

Arbeitgeberattraktivität steigern

Offenlegung von Gehältern: Ein Drittel der Unternehmen ist bereit, seine Löhne publik zu machen.

Der Grossteil der Unternehmen in der Schweiz möchte die Löhne der Mitarbeiter nicht publik machen und die Hälfte der Arbeitgeber sieht Employer Branding als wichtiges Instrument bei der Personalgewinnung. Ausserdem wird bei über 80 Prozent der Deutschschweizer Unternehmen die Du-Kultur gepflegt. Dies und mehr sind Ergebnisse der JobCloud-Studie (jobs.ch/jobup.ch) in Kooperation mit dem LINK-Institut über die Bedürfnisse von Verantwortlichen in der Rekrutierung.

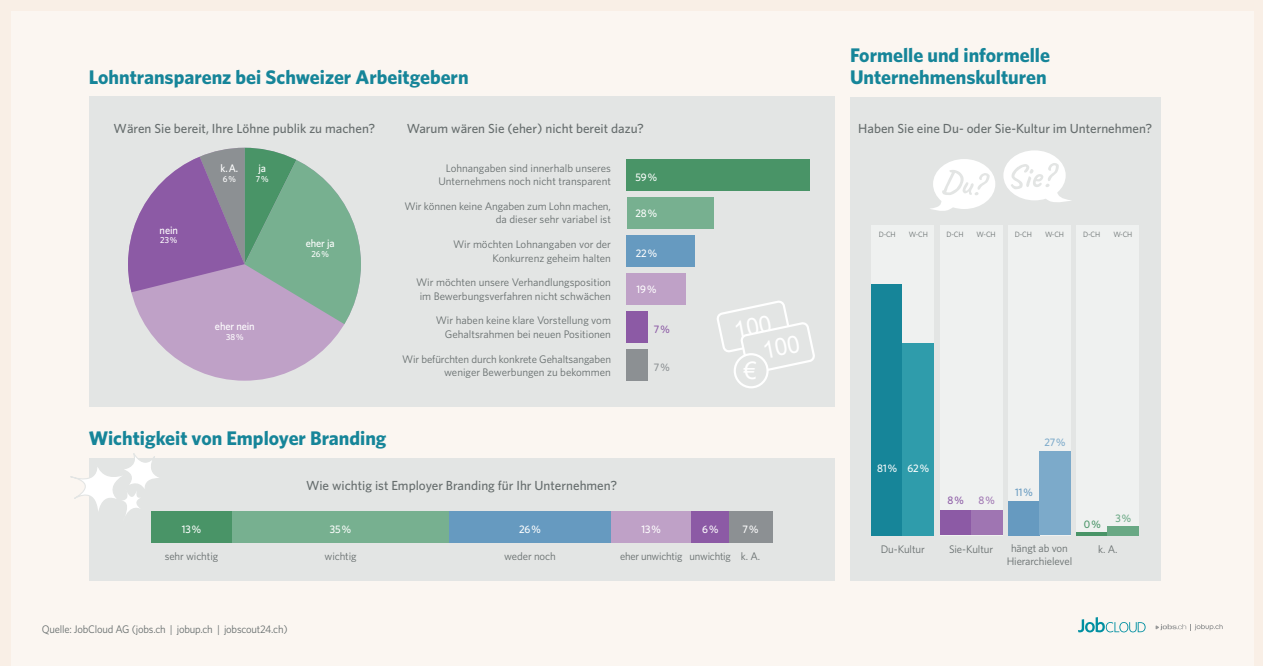
Mehr Lohntransparenz

Auch wenn Lohntransparenz in der Schweiz immer mehr gefördert und von Jobsuchenden gewünscht wird, so hat die JobCloud-Studie in Zusammenarbeit mit dem LINK-Institut ergeben, dass 61 Prozent der befragten Unternehmen aktuell nicht bereit sind, die Löhne ihrer Mitarbeiter öffentlich kundzutun. Insgesamt wäre erst ein Drittel der Unternehmen zu diesem Schritt bereit. Gross- und Mikrounternehmen zeigen mehr Bereitschaft in diese Richtung. «Für grosse Unternehmen ist es wohl einfacher, weil sie strukturierte Lohnprozesse haben, etwa in Form von definierten Lohnbändern», erklärt Davide Villa, CEO von JobCloud.

