

Die besten Arbeitgeber

Sie vertrauen ihren Mitarbeitern, übertragen ihnen Verantwortung und zahlen faire Gehälter. Welche Unternehmen attraktive Jobs bieten: Mehr als 3200 freie Stellen.

Siegerkrone. Zum dritten Mal kürt Capital die 50 attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland.



Glaubwürdigkeit

Respekt

STOLZ

Teamgeist

Fairness

Das Risiko für Microsoft war beachtlich. Schon zweimal hatte der Softwarekonzern den Wettbewerb „Deutschlands beste Arbeitgeber“ gewonnen. Dieses Jahr folgte die dritte Teilnahme: „Warum hätten wir kneifen sollen?“, sagt Deutschland-Chef Jürgen Gallmann. „Erstens sind wir so selbstbewusst, dass wir an ein gutes Abschneiden glauben, und zweitens ist es reizvoll, die eigene Performance durch unabhängige Dritte regelmäßig überprüfen zu lassen.“ Der Mut hat sich gelohnt: Microsoft steht wieder auf Platz eins – sowohl bei den Gesellschaften mit bis zu 5000 Mitarbeitern als auch im Gesamtranking.

Neben Microsoft zählen 49 weitere Unternehmen zur Arbeitgeberelite. Anonym befragte das Forschungsinstitut Psychonomics nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Mitarbeiter der teilnehmenden Gesellschaften zu Glaubwürdigkeit des Managements, Teamorientierung, Fairness beim Gehalt, Respekt gegenüber Kollegen und Stolz in Bezug auf den Arbeitsplatz (siehe unten: „Wettbewerb“). 110 Unternehmen stellten sich der Mitarbeiterkritik, mehr als 36 000 Meinungen werteten die Experten aus.

„Es gibt keine vergleichbare Studie dieses Umfangs zum Thema Arbeitgeberattraktivität“, sagt Studienleiter Frank Hauser von Psychonomics. Der Versicherer Asstel und die Initiative neue Qualität der Arbeit des Bundeswirtschaftsministeriums unterstützen den Wettbewerb. „Innovationen sind Menschenwerk“, sagt Minister Wolfgang Clement, „in den Märkten von heute bilden das Know-how und die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten einen immer entscheidenderen Wettbewerbsfaktor.“

Zwei Neueinsteiger legten einen Durchmarsch hin: In der Klasse der Unternehmen mit mehr als 5000 Beschäftigten siegte der Softwarekonzern SAP (siehe S. 58: „Glaubwürdig sein“). Der Versandhändler Lands' End setzte sich in der Kategorie bis 500 Mitarbeiter an die Spitze (siehe S. 65: „Klare Ziele“).

Drei Unternehmen erhalten einen Sonderpreis: In der Kategorie „Lebenslanges Lernen“ überzeugte Sensortech-



Jürgen Gallmann. Der Chef von Microsoft Deutschland hat gut lachen: Drei Mal in Folge Platz eins.

nikspezialist Sick im Wettbewerb. „Wir haben ein Weiterbildungskonzept vom Eintritt ins Unternehmen bis zum Ruhestand“, sagt Personalleiter Rudolf Kast.

Vorbildfunktion. Die deutsche Tochter des Pharmaunternehmens Lilly bekommt den Sonderpreis „Chancengleichheit der Geschlechter“. Ein Grund dafür ist die Nachfolgeregelung in der Lilly-Welt. „Führungskräfte sind aufgefördert, konsequent weibliche Nachwuchspotenziale zu benennen“, sagt Senior-Personalreferent Markus Müller. Frauen stellen mittlerweile in den ersten beiden Führungsebenen mehr als 20 Prozent des Personals.

An Ford Financial Deutschland geht der dritte Sonderpreis „Vielfalt fördern“.

„Wir schätzen die Individualität unserer Mitarbeiter und arbeiten dadurch erfolgreich an einer gemeinsamen Aufgabe“, sagt Brigitte Kasztan, Personalleiterin des Kölner Unternehmens. Eine Betriebsvereinbarung regelt etwa das partnerschaftliche Verhalten am Arbeitsplatz.

