

Top Arbeitgeber (DIQP)



Beispielhafte Darstellung für die Jahre 2023/2024 und 2024/2025. Die Jahreszahlen werden jeweils angepasst und dienen nur der Illustration der Auszeichnung als „Top Arbeitgeber (DIQP)“.

Zusammenfassung

In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels müssen sich Arbeitgeber verstärkt um die besten Arbeitnehmer bemühen. Dieser Herausforderung müssen sich zukunftsfähige TOP-Arbeitgeber stellen, um langfristig als solche wahrgenommen zu werden.

Aufgrund dessen sind Arbeitgeber gut beraten, ihre Eigenschaften und Anziehungspunkte für Arbeiter regelmäßig messen zu lassen. Eine Zertifizierung als „Top Arbeitgeber (DIQP)“ bietet sich für Unternehmen an, die nicht nur ein Arbeitgebersiegel und ein Marketingpaket wünschen, sondern zusätzlich Feedback ihrer Beschäftigten schätzen und dieses im Rahmen einer unabhängigen Mitarbeiterbefragung erheben lassen möchten.

Die Zertifizierung als „Top Arbeitgeber (DIQP)“ besteht aus zwei Bausteinen, um die Attraktivität als „Top Arbeitgeber“ zu bewerten. Im Rahmen einer **repräsentativen Mitarbeiterbefragung** werden **alle Beschäftigten** (mit Ausnahme von jenen, die im Befragungszeitraum beispielsweise im Urlaub oder auch krank sind) **eingeladen**. Die Beschäftigten erhalten daraufhin die Gelegenheit, den Arbeitgeber umfassend zu bewerten. Zusätzliche Freitextfelder dienen dazu, Verbesserungsvorschläge einzureichen, sodass der Arbeitgeber ein umfassendes und anonymes Feedback erhält.

Arbeitgeber profitieren mit ihrer Auszeichnung als „Top Arbeitgeber (DIQP)“ nicht nur von einem **Arbeitgebersiegel für 24 Monate** und einem **Marketingpaket**, sondern erhalten zusätzlich **umfassendes Feedback der Beschäftigten**, um sich nachhaltig als **Arbeitgeber mit Zukunft** zu positionieren.

Zur Vergabe des Arbeitgebersiegels „Top Arbeitgeber (DIQP)“ werden Unternehmen nach einem einheitlichen Verfahren **aus der Sicht der Beschäftigten (Mitarbeiterbefragung)** und der **Sicht der Personalabteilung (HR-Interview)** auf ihre Eigenschaften hin bewertet.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir das Arbeitgebersiegel „Top Arbeitgeber (DIQP)“ und das Vergabeverfahren. Die Zertifizierungsgesellschaft entscheidet über die Vergabe einer Auszeichnung als „Top Arbeitgeber (DIQP)“.

Das Arbeitgebersiegel und das Zertifikat haben jeweils eine Gültigkeitsdauer von zwei Jahren (24 Monaten).

Für eine Rezertifizierung nach 24 Monaten ist eine erneute Befragung nach diesen Vorgaben durchzuführen.

Bewertungskriterien zur Siegelvergabe

Die vorliegenden Kriterien für die Zertifizierung „Top Arbeitgeber DIQP“ haben branchenübergreifenden Charakter und definieren die Anforderungen an die Unternehmensphilosophie, an das Management, die Arbeitgeberqualität und die Arbeitsplatzkultur von Unternehmen zur Zertifizierung durch das DIQP.

Die Zertifizierung befasst sich unter anderem mit diesen Bereichen:

- Zufriedenheit der Arbeitnehmer
- Motivation der Arbeitnehmer
- Weiterempfehlung
- Arbeitsorganisation
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Personalbetreuung
- Personalentwicklung

1. Mitarbeiterbefragung

Im Rahmen der Zertifizierung zum „Top Arbeitgeber (DIQP)“ wird zunächst eine **repräsentative Befragung unter den Mitarbeitenden** durchgeführt. Auf Grundlage dessen lässt sich die Mitarbeiterzufriedenheit aus Sicht der Beschäftigten ermitteln. Die schriftliche Befragung kann online oder offline erfolgen.

