

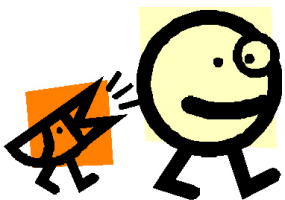
Gedanken zum Thema COMPLIANCE



Ich habe die geplante Fortführung zum Thema Neugier zurückgestellt, weil ich den Eindruck gewonnen habe, dass mit Compliance ein Thema aufgekommen ist, das hier dringlich diskutiert werden sollte.

Der Begriff **Compliance** selbst meint nichts weniger als *das Einhalten von Regeln, die sich eine Organisation gegeben hat*. Und es ist nur allzu selbstverständlich, dass es jemanden geben muss, der für die Einhaltung dieser Regeln sorgt. Im Idealfall sind es nicht ausgesuchte Wächter, sondern alle Organisationsmitglieder.

Leider ist dies keine Selbstverständlichkeit. Stattdessen hat sich eine Haltung breitgemacht, die man mit folgender Redensart



wiedergeben könnte: „Warum soll ich mich da einmischen? Ich bin doch hier nicht der Dorfpolizist! Zum Schluss

heißt es noch, ich hätte jemanden angeschwärzt.“ Die Sorge um das Einhalten von Regeln gilt einem solchen Verständnis nach als unfein.

Ich glaube, es bedarf keiner großen Überlegungen, um in diesem „Edelmut“ eine Art Gleichgültigkeit gegenüber dem Wohlergehen der eigenen Organisation zu erkennen. „Das ist untragbar.“, mögen sich wohl auch einige Manager gedacht haben, die daraufhin beschlossen, ein anonymes Meldewesen einzuführen. Hiermit meinte man, dem schlechten Gewissen mancher Mitarbeiter entgegenkommen zu müssen, um so doch noch zu den gewünschten Informationen über Regelverstöße zu gelangen. Gleichzeitig war möglicherweise auch der Informantenschutz Motivation zu dieser Anonymität. Es ist ja in der Tat nicht auszuschließen, dass Führungskräfte, die keine Kritik vertragen, ihre Macht missbrauchen, um einen Kritiker auszuschalten. Welch hohes Risiko man mit diesem Entschluss jedoch eingegangen ist, will ich an einem Fall aufzeigen, den ich in meinen Workshops für Nachwuchsführungskräfte verwende.

Fallbeschreibung: Eines Tages erscheint ein Mitarbeiter bei Ihnen und beschwert sich über einen Kollegen: Besagter Kollege komme am Morgen als Letzter und gehe

am Abend als Erster. Während der Arbeitszeit verlasse er öfters seinen Arbeitsplatz, um sich in der Kantine oder am Kaffeautomaten zu versorgen. Ständig telefoniere er privat und gegenüber den Kollegen zeige er sich alles andere als hilfsbereit. Ihnen selbst ist dieser Mitarbeiter bisher noch nicht negativ aufgefallen. Was gedenken Sie zu tun?

Das Riskante an diesem Fall besteht zunächst darin, dass Sie vorab nicht absehen können, ob es sich hier um eine aufrechte Sorge eines Mitarbeiters handelt, oder ob Sie in diesem Melden einen Versuch erkennen müssen, Sie als Kombattanten in einen Mobbingvorgang einzuspannen. In dem Augenblick, in dem Sie der Denunziation nachgehen, egal ob Sie das nun öffentlich oder sehr diskret anstellen, laufen Sie Gefahr, Ihre Autonomie zu verlieren. Andererseits können Sie gar nichts anderes tun, als der



(weiter auf Seite 2)

Sache auf den Grund zu gehen. Die Sache erscheint also aporetisch. Der Fall lässt sich hingegen doch lösen, wenn man in ihm auch die Teamdimension erkennt. Es handelt sich also keinesfalls nur um einen Fall zwischen Ihnen, einem Denunzianten, und dem vielleicht illoyalen Mitarbeiter, es handelt sich auch um einen Fall mangelnder Offenheit im Team, denn hier wird übereinander und nicht miteinander geredet. Mache ich mir dies bewusst, so ergibt es sich fast schon von selbst, dass ich beide Konfliktpartner an einen Tisch hole. Damit schlage ich gleich mehrere Fliegen mit einer Klappe: Hatte der Meldende ein redliches Anliegen, so hat er keinen Grund, die Öffentlichkeit zu scheuen. Möchte er hingegen seine Führungskraft zur Figur in einem Intrigenspiel machen, so wird er die Anwesenheit des Denunzierten scheuen wie der Teufel das Weihwasser. Ist er hingegen mit dem Hinzuziehen des denunzierten Kollegen einverstanden, so bleibt Ihnen die Aufgabe, bei der Austragung dieses Konfliktes als Moderator zu fungieren.

Was zeigt dieser Fall mit seiner immanenten Logik für unser Thema Compliance? Lasse ich anonyme Kritik an einzelnen Organisationsmitgliedern in einer Organi-

sation zu, so laufe ich Gefahr, als Führungskraft meine eigene Autonomie zu verlieren und zur Figur in einem Intrigenspiel degradiert zu werden. Darüber ist dann mehr als nur zweifelhaft, ob das Interesse des Denunzianten mit dem Unternehmensinteresse identisch ist. Er spielt sein eigenes Spiel. Der Schaden für die Gesamtorganisation ist mehr als nur wahrscheinlich.

So bleibt das Problem des Informantenschutzes. Aber auch hier plädiere ich dafür, dass zumindest die „Meldestelle“ den Namen des Meldenden wissen sollte. Sie sollte es sich vorbehalten dürfen, Kritiker und Kritisierten an einen Tisch zu bringen. Wenn Rache zu befürchten ist, kann sie ja immer noch Anonymität gewähren.

Schreiben Sie uns, was Sie zu diesem Thema denken, bzw. welche Erfahrungen Sie bereits damit gemacht haben. ■

* Liebe Leser, unser Quartalsrundschreiben trägt diesmal als die Überschrift Frühling-/Sommerrundschreiben. Dabei möchte ich mich gleich dafür entschuldigen, dass der Frühlingsbrief so lange auf sich warten ließ und nun mit dem Sommerrundschreiben zusammengefasst wird. Vielleicht kann ich im Sommerurlaub den geplanten Frühlingsbrief fertig schreiben und dann gibt es doch noch ein eigenes Sommerrundschreiben.



**MS Management-Service
Dr. Rohrbach**

Waldstr. 45
91154 Roth

Tel. 0 91 71/8 82 15
Fax. 0 91 71/8 83 17

E-Mail:
MSRohrbach@t-online.de

*Wir möchten diesen Info-Blitz dazu nutzen, den Dialog mit Ihnen aufzunehmen, bzw. auszubauen.
Wir freuen uns auf Ihre Fragen und Anregungen unter
info@management-service-rohrbach.de !*

Ihr
**MS Management-Service
Dr. Rohrbach**

Gerdt und
Susanne
Rohrbach



Haben Sie Kollegen/Freunde, die sich auch für unsere Themen interessieren? Einfach auf weiterleiten klicken.

www.management-service-rohrbach.de