Sprechen sich Unternehmen gegen transparente Saläre aus, dann tun dies gut 60 Prozent deshalb, weil auch innerhalb des Unternehmens noch keine Lohntransparenz gewährleistet ist. Knapp 30 Prozent sind dagegen, weil die Löhne der Mitarbeiter sehr unterschiedlich sind. «Unternehmen, die ihre Löhne transparent kommunizieren, können sich im Rekrutierungsprozess von anderen Arbeitgebern abheben und so mehr passende Bewerbungen erhalten. Ein Vorteil von Lohntransparenz im Stelleninserat besteht darin, dass sich nur Kandidaten bewerben, die mit dem angegebenen Lohn einverstanden sind», so Villa weiter.

Firmenkultur und Employer Branding

Ein Bereich der Studie beschäftigt sich mit der Firmenkultur und wie der Umgang unter den Mitarbeitern ist. Hier scheint sich eine informelle Du-Kultur immer mehr durchzusetzen. Insgesamt gaben drei Viertel an, dass im Unternehmen eine Du-Kultur gepflegt wird, wobei sich ein deutlicher kultureller Unterschied zwischen der



Deutsch- und der Westschweiz zeigt: Ist in der Deutschschweiz bei 81 Prozent das Du üblich, so sind es auf der anderen Seite des Röstigrabens «nur» 62 Prozent. In der Westschweiz wird dabei viel eher nach Hierarchielevel unterschieden – so sagen 27 Prozent aus, es hänge von der Hierarchiestufe ab, während das nur bei elf Prozent in der Deutschschweiz eine Rolle spielt. Am geringsten verbreitet ist die Du-Kultur bei Grossunternehmen (70 Prozent), bei kleinen Unternehmen ist sie dagegen am stärksten verbreitet (81 bei Micro- und 84 Prozent bei Kleinunternehmen).

Die Studie zeigt ausserdem, dass Employer Branding zwar stark von Unternehmen genutzt wird, aber noch nicht das volle Potenzial ausgeschöpft ist. Knapp die Hälfte der befragten Personalverant-

wortlichen gibt an, dass Employer Branding für die Rekrutierung wichtig oder sehr wichtig ist. Mit steigender Unternehmensgrösse erhöht sich dieser Wert. Im Gegensatz dazu messen 19 Prozent der Befragten der eigenen Arbeitgeber-Marke keinen oder kaum einen Stellenwert bei. Während bei grossen und mittleren Unternehmen Employer Branding vor allem von der HR-Abteilung betreut wird, ist dies bei kleinen Unternehmen ein Management-Thema. «Vor allem in Zeiten von Fachkräftemangel sollten auch kleine Unternehmen versuchen, sich durch eine Employer-Branding-Strategie als attraktive Arbeitgeber zu positionieren», empfiehlt Villa abschliessend. [DU](#)

Quelle: JobCloud AG

Schutz von menschlicher Gesundheit und Umwelt

Hohe Schweizer Beteiligung beim Europäischen Projekt zu Chemikalienrisiken (PARC).



Wie gefährlich sind Chemikalien, die wir alltäglich verwenden? Das europäische Projekt PARC mit umfangreicher Schweizer Beteiligung soll zum Schutz von menschlicher Gesundheit und Umwelt die Methodik der Risikoanalyse verbessern.

PARC und die europäische Chemikalienstrategie

Die Europäische Partnerschaft für die Risikobewertung von Chemikalien (Partnership for the Assessment of Risks from Chemicals – PARC) wurde am 11. Mai 2022 in Paris ins Leben gerufen. Ziel ist es, die Risikobewertung für Chemikalien weiterzuentwickeln. Im Rahmen eines «One Health»-Ansatzes sollen menschliche Gesundheit und Umwelt noch besser geschützt werden, ganz im Sinne der EU-Strategie für Nachhaltigkeit im Rahmen des «Green Deal» für Europa.