Dabei werden die Beschäftigten unter anderem nach ihrer Gesamtzufriedenheit und der Bereitschaft befragt, das Unternehmen als Arbeitgeber weiterzuempfehlen.

Die Mitarbeiterbefragung wird in der Gesamtbewertung mit 50 % gewichtet.

1.1. Bedingungen der Mitarbeiterbefragung

- a) Grundsätzlich müssen alle im Unternehmen tätigen Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden zur Teilnahme an der Befragung eingeladen werden, wenn diese im Umfragezeitraum im Betrieb anwesend sind (also nicht krank oder zum Beispiel im Urlaub sind).

Der Befragungszeitraum muss angemessen lang sein, um einen entsprechend hohen Rücklauf zu sichern.

In der Regel weisen Mitarbeiterbefragungen eine Rücklaufquote von ungefähr 50 bis 70 % auf. Diese hängt stark von der Unternehmensgröße und der Branche ab. In Einzelfällen kann diese Rücklaufquote deutlich höher aber auch deutlich geringer ausfallen.

In kleineren Unternehmen sind die Teilnahmequoten oftmals deutlich höher als bei großen Konzernen. Sollten aufgrund einer zu geringen Rücklaufquote erhebliche Zweifel aufkommen, sind die Beschäftigten erneut einzuladen (Erinnerung) und die Befragung ist fortzusetzen. Eine dahingehende Bewertung obliegt der Zertifizierungsgesellschaft als Einzelfallentscheidung.

b) Intern sollten den Mitarbeitern die Vorteile einer Befragung, insbesondere durch einen externen Anbieter, deutlich kommuniziert werden. Die Formulierung sollte zur Organisation passen, einige Beispiele sind:

- Ihre Meinung ist uns wichtig.
- Sie können etwas bewirken, wir nehmen Sie ernst.
- Sie leisten Ihren Beitrag zu Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Arbeitssituation führen.
- Sie können Beiträge zu verschiedensten wichtigen Zielen leisten.
- Sie wirken aktiv in einem Gestaltungsprozess mit.
- Ein externer Umfrageanbieter garantiert Anonymität und die vertrauliche Behandlung aller Aussagen.

Mitarbeitern gegenüber sollte die Freiwilligkeit zur Teilnahme an der Befragung und der ausdrückliche Wunsch einer ehrlichen Befragung betont.

Eine ungerechtfertigte und manipulative Einflussnahme auf das Antwortverhalten der Mitarbeiter führt zur Beendigung der Befragung sowie zu einer Versagung der Zertifizierung.

1.2. **Bewertungsmaßstab bei der Mitarbeiterbefragung**

Die Mitarbeiterbefragung wird anhand einer quantitativen Datenerhebung mittels Likert-Skalen, aber auch anhand eines freien Antwortformates (Textfeld) beantwortet. Dabei wird zwischen den für die Zertifizierung erforderlichen Fragen (bewertungsrelevante Fragen) und den nicht bewertungsrelevanten Fragen unterschieden.

1.3. **Nicht bewertungsrelevante Fragen**

Die Antworten auf nicht bewertungsrelevante Fragen bieten die Möglichkeit, konkrete Handlungen abzuleiten und langfristig Ihre Qualität als Top Arbeitgeber zu optimieren.

Die nicht bewertungsrelevanten Fragen zielen darauf ab, ein konkretes Feedback der Beschäftigten für den Arbeitgeber zu erhalten.

Sie beinhalten Informationen für das Management und geben Feedback über die derzeitigen Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Antworten auf diese Fragen sind für Ihr Unternehmen von höchster Wichtigkeit, bei der Bewertung im Rahmen der Zertifizierung allerdings irrelevant.

Diese Fragen können nach Abstimmung mit der Zertifizierungsgesellschaft geändert werden, um speziell auf die Bedürfnisse Ihrer Organisation einzugehen.

Neben einer Einzelbefragung ist auch eine Kombibefragung möglich, welche die Befragung gemeinsam mit der Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“ umsetzt.

Musterbefragung (Beispiel):

Die Musterbefragung ist ein Beispiel und kann bei Bedarf erweitert werden, um diese an die individuellen Bedürfnisse des Arbeitgebers anzupassen.

Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitgeber zufrieden.

- Trifft voll und ganz zu
- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft gar nicht zu

Unser Unternehmen ...

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- kann ich aufgrund seiner Produkte/Dienstleistungen weiterempfehlen.
- hat mit mir einen Arbeitnehmer, der/die stolz darauf ist, hier zu arbeiten.
- nutzt Feedback als Anregung zur Verbesserung.
- bietet ausreichend und sinnvolle Benefits.

ARBEITSPLATZ UND ARBEITSBEDINGUNGEN

In unserem Unternehmen ...

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- bin ich mit meinen Karriere- und Aufstiegschancen zufrieden.
- kann ich Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren.
- sind unsere Arbeitszeiten flexibel (möglicherweise auch nur bei Bedarf).
- werde ich angemessen bezahlt.
- werden Leistung und Erfolge gewürdigt.
- fühle ich mich über die Entwicklungen und die strategische Ausrichtung des Unternehmens informiert.
- fühle ich mich ermutigt, eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.
- werden Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern geprüft und soweit möglich umgesetzt.
- bin ich mit den Arbeitsbedingungen zufrieden.
- ist Feedback ungeachtet der Hierarchieebene erwünscht und wird geäußert.

Stört Sie etwas an / bei Ihrem Arbeitgeber?

Nein, mich stört nichts.

Ja, ich würde mir wünschen, dass ...

Denken Sie bitte daran zurück, als Sie Ihre jetzige Position angetreten haben: Ihre allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer Beschäftigung ist im Vergleich zu damals

...

- Stark gestiegen
- Etwas gestiegen
- Gleich geblieben
- Etwas gesunken
- Stark gesunken
- Weiß nicht

ARBEITSSITUATION

Wie bewerten Sie diese Aussagen?

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- Ich habe die Handlungsspielräume, die ich für meine tägliche Arbeit benötige.
- Ich würde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant bezeichnen.
- Die Leistungen der Beschäftigten werden regelmäßig beurteilt.
- Ich empfinde die Leistungsbeurteilung als gerecht.
- Ich habe die Möglichkeit, im Rahmen meiner Tätigkeit auch Entscheidungen bezüglich der Ausführung meiner Arbeit selbst zu treffen.
- In unserem Unternehmen sind mir die innerbetrieblichen Abläufe gut verständlich.
- Die Arbeitsziele sind realistisch und können eingehalten werden.
- Insgesamt bin ich mit meiner Tätigkeit zufrieden.
- Im Kollegium funktioniert der Informationsfluss gut.

BILDUNG UND ERFAHRUNGSAUSTAUSCH

Wie bewerten Sie diese Aussagen?

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- Für meine tägliche Arbeit habe ich das nötige Wissen.
- Eine kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten wird in unserem Unternehmen gefördert.
- Ich habe genügend Zeit, um mein Arbeitswissen aktuell zu halten.
- Ich werde bei neuen Anforderungen in meiner Arbeit ausreichend unterstützt.

TEAMWORK / ARBEITSATMOSPHERE

In unserem Unternehmen ...

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- herrscht eine positive Arbeitsatmosphäre.
- geht es bei Fehlern nicht um Schuldzuweisungen, sondern es werden Lösungen gesucht.
- zählt die Kompetenz des Einzelnen, unabhängig vom Alter, Geschlecht oder der Herkunft.
- sind Eigeninitiative und Eigenverantwortung wichtig.
- ist es möglich, über Probleme oder problematische Themen offen zu sprechen.

VORGESETZTE UND FÜHRUNG

Zwischen den Mitarbeitern und Führungskräften funktioniert der Informationsfluss gut.

- Trifft voll und ganz zu
- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft gar nicht zu

Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) ...

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- sagt, was sie/er tut und tut, was sie/er sagt.
- ist offen für Ideen und Vorschläge.
- fördert eigenverantwortliches Handeln und kann dazu motivieren.
- formuliert klare, realistische Ziele und setzt Prioritäten.
- bekundet Anerkennung für gute Arbeitsleistung.
- lässt Kritik an der eigenen Person zu.

