

## KOMMENTAR

## Kein Anti-Trump

Joe Biden ist US-Amerikaner. Deshalb steckt auch in ihm ein sattes Stück „America first“. Und so denkt und handelt der ranghöchste Diener des Staates auch.

Die Hoffnung aber ist groß, dass sich Bidens Menschenbild erheblich und guttugend von dem seines Vorgängers unterscheidet und er erkennt, dass viele Herausforderungen weder Grenzen noch Mauern kennen. Davon kann die europäische Wis-



**Wolfgang Schmitz, Redakteur:** Starke Forschung dank attraktiver Wissenschaftskarrieren.

Foto: VDI/Zillmann

senschaft profitieren, indem sie nach düsteren Tagen wieder enge Bande mit US-Forschern knüpft. Aber nicht ausschließlich mit ihnen. Der 78-jährige Biden ist Realist genug, um zu wissen, dass die USA nicht mehr der Nabel der Welt sind. Er wird mit Argwohn beobachten,

wie Deutschland und Europa mit China flirten. Er weiß auch, dass Klimawandel und Pandemien globale Lösungen brauchen und klassisches Ost-West-Denken mit eisernen Vorhängen Forschungsschnee von gestern ist. Gelingt Biden die Quadratur des Kreises und die USA gewinnen an demokratischer Stabilität, wäre sein Land zwangsläufig ein zuverlässigerer und glaubwürdigerer Partner als der totalitäre Überwachungsstaat in Asien.

Deutschland und Europa sollten die US-Forschung selbstbewusst begleiten, nicht vor ihr buckeln, dabei die gesamte Forschungswelt im Auge behalten. Das ist nicht nur wissenschaftspolitisch geboten, sondern auch dem Überleben der Menschheit geschuldet. Um selbstbewusst zu (ver)handeln, braucht es eine starke und auf EU-Ebene harmonisierende und wertorientierte Forschungslandschaft. Was es auch braucht, ist eine Balance zwischen Ethik, Umwelt und ökonomischem Nutzen, zwischen Wettbewerb und Kooperation, zwischen Vertrauen und Skepsis; vor allem aber: attraktive und planbare Karrierege für Wissenschaftler.

Künftig wird sich Technologieführerschaft nicht mehr so extrem nach wirtschaftlichem Profit ausrichten, sondern nach dem Gemeinwohl. Biden macht es vor: Er setzt auf Grundlagenforschung und damit auf das, was gemeinhin gefordert wird: disruptive Lösungen für Probleme, an denen klassische Mittel oft scheiterten.

Vielleicht ist es ja bald auch nicht mehr der betagte Biden, der die Strippen zieht. In einem Jahr sei es seine Stellvertreterin Kamala Harris, munkelt man. Aber das ist ein anderes Thema. (siehe Seite 16)

■ wschmitz@vdi-nachrichten.com

# Qualitätssiegel mit Vorsicht genießen

**PERSONALMARKETING:** Geschätzt gibt es im deutschsprachigen Raum mehr als 300 Arbeitgebersiegel. Bewerberinnen und Bewerber können sich ihnen kaum entziehen, obwohl die Aussagekraft oft gering ist.

VON STEFANIE HORNING

**F**ranks Rohde werden regelmäßig Arbeitgebersiegel angeboten. Bei dem HR-Direktor von Adobe aus Hamburg kommt das nicht an. Sein Unternehmen hat sich längst für ein Siegel von „Great Place to Work“ entschieden, der Internationalität wegen. „Wir haben hier in Deutschland unter unseren Beschäftigten eine gute Arbeitsstimmung – und das möchten wir auch zeigen“, so der HR-Manager.

Heute trägt fast jedes größere Unternehmen ein Siegel. Es gibt sie wie Sand am Meer. Schätzungen von Marktbeobachtern zufolge dürften es schon mehr als 300 im deutschsprachigen Raum sein. Doch was sagen sie über die „Qualität“ der Arbeitgeber aus? Der Markt ist unübersichtlich, die Erhebungsmethoden teils diametral verschieden. Die einen erstellen Bestenlisten und kassieren bei Arbeitgebern, die sich damit schmücken möchten. „Die besten Arbeitgeber Deutschlands 2020“ von Focus Business und Kununu oder „Deutschlands attraktivste Arbeitgeber und Hochschulen“ von Trendence gehören in diese Kategorie. Andere basieren auf einer aufwendigen Zertifizierung, meist in Form einer Mitarbeiterbefragung, wie bei „Top Job“ der Zeag AG oder bei „Top Employer“ des Top Employers Institute. Daneben gibt es noch Selbstverpflichtungssiegel, bei denen sich Arbeitgeber zu einem bestimmten Thema bekennen, so etwa bei „Charta der Vielfalt“ oder „Erfolgskfaktor Familie“.

