

DIQP-Richtlinien zur Vergabe des Güte-/ Qualitätssiegels

„Top Arbeitgeber (DIQP)“

In Zeiten des Fachkräftemangels müssen sich Arbeitgeber zunehmend um die besten Arbeitnehmer bemühen. Aber genau diese Herausforderung muss angenommen und die eigene Qualität als attraktiver Arbeitgeber sollte inner- und außerbetrieblich positioniert werden.

Durch unser Arbeitgebersiegel „Top Arbeitgeber (DIQP)“ ermöglichen wir es Unternehmen, ihr Angebot an die Arbeitnehmerschaft, verbunden mit einer objektiven und neutralen Bewertung des eigenen Unternehmens, heranzutragen.

Wir zeichnen Unternehmen für deren besonderen Leistungen im Bereich der Vergütung, zusätzlicher Mitarbeiterbenefits und auch der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus. Ein DIQP-zertifiziertes Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern herausragende Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten.

Zur Vergabe des Gütesiegels „Top Arbeitgeber (DIQP)“ werden Unternehmen auf ihre Eigenschaft als top Arbeitgeber geprüft. In Aussagekraft und Seriosität genügt das DIQP-Gütesiegel für Arbeitgeber höchsten Ansprüchen und setzt neue Maßstäbe.

Gütesiegel und Zertifikat haben jeweils eine Gültigkeitsdauer von zwei Jahren.

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 Anforderungen umfassen:

- Zufriedenheit der Arbeitnehmer
- Motivation der Arbeitnehmer
- Entlohnung und mögliche Zusatzleistungen
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeitgestaltung und Familienfreundlichkeit
- Personalbetreuung
- Personalentwicklung

1. Mitarbeiterbefragung

Im Rahmen der Untersuchung führen wir zunächst eine Befragung der Mitarbeiter durch. Auf dieser Grundlage lässt sich die Mitarbeiterzufriedenheit ermitteln.

Die Befragung kann in schriftlicher Form online oder offline erfolgen.

Dabei werden die Mitarbeiter unter anderem nach ihrer Gesamtzufriedenheit und der Bereitschaft befragt, das Unternehmen als Arbeitgeber weiterzuempfehlen. Im Rahmen des anonymisierten Fragebogens werden objektive Daten zu relevanten Bereichen der Personalpolitik und -praxis erhoben.

Die Mitarbeiterbefragung macht 50 % der Gesamtbewertung aus.

1.1. Bedingungen der Mitarbeiterbefragung

- a) Grundsätzlich müssen alle im Unternehmen tätigen Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden zur Teilnahme an der Befragung eingeladen werden.

Mitarbeiter, die z. B. aufgrund von Elternzeit, längerer Krankheit, oder Vorruhestand längerfristig abwesend sind, können ebenfalls befragt werden. Dies liegt im Ermessen des Unternehmens.

- b) Anzahl der Mitarbeiter Mindestrücklauf

bis 20	Mindestens 49 %
21–40	Mindestens 45 %
41–60	Mindestens 40 %
61–100	Mindestens 35 %
101–200	Mindestens 30%
201–300	Mindestens 27 %
301–500	Mindestens 24 %
501–1 000	Mindestens 22 %
1 001–2 000	Mindestens 20 %
2 001–5 000	Mindestens 18 %
5 001–10 000	Mindestens 15 %
ab 10 001	Mindestens 12 %

Die Befragung der Mitarbeiter hat eine Mindestlaufzeit von 14 Tagen. Sollte der Mindestrücklauf in diesem Zeitraum nicht erreicht werden, dann wird die Befragung so lange fortgesetzt, bis der Mindestrücklauf erreicht ist.

Wird die Mindestrücklaufzahl innerhalb der Mitarbeiterbefragung nicht binnen zwölf Wochen erreicht, so wird die Zertifizierung versagt.

