

„Beste Arbeitgeber“ sind krisenfest

AUSZEICHNUNG. „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ schneiden auch im europäischen Vergleich hervorragend ab und fühlen sich für die Zukunft gut gerüstet.

Von **Frank Hauser**

Die diesjährigen Gewinner des Great Place to Work-Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ setzen auch international Maßstäbe: 28 der auf nationaler Ebene ausgezeichneten 100 Unternehmen wurden kürzlich vom europäischen Great Place to Work Institute in Baden bei Wien als „Europas Beste Arbeitgeber 2009“ prämiert.

Deutschland führt Nationenwertung an

Basis stellten die nationalen Great Place to Work-Benchmarkstudien in 17 europäischen Ländern dar. 1.350 Unternehmen mit fast 300.000 Beschäftigten nahmen an den Untersuchungen zu Qualität und Attraktivität der Arbeitsplatzkultur teil. Wie in den Vorjahren führen die Unternehmen mit Sitz in Deutschland die „Nationenwertung“ deutlich an.

In der Größenkategorie der Unternehmen bis 500 Mitarbeiter belegt ConSol Software - die Nummer eins der kleineren Unternehmen im deutschen Ranking - den dritten Platz in Europa. Ebenfalls unter die Top Ten schafften es die Beratungshäuser Noventum Consulting und Pentasys. Insgesamt konnten sich neun Unternehmen aus Deutschland in dieser Größenkategorie unter den 50 besten Unternehmen in Europa platzieren. Unter den ausgezeichneten 50 großen Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern finden sich sogar 19 Arbeitgeber aus Deutschland - sieben davon unter den Top Ten. An der Spitze steht hier Microsoft. Impuls Finanzmanagement belegt den zweiten Platz. Die

komplette Liste „Europas Beste Arbeitgeber 2009“ findet sich unter: www.greatplacetowork.de/best/lists-europe.php

SMA Solar Technology gewinnt Sonderpreis „Faire Vergütung“

Gekrönt wurde das hervorragende Abschneiden der Arbeitgeber aus Deutschland durch die Vergabe zweier Sonderpreise. SMA Solar Technology aus Kassel erhielt den europäischen Great Place to Work Fairness Award, der unter dem Motto „Faire Vergütung“ stand. Der Weltmarktführer für Solar-Wechselrichter greift, obwohl nicht tarifvertraglich gebunden, freiwillig die jeweils aktuellen Tarifabschlüsse der Metall- und Elektroindustrie auf und nimmt eine kontinuierliche Anpassung an die Marktgehälter vor. Variable, leistungsorientierte Gehaltskomponenten ergänzen das Modell. Zudem wird bereits seit Unternehmensgründung ein

erfolgsabhängiger Bonus ausgeschüttet: 16 Prozent des Unternehmensgewinns werden an die Mitarbeiter verteilt. Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, die andernorts längst „Geschichte“ sind, zählen ebenfalls zum Vergütungsmodell, dessen Umsetzung fortlaufend durch die Personalabteilung unterstützt wird, beispielsweise durch Gehalts-Coachings. Besondere Transparenz wird auch durch die Verfügbarkeit von Gehaltstabellen im Intranet bewiesen. Für mögliche Unstimmigkeiten existiert zudem ein Beschwerdemanagement. Ein weiteres Zeichen der Fairness: Alle Zeitarbeiter erhalten den gleichen Basisstundenlohn wie die direkt bei SMA Beschäftigten.

Bei den Mitarbeitern kommen die Maßnahmen an: Während die besten Arbeitgeber Europas auf die Frage nach einer angemessenen Gewinnbeteiligung von ihren Beschäftigten durchschnittlich 65 Prozent Zustimmung erhalten, sind dies bei SMA stolze 97 Prozent.

Sonderpreis „Teamgeist“ für SimCorp

Der Sonderpreis für „Teamgeist“, der unter dem Motto „Spaß bei der Arbeit“ stand, ging an SimCorp aus Bad Homburg, einem führenden Anbieter von Finanzdienstleistungs-Software. Der Award steht für die bewusste Anerkennung und Gestaltung der gemeinsamen Freude an und bei der Arbeit als wichtigem Teil der Arbeitsplatzkultur. 95 Prozent der Mitarbeiter von SimCorp geben an, dass es ihnen Spaß macht im Unternehmen zu arbeiten, im Durchschnitt sind es bei den Besten in Europa 86 Prozent.



