

Der gläserne Arbeitgeber

Von Claudia Kroll-Kubin

» REGION: Was wäre der Titel Ihrer Autobiografie? Wenn Sie ein Tier wären, welches wären Sie und warum? » Recht skurril anmutende Fragen aus Vorstellungsgesprächen von namhaften Unternehmen, wie in diesem Fall Boston Consulting und Stollwerck. Sie werden mitunter schon mal gerne ergänzend zu den eher üblichen, wie nach den eigenen Stärken und Schwächen, gestellt, um herauszufinden, ob das Persönlichkeitsprofil oder die analytischen Fähigkeiten des Kandidaten auf die Anforderungen der Stelle passen. Einen Vorteil hat derjenige, der weiß, wie der potenzielle Arbeitgeber tickt. Um sich einen ersten Eindruck zu verschaffen, informieren sich immer mehr Jobsuchende auf sogenannten Firmenbewertungsportalen, etwa „80 Prozent“, sagen die Experten. Nach ihren Beobachtungen scheint der Bewerbermarkt gar wie gekippt, das Unternehmen bewirbt sich eher beim Bewerber. Wobei die Informationslücke uns höher ist, je „gläserner“ der potenzielle Arbeitgeber daherkommt.

Einige Portale sind selbst managementsider Wissen hat etwa auch die Job- und Recruiting-Plattform Glassdoor auf ihrem Onlinebewertungsportal liegen. Ein Portal, auf dem Mitarbeiter

Firmenbewertungsportale wie Glassdoor wissen, wie der Cheftickt

anonym ihre Erfahrungen aus ihrem Unternehmen mit der Gemeinschaft teilen und so einiges an „goldenen Geheimnissen“ aus der Firma transportieren. Wie viel verdient man beispielsweise als Projektmanager bei der Deutschen Bahn, bei IBM oder bei PwC? Wie sind hier die Karrierechancen und wie sieht es mit der Work-Life-Balance aus? Ganz abgesehen von der Neugierde, was wohl auch auf dem Gehaltszettel der eigenen Kollegen stehen könnte oder wie sich das mit Firmenwagen, Bonus und Co. bei anderen so verhält. 2008 in den USA mit Sitz im Kalifornien-Galaxie, ist Glassdoor mittlerweile die zweitgrößte Jobboerse auf dem US-amerikanischen Markt. Seit Anfang 2015 ist sie mit einer deutschen Website, www.glassdoor.de, aktiv am Markt. Hierher macht sie Angaben zu zwischen 22 Millionen Beschäftigten im Monat. Weltweit nutzen 60 Millionen das Angebot, um sich über künftige Arbeitgeber zu informieren. Es gibt Erfahrungsdberichte über mehr als eine Million Unternehmen weltweit. Hinzu kommen Informationen wie beispielsweise zur durchschnittlichen Grundvergütung für Projektmanager in der Region Frankfurt am Main, die das Portal mit einer im Februar wieder aktualisierten Website bereitstellt. 431.191 Einträge haben. Wobei Schätzungen wie diese auf 171 Gehältern basieren, die als Projektmanager in der Region Frankfurt am Main Beschäftigte anonym auf Glassdoor gepostet

haben. Ein Wissen direkt aus der Community.

„Geben-und-Nehmen-Prinzip“

„Im Gegensatz zu vielen anderen Bewertungsplattformen müssen Nutzer bei uns selbst Inhalte teilen, bevor sie selbst nach Inhalten suchen können“, erklärt Felix Altmann, Corporate Communications Manager von Glassdoor für Deutschland, das „Geben-und-Nehmen-Prinzip“, nach dem das Portal arbeitet. Altmann: „In der Regel beteiligt sich nur ein sehr kleiner Anteil der Nutzer mit eigenen Inhalten und Online-Plattformen. Dadurch kann es zu Verzerrungen kommen und gegebenenfalls auch dazu, dass es sehr viele sehr positive und negative Bewertungen gibt.“ Dem wirbeln wir mit unserem Modell entgegen. „Dadurch, dass sich im Grunde alle Nutzer mit Inhalten einbringen, sind die Bewertungen im Schnitt sehr ausgeglichen.“ Die durchschnittliche Arbeitgeberbewertung auf Glassdoor beträgt 3,5 auf einer Skala von 1 (sehr negativ) bis 5 (sehr positiv), wie Unternehmenssprecher Altmann ergänzt.