GESAMTZUFRIEDENHEIT

Antwortmöglichkeiten:

Trifft voll und ganz zu, trifft zu, trifft eher zu, trifft weniger zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu

- Unser Unternehmen würde ich als Arbeitgeber weiterempfehlen.
- In unserem Unternehmen arbeite ich gerne.
- Für unser Unternehmen engagiere ich mich gerne.
- Wenn ich es heute erneut zu entscheiden hätte, würde ich mich wieder in unserem Unternehmen bewerben.
- Ich möchte auch in Zukunft in unserem Unternehmen weiterarbeiten.

Haben Sie Ihren Arbeitgeber bereits weiterempfohlen oder würden Sie Ihren Arbeitgeber weiterempfehlen?

- Ja
- Nein

FAMILIENFREUNDLICHKEIT

Für unser Unternehmen ist das Thema Familienfreundlichkeit wichtig.

- Trifft voll und ganz zu
- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft gar nicht zu

Unser Unternehmen ermöglicht Eltern und/oder Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.

- Trifft voll und ganz zu
- Trifft zu
- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft gar nicht zu

Ich bin mit dem Umfang des aktuellen Angebotes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insgesamt zufrieden.

- Trifft voll und ganz zu
- Trifft zu

- Trifft eher zu
- Trifft weniger zu
- Trifft eher nicht zu
- Trifft gar nicht zu

1.4. Bewertungsrelevante Fragen

Die für die Bewertung als „Top Arbeitgeber (DIQP)“ relevanten Fragen beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitssituation, die Arbeitsatmosphäre, die Mitarbeiterführung und die Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die Frage einer Weiterempfehlung.

Diese Fragen können inhaltlich nicht verändert werden, da diese eine Vergleichbarkeit sicherstellen. Zugleich besteht natürlich die Möglichkeit, diese Fragen an die Organisation anzupassen, solange der Inhalt sinngemäß erhalten bleibt.

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung können maximal 100 Punkte = 100 % erreicht werden. Dieser Wert ist eher theoretischer Natur, da es in der Realität selten einen Arbeitgeber geben wird, der in allen Bereichen immer 100 % erreichen wird.

Die Verteilung der 100 Punkte auf die bewertungsrelevanten Fragen erfolgt nach dem DIQP-Verteilungsschlüssel. Die genaue Punkteverteilung auf die einzelnen Fragen ist nicht öffentlich.

Im Falle der Veröffentlichung wäre es für Arbeitgeber potenziell möglich, die Ergebnisse durch gezielte Manipulation zu ihrem Vorteil zu beeinflussen. Die Befragung soll jedoch frei von Manipulationsversuchen dieser Art sein.

Die Verteilung erfolgt auf eine solche Weise, dass die Befragung aus unserer Sicht die Eigenschaften als Top-Arbeitgeber optimal bewerten kann.

Für die Beantwortung wird eine sechsstufige Skalierung von 1 bis 6 verwendet.

Trifft voll und
ganz zu

Trifft gar
nicht zu

1 2 3 4 5 6

1.4.1. Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen

- 1.4.1.1. In unserem Unternehmen bin ich mit meinen Karriere- und Aufstiegschancen zufrieden.

- 1.4.1.2. In unserem Unternehmen kann ich Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren.
- 1.4.1.3. In unserem Unternehmen sind unsere Arbeitszeiten flexibel (möglicherweise auch nur bei Bedarf).
- 1.4.1.4. In unserem Unternehmen werden Leistung und Erfolge gewürdigt.
- 1.4.1.5. In unserem Unternehmen werden Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern geprüft und, soweit möglich, umgesetzt.
- 1.4.1.6. In unserem Unternehmen wird Feedback ungeachtet der Hierarchieebene gewünscht und geäußert.

1.4.2. Arbeitssituation

- 1.4.2.1. Ich habe die Handlungsspielräume, die ich für meine tägliche Arbeit benötige.
- 1.4.2.2. Arbeitsziele sind realistisch und können eingehalten werden.

1.4.3. Bildung und Erfahrungsaustausch

- 1.4.3.1. Eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter wird in unserem Unternehmen gefördert.

1.4.4. Teamwork/Arbeitsatmosphäre

- 1.4.4.1. In unserem Unternehmen herrscht eine positive Arbeitsatmosphäre.

