CHANCEN

Nächste Woche: Spezial

Internationales Studium

Sonderseiten zum Studieren und Forschen im Ausland

THEMA

Ingenieure und Techniker

Über die Industrie 4.0, Lernroboter und motivierte Mathe-Talente

Seite 71–73

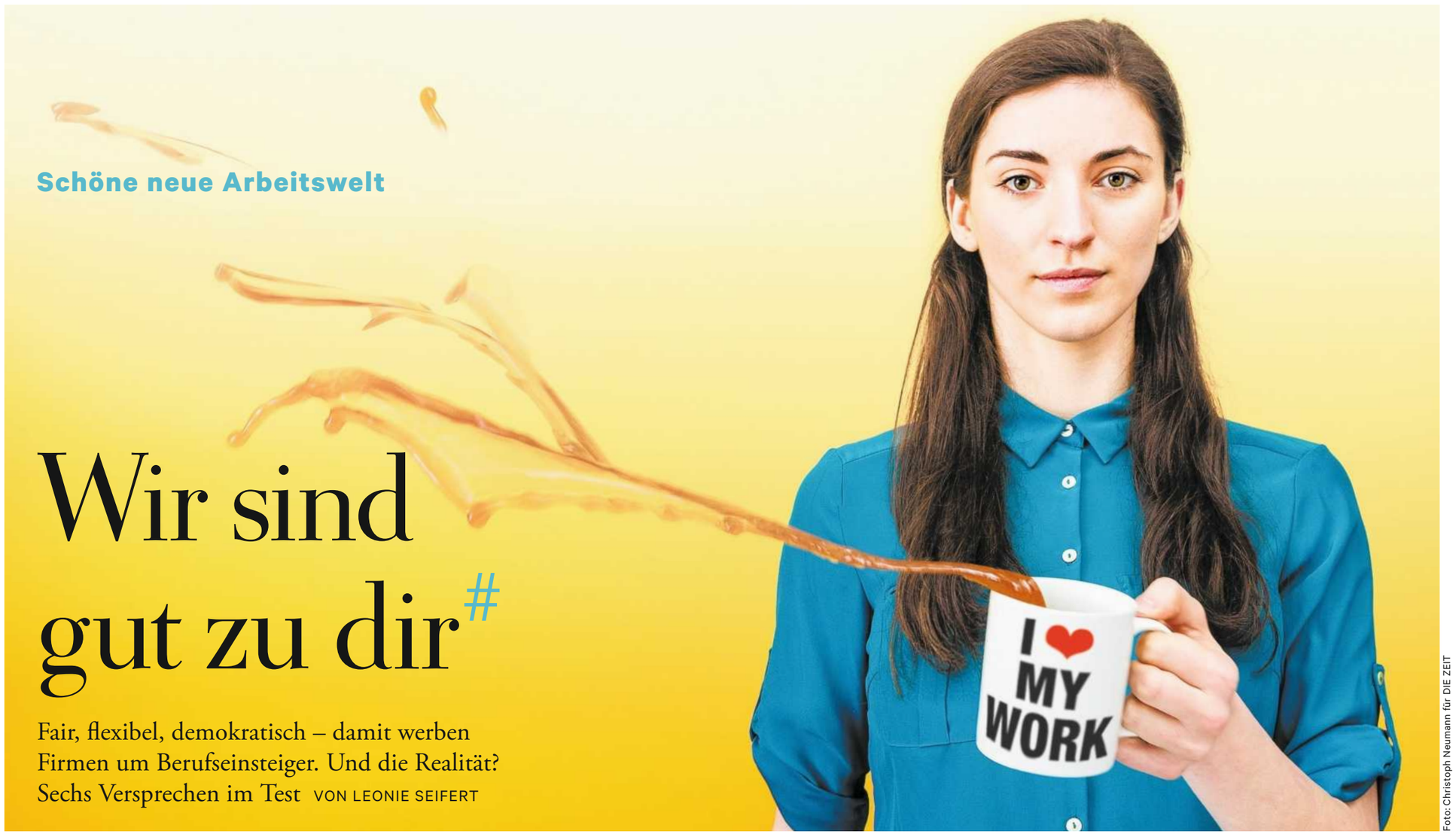


Foto: Christoph Neumann für DIE ZEIT

Wann sind Mitarbeiter glücklich? Genug Kaffee ist ein guter Anfang

Schöne neue Arbeitswelt

Wir sind gut zu dir#

Fair, flexibel, demokratisch – damit werben Firmen um Berufseinsteiger. Und die Realität? Sechs Versprechen im Test VON LEONIE SEIFERT

1 Bei uns arbeiten Sie, wo Sie wollen!

Bei Microsoft in München sitzen nur 20 bis 30 Prozent der Mitarbeiter während der Kernarbeitszeit in ihren Büros, der Rest arbeitet woanders – zu Hause, im Café, irgendwo auf der Welt. Das erlaubt eine Betriebsvereinbarung. Mit dem Smartphone und einem Internetanschluss ist Arbeit nicht mehr an einen Ort gebunden.

