



© Cornelia Menichelli/pixello.de

■ BEWERBUNG

Mit Siegel und Empfehlung: Arbeitgeber–Check

Das Angebot für den neuen Job ist da – und jetzt? Niemand möchte einen Vertrag unterschreiben, um erst später herauszufinden, dass das Arbeitsklima mies ist. Strategien, um die Lage vorab auszuloten. | *Taalke Nieberding*

Steffi Haselbach (Name geändert) freut sich: auf den Job, die neue Stadt und eine spannende Arbeit. Aus einem großen Bewerberkreis ist sie ausgewählt worden – als Referentin. Vor drei Monaten hatte sie die Stellenanzeige entdeckt, und jetzt sitzt sie in ihrem ersten eigenen Büro: herrschaftliche Räume in der Innenstadt, eine tolle Aufgabe, geregelte Arbeitszeiten und eine Kantine, die den Namen nicht verdient, weil es dort so lecker ist. Am ersten Arbeitstag stehen Blumen auf ihrem Tisch. Die Kollegen sind äußerst nett und rücksichtsvoll. Nach vier Wochen knallt ihr Chef zum ersten Mal den Hörer aufs Telefon und grüßt sie am nächsten Morgen nicht. Dabei hat sie seinen Konzept-Vorschlag

zum neuen Stipendienprogramm mit ihren Ideen erweitert – wie er es ihr aufgetragen hatte. Aber er hatte es wohl anders gemeint oder fühlt sich durch ihr Engagement bedroht. Der Kloß in ihrem Magen wird täglich größer, immer häufiger wird sie angeblafft oder komplett ignoriert. Mit Kopier- und Ablagearbeit wird sie kaltgestellt.

Steffi Haselbach kommt zu Ohren, dass sich eine Mitarbeiterin in den vergangenen Jahren hatte versetzen lassen, zwei andere waren von selbst gegangen. Die übrigen Teammitglieder haben sich unter diesem Chef ihr eigenes Schneckenhaus-Biotop eingerichtet und „sich arrangiert“. Mochten die Räume noch so herrschaftlich, der Name der Institution

noch so bedeutend, die Kantine noch so exquisit sein – nach fünf Monaten kündigt sie, um nicht krank, verbittert oder verrückt zu werden. Und sie fragt sich: „Hätte ich das vorher herausfinden können?“

Choleriker auf Chefsesseln

Wenn man Gesprächen im Bekanntenkreis lauscht, ist Steffi Haselbach nicht allein. Auch das Arbeitsklima-Barometer des IFAK-Instituts aus Taunusstein hat 2008 ergeben, dass die Mehrheit der Deutschen – 64 Prozent! – mit nur mäßigem Elan zur Arbeit geht und lediglich ein Pflichtprogramm abspult. Jeder Siebte würde seinen Chef am liebsten entlassen und nahezu jeder Vierte hat innerlich gekündigt. Nur zwölf Prozent der Beschäftigten fühlen sich ihrem Arbeitgeber gegenüber verpflichtet und sind im Job motiviert und engagiert. Auch Studien zum Verhalten von Führungskräften belegen, dass sich in Chefetagen häufig schwierige Persönlichkeiten tummeln: Die Studie der Kölner IGS Organisationsberatung hat 2009 herausgefunden, dass etwa 28 Prozent der befragten Angestellten mit Vorgesetzten zusammenarbeiten, die „diktatorisch“, „herrschend“, „Angst erzeugend“, „launisch“ oder „häufig unberechenbar“ auftreten. Weil das für die Beschäftigten meist zermürend ist, ist es wichtig, sich vor Jobantritt eine Strategie zu überlegen, wie man so viel wie möglich über den potenziellen neuen Arbeitgeber und das Arbeitsklima herausfinden kann. Ein Patentrezept dafür gibt es leider nicht.