**Die Liste „Deutschlands Beste Arbeitgeber“** von Great Place to Work setzt auf eine anonyme Mitarbeiterbefragung und ein „Kultur-Audit“. Frank Rohde, der bei Adobe europaweit für strategische HR-Prozesse zuständig ist, schätzt den Marketingeffekt des Siegels. Insbesondere

kurz nach der jährlichen Preisverleihung nutze das Unternehmen dies gezielt in der Kommunikation. Ihm gehe es aber vor allem darum, als Arbeitgeber Feedback von Beschäftigten zu bekommen. „Im Anschluss an die Mitarbeiterbefragung setzen wir uns zusammen, analysieren die Ergebnisse und machen einen Action-Plan“, so Rohde.

**Zuletzt habe man beim Thema Diversity gepunktet**, mit einem eigenen Sonderpreis für das Thema. Auch die Corona-Politik hätten die Beschäftigten sehr positiv konnotiert, darunter die frühe Ankündigung, dass bis Sommer dieses Jahres niemand mehr ins Büro müsse, die Unterstützung bei der Homeoffice-Ausstattung und zusätzliche Urlaubstage. Gleichzeitig habe Frank Rohde in der aktuellen Befragung einen ziemlich lauten Ruf der Vertriebsmitarbeiter vernommen, dass sie mehr in die Planung involviert werden möchten. „Daran arbeiten wir gerade und haben ein neues Council dafür eingerichtet.“

Allein in Deutschland betreut Great Place to Work laut eigenen Angaben jedes Jahr 700 Unternehmen und befragt 100 000 Mitarbeitende. Auch das Top Employers Institute ist international unterwegs und zertifiziert rund 1600 Unternehmen weltweit. Top Employers ist für Unternehmen gedacht, die mehr als 250 Mitarbeitende beschäftigen oder zu einem internationalen Konzern gehören. Doch es gibt auch Siegel, die sich auf KMU fokussieren, Top Job beispielsweise.

Oliver Scharfenberg zählt mit seiner Firma SQC-QualityCert kleinere Unternehmen mit 20 bis 50 Beschäftigten zu seinen Kunden. Gemeinsam mit dem DIQP – Deutsches Institut für Qualitätsstandards und -prüfung bietet er die Siegel „Top Arbeitgeber“, „Top Ausbildungsbetrieb“ und „Familienfreundlicher Arbeitgeber“, die auf



Mitarbeiterbefragungen und einer Selbsteinschätzung der Arbeitgeber beruhen. Scharfenberg hat eine Einstiegsvariante im Programm, die es auch ohne Mitarbeiterbefragung gibt: „Attraktiver Arbeitgeber“. Faktoren wie die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und die Leistung des Arbeitgebers für Beschäftigte kommen hier zum Tragen. „Unsere Fragen sind öffentlich zugänglich. Das unterscheidet uns von vielen anderen Arbeitgebersiegeln.“

**Die DIQP-Auszeichnungen kosten 2500 € bis 4000 €**, anderswo sei es das Doppelte. Dass vor allem Konzerne durch ihre Marken eine große Anziehungskraft als Arbeitgeber hätten, verstehe sich von selbst. Da seien kleine Unternehmen schnell auf verlorenem Posten. „Mit einem vernünftigen, bezahlbaren Arbeitgebersiegel schaffen wir eine Art Waffengleichheit der Kleinen mit den Großen“, findet er. Cem Karanfil, Geschäftsführer des Ingenieurbüros Karanfil Engineering mit 25 Beschäftigten in Sindelfingen, hat das überzeugt. Seit August trägt die Firma das Siegel „Top Arbeitgeber“ (DIQP), da sie in der Mitarbeiterbefragung die nötigen 80 % der Gesamtpunktzahl deutlich überschritten habe. Das Unternehmen schreibt Tests für die Automobilindustrie und entwickelt Messanlagen. Mitarbeitende sind Mechatroniker, Techniker, Wirtschaftsinformatiker oder Diplomingenieure aus dem Maschinenbau. Sie sollten analytisches Denken mitbringen, die deutsche Rechtschreibung perfekt