Viele der Top-Arbeitgeber expandieren zurzeit: Sie schreiben aktuell mehr als 3200 Teil- und Vollzeitstellen für Fach- und Führungskräfte aus – sowie über 2100 Plätze für Praktikanten und Diplomanden (siehe S. 66: „Attraktive Jobs zu vergeben“). Bei ihnen läuft der Jobmotor auf Hochtouren. ■

Annika Fröhlich, Ute Göggelmann, Rudolf Kahlen, Christian Schlesiger

Wettbewerb

Meisterschaft in fünf Disziplinen

Idee. Der US-Autor Robert Levering begann 1998 mit der Suche nach den Top-Arbeitgebern in den USA. Seit drei Jahren gibt es den Wettbewerb auch in Europa.

Methode. Unternehmen melden sich beim Kölner Forschungsinstitut Psychonomics für „Great Place to Work Deutschland“ an. Das Institut befragt dann nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Mitarbeiter anonym zu den fünf Zufriedenheitskriterien:

Glaubwürdigkeit. Das Top-Management kommuniziert offen und klar mit der Mannschaft.

Respekt. Die Führungskräfte erkennen die Leistung der Mitarbeiter an.

Fairness. Die Leistungsvergütung ist fair und Diskriminierung tabu.

Teamorientierung. Neue Mitarbeiter fühlen sich willkommen, der Umgang miteinander ist freundlich.

Stolz. Die Mitarbeiter sind loyal und haben Freude an ihrer Arbeit.

Anteil der Mitarbeiter, die der Aussage zustimmen, in Prozent



Basis: Mitarbeiter der 50 bestplatzierten Unternehmen. Quellen: GPW Deutschland®, Psychonomics.

Mehr als 5000 Mitarbeiter: Besondere Extras

Schwimmbad, Fitnessraum, Kindergarten – für große Unternehmen lohnen sich solche Investitionen, weil viele Mitarbeiter sie nutzen. Die Arbeitgeber verbessern mit den Einrichtungen das Betriebsklima.

Die Herausforderung der Konzerne: trotz ihrer Größe jeden Mitarbeiter motivieren. Der Zweitplatzierte **Boehringer Ingelheim** schafft das, indem er seine Fürsorgepflicht gegenüber Angestellten ernst nimmt. Jede Führungskraft durchläuft ein vom Pharmaunternehmen entwickeltes Training. Die Investition in die Mitarbeiter zahlt sich aus: 80 Prozent der Leitenden sind Eigengewäch-

se. Obendrein gibt es zahlreiche Extras – beispielsweise Bonuszahlungen, Darlehen oder Versicherungen zu Sonderkonditionen. Der Dank: Mitarbeiter geben dem Management in punkto Respekt und Fairness Top-Noten.

Das gilt auch für den Neueinsteiger **SAP** auf Platz eins. **Tchibo** auf Platz drei punktet besonders beim Kriterium Stolz und Teamgeist.

Rang innerhalb der Kategorie ¹	Gesamtrang	Unternehmen	Branche	Mitarbeiter	Note in den Wettbewerbskriterien					Durchschnittsnote
					Glaubwürdigkeit	Respekt	Fairness	Teamgeist	Stolz	
1	12	SAP	IT	11 683	1	1	1	2+	2+	1-
2	15	Boehringer Ingelheim Deutschland	Pharma	8 788	2+	1-	1-	1-	1	1-
3	28	Tchibo	Handel	9 894	2+	2+	2	1-	1-	2+
4	31	Pfizer	Pharma	5 341	2+	2+	1-	2+	2+	2+
5	39	Douglas-Gruppe	Handel	12 458	1-	2	2	2+	1-	2+
6	48	Peek & Cloppenburg	Handel	10 200 ²	2	2+	2	2	2+	2

1) Unternehmen mit mehr als 5000 Mitarbeitern. 2) Befragt wurden nur Mitarbeiter mit einer Mindestwochenarbeitszeit von 20 Stunden. Quelle: GPW Deutschland®, Psychonomics.

