

# Zusammenfassung

---

## Employer Attractiveness – Einflussfaktoren auf die Arbeitsattraktivität

---

**Schlüsselwörter:** Corporate Culture, Employer Branding, Employee retention, Human Resource, Sozialleistungen, Benefits, Arbeitsattraktivität, Job Attractiveness

**Hintergrund/ Zielstellung:** Eine hohe Arbeitsattraktivität ist, gerade in Zeiten der demografischen Entwicklung, für die Unternehmenszukunft entscheidend. Im Employer Branding ist es wichtig, die richtigen Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeiterbindung und Fachkräftesicherung auszuwählen. Die Einflussfaktoren, insbesondere betriebl. Sozialleistungen, sind im Vorliegenden zu erforschen.

**Methodik:** Via E-Mail und den sozialen Netzwerken wurden in Deutschland ansässige Unternehmen zur Befragung eingeladen (N=1.100). Die Befragung schloss dabei sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ein. Ein Onlinefragebogen erfragte die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation, das Sozialleistungsangebot, die Unternehmensbindung sowie die Wahrnehmung der Führungskräfte. Überwiegend wurden 4-stufige Likertskalen von 1 „sehr gut“ bis 4 „sehr schlecht“ eingesetzt. In den 18 Fragenblöcken waren auch demografische Angaben enthalten. Die Rücklaufquote betrug um die 46% (n=507). Die Auswertung fand mittels SPSS statt. Eine binär logistische Regression mit dem Empfehlungsverhalten (UV: Arbeitgeber wird an Freunde weiterempfohlen) wurde durchgeführt.

**Ergebnisse:** Die Arbeitssituation wird insgesamt als gut bewertet. Die Arbeitstätigkeit wird von 84,1% (123) als verantwortungsvoll und abwechslungsreich wahrgenommen. Im Betriebsklima ist häufig eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung zwischen Kollegen anzutreffen. Die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit ist bei 76% (381) der Betriebe gelungen. Mit den Unternehmensangeboten ist ferner die Mehrheit zufrieden. Verbesserungspotenzial zeigt sich jedoch in der Stresskompetenz Beschäftigter, der Konfliktbewältigung, sowie der Informations- & Mitbestimmungspolitik. 40,8% (206) Befragte geben eine unzureichende Information und Mitbestimmung im Betrieb an.

Hinsichtlich der Sozialleistungen fällt auf, dass bei 41% das Gesundheitsmanagement (BGM) bereits fester Unternehmensbestandteil ist. Viele Unternehmen, d. h. 33,9% (172) bieten noch projektbasierte Gesundheitsförderung. Im Regressionsmodell zeigte sich jedoch, dass klassische Gesundheitsleistungen für die Arbeitgeberattraktivität keine so bedeutende Relevanz, wie angenommen, einnehmen. Bei den Sozialleistungen spielen vor allem Vergünstigungen bzw. Zuschüsse des Unternehmens, die Privatnutzung von Diensthandys & Co., sowie das Angebot kostenloser Getränke eine Rolle. Die Regressionsanalyse zeigt auch, dass Führung eine extrem wichtige Rolle einnimmt. Sind sich Führungskräfte ihrer Rolle und Verantwortung bewusst, so empfehlen Mitarbeiter fast doppelt so häufig das Unternehmen an Freunde und Familie weiter. Auch die Sicherheit der eigenen Stelle ist mit dem Angebot unbefristeter Arbeitsverträge ausschlaggebend für hohe Arbeitgeberattraktivität.

**Diskussion:** Als deutschsprachige Querschnittstudie ist die Repräsentativität diskutabel. Der aktuelle Forschungsstand konnte um Erkenntnisse zum Sozialleistungsangebot erweitert werden. Die Wichtigkeit guter mitarbeiterorientierter Führung wurde ferner bestätigt. Überrascht haben jedoch die Gesundheitsleistungen. Der Praxis kann neben dem Ausbau der Nutzungsmöglichkeiten elektronischer Dienstgeräte (Handys, etc.) und Getränkeflats, die Förderung von Führungskompetenzen ans Herz gelegt werden. Auch die Informations- & Mitbestimmungskultur ist zu verbessern.

Weiter Forschung über den Einfluss von Gesundheitsleistungen und qualitative Forschung speziell über die Perspektive von Personalverantwortlichen ist europaweit äußerst wünschenswert.