- c) In der internen Kommunikation sollten den Mitarbeitern die Vorteile einer Befragung, insbesondere der Befragung durch einen externen Anbieter, verdeutlicht werden wie folgt:

- 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 bei einem Gestaltungsprozess mit.
- Ein externer Anbieter garantiert Anonymität und vertrauliche Behandlung der Aussagen.

Mitarbeitern gegenüber sollte unbedingt die Freiwilligkeit zur Teilnahme an der Befragung betont und eine ehrliche und anonyme Befragung sichergestellt werden. Eine Einflussnahme auf das Antwortverhalten der Mitarbeiter führt zur sofortigen Beendigung der Befragung sowie zu einer Versagung der Zertifizierung.

1.2. Grundsätzliche Voraussetzungen für das Bestehen der Mitarbeiterbefragung

Das Bestehen der Mitarbeiterbefragung ist an einige Faktoren geknüpft. Sollte Ihr Unternehmen nicht alle drei Faktoren erfüllen, so kann es nicht zertifiziert werden.

- a) Die Gesamtzufriedenheit aller bewertungsrelevanten Fragen aus Frage 7 Gesamtzufriedenheit (Fragen 7.1., 7.2., 7.3. der Befragung) beträgt mindestens 2,79.
- b) Die Gesamtbewertung aller Fragen beträgt mindestens 2,79.
- c) Die Gesamtbewertung aller bewertungsrelevanten Fragen aus Frage 2 Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen (Fragen 2.1., 2.2., 2.3., 2.4., 2.5., 2.8., 2.9., 2.10. der Befragung) muss bei mindestens 69,9 % (2,5) liegen.

1.3. Bewertungsmaßstab bei der Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiterbefragung wird anhand einer quantitativen Datenerhebung mittels sechsgliedriger Likert-Skalen, aber auch anhand einer qualitativen Datenerhebung durch freies Antwortformat bewertet. Dabei wird zwischen den für die Zertifizierung erforderlichen Fragen und den nicht bewertungsrelevanten Fragen unterschieden.

Sechsstufige Skalierung, Noten von 1 bis 6

Trifft voll und
ganz zu

Trifft überhaupt
nicht zu

1 2 3 4 5 6

1.4. **Nicht bewertungsrelevante Fragen**

Die nicht bewertungsrelevanten Fragen beziehen sich auf die im Unternehmen gelebten Werte, die persönlichen Empfindungen sowie auf Anregungen der Mitarbeiter und die Arbeitsplatzkultur.

Kultur:

- Werte – Basis und Baustein des Verhaltens innerhalb des Unternehmens (Feedback, Kritik immer mit einem Verbesserungsvorschlag, Vereinbarungen treffen und einhalten)
- Prinzipien – Messung der Werte (subjektive Messung durch Befragung)
- Verhalten – sich selbst gegenüber anspruchsvoll sein und sich vorbildlich verhalten (sagt, was er tut, und tut, was er sagt)
- Führungskräfte schaffen eine Atmosphäre, in der Veränderungen (CM) „normal“ sind und sich Mitarbeiter entwickeln können.

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

Die nicht bewertungsrelevanten Fragen werden zusammengefasst und im Abschlussbericht durch den Consultant dargestellt. Sie haben damit die Möglichkeit, aus den Ergebnissen konkrete Handlungen abzuleiten und Ihre Arbeitgeberqualität zu optimieren.

Diese Fragen können nach Abstimmung mit Ihrem Consultant geändert werden, um speziell auf Ihre Bedürfnisse im Unternehmen einzugehen.

1.5. **Bewertungsrelevante Fragen**

Die für die Bewertung relevanten Fragen beziehen sich auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitssituation, die Arbeitsatmosphäre, die Mitarbeiterführung und die Mitarbeiterzufriedenheit.

Diese Fragen können nicht verändert werden, da diese die Vergleichbarkeit sicherstellen.