SAP: Glaubwürdig sein

Das Gespräch mit Kollegen ist bei SAP in Walldorf gewollt: „Wir kommunizieren permanent“, sagt Claus Heinrich, Personalvorstand des Softwareriesen. Besucher merken das beim Gang durch die Gebäude sofort: Es herrscht Campusatmosphäre. In jedem Stockwerk gibt es einen lichtdurchfluteten Café-Bereich. Dort sitzen die IT-Spezialisten meist mit Laptop bewaffnet auf Designer-Stühlen und diskutieren mit Kollegen oder dem Chef. **Information.** Damit Neuigkeiten auch den Weg von oben nach unten finden, nutzt der Vorstand das hauseigene Fernsehen oder Radio und den Newsticker im Intranet. „Wir wollen damit sicher gehen, dass jeder Mitarbeiter die Unternehmensziele kennt, sie versteht und weiß, was er dazu beitragen kann“, sagt Heinrich. „Auf Gerüchte oder strategische Veränderungen können wir so schnell reagieren und diese kommentieren.“ Die Informationsoffensive kam nicht von ungefähr: „Vor vier Jahren zeigte eine Befragung, dass die Mitarbeiter mit der Informationspolitik nicht zufrieden waren“, so Heinrich. „Das hat sich deutlich geändert.“ Die Note Eins in der Wettbewerbskategorie Glaubwürdigkeit bestätigt das eindrucksvoll.

Claus Heinrich. Der Personalvorstand hat die interne Kommunikation bei SAP in den vergangenen Jahren verbessert.





Ron van het Hof, Asstel-Chef und Wettbewerbs-sponsor, über Motivation und Verantwortung.

TCHIBO: Sehr nah am Geschäft

Einst nur Kaffeeröster, verkauft Tchibo heute in 1060 Filialen neben Beste Bohne und Espresso Originale jede Woche eine neue Warenwelt: Die reicht vom Skianorak bis zum Handy. Für 2005 peilt Tchibo-Chef Dieter Ammer ein einstelliges Wachstum an: „Wenn wir das in diesem wirtschaftlichen Umfeld schaffen, sind wir gut.“

Projektteams. Dafür sprechen 10 000 motivierte Mitarbeiter, die stolz auf ihr Unternehmen sind, gerne Verantwortung übernehmen und das Management als glaubwürdig einschätzen. So das Ergebnis der Interviews zum Wettbewerb. Beispiel für das Miteinander: An Projektteams beteiligen sich mitunter auch Vorstände – und zwar als normale Teammitglieder. Ammer: „Wir sind sehr nah am Geschäft.“ Bei aller Arbeit kommt der Spaß nicht zu kurz: In der Hamburger Zentrale können alle Mitarbeiter ein Freizeitzentrum mit Schwimmbad nutzen.

Dieter Ammer.
Wieder Wachstum trotz eines schwierigen wirtschaftlichen Umfelds.



„Arbeit flexibilisieren“

CAPITAL: Herr van het Hof, nach strikten Kostensenkungsprogrammen wollen Unternehmen nun ihre Erträge steigern, indem sie Prozesse mit Innovationen optimieren. Wie fördert die Geschäftsführung den Ideenreichtum der Mannschaft?

Van het Hof: Wenn das Management darauf achtet, Informationen möglichst schnell und ungefiltert weiterzugeben, ist dafür eine entscheidende Voraussetzung geschaffen. Bei Assstel zeigt der Vorstand der Belegschaft beispielsweise die selben Folien zu den Zielen 2005, die wenige Tage zuvor der Aufsichtsrat gesehen hat. So erkennt jeder Mitarbeiter schnell, was gut fürs Unternehmen ist.

CAPITAL: Was aber motiviert Mitarbeiter, sich bei Prozessoptimierungen zu beteiligen?

Van het Hof: Ich denke vor allem, wenn der einzelne Verantwortung übertragen bekommt und gute Ideen auch direkt der Geschäftsführung oder dem Vorstand melden kann. Das geht allerdings nur dort, wo das Management nicht in einem Elfenbeinturm sitzt. Bei uns etwa ändert sich die betriebliche Organisation stetig. War für uns als Direktversicherer anfangs das Telefon der entscheidende Kontakt zum Kunden, machen wir mittlerweile bald die Hälfte des Geschäfts übers Internet. Diese Veränderung klappte bislang recht geräuschlos, weil Mannschaft und Management sehr genau darauf achten, was die Kunden wollen und entsprechend reagieren.

CAPITAL: Wer Ideenreichtum fördern will, muss auch Fehler zulassen. In welchem Maß ist das möglich?

Van het Hof: Fehler sind aus meiner Sicht erlaubt, wenn die Beteiligten daraus lernen. Ich versuche außerdem zu verstehen, warum jemand nicht das macht, was er soll; oder warum er etwas nicht kann. Meiner Erfahrung nach ist eine Korrektur der Aufgaben oder Schwerpunkte seiner Arbeit der beste Weg, damit sich die Mitarbeiter wieder wohlfühlen – und damit auch nützlich für die Firma sein können.