Die Zielgruppe von Glassdoor ist laut dem ehemaligen King-Manager Altmann eine, die sehr reflektiert Entscheidungen trifft. Wobei das Portal die Kandidaten dabei quasi durch den ganzen Prozess der Jobsuche begleitet. Anfangen mit Stellenanzeigen, die Glassdoor auf der Plattform zusammenträgt, der Recherche in entsprechenden Arbeitgeberbewertungen, gezielten Informationen zu Bewerbungsgesprächen im jeweiligen Unternehmen. „Es ist für uns kein Thema, wenn es zu Gehaltsverhandlungen kommt, bieten wir mit unseren Gehaltsinformationen, die auf einzelne Unternehmen und Funktionen heruntergebrochen sind, eine wertvolle Ressource, um den eigenen Marktwert einzuschätzen und mit realistischen Forderungen ins Gespräch zu gehen“, merkt Altmann an. „Alles in allem sind das valide sensible Daten, bei denen das Thema Datenschutz und Anonymität gegeben bleibt wird. Altmann betont: „Das Verhalten unserer Nutzer ist die Basis unseres Geschäftsmodells. Es mag bei Restaurant- oder Hotelbewertungen anders sein, aber wenn man nicht schon mit einem Namen Bewertungen abgibt, aktuell alle Arbeitgeber schreiben. Daher ist die Abhängigkeit von Arbeitgeber in der Regel zu hoch. Daher schwebt von grundsätz-



Felix Altmann, Corporate Communications Manager von Glassdoor, Arbeitgeberbewertungsportal. Foto: Kai Schmitt

lich für anonyme Bewertungen und schützen die Identität unserer Nutzer mit allen Mitteln.

Das Geschäft auf dem europäischen Markt lässt die Glassdoor weiter ausbauen. Seit Juli 2019 hat der US-amerikanische Plattform auch eine Niederlassung in Hamburg. Mit einem Team von drei Mitarbeitern, auf dem deutschen Markt präsent zu werden und neben dem Angebot der Arbeitgeberbewertung auch mehr lokale Konten zu schaffen hat Anfang dieses Jahres ein entsprechendes Team freigegeben wurde, was etwa SAP, Continental, Bayer, Deutsche Bank oder Siemens

Verbesserte Unternehmenskultur

„Glassdoor monetarisiert auf der B2B-Seite, das heißt für Jobstellende ist die Nutzung der Plattform kostenlos. Unternehmen haben bei uns die Wahl, Unternehmensprofile rein zu lassen, um sich zu bewerben, oder sie stellen. In dem eine erste Bewertung über sie abgegeben wird. Das Unternehmen kann dann entweder ein kostenfreies Basis-Profil auf Glassdoor nutzen oder in einer Partnerschaft mit uns ein Premium-Profil besorgen.“ So Altmann zum geschäftsmotiv. Wobei er wirbt, dass letzteres mehr Möglichkeiten bietet, sowohl mit Mitarbeitern als auch Kandidaten in Austausch zu treten. „Unternehmen können diese interessanten Kandidaten auf Glassdoor für sich gewinnen, indem sie ihre Arbeitgebermarken authentisch präsentieren und ihre Wunsch-Kandidaten gezielt mit Stellenanzeigen und Werbeanalagen ansprechen“, sagt Altmann und merkt, dass in nicht wenigen Personalabteilungen Glassdoor-Bewertungen eine Messgröße sind. „Durch unsere Analyse-Tools erfahren Arbeitgeber in Deutschland, denn sie sich wie vielen Stellen-Glassdoor kann also ein wichtiger Hebel sein, um die Unternehmenskultur nachhaltig zu verbessern“, weiß der Analyse-Experte.

Gezielte Nutzung

Dr. Birte Herrmann, Head of Communications Darmstadt Site bei der Merck-Gruppe (LRF): „Wir bieten allen Merck-Mitarbeitern regelmäßig die Möglichkeit, ihre Meinung zu äußern, damit wir wissen, wie wir uns als Arbeitgeber verbessern können. Beispielsweise indem wir jährliche anonyme Mitarbeiterbefragungen durchführen. Wir nutzen aber auch externe Plattformen wie Glassdoor, um durch die Kommentare von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitern zusätzliche Erkenntnisse zu erhalten.“ Das Feedback nimmt man dabei ernst und geht mit alle Rückmeldungen selbst ein, auch auf dem Plattformen selbst, wie Dr. Birte Herrmann betont. „Zum Beispiel hatten wir kürzlich eine Rückmeldung, dass ein externer Kandidat mit der Geschwindigkeit sei-