## Ein neues Siegel für neue Arbeit

- New Work erstmals messbar machen. Das verspricht das Siegel der New Work SE. Neben einer Arbeitgeberbefragung mit 59 Fragen zu zwölf New-Work-Kriterien, die die Handelshochschule Leipzig (HHL) entwickelt hat, zählen die Bewertungen eines Unternehmens auf dem Arbeitgeberbewertungsportal Kununu, einem Tochterunternehmen der New Work SE.
- „Eine kritische Masse an Kununu-Bewertungen von Mitarbeitern“ ist sogar Voraussetzung für die Teilnahme am Qualifizierungsprozess. Eine repräsentative Stichprobe in puncto Hierarchieebene, Geschlecht oder Alter – ein wichtiges Kriterium für die Qualität von Arbeitgebersiegeln – bietet das neue Label nicht: Fake-Einträge lassen sich auf Kununu nicht ausschließen.



**Garantierte Qualität?** Ingenieure, die sich nach einem neuen Arbeitgeber umschauen, sollten genau hinsehen, was hinter dem Qualitätssiegel steckt. Foto: PantherMedia / newartgraphics

### Attraktive Arbeitgeber ...

- .... praktizieren eine lebensphasenorientierte Personalpolitik.
- ... denken und handeln vernetzt.
- ... sind glaubwürdig und ehrlich gegenüber allen Interessengruppen.
- ... lassen los von totaler Kontrolle und vertrauen den Beschäftigten.
- ... gewähren Mitarbeitenden Freiräume.
- ... achten auf Diversität im Unternehmen.
- ... tauschen sich regelmäßig mit anderen Unternehmen aus.
- ... sind kreativ in Bezug auf das Einschlagen neuer Wege.
- ... sensibilisieren ihre Führungskräfte für die Stärkung der „Arbeitgebermarke“.
- ... betreiben gezielte Information und Kommunikation: „Klappern gehört zum Handwerk“.

Quelle: Institut für Beschäftigung und Employability, 2016

beherrschen und die englischen Fachbegriffe von Anhängerkuppelung, Standheizung oder Wischanlage kennen – da werde die Luft schnell dünn. Es sei nicht leicht, passende Leute zu finden. „Unsere Mitarbeiter wissen klare Richtlinien, Abläufe und Strukturen zu schätzen. Was jedoch die Unternehmenskultur ausmacht, kann man an dem Siegel nicht ablesen“, so Karanfil.

**Am besten beschäftigen sich Kandidaten also intensiv mit dem Arbeitgeber selbst** – auf allen verfügbaren Kanälen, empfiehlt Stefan Scheller, Autor von Persoblogger.de. „Im Optimalfall sprechen sie direkt Beschäftigte im Unternehmen persönlich an“, so der HR-Manager. Denn für die meisten Jobsuchenden sei nicht erkennbar, über welchen Weg der jeweilige Arbeitgeber

zu einem Siegel gekommen sei. Während es hochwertige gebe, seien für einige andere die Anforderungen denkbar niedrig. „Ein ‚Top-Arbeitgeber‘ kann je nach Anforderung des Einzelnen genauso gut geeignet wie nicht geeignet sein.“

**Stefan Scheller rät Jobsuchenden**, sich nur gezielt über die Siegel potenzieller Arbeitgeber zu informieren, die sie in die engere Wahl nehmen. Einen Gesamtüberblick über alle Arbeitgebersiegel gibt es aktuell nicht. Die Seite label-online.de, die der Verband Verbraucher Initiative e.V. betreibt, listet vor allem Siegel aus der Warenwelt.

In der Rubrik Arbeitgebersiegel herrscht bis auf die DIQP-Siegel gähnende Leere. Aufschlussreicher ist die Seite Zert-O-Mat der Heitzig & Heitzig Partnergesellschaft, obwohl sie für Arbeitgeber gedacht ist. Doch im Anbieterverzeichnis sind zahlreiche Siegel gelistet und erklärt. Seriöse Auszeichnungen erhalten den Zusatz „von der Redaktion validiert“. Einen guten Einblick bietet auch die Seite vergleich.org, die aktuell die acht „besten Arbeitgebersiegel“ mit einer Bewertung listet.