Ziele des Projekts

Wesentliche Ziele von PARC sind, die europäische Zusammenarbeit zu fördern, die Forschung voranzubringen, das Wissen um die Risikobewertung von Chemikalien zu erweitern und die entsprechenden methodischen Fertigkeiten zu schulen. Durch die enge Zusammenarbeit von Behörden und Forschung wird die Übersetzung der Forschungsergebnisse in die regulatorische Praxis erleichtert. Ebenso sollen auf Basis der Forschung europäische und nationale Strategien auf den Weg gebracht werden, mit denen das Risiko durch gefährliche chemische Stoffe für Gesundheit und Umwelt reduziert und die Anzahl Tierversuche verringert werden.

Partnerinstitutionen

- Agroscope – Swiss Centre of Excellence for Agricultural Research
- eawag – Swiss Federal Institute of Aquatic Science and Technology
- empa – Swiss Federal Laboratories for Materials Science and Technology
- ETHZ – Swiss Federal Institute of Technology Zurich
- Oekotoxzentrum – centre ecotox
- BAG – Bundesamt für Gesundheit
- BAFU – Bundesamt für Umwelt
- SCAHT – Swiss Centre for Applied Human Toxicology
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft
- Unisanté – Centre universitaire de médecine générale et santé publique
- USI – Università della Svizzera italiana

Organisation

PARC wird von der agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) in Frankreich koordiniert und zu gleichen Teilen aus dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation «Horizon Europe» (in der Schweiz vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation – SBFI) und von den Projektpartnern finanziert. Die Partnerschaft hat eine Laufzeit von sieben Jahren und ein Budget von 400 Millionen Euro (finanziert durch EU und Projektpartner zu gleichen Teilen). Insgesamt 200 Partner aus 28 europäischen Ländern und drei EU-Behörden sind an PARC beteiligt.

Schweizer Partnerinstitutionen in PARC

In der Schweiz sind acht Forschungsinstitutionen und drei Bundesämter Partner dieses Grossprojekts, das auf nationaler Ebene vom Bundesamt für Gesundheit (BAG) koordiniert wird. [DU](#)

Quelle: Bundesamt für Gesundheit

Fehlende wissenschaftliche Belege?

Deutscher Ärztetag gegen Homöopathie-Weiterbildungen.



Die deutschen Ärztekammern sollen künftig keine Weiterbildungen mehr für Homöopathie anbieten. Das hat das Plenum des Deutschen Ärztetages in Bremen beschlossen.

«Es ist keine evidenzbasierte Medizin», sagte die Präsidentin der Ärztekammer Niedersachsen, Dr. Martina Wenker. Es gebe keine wissenschaftlichen Belege dafür, die Homöopathie guten Gewissens in der Weiterbildung zu behalten. Es werde aber kein Mediziner daran gehindert, Homöopathie weiter anzubieten.

Der deutsche Bundesgesundheitsminister Karl Lauterbach begrüßte die Entscheidung des Ärztetages ausdrücklich. «Gute Medizin steht auf dem Boden der Wissenschaft. Für Homöopathie gibt es dort keinen Platz. In einer solchen Frage muss man Farbe bekennen», schrieb er im Kurznachrichtendienst Twitter. Homöopathische Arzneimittel sollen den Körper dazu bringen, sich selbst zu heilen.

Die Ärztekammer Niedersachsen nahm die Homöopathie bereits vor einiger Zeit aus ihrer Weiterbildungsordnung. Bereits 13 von 17 deutsche Landesärztekammern entschieden sich nach Angaben der Bremer Kammer, die Zusatzbezeichnung nicht in das jeweilige Landesrecht zu übernehmen. Der Antrag der Bremer Ärztetag-Delegierten wurde angenommen – es handele sich um eine Empfehlung, die Umsetzung liege bei den Landesärztekammern, sagte Dr. Johannes Grundmann, Präsident der Bremer Ärztekammer.

Der Bremer Beschluss verweist darauf, es fehlten wissenschaftliche Studien, die einen evidenzbasierten Einsatz der Homöopathie belegten. Damit fehlten auch die Grundsätze, nach denen in einer Weiterbildung der Wissenserwerb überprüft werden könne. [DU](#)

Quelle: www.medinlive.at