1.4.5. Vorgesetzte und Führung

- 1.4.5.1. Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) ist offen für Ideen und Vorschläge.
- 1.4.5.2. Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) formuliert klare, realistische Ziele und setzt Prioritäten.
- 1.4.5.3. Mein(e) direkte(r) Vorgesetzte(r) bekundet Anerkennung für gute Arbeitsleistung.

1.4.6. Gesamtzufriedenheit

- 1.4.6.1. Haben Sie Ihren Arbeitgeber bereits weiterempfohlen oder würden Sie Ihren Arbeitgeber weiterempfehlen?
O Ja O nein
- 1.4.6.2. In unserem Unternehmen arbeite ich gerne.
- 1.4.6.3. Ich möchte auch in Zukunft in unserem Unternehmen weiterarbeiten.

2. HR-Interview inkl. Leistungen des Arbeitgebers

Im Rahmen der Auditierung werden Leistungen als Arbeitgeber bewertet. Diese beinhalten Anforderungen an die Arbeitsprozesse und die Arbeitsorganisation, an die Personalentwicklung, an die Mitarbeiterführung, an die Familienorientierung, das Employer Branding sowie an das Trennungs- und Übergangsmangement des Unternehmens.

Die Leistungen des Arbeitgebers werden in der Gesamtbewertung mit 50 % berücksichtigt.

Im Rahmen des HR-Interviews wird in der Regel ein Entscheider aus dem Personalbereich oder aus der Leitung der zu zertifizierenden Organisation befragt. Sollten im Ausnahmefall mehrere Personen befragt werden, werden diese zu einem Durchschnittsergebnis zusammengefasst.

Das Ziel des HR-Interviews ist es, neben der Meinungen der Beschäftigten auch die Sicht (Meinung) des Personalbereich zu erfassen. Dabei handelt es sich ebenfalls um eine subjektive Perspektive, welche mit der Erfassung aller objektiven Leistungen ergänzt wird. Als objektiv gelten solche Leistungen, die ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten anbietet. Dabei kann es sich beispielsweise um einen Firmenwagen, ein Jobticket, einen Kita-Zuschuss oder auch viele andere Leistungen handeln.

Die Zertifizierungsgesellschaft bewertet die Angaben und ist dazu berechtigt, weitere Nachweise anzufordern. Außerdem werden die Angaben stichprobenartig mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung abgeglichen. Sollten hier eklatante Widersprüche auftreten, können weitere Nachweise angefordert werden. Im Zweifel wird die Zertifizierung versagt.

Die Erfüllung der einzelnen Anforderung wird mit jeweils 1 bis 5 Punkten bewertet. Insgesamt sind im HR-Interview 100 Punkte erreichbar, was im Ergebnis 100 % entspricht.

Die Angaben werden von der Zertifizierungsgesellschaft bewertet und die Leistungen der Arbeitgeber werden stichprobenartig geprüft. Dies kann durch eine Internetrecherche, Dokumentenprüfung, Social Media oder sonstige Methoden erfolgen. Die konkrete Bewertung jedes Einzelfalls obliegt der Zertifizierungsgesellschaft.

2.1. Arbeitsprozesse und -organisation

- 2.1.1. Die Arbeitsprozesse sind präzise definiert, Verantwortlichkeiten sind festgelegt, dokumentiert und kommuniziert.
- 2.1.2. Mit Mitarbeitern werden Zielvereinbarungen gemäß der SMART-Regel getroffen: Sie sind **s**pezifisch, **m**essbar, **a**nsprechend, **r**ealistisch, **t**erminiert.
- 2.1.3. Es gibt eine Job Description – Aufgaben und Tätigkeitsprofile sind dokumentiert und transparent.
- 2.1.4. Handlungsspielräume der Mitarbeiter werden so organisiert, dass sie an ihrem Arbeitsplatz täglich zum Abteilungs- und Unternehmenserfolg beitragen können.
- 2.1.5. Zum Stand von Projekten und der Kultur des Miteinanders gibt es Beratungen im Team oder in Arbeitsbereichen. Dies betrifft den Umgang miteinander, die Sicherung des Informationsflusses, die Konfliktvorbeugung und -behebung