CAPITAL: Schon in ein paar Jahren werden auf Grund der Demografie qualifizierte Fach- und Führungskräfte knapp. Wie stellen sich Unternehmen darauf ein?

Van het Hof: Sie müssen vor allem die Arbeitsbedingungen flexibler gestalten – besser auf die Wünsche der Mitarbeiter eingehen. Wie viele Stunden jemand kreativ im Büro oder zu Hause arbeitet, sollte seine Sache sein. Die entsprechende Ausstattung mit Laptop, Organizer oder Handy kann er erwarten. Wenn das Unternehmen dann noch einen guten Ruf genießt und eine klare Perspektive hat, dürfte das Rekrutieren von Top-Leuten kein Problem sein.

501 bis 5000 Mitarbeiter: Geschäftserfolge feiern

Schlanke Organisationsstrukturen prägen die Unternehmen in dieser Klasse. Die Vorstände nehmen die Interessen der Mitarbeiter ernst und delegieren Verantwortung.

Die Philosophie der drei Siegerunternehmen: Jeder Mitarbeiter bekommt Verantwortung. Bei **Microsoft** gilt das auch für Entscheidungen über Feierlichkeiten. „Wir werden gemeinsam mit unseren Mitarbeitern entscheiden, wie wir diesen tollen Erfolg unseres dritten Sieges feiern“, sagt Deutschland-Chef Jürgen Gallmann. Vergangenes Jahr zeigte er seine Wertschätzung gegenüber der Belegschaft in ganzseitigen Anzeigen mit Fotos fast aller 1600 Mitarbeiter. **Eon Ruhrgas** ist der Aufsteiger des Wettbewerbs. Erst Rang 42, dann 13, jetzt 7 – im Gesamtklassement machte der Energiekonzern jedes Jahr Plätze gut. „Wir haben unsere Arbeitsbedingungen konsequent verbessert“, sagt Personalvorstand Achim Middelschulte. Etwa bei der Kommunikationspolitik. „Wir informieren regelmäßig über wichtige Entscheidungen.“ Dies geschieht etwa in Diskussionsforen, die regelmäßig stattfinden. Transparenz gilt auch beim Pharmahersteller **Hexal**. Im Zweiwochenrhythmus trifft sich ein 20-köpfiges Führungsgremium. Das Sitzungsprotokoll erhalten danach alle Mitarbeiter per E-Mail. Entsprechend punkten die Unternehmen beim Aspekt Glaubwürdigkeit.



Chipproduktion. Texas Instruments fertigt in Freising bei München an sieben Tagen in der Woche.

Rang innerhalb der Kategorie ¹	Gesamtrang	Unternehmen	Branche	Mitarbeiter	Note in den Wettbewerbskriterien					Durchschnitts-note
					Glaubwürdigkeit	Respekt	Fairness	Teamgeist	Stolz	
1	1	Microsoft Deutschland	IT	1618	1+	1+	1+	1	1	1+
2	5	Hexal	Pharma	1238	1	1	1	1+	1+	1
3	7	Eon Ruhrgas	Energiewirtschaft	2578	1-	1	1	1-	1	1
4	8	Procter & Gamble²	Konsumgüter	861	1	1	1-	1-	1	1
5	9	W.L. Gore & Associates	Kunststoff	1200	1-	1	1	1-	1	1
6	10	Sick	Sensortechnik	1800	1-	1	1	1-	1	1
7	14	DIS	Zeitarbeit	631	1-	1-	1-	1-	1-	1-
8	16	Texas Instruments Deutschland	Elektronik	1350	1-	1	1	2+	2+	1-
9	17	Lilly Deutschland	Pharma	1380	2+	1-	1	1-	1-	1-
10	19	Ingram Micro Distribution	Handel	1197	1	2+	1-	2+	2+	1-
11	21	O2 Germany	Telekommunikation	3900	2+	1-	2+	1-	1-	1-
12	24	Innovex	Dienstleistungen ³	520	1-	2+	1-	1-	2+	1-
13	26	3M Deutschland	Mischkonzern	2827	2+	2+	1-	1-	1-	1-
14	27	CBT Caritas⁴	Dienstleistungen ³	1952	2+	1-	2+	2+	2+	2+
15	29	SD & M	IT	976	2+	2+	1-	1-	2	2+
16	30	Smart	Automobil	1374	2+	2+	2+	1-	2+	2+
17	33	Federal Express Europe	Transport/Logistik	1204	1-	2+	2	2+	1-	2+
18	34	Janssen-Cilag	Pharma	1095	2	1-	2+	2	1-	2+
19	38	Rohde & Schwarz	Elektrotechnik/Elektronik	4554	2+	2+	2+	2+	2+	2+
20	41	Brose Fahrzeugteile Coburg	Automobilzulieferer	2855	1-	2+	2+	2	2+	2+
21	44	Wabco	Automobilzulieferer	3000	2+	2+	2+	2	2+	2+
22	45	Novartis Pharma	Pharma	1730	2+	1-	2+	2-	2+	2+
23	47	Webasto	Automobilzulieferer	2523	2+	2+	2	2	2	2
24	49	Norisbank	Finanzdienstleistungen	1129	2	2	2+	2+	2	2
25	50	Ford Financial Deutschland	Finanzdienstleistungen	975	2	2	1-	2	2	2

