

*Wie sehen Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber? Für die Bewertung spielen nicht nur rationale Kriterien wie Gehalt, Arbeitszeiten und Nebenleistungen eine Rolle, sondern auch emotionale Faktoren.*

## Sicherheit zählt

Emotionen entscheiden über Bindung und Commitment von Mitarbeitern mit und wirken auf die Wahl eines Unternehmens als Arbeitgeber ein. Die Arbeitgeberbewertungs-Plattform kununu hat einige dieser Faktoren näher in den Blick genommen.

Wie sehen Arbeitnehmer ihre Chefs und Kollegen? Die Analyse der bislang bei kununu generierten Datensätze ergibt ein eindeutiges Bild: Auf der Bewertungs-Skala der Plattform von 1 (mangelhaft) bis 5 (super) erreichen die Chefs 2,7 Punkte. Damit schneiden sie wesentlich schlechter ab als die eigenen Kollegen (3,6 Punkte). Besonders negativ wird mit durchschnittlich 2,6 Punkten die Fähigkeit der Vorgesetzten bewertet, nachvollziehbare Entscheidungen zu fällen. „Die Entscheidungen der Chefs müssen Bestand haben und nicht täglich geändert werden“, bemängelt ein Nutzer das Verhalten seiner Vorgesetzten. Ein weiterer Arbeitnehmer empfiehlt seinem Arbeitgeber, „die Kommunikation von Abteilungsleitern mit den Mitarbeitern“ zu verbessern. Solche Kommentare sind recht häufig, ebenso wie der Vorschlag, Führung im Unternehmen zu professionalisieren und die Chefs entsprechend nachzuqualifizieren.

Der Blick auf die eigenen Kollegen fällt im Vergleich deutlich milder aus: Mit 3,6 Punkten wird die Zusammenarbeit der Kollegen deutlich positiver bewertet – von allen harten und weichen Faktoren ist das die durchschnittlich höchste Punktzahl. „Kolleginnen und Kollegen schwimmen meist auf einer Wellenlänge und

bieten eine gute Arbeitsatmosphäre“, schreibt einer der Bewerter. Natürlich gibt es in Unternehmen auch Probleme mit den eigenen Kollegen. Einen „besseren Umgangston“ untereinander fordert ein Arbeitnehmer, ein anderer verlangt, konsequent gegen offensichtliche Mobber vorzugehen.

### Störungen in Atmosphäre und Kommunikation

Eng verbunden mit der Sicht auf die Menschen im Unternehmen ist der Blick auf das Thema Kommunikation. Herrscht Transparenz über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens? Bekommen die Arbeitnehmer alle Informationen, die sie brauchen, um einen guten Job machen zu können? Diese Fragen beantworten Arbeitnehmer auf kununu im Schnitt eher mit einem Jein (2,9 Punkte). Der Ruf nach besserer oder mehr Kommunikation ertönt mit gewisser Regelmäßigkeit in den Verbesserungsvorschlägen. Gleichwohl gibt es auf der Plattform für einige Arbeitgeber auch Lob zum Thema: „Kommunikation wird groß geschrieben. Wöchentliche Besprechungen aller Mitarbeiter. Gemeinsames Frühstück einmal im Monat“, heißt es in einer Unternehmensbewertung.

Kommunikation und Arbeitsatmosphäre gehören zusammen. Kein Wunder also, dass die Bewertung dieses Kriteriums für die Arbeitgeber ähnlich verhalten ausfällt. Herrscht eine Kultur, in der gute Leistungen anerkannt werden, sowie ein faires und vertrauensvolles Klima? Hier geben Arbeitnehmer im Durchschnitt 2,9 Punkte. Die Atmosphäre rangiert in der Hierarchie der am besten bewerteten Kriterien an viertletzter Stelle. Selbst beim kritischen Punkt „Gehalt und Sozialleistungen“ liegt die durchschnittliche Bewertung noch bei 3,0 Punkten. Es dürfte ebenfalls nicht zur Aufhellung des Blicks auf die Ar-

beitsatmosphäre beitragen, dass die meisten Arbeitnehmer im deutschsprachigen Raum ihren Arbeitgebern nur eine geringe Familienkompatibilität zusprechen: Die Aussage „es wird auf die Familie Rücksicht genommen“ landet ebenfalls bei 2,8 Punkten.