Gütesiegel

Immer wieder begegnet man in Stellenanzeigen und auf Webseiten den unterschiedlichsten „Gütesiegeln“ wie etwa „Deutschlands beste Arbeitgeber“, „Top Arbeitgeber“, „Top Job“ – die Liste ist lang. Kann man auf solche Zeichen vertrauen? „Gütesiegel werden von Firmen gern genutzt, und für Unternehmen lohnt es

sich, bei solchen Wettbewerben mitzumachen“, sagt Mareike Semmelmann, Betriebswirtin mit dem Schwerpunkt Personalmanagement. In ihrer Diplomarbeit hat sie die Wirkung von Arbeitgeber-Awards untersucht und dazu auch 385 Studierende befragt. Dabei kam heraus, dass Auszeichnungen auf mehr als zwei Drittel der Befragten eine Sicherheit ausstrahlten. Ein Siegel gilt als Qualitäts- und Kompetenzmerkmal und wird von den Befragten zum Beispiel auch mit Vertrauen in das Arbeitsklima verknüpft. Ein Großteil der Befragten würde sich lieber bei einem ausgezeichneten Unternehmen bewerben. Insofern profitieren Unternehmen von Siegeln jedweder Art. „Deshalb rate ich Bewerbern dazu, die Arbeitgeber-Awards kritisch zu betrachten“, sagt Mareike Semmelmann. Zwar könne man aus einigen Awards gewisse Standards oder Bestrebungen eines Unternehmens, etwa in der Frauenförderung, ablesen, aber sie sagten überhaupt nichts über das Arbeitsklima in einzelnen Abteilungen aus! Für die Erstellung einiger Unternehmensbewertungen und Rankings würden nur Führungskräfte

oder die Personalabteilung befragt und nicht die Mitarbeiter. Bei anderen Rankings wie „Deutschlands 100 Top Arbeitgeber“ spiele lediglich das Image der Marke eine Rolle, da nur Studierende befragt werden.

Bewertungsportale

Eine andere, vielleicht bessere Möglichkeit etwas über den neuen Arbeitsplatz zu erfahren, sind Internetportale, in denen Beschäftigte ihre Arbeitgeber bewerten können. Es ist noch nicht allzu lange her, da wurden junge Menschen davor gewarnt, dass das Internet eine Fundgrube für Personaler sei und pikante Details die Karriere gefährden könnten. Aber auch Bewerber und Beschäftigte können das Web 2.0 für sich nutzen und nach Informationen über Arbeitgeber googeln oder Arbeitsplätze anonym bewerten wie Einkäufe bei Amazon. Auf einigen Portalen ist bisher allerdings nur wenig los. Die mit Abstand meisten Einträge, mittlerweile über 160.000 im deutschsprachigen Raum, verzeichnet Kununu – ein Portal mit Sitz in Österreich. Seit Anfang des

INTERNETPORTALE

Portale, in denen Mitarbeiter ihre Arbeitgeber bewerten können

- www.kununu.com
- www.bizzwatch.de
- www.meinchef.de
- www.kelzen.com/de
- www.jobvoting.de
- www.jobvote.com
- <http://arbeitbertest.de>
- <https://evaluba.com>

Jahres gibt es auch eine Kooperation mit dem Netzwerk XING. Täglich kommen rund 200 Bewertungen hinzu. Auch Mareike Semmelmann schaut sich hier Einträge an: „Hier werden Bewerber eher fündig, wie die Lage am Arbeitsplatz aussieht. Es sind ehrliche, emotionsgeladene und auch oft extreme Antworten zu finden, darüber sollten sich Nutzer im Klaren sein. Die Meinungen sind meist superpositiv oder enttäuscht. Deshalb sollten Nutzer sich nicht ausschließlich darauf verlassen und die Informationen in Relation dazu setzen, was sie selbst wollen und suchen. Es ist eine Informationsquelle, aber man sollte auch noch weiter im Internet stöbern, was an anderen Stellen über ein Unternehmen geschrieben wird.“