Noch ist das nur in den wenigsten Firmen in Deutschland üblich. Zwar bietet jedes zweite Unternehmen seinen Mitarbeitern Homeoffice-Arbeit an, das geht aus einer Studie des Centre of Human Resources Information Systems (Chris) der Uni Bamberg hervor. Aber gleichzeitig nutzen immer weniger Deutsche ihr Wohnzimmer als Büro. Nur acht Prozent arbeiten von zu Hause aus, heißt es beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Schweden, Franzosen, Briten oder Österreicher: Alle arbeiten häufiger im Homeoffice. In den Niederlanden gilt sogar ein Gesetz, das ein Recht auf Heimarbeit garantiert. Der Arbeitsmarktexperte Karl Brenke vom DIW glaubt nicht, dass die Deutschen keine Lust haben, von zu Hause aus zu arbeiten. Aber die Heimarbeit habe hierzulande unter Chefs und Kollegen keinen guten Ruf. »Die gehen davon aus, dass die Mitarbeiter zu Hause auf dem Sofa liegen«, sagt er. Dabei scheint es genau andersrum zu sein, wie eine Studie von Forschern aus Stanford nahelegt: Die Beschäftigten arbeiten konzentrierter und länger. Brenke erklärt das so: »Sie wollen beweisen, dass sie wirklich arbeiten.«

Fazit: Das Versprechen wird nur halb eingelöst. Viele Firmen bieten flexible Arbeitsorte an, sind aber nicht konsequent genug.

2 Bei uns arbeiten Sie, wann Sie wollen!

Den Urlaubsflug im Büro buchen oder sonntags auf dem Sofa die Arbeitsmails checken – für viele, die ihren ersten Job antreten, ist das ganz normal. Sie wollen nicht strikt zwischen Freizeit und Arbeitszeit unterscheiden. Sieben von zehn Berufseinsteigern würden ein Jobangebot sogar nur dann annehmen, wenn das Unternehmen flexible Arbeitszeiten ermöglicht. Das geht aus der Chris-Studie hervor. Immer mehr traditionelle Arbeitgeber versuchen deshalb ihren Mitarbeitern mehr Flexibilität zu ermöglichen.

Die Arbeitszeitmodelle sehen aber überall anders aus. Beim Technikkonzern Bosch etwa heißt es seit vergangenem Jahr in der Betriebsvereinbarung: »Nutzen Sie die Flexibilität der Arbeitszeit, und finden Sie heraus, zu welcher Tageszeit Sie am produktivsten sind.« Dort kann man jetzt etwa wegen der Einschulung seines Kindes mal drei Stunden mittags wegbleiben – und dafür abends länger arbeiten. Eine Genehmigung des Chefs ist nicht nötig.

Bei Premium Cola, einer Hamburger Getränkemarke, kann man statt tagsüber auch nachts arbeiten. Gründer Uwe Lübbermann sagt: »Bei wichtigen Absprachen hat es anfangs gestört, wenn der entsprechende Kollege gerade schläft.« Aber mittlerweile wäre der Kollege bei Entscheidungen, die schnell und tagsüber getroffen werden müssen, eben nicht mehr eingebunden. Auch der Maschinenbauer Trumpf gilt als fortschrittlich. Dort entscheiden Mitarbeiter alle zwei Jahre, wie viel sie arbeiten wollen. Ein Berufseinsteiger arbeitet zum Beispiel mehr, um schnell aufzusteigen. Dabei zahlt er die Mehrarbeit auf ein Konto ein, von dem er später abheben kann: wenn er Kinder bekommt oder seine Eltern pflegen muss.

Fazit: Das Versprechen wird eingelöst.

3 Bei uns bestimmen Sie mit!

»Unternehmen müssen demokratischer werden. Mitarbeiter werden künftig ihre Vorgesetzten wählen und nicht umgekehrt.« Das sagt Thomas Sattelberger, ehemaliger Telekom-Vorstand. Er ist ein großer Verfechter der Mitbestimmung. Berufseinsteiger sind es gewohnt mitzureden: Auf Internetportalen bewerten sie Hotels, Restaurants und auf der Webseite Kununu.com sogar ihre Arbeitgeber. Warum sollten sie im Job den Mund halten? Eine repräsentative Umfrage der Technischen Universität München zeigt, dass sich Arbeitnehmer flache Hierarchien wünschen und keinen autoritären Chef. Rund zwei Drittel der Befragten wollen mehr Mitbestimmung, wie etwa ihren Chef selbst wählen und über die Firmenstrategie mitentscheiden.