1.5.1. Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen

- 1.5.1.1. In unserem Unternehmen bin ich mit meinen Karriere- und Aufstiegschancen zufrieden.
- 1.5.1.2. In unserem Unternehmen kann ich Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren.
- 1.5.1.3. In unserem Unternehmen sind unsere Arbeitszeiten flexibel (möglicherweise auch nur bei Bedarf).
- 1.5.1.4. In unserem Unternehmen werde ich angemessen bezahlt.

- 1.5.1.5. In unserem Unternehmen werden Leistung und Erfolge gewürdigt.
- 1.5.1.6. In unserem Unternehmen werden Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitern geprüft und, soweit möglich, umgesetzt.
- 1.5.1.7. In unserem Unternehmen bin ich mit den Arbeitsbedingungen voll und ganz zufrieden.
- 1.5.1.8. In unserem Unternehmen wird Feedback ungeachtet der Hierarchieebene erwünscht und geäußert.

1.5.2. Arbeitssituation

- 1.5.2.1. Ich habe die Handlungsspielräume, die ich für meine tägliche Arbeit benötige.
- 1.5.2.2. Ich habe die Möglichkeit, im Rahmen meiner Tätigkeit auch Entscheidungen über die Ausführung meiner Arbeit selbst zu treffen.
- 1.5.2.3. Arbeitsziele sind realistisch und können eingehalten werden.
- 1.5.2.4. Insgesamt bin ich mit meiner Tätigkeit zufrieden.

1.5.3. Bildung und Erfahrungsaustausch

- 1.5.3.1. Eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird in unserem Unternehmen gefördert.
- 1.5.3.2. Ich werde bei neuen Anforderungen meiner Arbeit ausreichend unterstützt.

1.5.4. Teamwork/Arbeitsatmosphäre

- 1.5.4.1. In unserem Unternehmen herrscht eine positive Arbeitsatmosphäre.
- 1.5.4.2. In unserem Unternehmen zählt die Kompetenz der/des Einzelnen, unabhängig vom Alter, Geschlecht oder der Herkunft.
- 1.5.4.3. In unserem Unternehmen sind Initiative und Eigenverantwortung wichtig.
- 1.5.4.4. In unserem Unternehmen ist es möglich, über Probleme oder problematische Themen offen zu sprechen.

1.5.5. Vorgesetzte und Führung

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

1.5.6. Gesamtzufriedenheit

- 1.5.6.1. Unser Unternehmen würde ich als Arbeitgeber weiterempfehlen.
- 1.5.6.2. In unserem Unternehmen arbeite ich gerne.
- 1.5.6.3. Für unser Unternehmen engagiere ich mich gerne.

2. 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 Übergangsmanagement des Unternehmens.

Die Leistungen des Arbeitgebers machen 30 % der Gesamtbewertung aus.

2.1. Grundsätzliche Voraussetzungen für das Erfüllen der Leistungsanforderungen als Arbeitgeber

Das Erfüllen der Anforderungen an die Leistungen als Arbeitgeber ist an folgende Faktoren geknüpft. Sollte Ihr Unternehmen nicht alle drei Faktoren erfüllen, kann es nicht zertifiziert werden.

- a) Bei den Leistungen als Arbeitgeber müssen mindestens 21 Anforderungen erfüllt werden.
- b) Folgende Anforderungen müssen zwingend erfüllt werden: 2.3.1.6., 2.3.2.6., 2.3.3.2., 2.3.4.1., 2.3.6.1.
- c) Den Mitarbeitern müssen mindestens drei Fringe Benefits (freiwillige Zusatzleistungen) angeboten werden.

2.2. Bewertung und Messung der Leistungen des Unternehmens als Arbeitgeber

Die Erfüllung einer Anforderung wird mit 1–5 Punkten bewertet. Insgesamt sind 100 Punkte erreichbar, dieses Ergebnis entspricht 100 %.

Die Fringe Benefits (freiwillige Zusatzleistungen des Unternehmens als Arbeitgeber) werden mit vier Punkten bewertet. Zur Erfüllung und Erreichung von vier Punkten sind drei Zusatzleistungen erforderlich.