Wettbewerbe, Rankings, Audits, Kodexe – Beispiele

Allgemeine Arbeitgeber-Wettbewerbe

- Deutschlands beste Arbeitgeber: www.greatplacetowork.de
- Top Arbeitgeber Deutschland: <http://de.toparbeitgeber.com>
- Top Job – Die 100 besten Arbeitgeber Mittelstand: www.topjob.de
- Beste Arbeitgeber Hamburgs/Berlins/Münchens/Rhein-Main: www.imwf.de/Wettbewerb-Beste-Arbeitgeber

Image-Umfragen

- Deutschlands 100 Top Arbeitgeber / Absolventen-Barometer: www.deutschlands100.de
- Universum Top 100 Ideal Employer: <http://www.universumglobal.com/>

*IDEAL-Employer-Rankings/
Professional-Surveys/Germany*

Teil-Siegel bzw. Verhaltenskodex

- Fair Company: www.karriere.de/startseite/fair-company
- Unternehmenswettbewerb Erfolgsfaktor Familie: www.erfolgsfaktor-familie.com
- Familienfreundlicher Mittelstand: www.familienfreundlicher-arbeitgeber.de
- BerufundFamilie: www.beruf-und-familie.de
- Arbeit Plus: www.arbeit-plus.de
- A Company we trust: www.bizzwatch.de/companywetrust.php

Karriereseiten

Viele Unternehmen haben auch auf ihren eigenen Webseiten Informationen zu Karrieremöglichkeiten und den verschiedenen Abteilungen. Diese Webseiten können ein gutes Indiz für die Art der Mitarbeiterführung und das Klima im Haus sein. Zumindest geben sie schon einmal einen ersten Eindruck – vielleicht durch Bilder der Mitarbeiter, manchmal sind auch Videos mit Beschäftigten dabei. Diese Seiten sollte man genau unter die Lupe nehmen und sich die folgenden Fragen beantworten: Wie wirken die Bilder auf mich? Finde ich sie authentisch

INFO

Indikatoren für gute Mitarbeiterführung:

1. Authentizität und Glaubwürdigkeit von Mitarbeiterstimmen in Interviews oder Webcasts
2. Echte Fotos aus dem Unternehmensalltag
3. Infos zu Unternehmen, Karrierewegen und direkte Ansprechpartner
4. Ansprache auf Augenhöhe, Angebot und Benefits für Mitarbeiter
5. ggf. Gütesiegel oder Verhaltenskodex oder besondere Auszeichnungen

Quelle: www.personalmanagement.info/de/infopool/fachartikel/karriereseiten-check.php / (wbpr)

und glaubwürdig? Wie sind die Mitarbeiter gekleidet? Wirken sie fröhlich oder aufgesetzt? Und zeigen die Fotos Menschen an ihren Arbeitsplätzen im Unternehmen? Wie sieht es in den Räumen aus? Wie viele Informationen gibt es über Karrierewege? Wie ist der Ton der Texte? Erfolgt eine Ansprache auf Augenhöhe? Welche Angebote gibt es für die Mitarbeiter? Wenn positive Antworten auf den Webseiten gefunden werden, sind das schon einmal gute Voraussetzungen.

Soziale Netzwerke

Auch über die sozialen Netzwerke wie XING, LinkedIn oder Facebook ist es leicht, Menschen zu kontaktieren, die schon in der Firma arbeiten, in die man möchte. Vielleicht gibt es dort sogar Kollegen, mit denen man direkt zusammenarbeiten würde. Man kann sich den Werdegang der verschiedenen Leute und Vorgesetzten anschauen und recherchieren, wie sie dahin gekommen sind, wo sie sind. Was haben die Personen vorher gemacht? Welche Charaktere oder Per-

sönlichkeiten stecken vielleicht dahinter? Allerdings sollte man die Menschen nur dann persönlich kontaktieren, wenn ein Bekannter vorher dort vorgeföhlt und die Verbindung hergestellt hat. Sonst könnte es seltsam wirken, meint auch Mareike Semmelmann.