In einigen Unternehmen ist das schon Wirklichkeit, aber die Beispiele sind rar: Bei der Digitalagentur Elbdudler wählen die etwa 40 Mitarbeiter den Chef. Ihr Gehalt handeln sie jeden Monat aufs Neue mit ihren Kollegen aus: Wer viel arbeitet und Verantwortung trägt, verdient mehr als jemand, der weniger tut. Auch kann jeder so viel Urlaub machen, wie er möchte – solange er seine Arbeit erledigt. Julian Vester, der Chef von Elbdudler, sagt: »Wenn ein Kollege meint, er braucht Urlaub, müssen wir ihm das ermöglichen.« Die Idee: Nach dem Urlaub ist der Mitarbeiter entspannter – und auch produktiver.

Viele Unternehmen wollen sich demokratischer organisieren. Aber ist es sinnvoll, dass Mitarbeiter bei Personal- und Firmenentscheidungen mitreden? Der Arbeitssoziologe Klaus Dörre von der Uni Jena bezeichnet demokratische Konzepte als »Schönwettermodelle«. Er sagt: »Wenn die Geschäfte schlecht laufen, funktioniert Mitbestimmung nicht.« Dann nämlich müssten Mitarbeiter, die neuerdings selbst Leute einstellen können, diese auch wieder entlassen. »So was zersprengt jedes Team«, sagt er. Außerdem sei nicht jeder dafür gemacht, sich selbst zu organisieren und für die ganze Firma Verantwortung zu übernehmen. »Den Einzelnen kann das überfordern«, sagt Dörre.

Fazit: Das Versprechen wird noch nicht eingelöst. Nur wenige Firmen haben bisher neue Formen der Mitbestimmung umgesetzt.

4 Wir sorgen uns um Ihre Gesundheit!

Den Arbeitgeber kostet jeder Fehltag seines Mitarbeiters viel Geld. Klar, dass er deswegen ein Interesse daran hat, dass es den Kollegen gut geht. Als hilfreich gelten dabei Bürokonzepte, die die Bewegung in den Alltag bringen: Der Drucker, der nicht im Arbeitszimmer steht, sondern einmal den Flur runter. Die Wohlfühl-

Fortsetzung auf S. 70

Wie geht es euch?

Mitmachen! Große Umfrage von ZEIT und ZEIT ONLINE unter jungen Wissenschaftlern

Die Bundesregierung hat in der vergangenen Woche zwei Gesetze auf den Weg gebracht, die das Leben junger Wissenschaftler verändern werden: Mit dem heftig diskutierten neuen Wissenschaftszeitvertragsgesetz *(ZEIT* Nr. 30/15) will die Regierung verbieten, dass junge Wissenschaftler sehr kurz laufende Verträge bekommen. Der Gesetzentwurf zur Hochschulstatistik blieb dagegen fast unbemerkt. Er soll regeln, wie Studenten und Wissenschaftler künftig erfasst werden. Bisher fallen viele Promovenden durch das Raster der Statistiker. Das ist nicht trivial, denn gute Politik lebt von guten Daten. Gerade die Bildungspolitik, jahrzehntelang geprägt von Ideologie, Intuition und Impressionismus, hat von nüchterner Empirie profitiert.

Auch für Medien sind gute Daten wichtig – für den Überblick und um das Schicksal des Einzelnen wahrhaft zu erzählen. Daher haben *ZEIT* und *ZEIT ONLINE* vergangene Woche eine große Crowdsourcing-Umfrage gestartet. Klar: Diese Onlinebefragung ist nicht streng repräsentativ; doch weil so viele mitmachen, entsteht ein gutes Bild, wie es jungen Wissenschaftlern geht.

Ein erster Zwischenstand der Umfrage:

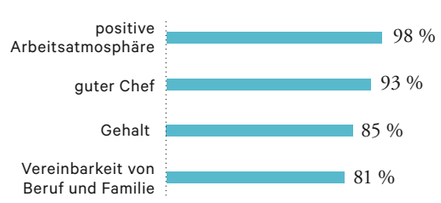
- Viel Arbeit: Junge Wissenschaftler arbeiten deutlich länger, als in ihren Arbeitsverträgen steht
- Liebe zur Wissenschaft: »Die Freiheit der Themenwahl ist unbeschreiblich groß und wunderbar«, so eine Antwort.
- Ungleichheit: Geisteswissenschaftler berichten öfter über schlechte Bedingungen als Naturwissenschaftler.
- Zukunftsangst: »Es ist völlig unmöglich, sich etwa eine Familie aufzubauen«, klagen Postdocs und Doktoranden.
- Ausstiegsgedanken: Viele Forscher überlegen, die Wissenschaft zu verlassen.