2.2. Führung und Vision

- 2.2.1. Es gibt eine klare Kommunikation der Unternehmensziele und deren Bedeutung für den Einzelnen – die Rolle des Mitarbeiters bei der Zielerreichung wird eindeutig definiert und erörtert, es herrscht eine klare Zielkultur.
- 2.2.2. Die Mitarbeiter wissen, welchen Beitrag sie zu den Unternehmens- und Abteilungszielen leisten können und auch tatsächlich leisten. Nachhaltige Motivation ist die Folge.
- 2.2.3. Erfolge des Einzelnen werden kommuniziert und gewürdigt.
- 2.2.4. Mitarbeiter sind in die Entwicklung von Veränderungen, Verbesserungen und Prozessen eingebunden.
- 2.2.5. Mitarbeiter handeln abgestimmt, werden eingebunden und zu selbstständigem Handeln ermächtigt.
- 2.2.6. Mitarbeitergespräche werden in einer offenen und vertraulichen Atmosphäre geführt und berücksichtigen die Wünsche und Erwartungen der Mitarbeiter.
- 2.2.7. Mitarbeiter werden belohnt und anerkannt.

2.2.8. Mitarbeitern wird Verantwortung übertragen – Selbstmotivation wird gefördert.

2.3. Personalentwicklung

2.3.1. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder die Einarbeitung von Mitarbeitern in ein neues Aufgabenfeld erfolgt nach definierten Prozessen, es gibt z. B. ein Einarbeitungsprogramm.

2.3.2. Die Mitarbeiter werden in regelmäßigen Mitarbeiter- und Feedbackgesprächen begleitet. Diese beinhalten eine gezielte Einschätzung der Arbeitsleistung sowie eine Entwicklungsplanung.

2.3.3. Employee Empowerment – Mitarbeitern wird Freiraum zur Entfaltung gegeben, und eigenverantwortliches Handeln wird, soweit möglich, gefördert.

2.3.4. Es werden Möglichkeiten zur Job Rotation geboten.

2.3.5. Mitarbeiter werden bei ihrer Karriereplanung unterstützt und begleitet.

2.3.6. Für die Vorbereitung auf neue Aufgaben gibt es eine Bedarfsplanung sowie Kompetenzentwicklung.

2.3.7. Mitarbeitern werden Schulungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsprogramme angeboten und ermöglicht.

2.3.8. Nach einer Weiterbildung bekommen Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Aufgaben um ein höheres Anforderungsniveau zu erweitern.

2.4. Familienorientierung

2.4.1. Das Unternehmen ermöglicht flexible Arbeitszeiten, diese können z. B. sein:

- Gleitzeit
- Homeoffice
- Jobsharing – z. B. Teilung eines Arbeitsplatzes durch zwei Mitarbeiter
- Teilzeitarbeit bei entsprechender Gestaltung
- Vertrauensarbeitszeit – keine festgelegten Arbeitszeiten, stattdessen werden zu erfüllende konkrete Ziele und Aufgaben festgelegt.

2.4.2. Es besteht die Möglichkeit, die eigenen Kinder notfalls mit an den Arbeitsplatz zu nehmen.

2.4.3. Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in Personalgespräche implementiert.

2.4.4. Mitarbeitern mit Kindern werden Freistellungs- und Urlaubsoptionen gewährt, etwa:

- Sabbatical
- Bevorzugung der Eltern bei der Urlaubsplanung
- Arbeitszeitkonten
- Gleittage

2.4.5. Die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie der Wiedereinstieg sind geregelt. Dies ist im Interesse der Mitarbeiter organisiert.

2.4.6. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs gibt es Arbeitszeitmodelle, z. B. vorübergehende Teilzeitarbeit.

2.5. **Employer Branding**

2.5.1. Employer Value Proposition – Das Unternehmen hat als Arbeitgeber seine Alleinstellungsmerkmale definiert, z. B. bei der Vergütung, den Aufstiegsmöglichkeiten, der allgemeinen Arbeitskultur, beim vorherrschenden Arbeitsklima, der Arbeitsumgebung sowie bei sämtlichen sonstigen Leistungen, die das Unternehmen als Arbeitgebermarke attraktiv machen.

