

## Die Welt verändern in der Wellness-Oase

**Wer die Zürcher Niederlassung von Google besucht, wähnt sich im Paradies: Essen und Trinken gibts an jeder Ecke umsonst, Entspannungsliegen gehören ebenso zum Angebot wie Tischtennis, Billard, Kraftraum und Massage.**

Würde man nicht von der PR-Beauftragten empfangen und von der Rezeptionistin mit einem Namensschildchen ausstaffiert, wähnte man sich in einem Kinderhort. Bunte Buchstaben leuchten von der Wand, noch buntere Sitzgelegenheiten in abenteuerlichen Formen laden zum Verweilen oder Spielen ein. Wir betreten eine riesige Kantine, am vordersten Tisch sitzt ein Kleinkind im Tripptrapp-Stuhl, hinter unseren Rücken rumpelt es, wir sehen gerade noch, wie ein junger Mann mit breitem Grinsen einer Blechrutschbahn entsteigt, die ihn vom ersten Stock in die Essräumlichkeiten spiedert hat. Rasch wird klar: Das hier ist ein Paradies für Kinder jeden Alters.

Wir befinden uns aber in keinem Kinderhort und keinem Jugendtreff, sondern in der Zürcher Niederlassung des Internet-Konzerns Google, der letztes Jahr 4,2 Milliarden Dollar Gewinn **erwirtschaftet** hat. «Greifen Sie zu», sagt Matthias Meyer, Sprecher bei Google Schweiz, und deutet auf das kaum überschaubare Angebot an warmen und kalten Speisen. Später entschuldigt er sich, dass es ausgerechnet heute kein Fleisch gebe, das sei ein Aprilscherz der Küche. Uns wundert eher, dass es keine Kassen gibt. Das Essen und Trinken ist hier offenbar **umsonst**, und gespart wird weder beim einen noch beim andern.

«Gute Verpflegung ist eine wichtige Voraussetzung für berufliche Spitzenleistungen», sagt Andreas Schönenberger, nachdem wir uns an einen der Tische gesetzt haben. Man könnte ihn für den internen Ernährungsberater halten, aber Schönenberger ist Chef von Google Schweiz auf dem Hürlimann-Areal in Zürich-Enge, wo über 450 hoch qualifizierte Mitarbeiter aus 40 Nationen arbeiten. Der Google-Sitz in Zürich ist das grösste Entwicklungszentrum ausserhalb der USA. Wenn Schönenberger sagt, wie viel Spass es mache, «am Puls der Zeit mit Leidenschaft etwas zu bewegen», nimmt man ihm ab, dass hier einer auf hohem Niveau seinem Spieltrieb frönt.

Schönenberger versteht sich durchaus auf den Ernst des Lebens, er hat an der ETH Zürich Doktorwürden in Physik erlangt, in London den MBA-Titel **erworben** und einige Jahre in der klassischen Unternehmensberatung gewirkt. «Google ist etwas ganz anderes», sagt der 44-Jährige, «nirgendwo sind so viele junge, gut ausgebildete und innovative Leute beisammen.» Schnell macht Schönenberger klar, dass das keine glückliche Fügung des Schicksals ist, sondern das Resultat eines rigorosen Selektionsprozesses. Wer die gesuchten Qualifikationen mitbringt und bei Google arbeiten möchte, durchläuft ein mehrstufiges Auswahlverfahren, das sich über Monate hinzieht und zahlreiche Gespräche mit diversen Abteilungen beinhaltet. «Es ist wichtig, dass die Chemie stimmt», sagt Schönenberger. Als er vor knapp drei Jahren für die Chefposition kandidierte, musste er auch die künftigen Untergebenen überzeugen, denn «ohne Konsens in Wertefragen funktioniert ein Betrieb wie Google nicht».

Dann muss der Chef in eine Sitzung, Sprecher Matthias Meyer lädt zu einem Rundgang ein, zeigt stolz die verspielt gestaltete Bürolandschaft auf fünf Etagen. Nebst konventionellen Büros gibt es hier Bergbahn-Gondeln und Antarktis-Iglus, aus denen man Telefonkonferenzgespräche führen kann; für Sitzungen zieht man sich an den Strand oder in einen Birkenwald zurück oder trifft sich ganz oben in einer noblen Bibliothek mit künstlichem Cheminée. Wer den Kreislauf anregen möchte, benutzt eine der eingebauten Feuerwehrleitern oder trimmt sich im **betriebseigenen** Fitnessstudio; weiter stehen ein Spielsalon mit Tischtennis, Billard, Flipperkasten, Jukebox, Tischfussball und Nintendo-Spielkonsolen zur Verfügung; wer eher Entspannung sucht, der gönnst sich eine Massage oder macht es sich auf einer Liege in der in blauem Licht gehaltenen «Water-Lounge» vor einem Aquarium gemütlich.

In manch anderem Unternehmen würden zwei, die sich mitten am Nachmittag am Billardtisch duellieren, die Kündigung riskieren, bei Google ist solches ausdrücklich erwünscht. «Innovation braucht Spielraum», erläutert Matthias Meyer und verweist auf die Flipchart-Tafeln, welche im «Game Room» angebracht worden sind. «Die besten Ideen tauchen oft nicht dann auf, wenn man alleine im Büro sitzt.»