Wenn ein Siegel zum Kauf angeboten würde und ausschließlich auf einer nicht repräsentativen Internetbewertung basiere, sollten bei potenziellen Bewerbern „die Alarmglocken angehen“, so Oliver Scharfenberg. Ansonsten gelte: Jeder Beschäftigte habe andere Wünsche und Vorstellungen. „Es gibt kein Siegel der Siegel.“

## ARBEITSRECHT IM BLICK

# Keine Impfpflicht für Beschäftigte

Nur wenige Monate nach Beginn der Covid-19-Pandemie wurde am 26. Dezember 2020 die erste Person gegen das Coronavirus Sars-CoV-2 geimpft. Arbeitgeber werden sich fragen, ob sie ihre Beschäftigten zu einer Schutzimpfung verpflichten können. Das gilt insbesondere dann, wenn diese in Bereichen arbeiten, in denen es typischerweise zu vermehrten (Kunden-)Kontakten kommt. Eine Impfung stellt – unabhängig davon, ob sie von einem Arzt und vorschriftsmäßig durchgeführt wird – einen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters dar und muss stets gerechtfertigt sein. Andernfalls handelt es sich um eine strafbare Körperverletzung im Sinne des §223 StGB. Approbierte Betriebsärzte sind berechtigt, etwaige Impfungen durchzuführen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind Arbeitgeber zur ordnungsgemäßen Auswahl der impfenden Person verpflichtet.



**Claudia Knuth** ist Partnerin und Fachanwältin für Arbeitsrecht bei LUTZ | ABEL. Foto: LUTZ | ABEL

**Ohne eine gesetzliche Grundlage** werden Arbeitgeber daher eine Impfung nicht im Rahmen ihres Direktionsrechts (§ 106 GewO) anordnen können. Eine solche Impfpflicht wäre rechtlich möglich, ist jedoch in der „Corona-Virus-Impfverordnung“ derzeit nicht vorgesehen. Auch eine arbeitsvertragliche Impfpflicht dürfte aufgrund der strengen Anforderungen der AGB-Kontrolle unwirksam sein. Danach ist eine Klausel in Arbeitsverträgen, die den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt, unwirksam. Eine unangemessene Benachteiligung liegt vor, wenn von wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung abgewichen wird; was vorliegend wohl mit Blick auf die grundrechtlich geschützte körperliche Unversehrtheit des Arbeitnehmers der Fall wäre. Zwar wird eine Impfpflicht auch aufgrund der Treuepflicht des Arbeitnehmers diskutiert, dürfte aber im Ergebnis abzulehnen sein. Für den Arbeitgeber kommen in der Regel mildere Mittel wie Homeoffice oder die Einhaltung der AHA-Regeln in Betracht.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass (abgesehen von etwaigen Besonderheiten beim Pflegepersonal), sofern sich ein Arbeitnehmer der Schutzimpfung verweigert, die Weigerung keinesfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen wie eine Abmahnung oder gar eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich ziehen sollte.

**Um das Dilemma des Arbeitgebers**, seine Belegschaft vor einer Infektion zu schützen und zugleich nicht unverhältnismäßig in die Grundrechte seiner Mitarbeiter einzugreifen, zu lösen, kommen Anreizsysteme wie ein freiwilliges betriebliches Impfprogramm mit kostenfreier Impfung über einen Betriebsarzt oder die Gewährung von „Impfprämien“ in Betracht. Eine Impfprämie könnte an Mitarbeiter ausbezahlt werden, die sich freiwillig gegen das Coronavirus impfen lassen und dem Arbeitgeber hierüber einen Nachweis erbringen. Für den Impfnachweis müssen stets die datenschutzrechtlichen Bestimmungen beachtet werden. Darüber hinaus kann bei Einführung einer Impfprämie ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bestehen. Und kein Arbeitnehmer darf sachgrundlos benachteiligt werden, sodass etwa keine Differenzierung nach der Beschäftigungsart (Voll- sowie Teilzeitschäftigte, Minijobber, Werkstudenten etc.) erfolgen sollte.