2.5.2. Die Vorzüge und Besonderheiten des Unternehmens als Arbeitgeber werden nach außen und nach innen getragen.

2.5.3. Positive Candidate Experience – sämtliche Erfahrungen potenzieller Bewerber

Das Unternehmen bietet seinen Bewerbern beispielsweise:

- einen benutzerfreundlichen Bewerbungsprozess
- zuverlässiges und schnelle Feedback
- professionelle Bewerbungsgespräche

2.5.4. Controlling – Das Unternehmen prüft seine Employer-Branding-Maßnahmen; Messung KPIs, z. B.:

- Initiativbewerbungsquote
- Anzahl der Bewerber pro Ausbildungsplatz
- Rate von Ausbildungsabbrüchen

2.6. Trennungs- und Übergangmanagement

- 2.6.1. Das Unternehmen hat eine faire Trennungskultur entwickelt – hierzu gibt es Trennungsstrategien und -prozesse.
- 2.6.2. Ausscheidende Mitarbeiter werden durch Outplacement bzw. Außenvermittlung unterstützt.
- 2.6.3. Ausscheidende Mitarbeiter werden temporär freigestellt, um die Arbeitssuche zu erleichtern.
- 2.6.4. In Rente gehenden Mitarbeitern werden Möglichkeiten zur Altersteilzeit angeboten.

2.7. Fringe Benefits (FB) – freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers:

- 2.7.1. Betriebliche Altersversorgung
- 2.7.2. Flexible Arbeitszeiten
- 2.7.3. Betriebskindergarten
- 2.7.4. Personenversicherung
- 2.7.5. Firmenwagen
- 2.7.6. Weiterbildung
- 2.7.7. Zusätzlicher Urlaub, z. B. bei längerer Betriebszugehörigkeit
- 2.7.8. Kinderbetreuung
- 2.7.9. Zusatzversicherungen
- 2.7.10. Essensgutscheine
- 2.7.11. Fahrtkostenzuschüsse
- 2.7.12. Sport- oder Freizeitangebote
- 2.7.13. Verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- 2.7.14. Krankenversicherungsprämien
- 2.7.15. Vermögenswirksame Leistungen
- 2.7.16. Lebensversicherungsprämien
- 2.7.17. Gesundheits-Check
- 2.7.18. Mitarbeiteraktien/-optionen
- 2.7.19. Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen des Arbeitgebers
- 2.7.20. Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen bei Partnern des Arbeitgebers
- 2.7.21. Personalkantine mit günstigen Speisen und Getränken
- 2.7.22. Zeitungs- und Zeitschriften-Abonnement
- 2.7.23. Sonstige Benefits – bitte benennen

2.8. Unternehmensgrundsätze und -kultur

2.8.1. Die Werte sind sowohl Basis als auch Baustein des Verhaltens innerhalb der Firma. Diese sind klar definiert, z. B.

- gelebte Werte wie erwünschtes und gefordertes Feedback ungeachtet der Hierarchieebene
- Kritik stets Verbesserungsvorschlägen
- miteinander statt übereinander reden
- Würdigung von Erfolgen und deren Bekanntgabe
- Mitarbeitern helfen, erfolgreich zu sein
- Vertrauen und Zusammenarbeit

2.8.2. Die definierten Werte sind allen Mitarbeitern bekannt und werden klar vermittelt.

2.8.3. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von einer Kultur des Miteinanders.

2.8.4. Die definierten Werte stellen einen selbstverständlichen Bestandteil der Handlungsregelung dar – Werte werden bedenkenlos und bereitwillig umgesetzt.

2.8.5. Das Unternehmen betrachtet Vielfalt als Stärke und schafft ein Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche Talente in der Belegschaft anerkannt und gefördert werden – unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Weltanschauung oder Religion.

2.9. Personal- und Unternehmensstrategie

2.9.1. Im Personalmanagement gibt und gab es einen Paradigmenwechsel zur Wertschätzung von Mitarbeitern, weg von der Sichtweise des Kostenfaktors Personal.