Jede weitere freiwillige Zusatzleistung des Arbeitgebers wird mit einem Bonuspunkt bewertet. Die weiteren freiwilligen Zusatzleistungen sind auf

höchstens fünf begrenzt, es sind also maximal fünf Bonuspunkte erreichbar.

2.3. Anforderungen an die Leistungen des Arbeitgebers

2.3.1. Arbeitsprozesse und -organisation

- 2.3.1.1. Arbeitsprozesse sind präzise definiert, Verantwortlichkeiten sind festgelegt, dokumentiert und kommuniziert. **3 Punkte**
- 2.3.1.2. Mit Mitarbeitern werden Zielvereinbarungen gemäß der SMART-Regel getroffen: Sie sind **spezifisch, messbar, ansprechend, realistisch, terminiert.** **3 Punkte**
- 2.3.1.3. Es gibt eine Job Description – Aufgaben und Tätigkeitsprofile sind dokumentiert und transparent. **2 Punkte**
- 2.3.1.4. Handlungsspielräume der Mitarbeiter werden so organisiert, dass sie an ihrem Arbeitsplatz täglich zum Abteilungs- und Unternehmenserfolg beitragen können. **2 Punkte**
- 2.3.1.5. 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 Punkte**
- 2.3.1.6. Datenschutz – Daten der Mitarbeiter sind geschützt. **5 Punkte**

2.3.2. Führung und Vision

- 2.3.2.1. 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. **4 Punkte**
- 2.3.2.2. Die Mitarbeiter wissen, welchen Beitrag sie zu den Unternehmens- und Abteilungszielen leisten können und auch tatsächlich leisten. Nachhaltige Motivation ist die Folge. **3 Punkte**
- 2.3.2.3. Erfolge des Einzelnen werden kommuniziert und gewürdigt. **3 Punkte**
- 2.3.2.4. Mitarbeiter sind in die Entwicklung von Veränderungen, Verbesserungen und Prozessen eingebunden. **3 Punkte**

- 2.3.2.5. Mitarbeiter handeln abgestimmt, werden eingebunden und zu selbstständigem Handeln ermächtigt. **2 Punkte**
- 2.3.2.6. Mitarbeitergespräche werden in einer offenen und vertraulichen Atmosphäre geführt und berücksichtigen die Wünsche und Erwartungen der Mitarbeiter. **5 Punkte**
- 2.3.2.7. Mitarbeiter werden belohnt, anerkannt und betreut. **3 Punkte**
- 2.3.2.8. Mitarbeitern wird Verantwortung übertragen – Selbstmotivation wird gefördert. **3 Punkte**

2.3.3. Personalentwicklung

- 2.3.3.1. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter oder die Einarbeitung von Mitarbeitern in ein neues Aufgabenfeld erfolgt nach definierten Prozessen, z. B. gibt es ein Einarbeitungsprogramm. **3 Punkte**
- 2.3.3.2. Begleitung der Mitarbeiter in regelmäßigen Mitarbeiter- und Feedbackgesprächen. Diese beinhalten eine gezielte Einschätzung der Arbeitsleistung sowie eine Entwicklungsplanung. **5 Punkte**
- 2.3.3.3. Employee Empowerment – Mitarbeitern wird Freiraum zur Entfaltung gegeben, und eigenverantwortliches Handeln wird, soweit möglich, gefördert. **3 Punkte**
- 2.3.3.4. Es werden Möglichkeiten zur Job Rotation geboten. **1 Punkt**
- 2.3.3.5. Mitarbeiter werden bei ihrer Karriereplanung unterstützt und begleitet. **2 Punkte**
- 2.3.3.6. Für die Vorbereitung auf neue Aufgaben gibt es eine Bedarfsplanung sowie Kompetenzentwicklung. **1 Punkt**
- 2.3.3.7. Mitarbeitern werden Schulungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsprogramme angeboten und ermöglicht. **3 Punkte**
- 2.3.3.8. Job Enrichment – aus der Weiterbildung heraus bekommen Mitarbeiter die Möglichkeit, ihr Aufgabenfeld auf Arbeiten mit einem höheren Anforderungsniveau zu erweitern. **1 Punkt**

