

Nachdem mein Vorgesetzter, Herr N, mir am 11.12.2019 mündlich die Genehmigung zur Aufnahme einer beruflichen Nebentätigkeit mit einem nicht gerade überzeugenden Hinweis auf die Compliance-Richtlinie des Unternehmens verweigert hatte, wollte ich es genau wissen. Hier auszugsweise das Pingpong-Spiel zwischen mir (MA) und einem Mitarbeiter der Personalabteilung (HR):

13.12.2019: MA → HR

Wenn ich mir unsere Compliance Richtlinien anschau, dann kann ich diese mündliche Begründung leider nicht nachvollziehen ... Somit bitte ich Sie, das Thema zu klären und mir bis Ende des Jahres das Resultat mitzuteilen. Ich erwarte entweder das von Herrn M freigegebene Dokument oder eine nachvollziehbare schriftliche Begründung.

16.12.2019: HR → MA

nach meinem Wissensstand hat Herr M darum gebeten, die Compliance-Beauftragte ... zu kontaktieren und ein Statement einzuholen, bevor wir der Nebentätigkeit zustimmen. Sobald diese Einschätzung vorliegt, werden wir final entscheiden, ob der Nebentätigkeit zugestimmt werden kann¹.

16.12.2019: MA → HR

die Compliance-Beauftragte hat ihre Einschätzung bereits abgegeben. Aber Herr N hat mir diese nur mündlich mitgeteilt. Die genannten Gründe der Ablehnung sind für mich nicht nachvollziehbar. Daher möchte ich das gerne schriftlich haben. Bitte bis Ende des Jahres 2019.

17.12.2019: HR → MA

ich habe die schriftliche Begründung bereits angefordert.

13.01.2020: MA → HR

gibt es dazu neue Erkenntnisse? Oder wenigstens einen Termin, bis zu dem ich mit einer Begründung rechnen kann?

13.01.2020: HR → MA

ich habe nach bei Frau S²

22.01.2020: MA → HR

letztmalig bitte ich darum, mir eine schriftliche Stellungnahme zukommen zu lassen, aus der die Gründe für das Versagen meiner beruflichen Nebentätigkeit hervorgehen. Insbesondere möchte ich wissen, welche betrieblichen Interessen dadurch beeinträchtigt sein sollen.

1 Offensichtlich war der Verfasser zu diesem Zeitpunkt über den aktuellen Stand der Diskussion nicht im Bilde. Denn schon 5 Tage zuvor war mir die Genehmigung in einem kurzen persönlichen Gespräch verweigert worden.

2 Das ist die Compliance-Beauftragte

Gleichzeitig beantrage ich erneut, mir meine Nebentätigkeit zu genehmigen. Als Frist für Ihre Antwort setze ich den 31.01.2020.

22.01.2020: HR → MA

ich gehe davon aus, dass wir in den nächsten 1-2 Tagen aussagefähig sein werden.

Das Unternehmen ist bis heute, da ich diese Zeilen schreibe (22.02.2020) nicht „aussagefähig“. Dafür bin ich es: Vor 2 Tagen habe ich meine Kündigung eingereicht.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass der hier nachgezeichnete „Dialog“ nur das berühmte Fass zum Überlaufen gebracht hat. Die seit Jahren bestehenden Spannungen³ zwischen mir und meinem direkten Vorgesetzten, Herrn N, sind der eigentliche Treiber für meine Entscheidung gewesen, die Firma zu verlassen. Ein überfälliger Schritt, den ich viel zu lange hinausgezögert habe!

Fazit:

- Man kann bekanntlich nicht nicht kommunizieren. Es ist aber sehr wohl möglich, auf einem unterirdischen Niveau zu kommunizieren. Verbale Ausweichmanöver statt klarer Worte schüren beim Gesprächspartner Unmut. Dass ein Mitarbeiter der Personalabteilung sich einer derart billigen Hinhaltetaktik bedient, ist eines Unternehmens unwürdig, das mit dem Slogan wirbt: „Der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt“.
- Juristisch gesehen hat mein Arbeitgeber mir ein Berufsverbot erteilt. Das ist ein erheblicher Eingriff in meine Persönlichkeitsrechte. Unter bestimmten Voraussetzungen ist diese Einschränkung auch erlaubt. Aber sie sollte glasklar begründet sein! So, wie ich es erlebt habe, ist die Personalabteilung einer Compliance-Hysterie erlegen, der sie sich aus Angst und / oder Unwissenheit willenlos unterzuordnen scheint. Wenn es dann zur Auseinandersetzung mit dem Mitarbeiter kommt, fehlen entsprechende Konfliktlösungsmechanismen.

Verbesserungsvorschläge:

- Auch „nervige“ Mitarbeiter haben es verdient, dass man ihren Anliegen mit einem gewissen Maß an Respekt und Empathie begegnet.
- Die Personalabteilung sollte nicht kritiklos die Position der Rechtsabteilung übernehmen, ohne deren Argumente hinterfragt zu haben – insbesondere dann, wenn Spielraum für Interpretationen vorhanden ist.
- Klar und deutlich kommunizieren, dass man an einem Interessensausgleich interessiert ist. Und diesen auch ernsthaft verfolgen!
- Stellt sich nach sorgfältiger Prüfung heraus, dass die Positionen der Firma unvereinbar mit den Interessen des Mitarbeiters sind, so muss auch dies dem Mitarbeiter unverzüglich mitgeteilt werden.

³ Ausgelöst durch einen gravierenden Mangel an Empathie sowie der Unfähigkeit, zwanglos zu kommunizieren.