Bauchgefühl

Letztendlich sollte man sich auf sein eigenes Bauchgefühl, insbesondere beim Vorstellungsgespräch, verlassen. Viele Fragen können im persönlichen Gespräch gestellt werden – etwa: Welche Aufgaben kommen konkret am Arbeitsplatz auf mich zu? Wie sieht ein Arbeitstag aus? Wie wirken die Menschen auf mich, mit denen ich zusammen arbeiten werde? Dabei könne man auch ruhig die Frage stellen, ob man die Kollegen kennenlernen darf, mit denen man eng zusammenarbeiten wird, wenn sie nicht beim Gespräch dabei waren.

Steffi Haselbach hatte bei ihrem Vorstellungsgespräch schon ein mulmiges Gefühl. Ihr späterer Vorgesetzter war damals aufgesetzt freundlich und schwer einzuordnen für sie. Mittlerweile räumt sie ihrem Bauchgefühl bei der Arbeitsplatzwahl ein hohes Mitspracherecht ein und ist an ihrem neuen Arbeitsplatz zufrieden.

INTERVIEW

„Man sollte seinen Vorgesetzten googeln“

Interview mit dem Personal-Experten Wolfgang Brickwedde über den Siegel-Dschungel

Wolfgang Brickwedde hat 2010 das Institute for *Competitive Recruiting* (ICR) in Heidelberg gegründet, um Recruitingprozesse in Deutschland zu verbessern. Als Experte berät er u.a. das Prüfverfahren „Deutschlands Arbeitgebermarken“, das 2012 startet, um die Authentizität von Arbeitgebern zu bewerten. Vorher war Brickwedde bei SAP und Philips in leitenden Funktionen verant-

INTERVIEWPARTNER



Personal-Experte **Wolfgang Brickwedde**

wortlich für Personalbeschaffung im In- und Ausland sowie im operativen Personalmarketing. Er ist Gründungsmitglied und war Sprecher des Vereins Quality Employer Branding (Queb). Mit ihm sprach Taalke Nieberding.

arbeitsmarkt: Was können Bewerber durch Arbeitgeber-Siegel über eine Firma oder Institution erfahren?

Brickwedde: Es ist für den Bewerber keineswegs einfach. Denn er kennt die Unterschiede zwischen den diversen Siegeln im Zweifelsfall nicht und vertraut auf das Zeichen und darauf, dass dahinter ein guter Arbeitgeber steckt. Das nutzen einige Siegel-Vergeber aus. Es ist in der Branche bekannt, dass Firmen Siegel kaufen können. Für andere Auszeichnungen müssen Arbeitgeber dagegen sehr viel tun.

LINKS

Profile von Vorgesetzten/Mitarbeitern suchen

- XING: www.xing.com
- LinkedIn: <http://de.linkedin.com>
- Facebook: www.facebook.de
- Über die Mitarbeiterliste auf der Webseite der Firma/Institution



Einige Firmen wie die Otto Group haben umfangreiche Karriereseiten, auf denen Mitarbeiter über ihren Job sprechen. Das können Indizien für ein angenehmes Arbeitsumfeld sein.

Sollten Bewerber also eine gesunde Skepsis mitbringen, wenn sie ein Siegel in einer Stellenanzeige sehen?

Durchaus, denn das System ist sehr intransparent. Noch können schlechte Arbeitgeber über Geld an ein Siegel kommen. Nur, wenn man sich die Kriterien der Siegel anschaut, findet man heraus, welche leichter zu bekommen sind. Aber die Recherche ist mit größerem Aufwand verbunden.

Welche Unterschiede gibt es denn?

Es gibt Siegel, die spiegeln die Innensicht wider: Was denken die Mitarbeiter über ihren Arbeitgeber? Und dann gibt es Zeichen, die eine externe Sicht wiedergeben: Was wird von außen über das Unternehmen gedacht? Das ist ein wesentlicher Unterschied, der über das Siegel nicht ersichtlich ist! Denn es steht nicht darauf, ob in diesem Fall die Mitarbeiter ihr Urteil abgegeben haben oder ob Studenten angegeben haben, gern eines Tages bei dem Unternehmen arbeiten zu wollen – vielleicht, weil sie die Marke oder deren Produkt gut finden.