2.3.4. Familienorientierung

- 2.3.4.1. Das Unternehmen ermöglicht flexible Arbeitszeiten, diese können z.B. sein: **5 Punkte**
- 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.
- 2.3.4.2. Möglichkeit, seine Kinder notfalls mit an den Arbeitsplatz zu nehmen **1 Punkt**
- 2.3.4.3. Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in Personalgespräche implementiert. **2 Punkte**
- 2.3.4.4. Mitarbeitern mit Kindern werden Freistellungs- und Urlaubsoptionen gewährt, etwa: **3 Punkte**
- Sabbatical
 - Bevorzugung der Eltern bei der Urlaubsplanung
 - Arbeitszeitkonten
 - Gleittage
- 2.3.4.5. Die Inanspruchnahme von Elternzeit sowie der Wiedereinstieg sind geregelt. Dies ist im Interesse der Mitarbeiter organisiert. **3 Punkte**
- 2.3.4.6. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs gibt es Arbeitszeitmodelle, z. B. vorübergehende Teilzeitarbeit. **3 Punkte**

2.3.5. Employer Branding – Unternehmen als Arbeitgebermarke

- 2.3.5.1. 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 Punkte**

2.3.5.2. Die Vorzüge und Besonderheiten des Unternehmens als Arbeitgeber werden nach außen und nach innen getragen. **1 Punkt**

2.3.5.3. Positive Candidate Experience – sämtliche Erfahrungen potenzieller Bewerber
Das Unternehmen bietet seinen Bewerbern beispielsweise: **2 Punkte**

- Einen benutzerfreundlichen Bewerbungsprozess
- Zuverlässiges und schnelle Feedback
- Professionelle Bewerbungsgespräche

2.3.5.4. Controlling – Das Unternehmen prüft seine Employer-Branding-Maßnahmen; Messung KPIs, z. B.: **2 Punkte**

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

2.3.6. Trennungs- und Übergangsmanagement

2.3.6.1. Das Unternehmen hat eine faire Trennungskultur entwickelt – hierzu gibt es Trennungsstrategien und -prozesse. **5 Punkte**

2.3.6.2. Ausscheidende Mitarbeiter werden durch Outplacement bzw. Außenvermittlung unterstützt. **2 Punkte**

2.3.6.3. Ausscheidende Mitarbeiter werden temporär freigestellt, um die Arbeitssuche zu erleichtern. **1 Punkt**

2.3.6.4. In Rente gehenden Mitarbeitern werden Möglichkeiten zur Altersteilzeit angeboten. **2 Punkte**

2.3.7. Fringe Benefits (FB) – freiwillige Zusatzleistungen des Arbeitgebers: **4 Punkte**

2.3.7.1. Betriebliche Altersversorgung

2.3.7.2. Flexible Arbeitszeiten

2.3.7.3. Betriebskindergarten

2.3.7.4. Personenversicherung

2.3.7.5. Firmenwagen

2.3.7.6. Weiterbildung

2.3.7.7. Zusätzlicher Urlaub, z. B. bei längerer Betriebszugehörigkeit

2.3.7.8. Kinderbetreuung

2.3.7.9. Zusatzversicherungen

2.3.7.10. Essensgutscheine

- 2.3.7.11. Fahrtkostenzuschüsse
- 2.3.7.12. Sport- oder Freizeitangebote
- 2.3.7.13. Verlängerte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- 2.3.7.14. Krankenversicherungsprämien
- 2.3.7.15. Vermögenswirksame Leistungen
- 2.3.7.16. Lebensversicherungsprämien
- 2.3.7.17. Gesundheits-Check
- 2.3.7.18. Mitarbeiteraktien/-optionen
- 2.3.7.19. Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen des Arbeitgebers
- 2.3.7.20. Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen bei Partnern des Arbeitgebers
- 2.3.7.21. Personalkantine mit günstigen Speisen und Getränken
- 2.3.7.22. Zeitungs- und Zeitschriften-Abonnement
- 2.3.7.23. Sonstige Benefits – bitte benennen

Auf Verlangen der Zertifizierungsgesellschaft muss gegebenenfalls ein Nachweis oder eine Dokumentierung der Leistungen vorgelegt werden.