1) Unternehmen mit 501 bis 5000 Mitarbeiter. 2) Vertriebsgesellschaft Deutschland. 3) Gesundheitswesen. 4) Betriebsführungs- und Trägergesellschaft. Quelle: GPW Deutschland®, Psychonomics.



Rudolf Gröger. Der Chef des Mobilfunkanbieters O2 bei der Eröffnung des Flagship-Stores am Marienplatz in München.



TEXAS INSTRUMENTS: Faires Gehalt

Erfindergeist zahlt sich aus. In den Fluren zur Kantine verkünden Urkunden, welcher Mitarbeiter für welches Patent verantwortlich ist. „Der Ideengeber bekommt zusätzlich einen Barscheck in Höhe von 1000 Dollar“, sagt Wolfram Tietscher, Deutschland-Chef des US-Chipherstellers. 262 Schaltkreise meldeten seine Tüftler bislang erfolgreich an.

Belohnungen. Die rund 1300 Angestellten hier zu Lande schätzen es, dass Leistung fair vergütet wird. 90 Prozent sind Naturwissenschaftler, Elektroingenieure oder Informatiker. Ein Expertenteam berechnet die angemessene Vergütungshöhe für jeden einzelnen Arbeitsplatz. Geniale Köpfe verdienen so zuweilen mehr als der Chef. „Jeder kann die technische Karriere einschlagen“, sagt Tietscher. Ein Gremium aus Top-Führungskräften pickt einmal im Jahr die besten Talente heraus. Sie bekommen ein höheres Gehalt, Extras wie Dienstwagen sowie einen Titel: etwa Member Technical Staff. Jeder Fünfte schaffte es bereits in den Club.



Krankenhaus. Die Innovex-Mitarbeiter präsentieren bei Ärzten neue Medikamente.

O2: Hohe Identifikation

Aus seinem Büro in der achten Etage blickt Rudolf Gröger auf das Münchner Olympiastadion. Auch die Einstellung des O2-Chefs ist sportlich: „Wir wollen nicht nur dabei sein, wir wollen Erster sein“, sagt er. „Dafür übertragen wir jedem Mitarbeiter Verantwortung.“ Wichtige Entscheidungen würden auf unteren Ebenen getroffen. Gröger selbst zeichne sie häufig nur ab. **Identifikation.** Vor drei Jahren startete O2 als ehemalige Viag Interkom mit Verlusten. Heute haben die Bayern zwar weniger Kunden als die Nummer drei im Markt E-Plus. In punkto Umsatz liegen sie aber „auf Augenhöhe“. Gröger feiert die Erfolge mit der Belegschaft – auf Jahrespartys oder Infoabenden. Das Logo, mit dem sich alle identifizieren, strahlt schon im Eingangsbereich vor neon-blauem Hintergrund von der Decke. „Viele Mitarbeiter kommen mit O2-Rucksäcken ins Büro“, sagt Gröger. Zudem soll jeder die Produkte des Mobilfunkanbieters nutzen: Zur Einführung des Musikportals mit Songs zum Download gab es für alle ein MP3-fähiges Handy.

