



Zarte Pflänzchen: In den Folienhäusern sprießen bereits zahlreiche Kräuter und Gemüsepflanzen.



Christian Brenner schätzt die Vertrauensgleitzeit besonders: Als Student profitiert er von der Flexibilität und als Personalverantwortlicher hat er damit nur gute Erfahrungen.

zum Teil im Homeoffice. An schönen Tagen sitzen die MitarbeiterInnen auch draußen im Freien mit ihren Laptops. Der Telefon-Kundendienst funktioniert bis dato nur hier vor Ort, obwohl wir dabei sind, die Telefonanlage so zu ändern, dass KundInnen mit unserer Telefonnummer auch MitarbeiterInnen im Homeoffice erreichen.“ Allerdings gebe es in dieser Gegend noch immer keine ausreichend schnelle Internetverbindung. Betriebsrat gibt es bei Adamah übrigens keinen. Bisher sei noch kein Beschäftigter in diese Richtung aktiv geworden – auch wenn ein fixer Ansprechpartner vielleicht manche Veränderungen erleichtern würde, gesteht Zoubek ein und denkt dabei an die aktuelle Datenschutz-Grundverordnung.

Drei Stunden Mittagspause

In der großen Küche, die direkt an den BioLaden anschließt, steht ein riesiger rustikaler Esstisch. Hier wird täglich für die Angestellten frisch gekocht und für die ArbeiterInnen und FahrerInnen werden Jausenpakete zusammengestellt. Der Personalverantwortliche Christian Brenner – bei Adamah arbeiten zur Hauptsaison um die 125 Beschäftigte – kommt vorbei und setzt sich kurz dazu. Er findet die Vertrauensgleitzeit optimal für sich selbst, weil er gerade ein Studium absolviert, aber auch für die KollegInnen. „Früher musste man den Bereichsleiter vorher fragen, wenn man früher gehen oder später kommen wollte. Jetzt ist das nur in Ausnahmefällen nötig, etwa wenn ein Projekt beendet werden muss.“ So ist es möglich, dass eine Mitarbeiterin, die im Nachbarort wohnt, manchmal zwei bis drei Stunden Mittagspause macht und eine andere während eines bestimmten Zeitraums weniger arbeitet, weil ihre Kinder Ferien haben. Es gibt aber auch einen jungen Angestellten ohne Kinder, der Teilzeit arbeitet, weil er einfach mehr Freizeit haben will.

„Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter das möglichst eigenverantwortlich regeln – natürlich im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten“, so Christian Zoubek. „Und wir haben bisher noch keine schlechten Erfahrungen damit gemacht. Es geht eher um das Bremsen der Übermotivierten. Aber da