Junge Forscher können sich noch vier Wochen lang an der Umfrage beteiligen: **www.zeit.de/doktoranden**. Die Ergebnisse veröffentlichen wir in der Ausgabe vom 3. Dezember. MANUEL J. HARTUNG

#

Hauptsache, wohlfühlen

Was Arbeitnehmern wichtig ist (Mehrfachnennungen möglich)



ZEIT-GRAFIK/Quelle: Forsa

Neue Wege finden, die über Straßen hinausgehen. Das sind wir.

Wir stellen ein: Ingenieure (m/w) am Standort Bremen

Mit den Produkten aus dem Mercedes-Benz Werk Bremen bringen wir das ganze Know-how von Mercedes-Benz in eine absolut überzeugende Form, denn hier laufen die Automobile vom Typ Mercedes-Benz C-Klasse Limousine, T-Modell und Coupé, GLC, E-Klasse Coupé und Cabriolet, SLK sowie SL vom Band und das insgesamt über 338.000 Mal im letzten Jahr. Dies haben wir den Fähigkeiten und dem Engagement von rund 12.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Standort Bremen zu verdanken.

Wenn Sie auf der Suche nach einer anspruchsvollen Aufgabe mit beruflicher Perspektive bei einem echten Global Player sind, dann bieten wir Ihnen jetzt die Chance zum Direkteinstieg. Wir suchen für das Mercedes-Benz Werk Bremen eine Vielzahl qualifizierter Ingenieure (m/w) zur Unterstützung unserer Teams. Spannende und innovative Aufgaben erwarten Sie in den Bereichen:

Neutyp- und Serienplanung
Ausschreibungsnr.: 149373

Technologie-Fabrik (Betriebsmittelbau und Presswerk) / Ausschreibungsnr.: 149374

Logistik mit dem Schwerpunkt Internationales Änderungsmanagement / Ausschreibungsnr.: 149375

Rohbau mit den Schwerpunkten Automatisierungstechnik, Robotik und Leichtbau
Ausschreibungsnr.: 149376

Montage mit den Schwerpunkten Qualitätssicherung, Elektrik und Elektronik / Ausschreibungsnr.: 149377

Qualitätsmanagement mit den Schwerpunkten Elektrik und Elektronik / Ausschreibungsnr.: 149378

Durch Ihre umfassenden Kenntnisse in den Bereichen Maschinenbau, Verfahrens-, Elektro-, Produktions- oder Automatisierungstechnik bzw. Technische Informatik oder Wirtschaftsingenieurwesen sind Sie in der Lage die fortschrittliche und weltweit anerkannte Bauweise und Qualität unserer Fahrzeuge mit zu gestalten. Im Idealfall konnten Sie nach Abschluss Ihres Studiums schon Berufserfahrung sammeln und bringen gute englische Sprachkenntnisse sowie Auslands- und Projekterfahrung mit. Wenn darüber hinaus noch Einsatzbereitschaft, Kommunikationsfähigkeit und Teamgeist zu Ihren Stärken zählen, sind Sie bei uns richtig!

Weitere Informationen über Aufgaben und Anforderungen sowie die Möglichkeit der Online-Bewerbung erhalten Sie unter Angabe der jeweiligen Ausschreibungsnummer auf www.career.daimler.com. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!

Jetzt bewerben unter:
www.career.daimler.com

DAIMLER

Zum Markenportfolio der Daimler AG gehören Mercedes-Benz, Mercedes-AMG, Mercedes-Maybach, smart, Freightliner, Western Star, BharatBenz, Fuso, Setra, Thomas Built Buses sowie die Mercedes-Benz Bank, Mercedes-Benz Financial, Daimler Truck Financial, moovel und car2go.

Mischt euch endlich wieder ein!

