

LIS TENTOME

VERDACHTSANHÖRUNG

WENN UNSER ARBEITSRECHT AUF DAS FALSCHER WERTGERÜST TRIFFT

ZUM INHALT

Der Inhalt dieser wahren Geschichte ist im Stil eines inneren Monologs wiedergegeben, in Wochentage aufgeteilt und erstreckt sich über einen Zeitraum von sechs Monaten.

Alle Daten und Fakten sind anonymisiert und neutralisiert, damit die Vertraulichkeit sowie der Datenschutz lückenlos gewährleistet werden. Anders hätte diese Geschichte nie erzählt werden können.

—

Der Mangel an geistigem Lebensgehalt
bedingt den Mangel an Humanität.

—

J. Roth (1894 – 1939), Österreichischer Erzähler und
Journalist

WIDMUNG

Jeder Manager kann von einem anderen ausgespielt werden.
Dieses Buch ist somit jedem Manager gewidmet.

Inhaltsverzeichnis

Freitag

Samstag

Sonntag

Montag

Montag

Dienstag

Mittwoch

Freitag in einer Woche

Mittwoch

Freitag

Samstag

Mittwoch

Montag

Montag in einer Woche

Freitag

Montag

Dienstag

Mittwoch

Donnerstag

Freitag

Montag

Freitag

Mittwoch

Freitag

Montag

Dienstag

Mittwoch

Montag

Dienstag

Mittwoch

Freitag

FREITAG

Ich habe irgendwie eine Vorahnung. Ich kann es nicht greifen, aber ich bin unruhig. Ich versuche vor dem Termin mit meinem Chef zu erspüren, ob es Kritikpunkte geben würde. Es steht unser Jahresgespräch bevor. Ich denke mir, dass er etwas finden wird, weil er immer etwas findet. Eigentlich ist er immer derjenige, der Feedback als positiv propagiert, selbst aber keins verträgt. Aber man kennt sich ja. Ich sehe jedenfalls keine größeren Probleme, im Gegenteil, ich erwarte ganz viel Lob und Dank. Klar, das große Projekt WY war sehr problematisch. Alles hat sich dort verkompliziert. Aber ich habe alle Bälle in den letzten Monaten aufgefangen und intelligent alle Spieler so aufgestellt und Prozesse aufgesetzt, damit es nach meinem Sommerurlaub weiter und nach oben gehen kann, mit meinem Standing, und mit dem Gehalt.

Heute ist der letzte Tag vor meinem dreiwöchigen Sommerurlaub. Ich hatte seit einem Jahr keinen Urlaub gemacht und ich bin total urlaubsreif. Das vergangene Jahr arbeitete ich wie eine Irre – manchmal war ich tatsächlich 15 Stunden am Tag im Einsatz. Klar war ich ein schlechtes Vorbild, als Personalchefin nie Mittagspause zu machen, das gibt doch ein falsches Bild ab. Aber es war zweitrangig – erste Priorität war, das Projekt zu retten. Es war meine größte berufliche Mission bis jetzt, die Einführung von WY.

Komischerweise verlangte er, das Jahresgespräch in einem anderen Büro als seinem zu führen. Er fuhr extra in das Stadtbüro rein, praktisch mir entgegen. Wie galant. Noch ahne ich nicht, dass er mir mit der Wahl der Location für

dieses Gespräch die lange Heimfahrt am Steuer unter Tränen ersparen wollte.

Ich möchte meine Notizen aus der Handtasche holen. Dieses Jahr hatte ich ganz besonders viele Erfolge und es war ein brutal hartes Jahr, so dass ich das Halbjahresgespräch kaum erwarten konnte, um das alles einmal aufzulisten und aufzuzeigen. Doch mein Chef stoppt mich mit den Worten, dass „er“ das Arbeitsverhältnis mit mir beenden wird. Nicht möchte. Er sagt „wird“. Er sagt, „das Unternehmen wird sich von mir trennen“. Ich höre ihn, begreife es aber noch nicht. Wie bitte?

Er ist fest entschlossen und hat offensichtlich einen Plan. Ich dagegen bin verwirrt. Egal, aus welcher Perspektive ich das gerade versuche zu begreifen, ich kann es mir nicht vorstellen, dass er das im Ernst macht. Denn das schlägt nicht nur große Wellen, sondern es ist unnötig und unternehmensschädigend. Ich will doch gerade die Früchte eines Projekterfolgs ernten, nach einer langen erschöpfenden und übermenschlich anstrengenden Talfahrt. Also frage ich nach dem Grund.

Es gäbe keinen, antwortet er. Er könne sich einfach nicht mehr vorstellen, mit mir weiter zusammenzuarbeiten. Ich wäre auf dem Markt gut aufgestellt, meint er, und ich sollte es nicht allzu schwer haben, mich neu zu orientieren.

Ich frage, ob die wahren Gründe woanders liegen würden. So hatte ich zum einen jüngst gefordert, dass mein Vertrag neu aufgesetzt wird (inhaltlich, nicht monetär), damit meine Aufgabe mit meiner Rolle im Unternehmen rechtskonform angeglichen wird. Ich hatte ein Recht darauf zu verlangen, dass mein Arbeitsvertrag rechtlich absichert, was ich tagtäglich arbeite. Zum anderen sah meine Beförderung in die rechte Hand der Vorstandsetage tatsächlich als