Wie nehmen Arbeitnehmer das Image des Unternehmens wahr, für das sie tätig sind? Der Sicht auf diesen Faktor unterliegt zum einen ein rationales Kalkül, da ein guter Ruf des Arbeitgebers den eigenen Marktwert als Mitarbeiter erhöht. Zum anderen ist dieses Bewertungskriterium stark emotional getrieben: Die professionelle Dimension von Stolz und Selbstwertgefühl hängt mit dem Image des Unternehmens zusammen. Das Image des Arbeitgebers stiftet potenziell also gleichzeitig einen pragmatischen wie auch einen emotionalen Nutzen.

Die Betonung liegt hier auf dem Potenzial, denn dieser Faktor wird im Durchschnitt mit nur 3,0 Punkten bewertet. Im Hinblick auf das Image kritisieren Arbeitnehmer auf der Plattform häufiger Diskrepanzen zwischen dem öffentlich gepflegten Erscheinungsbild des Arbeitgebers und dem Verhalten gegenüber den Mitarbeitern: „Was hilft Imagepflege, wenn Sie intern nicht gelebt wird“, schreibt ein Nutzer.

Auf den Zusammenhang zwischen Arbeitgeber-Attraktivität und sozialer Verantwortung des Unternehmens ist schon wiederholt hingewiesen worden. Bei Umwelt, Klimaschutz und sozialem Handeln geben die Nutzer der Plattform ihren Arbeitgebern im Durchschnitt 2,9 Punkte. Der konkrete Umweltschutz im Kleinen (Recycling 3,0 Punkte) liegt dabei knapp vor abstrakteren Themen wie Klimaschutz (2,9) und fairem Handel (2,8).



*Martin Poreda,  
Geschäftsführer,  
kununu GmbH,  
Wien*

✉ [martin.poreda@kununu.com](mailto:martin.poreda@kununu.com)

### Stichwörter in diesem Beitrag

- Arbeitsatmosphäre
- Transparenz
- Kommunikation

## Auswirkungen der Krise

Wie wirkt sich die Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Bewertung emotionaler Faktoren aus? Dazu hat kununu die bei der Bewertung generierten Datensätze nach Zeiträumen näher analysiert. Stichtag war der Beginn der Wirtschaftskrise (Zusammenbruch von Lehman Brothers) am 15. September 2008. Das überraschende Ergebnis: Emotionale Faktoren wurden vor der Wirtschaftskrise nicht anders bewertet als nachher. Messbar hat sich die Krise im Durchschnitt der Branchen und Unternehmensgrößen nicht ausgewirkt – die Bewertungen haben sich im Vergleich höchstens in der zweiten Stelle hinter dem Komma verändert. Plus- und Minuspunkte bei emotionalen Faktoren sind bei Arbeitgebern daher als strukturell, nicht als konjunkturell bedingt zu betrachten. Das gilt übrigens auch für harte Faktoren.

Allerdings kommt die Krise in den Kommentaren der Nutzer durchaus vor. Hier schreiben Arbeitnehmer vor allem über das Thema Sicherheit. Solidität gilt nicht mehr als selbstverständlich und fällt in der Krise positiv auf: „Ich habe das Gefühl in einem finanzstarken Unternehmen zu arbeiten. Das ist in der heutigen Zeit, wo viele mit der Wirtschaftskrise zu tun haben, besonders wichtig,“ schreibt

