

Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)



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

Zusammenfassung

Seit Jahren nimmt der Fachkräftemangel in Deutschland weiter zu. Diese Situation wird durch den demografischen Wandel zusätzlich verschlimmert. Unternehmen müssen mit der Aufgabe umgehen, Fachkräfte nicht aufgrund von fehlender Vereinbarkeit von Beruf und Familie abzustoßen. Dies macht es notwendig, für gut ausgebildete potenzielle Arbeitnehmer attraktiv zu sein. Dabei ist die Familienfreundlichkeit ein wesentlicher Faktor, der an immer größerer Bedeutung gewinnt.

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, sich die Wünsche und Bedürfnisse ihrer bestehenden Beschäftigten und ebenso von potenziellen Bewerbern in Bezug auf die Familienfreundlichkeit genauer anzusehen und sich soweit möglich anzupassen, um sich langfristig als familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren.

Zur Erfassung der bestehenden Familienfreundlichkeit und damit auch der Attraktivität als Arbeitgeber eignen sich Mitarbeiterbefragungen. Durch eine Zertifizierung mit dem Arbeitgebersiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“ erhalten Arbeitgeber nicht nur ein **Arbeitgebersiegel** und ein **Marketingpaket**, sondern auch eine umfassende **Auswertung einer repräsentativen Mitarbeiterbefragung**.

Arbeitgeber werden mit diesem Mittel in die Lage versetzt, den Status quo zu erfassen und das bestehende Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu optimieren, um sich nachhaltig als familienfreundlicher Arbeitgeber zu positionieren.

Zur Vergabe des Arbeitgebersiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“ werden Unternehmen nach einem einheitlichen Verfahren auf ihre familienfreundliche sowie mitarbeiterorientierte Personalpolitik hin bewertet.

Auf den folgenden Seiten erläutern wir die entsprechende Auszeichnung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“. Die Zertifizierungsgesellschaft entscheidet über die Vergabe der Auszeichnung.

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

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

Bewertungsverfahren & Bewertungskriterien

Die vorliegenden Kriterien für die Zertifizierung „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“ haben branchenübergreifenden Charakter und definieren die gewünschten Anforderungen, z. B. an die Unternehmensphilosophie, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, familienfreundliche Angebote sowie an eine familienfreundliche Arbeitsplatzkultur im Unternehmen zur Zertifizierung als „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“.

Die Zertifizierung setzt die Umsetzung einer **repräsentativen Mitarbeiterbefragung** voraus. Nach Abschluss der Befragung wird eine umfassende Auswertung dieser Befragung in Tabellenform erstellt. Diese Auswertung kann Unternehmen und Arbeitgeber dabei unterstützen, die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten zu erkennen und Angebote und Leistungen als Arbeitgeber noch besser nach diesen auszurichten.

Die Zertifizierung basiert auf einer **repräsentativen Mitarbeiterbefragung** und einem **HR-Interview**. Beide Bereiche werden **jeweils mit 50 % bewertet**. Im Folgenden werden die Inhalte weiter konkretisiert.

Die Zertifizierung setzt beispielsweise auf diese Bereiche:

- Unternehmenskultur
- Führungskultur
- Arbeitszeitgestaltung
- allgemeine Familienfreundlichkeit
- Arbeitsorganisation
- Personalentwicklung und -förderung
- Betreuung von Angehörigen
- Kommunikation
- Unterstützungsangebote

Mitarbeiterbefragung & HR-Interview

Im Rahmen der Untersuchung führt die Zertifizierungsgesellschaft zunächst eine repräsentative Mitarbeiterbefragung durch. Auf dieser Grundlage lässt sich die Familienfreundlichkeit des Unternehmens aus der Sicht der Beschäftigten einschätzen. Die Befragung kann in schriftlicher Form online oder offline in Papierform erfolgen.

Dabei bewerten die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Unternehmen, geben Feedback zur Führungskultur sowie der Mitarbeiterförderung und -unterstützung. Auch werden die Mitarbeiter befragt, ob sie das Unternehmen als familienfreundlichen Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Im Rahmen eines anonymisierten Fragebogens werden Daten aus relevanten Bereichen erhoben.

Die Mitarbeiterbefragung wird mit 50 % in der Gesamtbewertung berücksichtigt.