Die »Kritik« am »System«

In der Ambivalenz zwischen Vernunft und Politik – warum der öffentliche Intellektualismus in der Klemme steckt VON CHRISTOPH MÖLLERS

Dass Hochschullehrer sich an öffentlichen Debatten beteiligen, gehört zu einer – nicht nur guten – deutschen Tradition. Von den Göttinger Sieben über das Paulskirchen-Parlament bis zum vaterländischen Jubel über den Ausbruch des Ersten Weltkriegs standen Professoren in der öffentlichen Meinungsbildung ganz vorn. Die Erwartung, dass ausgerechnet verbeamtete Professoren Öffentlichkeit konstituieren, ist typisch für eine verstaatlichte Gesellschaft. In ihr ist »General Dr. von Staat« (Thomas Mann) am besten noch habilitiert und auf einen Lehrstuhl berufen. Wir leben diese staatliche Umhegung der öffentlichen Debatte bis heute aus, wenn wir Parteien staatlich finanzieren und die Öffentlichkeit durch zwangsabgabenfinanzierten Rundfunk organisieren.

Der Bedeutungsverlust von Hochschullehrern für die öffentliche Debatte ist überhaupt nichts Neues. Es gibt ihn seit der Weimarer Republik, als nicht zuletzt diejenigen die Helden des öffentlichen Diskurses wurden, die die Hochschullehrer nicht in ihre Ränge aufnehmen wollten – Georg Simmel, Hugo Preuß oder Walter Benjamin; Jürgen Habermas, der lange nach einem Betreuer für seine Habilitation suchen musste, hätte später fast zu ihnen gehört.

Vielleicht wird die Frage »Wo seid ihr, Professoren?« nur als so dringlich empfunden, weil Professoren früher in den Debatten überrepräsentiert waren. Nichts spricht dafür, dass sie in Zukunft wieder eine Rolle im öffentlichen Diskurs bekommen werden oder sollten, die über den öffentlich kommunizierenden Experten hinausgeht. Die Arbeitsteilung der Wissenschaften wird sich nicht aufhalten lassen, die Autorität dieses staatlichen Amtes wird nicht wachsen.

Heute sollte uns darum mehr die Krise des öffentlichen Intellektualismus im Allgemeinen beschäftigen (die mit deutschen Besonderheiten wenig zu tun hat). Denn die Institution des öffentlichen Intellektuellen stirbt in der gesamten westlichen Welt den langsamen Tod der Fortschrittsidee, von der seine Existenzform abhing. Politische Professoren in Deutschland, freischaffende Publizisten in Frankreich und Gesellschaftsreformer in den USA verband, dass sie die historische Entwicklung auf ihrer Seite wussten. Öffentliche Intellektuelle waren nicht einfach Experten, die mit ihrem Wissen in eine Debatte eingriffen; sie waren Generalisten, die auf die Glaubwürdigkeit eines Modells angewiesen waren, in dem sich Wissen gesellschaftlich fruchtbringend mit Politik verbinden ließ.

Wenn Wissen aber selbst zu einer zweifelhaften Ware geworden ist, wenn wir weniger nach dem Wert des Wissens als nach seiner möglichen Politisiertheit fragen, verliert das öffentliche Intellektuellentum seine Grundlage. Sogar naturwissenschaftliche Fakten, von der Kernenergie bis zum Klimawandel, erscheinen von Interessen beeinflusst. Niemand glaubt, dass ein Messwert für sich spricht, viele glauben noch nicht einmal mehr dem Messwert. Noch stärker zweifeln wir an der Art von Gesellschaftstheorie, die die meisten öffentlichen Intellektuellen anboten. Ihr Erfolg war mit der Geschichte vom Sieg der Freiheit durch Aufklärung untrennbar verbunden. Und diese Geschichte hat besonders dort an Überzeugungskraft verloren, wo sie wesentlich an ihr Ziel gekommen zu sein scheint, in den Ländern des sogenannten Westens. Das Verschwinden öffentlichen Intellektuellentums dürfte heute weniger in Mexiko, Russland oder China ein Thema sein. Weil dort »Verschwinden« oft wörtlich genommen werden muss, weil öffentliche Intellektuelle ihr Leben oder ihre Freiheit opfern, bleiben sie – welche finstere Ironie! – als Institution plausibel. In solchen Ländern ist für einen kleinen, aber wichtigen Teil der Bevölkerung immer noch klar, wohin die Reise gehen soll: hin zur Abschaffung autoritärer Politik, zur Inklusion von Benachteiligten, zur Garantie individueller Rechte und zu Freiräumen für rationale öffentliche Auseinandersetzung.