Handelsblatt

In dieser und in der nächsten Ausgabe des Personalmagazins stellen wir einige Ergebnisse der Benchmarkstudie „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ vor. Eine neue Runde des Wettbewerbs hat bereits begonnen. Informationen und Teilnahmeunterlagen unter: www.greatplacetowork.de

Einen Beitrag hierzu leistet unter anderem eine große Mitarbeiter-Lounge zum gemeinschaftlichen Entspannen, Austauschen, Feiern und Spielen. Fest verankert ist auch das regelmäßige Feiern besonderer Ereignisse und Meilensteine. Führungskräfte verfügen über finanzielle Mittel, um für ihre Teams oder Abteilungen bei außerordentlichen Leistungen besondere Gemeinschaftsaktivitäten wie Ausflüge oder Sportevents zu organisieren. Zudem wird Eigeninitiative bei der Gestaltung gemeinschaftlicher Events unterstützt, fast jeder Mitarbeiter hat sich daran bereits aktiv beteiligt.

Mitarbeiterorientierung behält auch in der Krise einen hohen Stellenwert

Die hohe Mitarbeiterorientierung von Deutschlands besten Arbeitgebern rüstet die Unternehmen auch für die aktuellen Herausforderungen. Denn angesichts der Wirtschaftskrise stellt sich – zumindest vorübergehend – die Frage, ob die Mitarbeiterorientierung den Stellenwert der vergangenen Jahre behalten wird.

Das Great Place to Work Institute hat hierzu im April Personalverantwortliche aus 178 Unternehmen befragt, die in den beiden letzten Jahren zu Deutschlands besten Arbeitgebern zählten. Die Ergebnisse sprechen eine deutliche Sprache: Auch in der Krise hat das Thema für die ausgezeichneten Arbeitgeber einen hohen Stellenwert. 30 Prozent geben sogar an, dass die Bedeutung der Mitarbeiterorientierung 2009 im Vergleich zum Vorjahr noch ansteigen wird. 69 Prozent gehen von einer unverändert hohen Bedeutung aus. Lediglich ein Unternehmen erwartet einen kurzfristig sinkenden Stellenwert.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass die Bedeutung der Mitarbeiterorientierung für das Engagement der Beschäftigten und den Unternehmenserfolg künftig weiter ansteigen wird. Kein einziges Unternehmen erwartet eine gegenläufige Entwicklung.

44 Prozent haben spezielle Maßnahmen ergriffen, allen voran Kommunikationsmaßnahmen, die intern Transparenz



© SMA SOLAR TECHNOLOGY

SMA Solar Technology wurde auf europäischer Ebene für sein faires Vergütungssystem ausgezeichnet.

über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie über bereits ergriffene und mögliche Schritte zur Bewältigung der Krise schaffen sollen. 56 Prozent geben an, keine außerordentlichen Maßnahmen eingeleitet zu haben – einige mit der Begründung, nicht unmittelbar von der Krise betroffen zu sein.

Wettbewerbsvorteile in der Krise

Und auch dies zeigt sich: Den Beste-Arbeitgeber-Unternehmen geht es auch in der Krise relativ gut. 37 Prozent bezeichnen ihre derzeitige wirtschaftliche Lage als gut, weitere 49 Prozent immerhin als befriedigend. Auch für die Zukunft erwartet die Mehrheit eine stabile oder günstigere wirtschaftliche Entwicklung.

Auch die Prognosen zur Entwicklung der Personalstärke sind positiv: 37 Prozent der befragten Unternehmen gehen

davon aus, dass sie in den kommenden zwölf Monaten eher Personal einstellen werden, lediglich 15 Prozent werden voraussichtlich Stellen eher abbauen.

Fazit: „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ bekennen sich auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten zu ihrer Mitarbeiterorientierung – viele wollen diese sogar noch ausbauen. Gleichzeitig schätzen sie ihre wirtschaftliche Situation durchaus positiv ein. Dies zeigt, dass Mitarbeiterorientierung ein wichtiger Wettbewerbsvorteil ist, der in der aktuell schwierigen Situation zum Tragen kommt. ■



Frank Hauser

leitet das Great Place to Work Institute Deutschland mit Sitz in Köln.