Auf die Frage, ob man beliebig viel Zeit im Spielraum verbringen dürfe, antwortet Andreas Schönenberger später, seines Wissens werde die Arbeitszeit bei Google nicht erfasst. «Wenn man spannende Ideen **umsetzt**, schaut man nicht auf die Uhr – wir messen die Mitarbeiter nicht an der Präsenzzeit, sondern an ihren Resultaten.»

Wie die Ziele aussehen, kann jeder mitbestimmen. Schönenberger legt Wert auf die Feststellung, dass bei Google vieles «bottom-up», das heisst auf Initiative der Angestellten und nicht auf Weisung von oben passiert. Einen Tag pro Woche darf jeder Googler ohnehin eigene Ideen ohne strategische Vorgaben verfolgen. «Mendel hat seine Vererbungslehre in der Freizeit entwickelt, warum sollten wir unseren Mitarbeitern nicht die Gelegenheit geben, abseits vom Tagesgeschäft innovativ zu sein?», fragt Schönenberger und lässt sogleich ein paar Musterchen folgen, die den Sinn dieser Massnahme illustrieren. G-Mail zum Beispiel, der beliebte kostenlose E-Mail-Dienst von Google, sei so entstanden. Ein Ingenieur habe in seiner Mailbox vergeblich nach einem Kochrezept gesucht, das ihm seine Frau vor einiger Zeit zugeschickt hatte, und sich vor lauter Ärger darangemacht, selber einen Mail-Dienst mit Suchfunktion zu **konzipieren**.

Bei Google arbeiten **auffallend** viele Akademiker, die in jungen Jahren selber eine Firma gegründet haben. «Es wäre schlimm, wenn sie bei uns in den Trott eines trägen Grossbetriebs verfallen würden», sagt Schönenberger. Deshalb sei es eminent wichtig, Das «Start-up-Feeling» am Leben zu erhalten, obwohl Google heute ein Weltkonzern sei. Wie erreicht man das? «Wir setzen auf kleine Projektteams und pflegen eine Kultur der Transparenz», sagt Schönenberger. Seine Tür stehe immer offen und jeder Mitarbeiter wisse, dass Kritik nicht nur toleriert werde, sondern erwünscht sei.

Es klingt fast zu schön, um wahr zu sein. Macht die Arbeit denn immer Spass bei Google und braucht überhaupt einen Chef, wenn da lauter Unternehmer in Eigeninitiative Neues schaffen? Schönenberger lächelt und sagt, jemand müsse ja die Prioritäten setzen und entscheiden, welche Projekte wie schnell realisiert würden. Und die Mitarbeiter seien wirklich alle mit viel Herzblut am Werk, gelegentlich müsse das Management die Jüngeren davon abhalten, sich über ihre Kräfte zu **verausgaben**. «Teil einer fundamentalen Veränderung zu sein und dazu beizutragen, dass die digitalen Informationen geordnet und universell rasch verfügbar werden, ist mehr als ein Job, das ist eine Mission», sagt Schönenberger. Nach einem letzten Erfrischungsdrink verlassen wir die farbige Google-Welt. Das Gebäude gegenüber ist farblos. Wirtschaftsprüfer in dunkelgrauen Anzügen und gestreiften Krawatten eilen mit ernster Miene ihrem nächsten Ziel entgegen – es sieht nicht danach aus, als wären sie über die Rutschbahn gekommen.

Quelle: Der Bund, 22. April 2009

### Aufgabe 1

Erklären Sie in Stichworten und unabhängig vom Text ...

- ➔ was Sie mit dem Begriff „Arbeit“ assoziieren.

.....

- ➔ welche Funktionen Arbeit für Sie hat.

## Aufgabe 2

Erklären Sie die im Text **fettgedruckten** Ausdrücke mit eigenen Worten, indem Sie einen ganzen Satz formulieren:

- a. erwirtschaftet .....
  - .....
  - b. umsonst .....
  - .....
  - c. erworben .....
  - .....
  - d. umsetzt .....
  - .....
  - e. konzipieren .....
  - .....
  - f. auffallend .....
  - .....
  - g. verausgaben .....

## Aufgabe 3

Welches ist das Geheimnis der Firma Google für Ihren Erfolg? Nennen und führen Sie mindestens 3 Gründe aus!

## Aufgabe 4

Schreiben Sie einen kurzen zusammenhängenden Text (Umfang ca. 150 Wörter) zum Thema *Arbeitszeit* anhand der folgenden Leitfragen!

- Wie lange arbeiten die Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen (EE-Klassen), bzw. wie lange arbeiteten die Angestellten bei Ihrer letzten Praktikumsstelle (PT-Klassen)?
  - Gibt es (EE-Klassen) oder gab es (PT-Klassen) in Ihrem Betrieb eine Tendenz zur Arbeitszeitverkürzung?
  - Würde der Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen, in dem Sie momentan (EE-Klassen) oder in Zukunft (PT-Klassen) arbeiten, auf einen höheren Lohn zugunsten von mehr Freizeit verzichten?