In den USA hält man solches Fortschrittspathos dadurch am Leben, dass gesellschaftlicher Fortschritt immer wieder verfehlt wird – heute deutlich zu erkennen an den eigentlich schon gelöst geglaubten Rassenbeziehungen. In den müde gewordenen europäischen Demokratien wie Deutschland oder Frankreich stellt sich dagegen die Frage, was nach dem Fortschritt kommen soll. Das Schicksal der öffentlichen Intellektuellen ähnelt nicht zufällig dem der Sozialdemokratie: Zwar gibt es immer noch etwas zu verbessern, doch die großen gesellschaftlichen Projekte sind entweder verwirklicht worden, wie etwa ein frauenfreundliches Familienrecht, oder – und das ist für öffentliche Intellektuelle das eigentliche Problem – ambivalent geworden. Deswegen boomen heute »kritische« Theorien, die sich vom liberalen Fortschrittsmodell darin unterscheiden, dass sie die Kosten des Fortschritts höher veranschlagen als den Fortschritt selbst; die Opfer von Kapitalismus, Kolonialismus und Frauenfeindlichkeit stehen in ihrem Blickfeld. Die liberalen Theorien, mit denen die öffentliche Intellektualität in die Welt kam, gelten ihnen als Teil des »Systems«, das sich aus einer vermeintlichen Scheindemokratie und Kapitalismus zusammensetzt. Für klassische öffentliche Intellektuelle konnten wissenschaftliche Theoriebildung und öffentliches Engagement nahtlos ineinander übergehen. Für die neuen kritischen Theorien öffnet sich hier eine Kluft. Sie sind politisch »progressiv«, ohne ein Modell anzubieten, das diese normative Haltung rational rechtfertigen kann. Dies geschieht weniger aus Zynismus denn aus Zweifel an den Fähigkeiten von Theorie. Daher bleibt der linke politische Konsens ohne Begründung. Er richtet sich an negativen Kriterien aus, an einem diffusen gemeinsamen Gegner wie dem »Neoliberalismus« oder an der vorrationalen normativen Kraft von Opfererfahrungen politischer, wirtschaftlicher oder patriarchaler Herrschaft.

Der Zusammenhang, den öffentliche Intellektuelle zwischen Vernunft und Politik stiften wollten, ist damit zerbrochen.

Wo seid ihr, Profs? (5)

Über das Schweigen der Hochschullehrer schreibt **Christoph Möllers,** 46, Jura-Professor an der Humboldt-Universität Berlin. Weitere Texte: **www.zeit.de/professoren**

Fortsetzung von S. 69

Wir sind gut zu dir

Foto: Christoph Neumann für DIE ZEIT

Geht doch

oase in Form einer Café-Lounge, in der ein Sofa steht, auf dem man sich ausstrecken kann. Einige Unternehmen gehen noch weiter: Sie bieten Ernährungsberatung an, gesundes Kantinenessen oder Kurse wie Pilates, Badminton oder Bauch-Beine-Po. Was der Arbeitgeber sich davon verspricht: Wer in der Mittagspause eine halbe Stunde Yoga macht, ist danach produktiver.

Überraschend ist, dass bislang lediglich 23 Prozent aller Unternehmen Betriebssport anbieten. Das haben Forscher vom Zukunftsinstitut in München herausgefunden. Gleichzeitig nehmen nur neun Prozent der Beschäftigten das Angebot der Firmen an. Laut Thomas Huber, dem Leiter der Studie, gibt es vor allem eine Schwierigkeit: Die Kurse fänden meist zu festen Uhrzeiten statt. »Aber vielleicht steht dann spontan ein Meeting an«, sagt Huber, der noch ein ganz anderes Problem sieht: Mit den Angeboten wächst auch der Druck auf Beschäftigte, sich zu bewegen. Wer will schon den Fahrstuhl nehmen, wenn der Chef die Treppe hochrennt?

Fazit: Das Versprechen ist eingelöst, wenn auch in ganz unterschiedlicher Form.

5 Wir behandeln Frauen und Männer gleich!

Vater, Mutter und Kind spielen im Wohnzimmer – das ist ein Standardmotiv auf den Websites von Unternehmen. Es suggeriert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Mit der Realität hat das indes wenig zu tun. Viele junge Paare klagen über mangelnde Gleichberechtigung in Job und Familie, besagt eine neue Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach. Nach der Elternzeit setzt bei den meisten wieder die alte Rollenverteilung ein: Nur in 15 Prozent der Familien arbeiten beide Partner in Vollzeit. In allen anderen Fällen arbeitet der Vater Vollzeit, die Mutter Teilzeit oder überhaupt nicht, obwohl sie sich Arbeit und Kinderbetreuung gern teilen würden. Doch das gestaltet sich oftmals schwierig: Kitaplätze fehlen genauso wie passende Jobs, die es Frauen ermöglichen, ihre Arbeit flexibel zu gestalten.

