Auf meiner Praxiseinweihung habe ich einen interessanten Gedankenanstoß bekommen. Es ging um die Frage; wie zufriedenstellende Arbeitsbedingungen erzeugt werden können.

Ein Beispiel dazu war ein Unternehmer, der seinen Mitarbeitern bei Betriebsübernahme mitgeteilt hatte: Ihr könnt für den gleichen Lohn bei mir angestellt bleiben, aber ich möchte, dass ihr nur noch 5 Stunden täglich arbeitet. Um 13 machen alle Feierabend. Das Arbeitspensum wird gehalten, indem alle Kaffee- und Raucherpausen kompromisslos gestrichen werden. Die einzige Gelegenheit zum sozialen Austausch ist ein gemeinsames Mittagessen einmal pro Woche.

Das Gegenbeispiel ist ein Betrieb, in dem Zeit für die kleinen Pausen zwischendurch von vornherein mit eingerechnet ist. Der Chef bezahlt alle Mitarbeiter für eine Stunde mehr, als er tatsächlich Arbeit erwartet und erhofft sich durch ein angenehmes Miteinander im Team eine stabile Motivation und wenig Fluktuation.

Beide Ansichten machen für sich gesehen Sinn. Sowohl ein sehr effizientes Arbeiten mit frühem Feierabend und dadurch mehr frei verfügbarer Zeit kann sich positiv auf die Arbeit auswirken als auch die kollegialere und entspanntere Variante, bei der aber mehr Zeit am Arbeitsplatz verbracht werden muss. Letztendlich ist es eine Frage der richtigen Passung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen, egal ob es sich um eine Arztpraxis, eine Werbeagentur oder ein Steuerbüro handelt. Ob man lieber früher nach Hause kommt oder am Arbeitsplatz auch soziale Kontakte pflegt, ist Geschmackssache. Wichtig ist allerdings, dass es klar kommuniziert wird und Mitarbeiter und Führungsstil zusammenpassen.

In einer Arbeitswelt, in der von Personalabteilungen standardisierte Protokolle abgearbeitet werden und im Zweifel das Jobcenter die Zumutbarkeit einer angebotenen Stelle beurteilt, ist für diese Passung aber kein Platz.

Selbst wenn alle ein Grundeinkommen hätten, wäre es noch eine Herausforderung, Teams passend zusammenzustellen. Denn es geht nicht nur um Effizient oder Gelassenheit, sondern auch um verbindliche oder flexible Arbeitszeiten, Bezahlung nach Mühe und Fleiß oder nach Ergebnis verschiedene Kommunikationsstile und vieles mehr. Doch dann hätte zumindest jeder die Chance,

“Nein” zu sagen und wieder zu gehen, wenn er merkt, dass es nicht das richtige ist, ohne das dann eine dreimonatige Sperre wegen Eigenkündigung droht.