3. Managementgespräch

Im Managementgespräch wird das Unternehmen zu seinen definierten und gelebten personalbezogenen Grundsätzen, Werten und zu seiner Unternehmenskultur befragt.

Konstitutive Merkmale des Personalmanagements werden in Erfahrung gebracht und bewertet. Auf die Bedeutung der Mitarbeiter für das Unternehmen, die Personalstrategie im Konsens zur Unternehmensstrategie sowie auf Maßnahmen und Programme der Personalarbeit legen wir dabei größten Wert.

Das Managementgespräch macht 20 % der Gesamtbewertung aus.

3.1. Grundsätzliche Voraussetzungen für das Erfüllen der Anforderungen im Managementgespräch

Das Erfüllen der Anforderungen aus dem Managementgespräch ist an folgende Faktoren geknüpft. Sollte Ihr Unternehmen nicht beide Faktoren erfüllen, kann es nicht zertifiziert werden.

- a) Beim Managementgespräch müssen mindestens zwölf Anforderungen erfüllt werden.
- b) Folgende Anforderungen müssen zwingend erfüllt werden:
3.3.1., 3.3.2., 3.4.1., 3.4.8., 3.5.1., 3.5.8.

3.2. **Bewertung und Messung des Managementgespräches**

Die Erfüllung einer Anforderung wird mit 100 % und die Nichterfüllung mit 0 % bewertet. Ist eine Anforderung noch in Bearbeitung und wird demnächst umgesetzt, so wird diese ebenfalls mit 100 % bewertet.

Ist eine Anforderung für ein Unternehmen nicht relevant, so wird diese nicht bewertet. Die Gründe hierfür können z. B. in der Unternehmensgröße, dem eigentlichen Geschäftsfeld oder in den Strukturen des Unternehmens zu finden sein.

Werden beispielsweise bei den Unternehmensgrundsätzen und der Unternehmenskultur vier Anforderungen erfüllt und eine nicht, so wird hier ein Ergebnis von 80 % erzielt.

3.3. Unternehmensgrundsätze und -kultur

3.3.1. 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 immer mit Verbesserungsvorschlag
- Miteinander statt übereinander reden
- Würdigung von Erfolgen und deren Bekanntgabe
- Mitarbeitern helfen, erfolgreich zu sein
- Vertrauen und Zusammenarbeit

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

3.3.3. Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von der Kultur des Miteinanders.

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

3.3.5. 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.

3.4. Personal- und Unternehmensstrategie

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

- 3.4.2. Im Unternehmen hat das Personalmanagement (das Personal) die gleiche Bedeutung wie beispielsweise der Vertrieb oder die Produktion.
- 3.4.3. Erforderliche und geforderte Mitarbeiterkompetenzen wie Sozial-, Führungs-, Methoden- und Fachkompetenzen werden in der Unternehmensstrategie vorgegeben – Nutzung der Vielfalt in den Teams.
- 3.4.4. Es existieren Kommunikationsstrukturen, die die gesamte Belegschaft einbinden.
- 3.4.5. 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.
- 3.4.6. Die unternehmensinterne Laufbahn- und Nachfolgeplanung ist auf die Unternehmensstrategie abgestimmt. Beispielsweise lassen sich durch ein von der Unternehmensführung und der Personalabteilung erarbeitetes Kompetenzmodell Talente bewerten und gemäß den Anforderungen strategisch weiterentwickeln und fördern.
- 3.4.7. Personalabbau wird immer als letzter Ausweg gesehen, es werden zuerst Alternativen in Betracht gezogen.
- 3.4.8. Es gibt Aktivitäten des Unternehmens mit dem Ziel, dauerhaft und nachhaltig Vollzeit Arbeitsplätze zu schaffen, z. B. durch den Abbau von Überstunden.