Die vom Bundestag beschlossene Frauenquote soll künftig mehr Frauen in eine Führungsposition bringen. Ein weiteres Gesetz ist geplant, das Unternehmen dazu zwingen soll, die Gehälter aller weiblichen und männlichen Angestellten zu veröffentlichen. Durch den direkten Vergleich könnte künftig die Bezahlung gerechter werden. Durchschnittlich verdienen Frauen in Deutschland nämlich 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, wie das Statistische Bundesamt berechnet hat. Dies liegt einerseits daran, dass Frauen häufig in Branchen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird, und auch seltener in Chefetagen zu finden sind. Doch rechnet man diese Faktoren heraus, bekommen Frauen immer noch etwa sieben Prozent weniger Gehalt als Männer. Ein Unterschied, der nur am Geschlecht liegt.

Viele Unternehmen legen nun ihrerseits Förderprogramme für Frauen auf, in denen diese speziell auf Führungspositionen vorbereitet werden. Das ist lobenswert – aber Forscher haben im vergangenen Jahr herausgefunden, dass diese Programme eher als Karrierekiller wirken. Die Begründung: Während die Männer die Chefposten untereinander aufteilen, sitzen die Frauen im Coaching fest.

Fazit: Das Versprechen ist nicht eingelöst.

6 Wir zahlen faire Gehälter

In etwa der Hälfte aller Stellenanzeigen finde man Formulierungen wie »faire Bezahlung«, schätzt die Bundesagentur für Arbeit. Doch was heißt das? Und wie wichtig ist Geld im Vergleich zu anderen Faktoren wie Sicherheit oder Spaß an der Arbeit? Das Institut forsa kommt in einer neuen Studie zum Ergebnis, dass fast allen Beschäftigten eine positive Arbeitsatmosphäre und das Verhalten des Chefs wichtiger sind als das Gehalt.

Trotzdem wird in vielen Unternehmen zum festen Gehalt ein variabler Anteil gezahlt, als Motivationsspritze, abhängig von der Leistung des Mitarbeiters. Bei BMW etwa heißt es: »Wer gute Leistung bringt, der soll auch eine gute Gegenleistung erhalten.« Indem die Tantieme von Spitzenmanagern und Mitarbeitern vom Fließband mit derselben Formel berechnet wird, sollen sich Mitarbeiter fair behandelt fühlen.

Gleiche Gehälter für alle sind übrigens nicht unbedingt das, was Mitarbeiter sich wünschen. Der Amerikaner Dan Price, Chef der Firma Gravity Payments, hatte gehört, dass die Zufriedenheit eines Angestellten mit jedem Dollar steige, bis zu einem Gehalt von 75 000 Dollar. Also kürzte er sein eigenes Gehalt von 120 Millionen auf 70 000 Dollar – um dafür das seiner Mitarbeiter auf 70 000 Dollar zu erhöhen. Zwei seiner wichtigsten Angestellten kündigten daraufhin, weil sie es als ungerecht empfanden, dass sich für Berufsanfänger das Gehalt verdoppelte, für sie als langjährige Mitarbeiter aber nicht.

Fazit: Das Versprechen kann nicht eingelöst werden, weil jeder etwas anderes als fair empfindet.

HÖR SAAL vorlesungsfrei

In den Poren Krümel

Sommerferien am Mathematischen Institut in Göttingen. Aber der schönste Hörsaal ist ja noch da!

Unten im Foyer sitzen noch einige Studierende über ihren Papieren, oben im Mathematischen Institut der Georg-August-Universität zu Göttingen ist es still. Vorlesungsfreie Zeit.

Unsere Kolumne findet also einen leeren Hörsaal vor, in dem nichts vorgetragen, nichts verstanden wird. Der nur da ist und allenfalls ein Echo enthält, eine gegen null gehende Schwingung dessen, was über die Jahrzehnte hier verhandelt wurde.

»Sitzungssaal« heißt er. Welch nüchterne Bezeichnung für den schönen Raum. Hier kommen alle gern her, und man versteht sofort, warum. Getäfelte Wände, wuchtige Holztische, die an Ort und Stelle zusammengezimmert wurden, denn sie passten nie durch den schmalen Eingang.

Unverrückbar harren sie aus seit 1930, bedeckt von einer grünen Plaste, die zu den ersten Kunststoffen gehört haben muss. Schorfig aufgeworfen ist das Material inzwischen, eingedellt von zehntausend Griffeln, die mitgeschrieben haben, was vorn mit Kreide an die Tafel gezeichnet wurde.

Hier und da ist die Folie aufgeplatzt. In ihren Poren ruhen Krümel. Algebra macht Appetit.