INNOVEX: Ziele definieren

„Für viele sind wir nur ein Sprungbrett, um zu einem Pharmaunternehmen zu wechseln“, sagt Justin van Gennep, Innovex-Geschäftsführer. Sein Haus bietet der Pharmabranche Outsourcinglösungen an, etwa bei der Einführung von neuen Medikamenten. Trotz der meist zeitlich befristeten Projektarbeit fühlen sich die Mitarbeiter bei ihrem Unternehmen wohl. Ein Grund: glaubwürdige Chefs. 95 Prozent der Befragten sagen, dass das Management klare Vorstellungen von den Zielen hat und davon, wie sie erreicht werden können.

Bis 500 Mitarbeiter: Individuelle Unternehmenskulturen

Projektarbeit und Teamwork bestimmen die Atmosphäre in den kleineren Gesellschaften: Die Belange jedes einzelnen Mitarbeiters zählen.

Kleinere Unternehmen bieten oft mehr Spielraum für Individualität. Beispiel IT-Berater **Skytec**: Der Umgang ist locker. Wer Fragen hat, kann jederzeit beim Vorstand ins Büro spazieren oder auf dem Handy anrufen. Außerdem hat jeder Freiheiten, sofern er seinen Job gut macht: „Wir bringen jedem Mitarbeiter vom ersten Tag an 100 Prozent Vertrauen entgegen“, sagt Vorstandschef Thomas Geyer. „Dafür verlangen wir 100 Prozent Verantwortung.“

Gestaltungsspielraum haben auch Mitarbeiter des Drittplatzierten **Johnson Wax** – etwa bei eigenen Sozialleistungen. So wirkten Vertreter der rund 100 Beschäftigten des Herstellers von Putzmitteln und Insektensprays beim Erstellen von Pensionsplänen mit. Überraschungssieger ist der Modeversandhändler **Lands' End**. Der deutsche Ableger des US-Konzerns nahm erstmals an dem Arbeitgeberwettbewerb teil.

Rang innerhalb der Kategorie ¹	Gesamtrang	Unternehmen	Branche	Mitarbeiter	Note in den Wettbewerbskriterien					Durchschnittsnote
					Glaubwürdigkeit	Respekt	Fairness	Teamgeist	Stolz	
1	2	Lands' End	Modeversandhandel	353	1+	1+	1	1+	1	1+
2	3	Skytec	IT	132	1+	1+	1	1+	1	1+
3	4	Johnson Wax	Konsumgüter	103	1	1+	1+	1+	1	1+
4	6	Vector Informatik	IT/Automotive	350	1+	1-	1-	1	1-	1
5	11	Grundfos	Maschinenbau	330	1-	1-	1-	1-	1	1-
6	13	Consol Software	IT	120	1-	1-	2+	1	1	1-
7	18	Guidant	Medizintechnik	210	2+	2+	1-	1-	1-	1-
8	20	Borealis Polymere	Chemie	123	1-	1-	2+	2+	1-	1-
9	22	Sapient	IT	107	1-	1-	1-	1-	2	1-
10	23	Diageo Deutschland	Nahrungs-/Genussmittel	157	1-	2	2+	1	1-	1-
11	25	Adesso	IT	172	2+	2+	1-	1	2+	1-
12	32	Metadesign	Werbung	135	2+	2+	2	1-	1-	2+
13	35	Morgan Stanley Bank	Finanzdienstleistungen	260	2+	2	1-	2+	2+	2+
14	36	Science + Computing	IT	193	2	2+	2+	1-	2+	2+
15	37	Depuy Orthopädie	Medizintechnik	172	2	2+	1-	2+	2+	2+
16	40	GSD ²	IT	170	2+	2+	2+	2+	2+	2+
17	42	National Instruments Germany	Elektrotechnik/Elektronik	114	1-	2	2	1-	2	2+
18	43	Aida Cruises	Tourismus	301	2	2+	2+	2+	2+	2+
19	46	Booz Allen Hamilton	Beratung	410	2	2	2	1-	2+	2+

1) Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern. 2) Gesellschaft für Systemforschung und Dienstleistungen im Gesundheitswesen. Quelle: GPW Deutschland®, Psychonomics.



Grundfos-Mitarbeiter. Hauseigener Fitnessraum, Rückenmassagen und Vorsorge-Checks.

