Der Hauptinhalt des Papiers ist folgender: „Mit meiner Unterschrift bin ich bereit, die Auskunft gegenüber den Medien über die verantwortlichen Themengebiete vollständig dem Mediensprecher zu überlassen. Der Mitarbeiter darf keine direkte Auskunft an die Medien erteilen, ausser es wird explizit von Herrn Oberhändlilanger so bestimmt. Wer diese Bestimmung verletzt, dem droht die Kündigung“.

(Klangschaalenprinzessin) runzelt die Stirn und zögert:

Bereits nach der ersten Woche geht mir die Stimmung und diese Unterwürfigkeit auf den Wecker. Schon am ersten Tag meiner Anstellung wollte man mir die Bezeichnung der Jobausbeschreibung abändern. Ich wurde als Leiterin eingestellt. Im Mitarbeiterbulletin steht jedoch wissenschaftliche Mitarbeiterin. Bereits vor einem halben Jahr musste ich der Stelle zusagen und jetzt, bei Beginn der Anstellung, wird der Titel abgeändert. Die Bezeichnung als Leiterin war also reiner Marketingzweck, einen hochqualifizierten Mitarbeiter zu einem guten Preis zu

gewinnen. Ebenso wurde mir nur Kurzarbeit, immerhin 80% angeboten. Sie haben meine Arbeitslosigkeit ausgenutzt und mir einen viel zu tiefen Lohn für meine Qualifikationen geboten. Ich musste zusagen, egal zu welchen Konditionen, das haben sie ausgenutzt. Jetzt auch noch das! Wissenschaftliche Mitarbeiterin, das war ich die letzten zehn Jahre schon! Lächerlich! Der Bunker spekuliert damit, dass die Arbeitskraft nicht kündigt, wenn sie andere Angebote bereits abgesagt hat. So kann der Bunker machen, was er will. Jetzt will der Bunker auch noch, dass man keine Auskünfte geben darf. Ein solches Papier muss man auch noch unterschreiben! Pure Unterwürfigkeit, vollkommene Verarschung eines menschlichen Wesens.

(Pensionierter Tabakpfeifenraucher):

Wie gesagt, ich finde diese Bestimmung auch nicht gut. Aber man hat keine andere Wahl. Du solltest dich an den Umgang gewöhnen. Du musst das Dokument unterschreiben.

(Klangschalenprinzessin):

Muss ich?! Ich mache es später. (legt das Papier zur Seite)

(Pensionierter Tabakpfeifenraucher):

Aber nicht vergessen! Ich habe noch eine Einladung zu einem Abschiedsapéros im Viadukt Bogen f rumgeschickt. Die sozialen Bereiche der Stadt, der ganze Bunker und sogar wichtige Personen der Bundesverwaltung sind eingeladen. Alle, mit denen ich zu tun gehabt habe. Zu den Platzspitzzeiten und überhaupt. Es wird ein Riesenfest. Ich habe dir die Einladung ausgedruckt. Morgen Abend ist es soweit.