## Arbeitgeber anonym bewerten

Seit Juni 2007 können Arbeitnehmer aus Deutschland, Österreich und der Schweiz ihre Arbeitgeber anonym bewerten – und die Bewertungen anderer lesen, um sich so über mögliche Arbeitgeber zu informieren. Mittlerweile hat die Plattform über 40.000 Bewertungen veröffentlicht. Das Bewertungsraster orientiert sich methodisch an der „European Foundation for Quality Management“ (EFQM) und ihrem europäischen Standard für die ganzheitliche Betrachtung von Organisationen. Dieses Modell zur qualitativen Bewertung von Unternehmen deckt die wesentlichen Themen ab, die zum Beispiel auch in Mitarbeiterbefragungen im Interesse stehen. Die Nutzer können Noten auf einer Skala von 1 (mangelhaft) bis 5 (super) vergeben. [www.kununu.com](http://www.kununu.com)

ein Arbeitnehmer. Auch der Umgang der Führungskräfte mit den Auswirkungen der Krise ist Thema: „Die Wirtschaftskrise führt zu hektischen Entscheidungen in der Führungsebene. Leider gibt es keine Ruhe, die jetzt aber wichtig wäre.“ Es werde bei seinem Unternehmen „alles schön geredet“, heißt es in einem Kommentar, ein Arbeitnehmer empfiehlt eine „offene und zeitnahe Kommunikation gerade in Krisenzeiten“.

## Ausblick

Die Untersuchung zeigt freilich lediglich Durchschnittswerte. Unternehmen, die ihre eigene Attraktivität steigern möchten, müssen genauer auf ihre konkreten Bewertungsergebnisse bei den emotionalen Faktoren schauen. Nur so können sie ihre individuellen Verbesserungspotenziale aufspüren und Anregungen für ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhalten.

Dennoch gibt es einige Punkte, die für sehr viele Unternehmen im deutschsprachigen Raum relevant erscheinen: Erstens sind die eigenen Mitarbeiter in vielen Unternehmen aus der Sicht der Mitarbeiter ein Plus bei der Arbeitgeberattraktivität. Ein positives Kollegenumfeld dürfte daher ein wichtiges emotionales Argument in der Kommunikation von Arbeitgebern sein. Bislang wird dieses Argument zum Beispiel im Personalmarketing aber nur selten berücksichtigt. Zweitens bietet die Führungskultur des Unternehmens für viele Arbeitgeber einen guten Hebel, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Drittens hat sich die Finanz- und Wirtschaftskrise bislang nur wenig auf die Sicht von Arbeitnehmern auf ihre Arbeitgeber in Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgewirkt. Gestiegen ist dem Anschein nach allerdings die Bedeutung des konservativen Werts Sicherheit.

## PREMIERE!

### Training trifft PE

#### EXPERTA BDVT-TAGUNG

Datum: 01. und 02. März 2010

Ort: Hotel Residenzschloss Bamberg

Preis: € 490,- netto (€ 583,10 inkl. MwSt.)

Veranstaltet vom BDVT e.V. –  
Der Berufsverband für Trainer, Berater und Coaches:

Mit der experta initiiert der BDVT als Verband den Dialog mit Personalentwicklern: **Training trifft Personalentwicklung.**

Veranstaltung jetzt buchen und Platz sichern!  
0800 50 60 44 46  
E-Mail: [buchung@semigator.de](mailto:buchung@semigator.de)  
Direktbuchung: [www.semigator.de/bdvt-experta](http://www.semigator.de/bdvt-experta)

Veranstaltungspartner:

**semigator.de**

Das Seminar- und Weiterbildungsportal



### Auszug Programm:

- **Prof. Dr. Jutta Rump:** Megatrends der Wirtschaft/Ableitungen für die PE
- **Schreiner Group GmbH & Co KG:** Innovationserfolge gezielt herbeiführen - Best Practice Beispiel
- **Sabine Asgodom:** Erfolgsfaktor Persönlichkeit - warum der Mensch vor der Matrix kommt

### mehr als 30 Vorträge und Workshops

#### Competence Center

- Live Coaching
- Trainer-Casting
- Coach-Pool-Meeting

Praxisgerecht, wissenschaftlich fundiert und operativ durchsetzbar!  
Ausführliches Programm unter [www.bdvt-experta.de](http://www.bdvt-experta.de)