Gibt es ein Siegel, dem man vertrauen kann?

Das Zertifikat „Deutschlands beste Arbeitgeber“ vom *Great Place to Work(r) Institute Deutschland* ist ein Verfahren, das ursprünglich aus den USA kommt. Ein erprobtes Modell mit einem europaweiten und einem internationalen Vergleich.

Das ist das beste Siegel. Hier haben es Arbeitgeber deutlich schwerer, das Ergebnis zu beeinflussen, da auch die Mitarbeiter nach Zufallsprinzip oder als Vollerhebung von extern befragt werden.

Was ist mit so genannten Teilsiegeln, die besondere Schwerpunkte erkennen lassen?

Wenn einen Bewerber speziell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessiert, dann sollte er auf solche Siegel achten. Allerdings machen da nicht so viele mit. Wenn bei einem Siegel letztlich nur 20 Unternehmen bewertet werden, hilft das bei 3,2 Millionen Unternehmen in

Deutschland als Vergleichsmaßstab für den Bewerber nicht viel. Er kann sich dann aber durchaus bei einem dieser Unternehmen bewerben. Die guten Qualitätsmessverfahren haben grundsätzlich eine Selektionsfunktion: Nur diejenigen Unternehmen, die von sich selber glauben, dass sie so ein Siegel verdienen würden, trauen sich auch, sich diesem Qualitätsverfahren auszusetzen. Grundsätzlich ist es gut, dass solche Schwerpunkte gesetzt werden.

Sie beraten als Experte ein neues Testverfahren: Deutschlands Arbeitgebermarken. Was hat es damit auf sich?

Um im Fachkräftemangel wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen zu Talentmagneten werden. Das Testverfahren „Deutschlands Arbeitgebermarken“ überprüft die Arbeitgeberattraktivität nach neutralen Kriterien. Das Testverfahren startet im nächsten Jahr. Der Test setzt quasi oben auf die anderen Tests auf, weil nach innen und nach außen geschaut wird – und darauf, ob das Schaulfenster, das die Firmen haben, auch mit dem Laden innen drin zusammen passt. Dabei wird analysiert, ob die Arbeitgebermarke nach außen differenzierend erkennbar ist und ob die Mitarbeiter auch



Auf Kununu.com können Beschäftigte ihre Arbeitgeber bewerten. Auch Firmen können sich darstellen.
Quelle: www.kununu.com/info/presse

wirklich die Arbeitgebermarke leben oder ob es sich nur um eine Aussage der Marketingabteilung handelt.

Sind Bewertungsportale wie jobvo-ting oder kununu hilfreich für Bewerber?

Auf jeden Fall bieten solche Portale gute Informationsquellen, wenn sie stärker genutzt werden. Bewerber können darin

die Beurteilungen von Leuten lesen, die schon für ein Unternehmen gearbeitet haben. Dadurch bekommen sie ein Gefühl für den potenziellen Arbeitgeber. Das ist ähnlich wie bei einer Hotelbuchung. Wer guckt sich nicht vorher im Internet die Bewertungen zu dem Hotel an, das er buchen fahren will? Man sollte sich den Tenor zum Unternehmen durchlesen. Wenn alle zwanzig Bewerber sagen, es ist schlecht, dann ist da wahrscheinlich etwas dran. Aber man muss sich auch im Klaren darüber sein, dass dort Einzelmeinungen stehen. Gerade in solchen Portalen geben vor allem die enttäuschten Leute ihre Meinung ab. Aber je mehr diese Portale genutzt werden, desto hilfreicher sind sie!

Welche Informationsquellen gibt es noch?

Eine sehr gute Möglichkeit bieten soziale Netzwerke. Da kann man einfach schauen, ob man jemanden bei der Firma kennt, zu der man möchte. Bei vielen Kontakten hat man das nicht „auf dem Schirm“, welchen beruflichen Hintergrund die Leute haben oder wo sie gearbeitet haben. Hier kann man einfach mal die Freunde über die Suchfunktion durchklicken. Wenn man persönliche Kontakte fragt, ist das die beste Auskunft!