3.5. Personalmanagement

- 3.5.1. Die Mitarbeitervergütung liegt mindestens auf dem Tarifniveau.
- 3.5.2. Für leistungsorientierte Zusatzvergütungen gibt es faire und transparente Vergütungsstrukturen.
- 3.5.3. Leistungs- und Kompetenzträger werden durch Maßnahmen (zusätzliche Motivation durch z. B. Schaffung von Freiräumen, Übernahme weitergehender Verantwortung, vielseitige Anerkennung) oder durch horizontale oder vertikale Karrieremöglichkeiten an das Unternehmen gebunden.
- 3.5.4. Die Mitarbeiter werden am Unternehmenserfolg beteiligt.

- 3.5.5. Es wird ein PM-Audit durchgeführt – Fehleruntersuchung (z. B. hohe Fehlzeitenquote), Risikobewertung und anschließend Optimierung.
- 3.5.6. Systematische und bedarfsgerechte Personalbeschaffung. Es existieren transparente Einstellungskriterien.
- 3.5.7. Für das Unternehmen sind die Work-Life-Balance sowie die Lebens- und Karriereplanung der Mitarbeiter von größter Wichtigkeit
- 3.5.8. Die Personalbeschaffung berücksichtigt immer Fairness und Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und Herkunft.

Auf Verlangen der Zertifizierungsgesellschaft muss gegebenenfalls ein Nachweis oder eine Dokumentierung der im Managementgespräch definierten Anforderungen vorgelegt werden.

4. Auswertung und Darstellung

Beispielhafte Darstellung der Gesamtauswertung

Kriterien	Mustermann GmbH	Gewichtung Mitarbeiterbefragung	Bewertung Mitarbeiterbefragung	Gewichtung Gesamt	Vorjahr	Bewertung Gesamt
Mitarbeiterbefragung						
Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen	86,80%	20%	17,36%	50%	-	
Arbeitsituation	92,80%	15%	13,92%		-	
Bildung und Erfahrungsaustausch	85,80%	10%	8,58%		-	
Teamwork/ Arbeitsatmosphäre	91,60%	15%	13,74%		-	
Vorgesetzte und Führung	85,60%	15%	12,84%		-	
Gesamtzufriedenheit	90,00%	25%	22,50%		-	
Bewertung			88,94%		-	44,47%
Leistungen des Arbeitgebers						
Arbeitsprozesse und -organisation			15 Punkte	30%	-	
Führung und Vision			23 Punkte		-	
Personalentwicklung			18 Punkte		-	
Familienorientierung			14 Punkte		-	
Employer Branding			6 Punkte		-	
Trennungs- und Übergangsmangement			10 Punkte			
Fringe Benefits			6 Punkte			
Gesamtpunktzahl			92/100 Punkten			
Bewertung			92,00%		-	27,60%
Managementgespräch						
Unternehmensgrundsätze und -kultur			100,00%	20%	-	
Personal- und Unternehmensstrategie			83,33%		-	
Personalmanagement			87,50%		-	
Bewertung			90,28%		-	18,06%
Gesamtbewertung					-	90,13%

5. Bewertungsmaßstab zur Siegelvergabe

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

5.1. Sehr gut

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

5.2. Gut

Die Note „gut“ wird vergeben, sofern mindestens 71,00 %, höchstens jedoch 79,99 % erzielt wurden.

5.3. Befriedigend

Die Note „befriedigend“ wird vergeben, wenn mindestens 61,00 %, höchstens jedoch 70,99 % erlangt wurden.

5.4. Versagung der Zertifizierung

Bei einem Gesamtergebnis von unter 61,00 % wird der Antrag auf Zertifizierung abgelehnt.