nes interviewprozesses unzufrieden sei, und innerhalb von 24 Stunden konnten wir den Kandidaten kontaktieren und seine Frage lösen. In anderen Fällen geben wir das Feedback der Personalabteilung direkt an die Personalchefs und Personalvermittler weiter, um Verbesserungen voranzutreiben“, ergänzt sie. „Auch bei der Fraport AG hat man Glassdoor im Blick“, immer mehr potenzielle Bewerber informieren sich auf Online-Portalen über ihren zukünftigen Arbeitgeber. Deshalb werden wir diese Plattformen schon seit einiger Zeit zu überlebenswichtig“, sagt Yasmin Tunçay aus der Abteilung Personalmarketing. Wobei sie anmerkt, dass man sich hierbei eher auf das Portal Konkrete konzentrieren, da man hier bereits über 400 Bewertungen verzeichnet, deutlich mehr als auf allen anderen Portalen. Yasmin Tunçay: „Grundsätzlich sichern wir in regelmäßigen Abständen alle relevanten Online-Bewertungsplattformen, also auch Glassdoor, Stepstone und Indeed. Bewertungen und Kommentare auf können wertvoll sein aber noch empfindlicher aus und gehen im Einzelfall auch ganz konkret in den Dialog mit den Fachbereich, die ein kritisches Feedback erhalten haben.“

Der gläserne Chef gewinnt

„Dass Mitarbeitern an solch einem Austausch im Unternehmen sehr gelegen ist, spiegelt ein Award, den Glassdoor alljährlich für Mitarbeiterzufriedenheit vergibt. Aus ausgewerteten Mitarbeiter-Feedback wird in einem Ranking mit den besten 25 Unternehmen der beste Arbeitgeber in Deutschland gekürt. Bewertet werden unter anderem Kriterien, Gehalt, Zusatzleistungen, Kultur und weitere unternehmensinterne Aspekte. „Beste Arbeitgeber 2020“ wurde Porsche, gefolgt von Infineon Technologies und

Robert Bosch (siehe Tabelle). Altmann zur Methodik: „Wir betrachten Bewertungen über den Zeitraum eines Jahres, zeigen also eine sehr aktuelle Momentaufnahme.“ Wobei nur Unternehmen betrachtet werden, die insgesamt 1000 Mitarbeiter (oder mehr) beschäftigen. Zudem müssen für alle Arbeitgeberaktionen, die auf Glassdoor bewertet werden können, mindestens 20 Bewertungen aus Deutschland im vorgegebenen Zeitraum vorliegen. Altmann: „Unser Algorithmus analysiert zu dem die Inhalte, die in Bewertungen beschrieben werden, und deren Konsistenz über alle Bewertungen hinweg. Am Ende wird ein Gesamt-Score für das Unternehmen ermittelt. Porsche kam in diesem Jahr auf 4,5 von 5 Sternen.“

Anonyme Mitarbeiterbewertungen und Algorithmen: Der Bewerbermarkt ist in Bewegung, die Kommunikation der Unternehmen kommt durch Firmenbewertungsportale offenbar in Schwingung – sie legen gar noch eine Schippe drauf und verschleiern ein Stück weit die „Macht“ von Arbeitgeber zum Arbeitnehmer hin. Dabei scheint: Der gläserne Chef gewinnt. Zumindest hat er aufgedeckt, im March, um die überbleibenden akte mitzuspüren. „Vor acht Jahren konnten sich Unternehmen, teilweise noch gegen Bewertungsplattformen sperren oder sie ignorieren. Diese Zeiten sind längst vorbei. Viele überwachende Unternehmen, die nicht mehr die Mühe, jede Bewertung zu revidieren zu beschließen. Sie veröffentlichen Informationen an einem Ort gebündelt vorzufinden. Genauso wie sie sich die Bewertungen interessieren, umfassen sie aber wissen, wie sich der Arbeitgeber verbessert.“ So enthielt aus beiden Perspektiven ein Sammelbild. Wenn es konsistent ist, und dies ist ein gutes Zeichen gewesen“, wie Felix Altmann.

„Beste Arbeitgeber 2020“ in Deutschland

Die ersten acht der insgesamt Top 25 gelisteten Unternehmen

1. Porsche
2. Infineon Technologies
3. Robert Bosch
4. McKinsey & Company
5. SAP
6. Daimler
7. Europäische Zentralbank
8. Airbus

Jährlicher Award von Glassdoor für Mitarbeiterzufriedenheit.

Quelle: Glassdoor, basierend auf Mitarbeiter-Feedback aus Deutschland vom 23/10/19 bis 23/10/2019