Kann ich über XING auch Menschen ansprechen, die ich noch nicht persönlich kenne?

Das kann man machen, aber das wird eher nicht von Erfolg gekrönt sein. Denn warum sollen Leute Auskunft geben, wenn sie einen nicht kennen und man keinen Bezug zueinander hat? Das passt in Deutschland nicht zu unserer Kultur. In den USA wäre das vielleicht noch etwas anderes. Aber hier sollte man dann eher über Kontakte von Kontakten gehen. Wenn man Leute gefunden hat, die bei der gesuchten Firma arbeiten, dann kann man ja über deren Kontakte die Verbindung zu sich selber sehen und bestenfalls darüber Kontakt aufnehmen. Man

sollte seinen Bekannten fragen, ob der die Person mal ansprechen kann, ob sie bereit wäre, Auskunft zu geben. Die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass man jemanden kennt, der jemanden kennt. Dann kann man an die Informationen kommen, die man haben möchte.

Bekommt man denn ehrliche Antworten?

Persönlich gefragt – auch über ein oder zwei Ecken – kann man solchen Leuten in der Regel vertrauen. Das zeigen auch Untersuchungen: Wenn man jemanden direkt kennt, schwingt die höchste Glaubwürdigkeit mit.

Werden Auskünfte über interne Abläufe und das Klima am Arbeitsplatz zukünftig noch transparenter?

Es wird sicherlich einfacher, weil sich die sozialen Netzwerke noch weiterentwickeln werden. Zurzeit sind in Deutschland ja nur zehn Prozent der arbeitenden Bevölkerung etwa bei XING. In anderen Ländern sind dies bei vergleichbaren Netzwerken schon 30 bis 40 Prozent. Aber das werden auch hier stetig mehr werden. Wenn die Netzwerke mehr Mitglieder haben, nimmt die Transparenz zu. Auch die Bewertungsportale werden noch weiter wachsen. Bei den Gütesiegeln brauchen wir noch einen Marktberaumungsprozess bzw. einen Erklärungsprozess, damit sie für Bewerber hilfreich sind.

Das Internet macht den neuen Arbeitsplatz und die neuen Kollegen vorab schon gut sichtbar?

Absolut. Potenzielle Mitarbeiter sollten nach den Firmen und den Vorgesetzten googeln! Dabei kann man einiges herausfinden: Was ist das wohl für einer? Was hat der für einen Hintergrund, für Kontakte? Macht der im sozialen Profil einen guten Eindruck? Das ist eine Aussage, die Bewerber für sich nutzen können. Bei den enger werdenden Märkten müssen sich die Firmen zukünftig den neuen Mitarbeitern gegenüber verkaufen und nicht umgekehrt.

LINKS

Weiterführende Links:

- Arbeitgeber-Check: Weniger bewerben, mehr Erfolg, Staufenberg Institut
<http://www.staufenbiel.de/jobs-arbeitgeber/arbeitgeber-check.html>
- Arbeitgeber-Wettbewerb: Der Club der Gewinner, Alexandra Straush, Spiegel Online, 2011, www.spiegel.de/karriere/berufstart/0,1518,782019,00.html
- Konfliktbewältigung: Vulkane in der Chefetage, Focus Online, http://www.focus.de/finanzen/karriere/management/tid-16240/konfliktbewaeltigung-vulkane-in-der-chefetage_aid_455059.html
- Employer Branding und Arbeitgeber-Awards - Eine erfolgversprechende Kombination?, Marika Semmelmann, Konturen 2010, <http://bit.ly/tnQUUO>
- Jobsuche - Fünf Arbeitgeber-Bewertungsportale im Vergleich, Christian Müller, 2011, Karrierebibel, <http://karrierebibel.de/jobsuche-funf-arbeitgeber-bewertungsportale-im-vergleich>
- Durchleuchte deinen Chef, Jochen Mai, 2010, Zeit Online, <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-12/arbeitgeber-googlen>