GRUNDFOS: Familiäres Klima

Am Freitag gehört Vati mir – so könnte der Slogan des Pumpenherstellers Grundfos lauten. Kosten für Laptop und Internet im Home-Office übernimmt der Arbeitgeber. „Die Mitarbeiter sollen eigenverantwortlich und in Absprache mit ihren Kollegen entscheiden, wie und wo sie ihre Arbeit machen“, sagt Chef Hermann Brennecke. Jeder darf tagsüber im hauseigenen Fitnessraum trainieren. Zudem bietet Grundfos Nichtraucher-kurse, Vorsorgechecks oder Rückenmassagen. Im Mai messen sich 25 Mitarbeiter bei den „Olympischen Spielen“ des dänischen Konzerns mit 700 Kollegen aus aller Welt. Motto: For Teambuilding and Friendship.



LANDS' END: Klare Ziele

Das Erfolgsrezept des Firmengründers Gary Comer ist simpel und eingängig: „Sorge dich nicht um das Geschäft, sondern kümmere dich um Kunden und Mitarbeiter, der Rest kommt dann von allein.“ Stephen Bechwar, Chef der deutschen Niederlassung des US-Versandhändlers Lands' End, zitiert diesen Satz, wenn er die Strategie des Unternehmens skizziert. Bei den Mitarbeitern kommt die Botschaft an: 91 Prozent der Befragten sind stolz, bei Lands' End zu arbeiten. Sie loben die Offenheit wie auch Professionalität des Managements und halten große Stücke auf den Teamgeist.

Freundlichkeit. Von den 342 Mitarbeitern arbeiten 320 als Teilzeitkräfte im Callcenter in Mettlach an der Saar. Sieben Gruppenleiter betreuen die Teammitglieder. Bechwar: „Wir machen keinen Druck auf die Beraterinnen und Berater.“ Es ginge nicht darum, möglichst kurz zu telefonieren und viele Bestellungen aufzunehmen. „Denn das“, so der Chef, „wäre nicht im Sinne der Kunden.“ Vielmehr seien Freundlichkeit, Produktkenntnis und eine gute Beratung entscheidend.

Stephen Bechwar. Der Deutschland-Chef des US-Versandhändlers Lands' End ist bei seinen Mitarbeitern beliebt.



Eberhard Hinderer. Einer unter Gleichen – so sieht sich der Geschäftsführer von Vector Informatik.

VECTOR INFORMATIK: Teamarbeit

Die Stuttgarter Softwareschmiede schnitt in der Kategorie Teamorientierung vorbildlich ab. Eberhard Hinderer, einer von vier Vector-Informatik-Geschäftsführern, wundert das nicht: „Wir leben den Mitarbeitern vor, was uns wichtig ist. Wir an der Spitze verstehen uns gut. Es gibt keine einsame Entscheidung, die von einer Person getroffen wird“, so der Ingenieur.

Vertrauen. Neue Kollegen spüren diese Firmenphilosophie sofort. Sie können im ersten halben Jahr nach ihrem Start im Unternehmen in einer Diskussionsrunde das Management mehrere Stunden lang befragen. „Damit werben wir um Vertrauen“, so Hinderer. Es funktioniert: 94 Prozent der Mitarbeiter sagen, dass sie sich als neue Kollegen willkommen fühlten. Der Teamgedanke fließt bei den Stuttgartern sogar in die Bezahlung der Führungskräfte ein. So lehnte die Mehrheit Boni auf Grund von Einzelleistungen ab. „Ein Hauch von Basisdemokratie“, nennt Hinderer das. Der Ansatz passt: Das Unternehmen wächst stetig. ▶

Wettbewerb | Ranking | Stellenmarkt

Attraktive Jobs zu vergeben

Die besten Arbeitgeber Deutschlands bieten 3205 freie Stellen für Führungs- und Fachkräfte sowie 2115 Praktika für Studenten.

Vertrauenswürdige Vorgesetzte, fairer Umgang und Spaß im Team – all das dürfen Bewerber bei den besten Arbeitgebern erwarten. Die Vakanzen in den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen von Vertrieb bis zur Produktion sind aktuell ausgeschriebene Stellen. Die Angebote für Praktikanten und Diplomanden sind Planzahlen für das gesamte Jahr.

Internet. Wichtig für Stellensuchende: Sie sollten sich im Internet die Jobprofile ansehen und die genannten Anforderungen mit dem eigenen Profil abgleichen. Viele Unternehmen wünschen ausschließlich Onlinebewerbungen.



DIS-Mitarbeiter. Die Zeitarbeitsfirma bietet derzeit mehr als 800 Stellen.

