

„Hire and Fire“, das war mal. „Work-Life-Balance“ heißt das Zauberwort.

Man spürt es beinahe täglich. In den Verhandlungen der Arbeitsgerichte. In den Beratungsrunden der Personalentscheider. Aber auch in Gesprächen mit Arbeitnehmern. Der Arbeitsmarkt hat sich gewandelt.

Es ist noch nicht, wie allzu oft und zu schnell behauptet, die Demographie, die ihn verändert hat. Das Arbeitskräfteangebot befindet sich nahe einem Allzeithoch. Die seit den sechziger Jahren sinkenden Geburtenzahlen in Deutschland konnten auf dem Arbeitsmarkt bisher durch Zuwanderung und steigende Beschäftigungsquoten der Frauen und der Älteren ausgeglichen werden. Es ist die ungestillte Nachfrage nach Fachkräften, die ihn zu Veränderungen treibt.

Der Spediteur sucht händeringend LKW-Fahrer. Die Auftragsbücher sind voll. Doch nicht hinter jedem Lenkrad der LKWs auf dem Hof sitzt am Morgen ein Fahrer. Die Pflegedienstleiterin muss den Laden zusammenhalten. Schert eine Pflegekraft aus, ist Ersatz nicht ohne Weiteres zu haben. Nicht nur auf so manche Ingenieursstelle ist eine Kopfprämie ausgelobt. Auch der Steuerberater muss neue Mandate ablehnen, will er sie nicht selbst und persönlich buchen und bearbeiten. Fachangestellte findet er längst nicht mehr in genügender Zahl.

Im Umkehrschluss ist es also nicht verwunderlich, dass der gekündigte LKW-Fahrer zum Teil noch vor Ablauf der dreiwöchigen Kündigungsfrist einen neuen Job in Aussicht hat. Die Pflegefachkraft und Steuerfachangestellte wird mal gleich aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis vom Mitbewerber abgeworben.

Arbeitgeber, die jetzt ein Versagen der Politik beschwören, die zu dem Schluss kommen, die Schulbildung sei einfach nicht mehr das was sie mal war oder richtig arbeiten wollen die meisten Arbeitnehmer sowieso nicht mehr, die seien gewarnt. Die Gestrigen hat der Arbeitsmarkt längst abgehängt. „Hire and Fire“, also das kurzfristige Einstellen und Entlassen von Arbeitskräften, funktioniert schlicht weg nicht mehr. Selbst wenn ein Arbeitnehmer die Gunst seines Arbeitgebers verloren haben sollte, findet er in den allermeisten Fällen schnell einen neuen Job. Gezaubert wird neuerdings mit „Work-Life-Balance“: Mitarbeitermotivation und -bindung.

Dabei ist Geld nicht mal das Entscheidende. Arbeitspsychologen nennen es intrinsisch motiviert. Der Arbeitnehmer soll aus sich selbst heraus das Gefühl haben, gern zu arbeiten und Leistung erbringen zu wollen. Das funktioniert nachgewiesener Maßen besser als Motivation durch Bonus. Wer es als Arbeitgeber schafft, Spaß an, bei und nach der Arbeit zu schaffen, wer mit cleveren Benefits Erfolge anerkennt und den Teamzusammenhalt stärkt, der hat die Zeichen der Zeit richtig erkannt.

Von der betrieblichen Altersvorsorge, dem Dienstwagen mit privater Nutzung, dem Kindergartenbeitrag, dem Sportangebot, das der Arbeitgeber bezahlt, bis hin zu vom Team- und Unternehmenserfolg abhängigen variablen Vergütungen hält das moderne Arbeitsrecht eine Vielzahl von Handlungsalternativen bereit. Auch Mitarbeiterbindung und Wettbewerbsschutz, z. B. durch geschickte arbeitsvertragliche Regelungen zur Kündigungsfrist und Vertragsstrafe, sind für den Arbeitgeber von Heute bekannte Größen.

Arbeitnehmer hingegen sind in einer guten Verhandlungsposition, wenn sie diese kennen und in der Lage sind zu nutzen. Was bringt eine hohe Nachfrage, wenn ich als Arbeitnehmer nicht weiß, wie ich arbeitsrechtlich bekomme was ich wert bin.

Diese Fragen auf beiden Seiten des Arbeitsverhältnisses sind unsere spannenden Beratungsfelder als Fachanwalt für Arbeitsrecht.