Man sitzt auf hölzernen Stühlen, deren Lehne den Körper umfasst und die Arme stützt. Sie gibt Halt, wenn der Boden der Erkenntnis zu schwanken beginnt.

Zehn mal fünfzehn Meter mag der Saal haben, nicht zu groß, nicht zu klein. Hier lässt es sich postulieren und disputieren. An den Seiten Stiche und Gemälde, die Großen des Fachs. Gauß und Euklid, Archimedes und Pythagoras, Thales, Fibonacci, Fermat. Sie dachten schon abstrakt, als die Welt noch konkret war.

Durch hohe Fenster strahlt der Tag hinein, die Wärme auch. Es sind Doppelfenster, einfach verglast; wir öffnen sie und blicken in den Garten hinunter, auf die verwaisten Tische im Schatten der Bäume. Sonst sind sie von Lehrenden und Lernenden umlagert. Formeln werden im Grünen geschmeidig. Mathematik braucht ja nur Stift und Papier.

Die Fenster müssten gestrichen werden. Sie halten nicht mehr dicht. Im Herbst drückt der Wind kleine Pfützen hindurch.

Ja, dieser Raum hat eine Aura, aber sie ist bedroht. Moderne Lichtleisten hat man an die Kassettendecke getackert, sieht furchtbar aus. Als Behältnis zum Eintunken der Schwämme dient ein mit Wasser gefüllter Waschmitteleimer, die Marke steht noch dran: Astrein AS 37.

Auch die Tradition ist fragil. Göttingen galt in den zwanziger Jahren als führend in der Mathematik. Kaum war das neue Haus bezogen, jagten die Nazis alle »undeutschen« Forscher davon. Viele retteten sich nach Amerika.

Sollte das Institut irgendwann umziehen: Ohne diesen Saal und seine Geschichte würde ihm etwas fehlen. ULRICH STOCK

Hier berichten ZEIT-Autoren regelmäßig über Vorlesungen, die sie besucht haben. Weitere Berichte: **www.zeit.de/hoersaal**

ANZEIGE

Berufsbegleitend studieren an der HFH in Ihrer Nähe.

HAMBURGER FERN-HOCHSCHULE · HFH · UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

hfh-fernstudium.de

Nutzen Sie die Vorteile eines Fernstudiums und informieren Sie sich über unsere Studiengänge

Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)

Maschinenbau (M.Eng.)

In Kooperation mit der Hochschule Heilbronn

HILL Heilbronner Institut für Lebenslanges Lernen – Wissen Lernen Zukunft

General Management (MBA)

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.

Infoline: 040/350 94 360

(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

Fit für die Energiewende?

Onlinebasierte Weiterbildung für Fach-und Führungskräfte!

Start: 16. November 2015

Erneuerbare Energien

Energy English – Technical & Business English

Ihre Vorteile
- Zeit- und ortsunabhängiges Lernen
- Hoher Praxisbezug
- Vereinbarkeit mit Beruf und Familie
- Weiterbildung mit Hochschulzertifikat

Start: 21. September 2015

MOOC – unser *kostenfreies* Angebot! Power Up: English for the Energy Transition

Start: Frühjahr 2016

Technikfolgenabschätzung und Energiewende

Elektrische Energieübertragung – Netze – Betriebsmittel – Schaltanlagen

Energiewirtschaft

www.weiterbildung-energie.de

KIT Karlsruher Institut für Technologie · Zentrum für Mediales Lernen · eit KIC InnoEnergy

Kontakt für Anzeigenkunden

040/32 80 528

Gern berät Sie Anna Bergmann.

anna.bergmann@zeit.de

040/32 80 472

DIE ZEIT

DIPLOMA Private staatlich anerkannte Hochschule University of applied science

|Bachelor |MBA |Doktoratsstudium

Fernstudium
- Seminare an bundesweiten Studienzentren oder online
- studieren neben dem Beruf möglich

Präsenzstudium in Bad Sooden-Allendorf

Studienangebot:
- Mechatronik (B.Eng.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng)
- Wirtschaftsinformatik (B.Sc.)
- General Management (MBA)

Tel.: 05722 / 28 69 97 32 - www.diploma.de

Jetzt durchstarten!

www.zeit.de/zc-ratgeber

Finde dein Masterstudium

Entdecke den richtigen Masterstudiengang für dich – mit der Suchmaschine für Studiengänge auf ZEIT ONLINE.

www.zeit.de/studiengaenge

Informiere dich jetzt!

Foto: coralie / photocase.com

www.zeit.de

ZEIT ONLINE