Unternehmen	Internet www.	Vertrieb	Marketing, PR	Forschung, Entwicklung	IT	Personal	Organisation, Recht, Consult.	Einkauf, Logistik	Controlling, Finanzen	Produktion, Engineering	Praktikanten, Diplomanden
3M Deutschland	3mjobs.de	24	5	2	1	1	0	2	1	10	60
Adesso	adesso.de	1	0	0	10	0	0	0	0	0	4
Aida Cruises	aida.de	0	0	0	1	0	1	0	1	0	5
Boehringer Ingelheim Dt.	boehringer-ingelheim.de	1	1	9	1	1	1	1	1	17	K.A.
Booz Allen Hamilton	boozallen.de	0	0	0	0	0	120	0	0	0	40
Borealis Polymere	borealisgroup.com	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
Brose Fahrzeugteile Coburg	brose.de	0	0	4	0	1	1	3	3	4	240
CBT Caritas ¹	cbt-gmbh.de	0	0	0	0	0	512 ²	0	0	0	5
Consol Software	consol.de	0	0	2	4	0	0	0	0	0	2
Depuy Orthopädie	depuy.de	5	0	10	0	0	0	0	0	0	1
DIS	dis-ag.com	70	6	177	117	43	96	63	112	191	50
Douglas-Gruppe	douglas-holding.de	25	1	0	2	1	2	0	1	0	50
Eon Ruhrgas	ruhrgas.de	5	0	0	0	5	5	0	5	20	50
Grundfos	grundfos.com	6	0	0	0	0	0	0	0	0	15
GSD ³	gsd-berlin.de	2	0	0	1	0	0	0	0	0	4
Guidant	guidant.de	4	0	0	1	0	1	1	1	0	0
Hexal	hexal.de	0	1	1	0	0	1	0	0	1	70
Ingram Micro Distribution	ingrammicro.de	5	8	0	2	2	0	15	0	0	K.A.
Innovex	innovex.de	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Janssen-Cilag	janssen-cilag.de	10	2	30	1	0	0	1	0	0	K.A.
Johnson Wax	scjohnson.de	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Lands' End	landsend.de	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
Lilly Deutschland	lilly-pharma.de/karriere	20	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Metadesign	metadesign.de	2	1	0	0	1	1	0	0	0	27
Microsoft Deutschland	microsoft.de	12	9	0	18	0	2	0	2	0	35
National Instruments Ger.	ni.com/germany	3	3	0	0	0	1	0	1	0	12
Norisbank	norisbank.de	18	3	0	3	1	0	0	0	0	25
Novartis Pharma	novartis.de	45	8	9	4	2	0	3	1	0	30
O2 Germany	o2online.de	75	27	35	80	1	20	10	10	0	50
Peek & Cloppenburg	peekundcloppenburg.de	55	1	0	1	2	1	3	1	0	50
Pfizer	pfizer.de	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Procter & Gamble ⁴	pgcareers.com	12	19	16	6	2	2	1	12	0	60
Rohde & Schwarz	rohde-schwarz.com	0	4	34	0	1	0	1	2	0	60
SAP	sap.de	25	6	45	0	4	45	0	5	0	550
Sapient	sapient.de	1	0	0	1	1	17	0	0	0	5
Science + Computing	science-computing.de	0	0	0	5	0	0	0	0	0	K.A.
SD & M	sdm.de/de/bewerber	0	0	0	53	0	0	0	0	0	10
Sick	sick.com	11	1	12	3	1	1	1	2	10	80
Skytec	skytecag.com	2	0	0	10	0	0	0	0	0	10
Smart	smart.com	0	8	21	3	0	0	23	0	0	200
Tchibo	tchibo.de	40	10	2	0	3	0	50	0	0	100
Texas Instruments Dt.	jobs.ti.com	7	1	20	0	0	0	0	0	0	60
Vector Informatik	vector-informatik.com	1	0	10	1	0	0	1	0	0	10
W.L. Gore & Associates	gore.com/de_de/careers	12	3	13	0	1	3	4	0	9	40
Wabco	wabco.de	15	3	22	0	0	1	10	0	6	K.A.
Webasto	webasto.de	15	2	20	10	1	2	25	3	11	95

K. A. = Keine Angaben. 1) Betriebsführungs- und Trägergesellschaft. 2) Pflegefachkräfte (darunter auch geringfügig Beschäftigte). 3) Gesellschaft für Systemforschung und Dienstleistungen im Gesundheitswesen. 4) Vertriebsgesellschaft Deutschland.