2.9.2. Im Unternehmen hat das Personalmanagement (das Personal) die gleiche Bedeutung wie beispielsweise der Vertrieb oder die Produktion.

2.9.3. Erforderliche und geforderte Mitarbeiterkompetenzen wie Sozial-, Führungs-, Methoden- und Fachkompetenzen werden in der Unternehmensstrategie vorgegeben – Nutzung der Vielfalt in den Teams.

2.9.4. Es existieren Kommunikationsstrukturen, die die gesamte Belegschaft einbinden.

2.9.5. Mitarbeiter werden in die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie eingebunden, Mitarbeiter kennen ihre

Aufgaben sowie die Ziele des Unternehmens. Die Mitarbeiter übernehmen für alle Bereiche des Unternehmens Verantwortung.

- 2.9.6. Die unternehmensinterne Laufbahn- und Nachfolgeplanung ist auf die Unternehmensstrategie hin abgestimmt. Beispielsweise lassen sich durch ein von der Unternehmensführung und der Personalabteilung erarbeitetes Kompetenzmodell Talente bewerten und gemäß den Anforderungen strategisch weiterentwickeln und fördern.
- 2.9.7. Personalabbau wird immer als letzter Ausweg gesehen, es werden zuerst Alternativen in Betracht gezogen.
- 2.9.8. Es gibt Aktivitäten des Unternehmens mit dem Ziel, dauerhaft und nachhaltig Vollzeit Arbeitsplätze zu schaffen, z. B. durch den Abbau von Überstunden.

2.10. Personalmanagement

- 2.10.1. Die Mitarbeitervergütung liegt mindestens auf dem Tarifniveau.
- 2.10.2. Für leistungsorientierte Zusatzvergütungen gibt es faire und transparente Vergütungsstrukturen.
- 2.10.3. Leistungs- und Kompetenzträger werden durch Maßnahmen (zusätzliche Motivation z. B. durch Schaffung von Freiräumen, Übernahme weitergehender Verantwortung, vielseitige Anerkennung) oder durch horizontale oder vertikale Karrieremöglichkeiten an das Unternehmen gebunden.
- 2.10.4. Die Mitarbeiter werden am Unternehmenserfolg beteiligt.
- 2.10.5. Es wird ein Audit durchgeführt – Fehleruntersuchung (z. B. hohe Fehlzeitenquote), Risikobewertung und anschließend Optimierung.
- 2.10.6. Systematische und bedarfsgerechte Personalbeschaffung – Es existieren transparente Einstellungskriterien.
- 2.10.7. Für das Unternehmen sind die Work-Life-Balance sowie die Lebens- und Karriereplanung der Mitarbeiter von größter Wichtigkeit
- 2.10.8. Die Personalbeschaffung berücksichtigt immer Fairness und Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und Herkunft.

3. Bewertungsmaßstab zur Siegelvergabe: Top Arbeitgeber (DIQP)

Die Vergabe des Siegels „Top Arbeitgeber (DIQP)“ kann in drei Notenstufen erfolgen. Dies sind: SEHR GUT, GUT und BEFRIEDIGEND.

Insgesamt sind, wie beschrieben, 200 Punkte zu erreichen. Die Prozentwerte beziehen sich auf diese theoretisch erreichbaren 200 Punkte.

3.1. Sehr gut

Die Note „sehr gut“ wird vergeben, sofern ein Unternehmen mindestens 80 % auf der Gesamtbewertungsmatrix erreicht hat.

3.2. Gut

Die Note „gut“ wird vergeben, sofern mindestens 71 %, höchstens jedoch 79,99 % erzielt wurden.

3.3. Befriedigend

Die Note „befriedigend“ wird vergeben, wenn mindestens 61 %, höchstens jedoch 70,99 % erlangt wurden.

3.4. Versagung der Zertifizierung

Bei einem Gesamtergebnis von unter 61 % wird der Antrag auf Zertifizierung abgelehnt.

Für die Verwendung der Auszeichnung gelten unter anderem die Nutzungsbedingungen und Allgemeinen Geschäftsbedingungen der SQC-QualityCert GmbH. Zur besseren Lesbarkeit wird teilweise das generische Maskulinum verwendet. Die verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.