1.1. Bedingungen der Mitarbeiterbefragung

- a) Grundsätzlich müssen alle im Unternehmen tätigen Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden zur Teilnahme an der Befragung eingeladen werden, solange 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 haben Mitarbeiterbefragungen eine Rücklaufquote von ungefähr 50 bis 70 %. Dabei hängt diese stark von der Unternehmensgröße und Branche ab. Im Einzelfall kann diese deutlich höher, aber auch geringer ausfallen.

In kleineren Unternehmen sind die Teilnahmequoten oftmals deutlich höher als in großen Unternehmen. Sollten erhebliche Zweifel an der Umsetzung aufgrund einer zu geringen Rücklaufquote 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 fünf- bis sechsgliedriger Likert-Skalen, aber auch anhand eines freien Antwortformates (Textfeld) beantwortet. Dabei wird zwischen den für die Zertifizierung erforderlichen Fragen (bewertungsrelevanten 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 familienfreundliches Unternehmen 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 Ihre Bedürfnisse im Unternehmen einzugehen.

Neben einer Einzelbefragung ist auch eine Kombibefragung möglich, welche die Befragung gemeinsam mit der Zertifizierung zum „TOP 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 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 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 10 bewertungsrelevanten Fragen erfolgt nach dem DIQP-Verteilungsschlüssel. Die genaue Punkteverteilung auf die einzelnen Fragen ist nicht öffentlich.

Im Falle einer 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 Familienfreundlichkeit eines Arbeitgebers optimal bewerten kann.

1.4.1. **Allgemeines**

- 1.4.1.1. Für unser Unternehmen ist das Thema Familienfreundlichkeit wichtig.
- 1.4.1.2. Unser Unternehmen ermöglicht Eltern und/oder Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.
- 1.4.1.3. Ich bin mit dem Umfang des aktuellen Angebotes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insgesamt zufrieden.

1.4.2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- 1.4.2.1. In unserem Unternehmen ist es mir gut möglich, Familie und Beruf zu vereinbaren.
- 1.4.2.2. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- 1.4.2.3. Unser Unternehmen würde ich als familienfreundliches Unternehmen empfehlen.

1.4.3. Weiterempfehlung

- 1.4.3.1. Haben Sie Ihren Arbeitgeber bereits weiterempfohlen oder würden Sie Ihren Arbeitgeber weiterempfehlen?

Ja nein

1.4.4. Bewerbung

- 1.4.4.1. Ich möchte auch in Zukunft in unserem Unternehmen arbeiten.
- 1.4.4.2. Wenn ich es heute erneut zu entscheiden hätte, würde ich mich wieder in unserem Unternehmen bewerben.

2. HR-Interview inkl. Leistungen des Arbeitgebers

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 worden sein, werden diese zu einem Durchschnittsergebnis zusammengefasst.

Das Ziel des HR-Interviews ist es, neben den Meinungen der Beschäftigten auch die Sicht (Meinung) des Personalbereichs 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 oder sonstige geeignete Methoden erfolgen. Die konkrete Bewertung jedes Einzelfalls obliegt der Zertifizierungsgesellschaft.

2.1. Unternehmenskultur

(Antwortmöglichkeiten ja / nein / in Umsetzung mit einer Begründung / nicht relevant mit einer Begründung)

2.1.1. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in allen betrieblichen Prozessen und Entscheidungen mitberücksichtigt.

2.1.2. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als dauerhafte Entwicklungsaufgabe verstanden.

- 2.1.3. Familienfreundlichkeit und familienfreundlichen Maßnahmen werden im Unternehmen eine sehr große und wichtige Bedeutung beigemessen.
- 2.1.4. Familienfreundlichkeit ist ein fester Bestandteil der Personalentwicklung und -förderung.
- 2.1.5. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Unternehmen kontinuierlich thematisiert.
- 2.1.6. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch bei der Personalbeschaffung thematisiert.
- 2.1.7. Es wird bewusst Wert auf eine familienfreundliche Arbeitsorganisation gelegt, z. B. auf Zusammenarbeit in gemischten Teams, bestehend aus Mitarbeitern mit Kindern oder mit betreuungsbedürftigen Angehörigen und Singles.
- 2.1.8. Das Unternehmen bekundet Interesse an den Familien seiner Mitarbeiter, indem bspw. auch die Familienangehörigen zu Betriebsfeiern eingeladen werden, Glückwunsch- oder Genesungskarten verschickt werden usw.

2.2. **Vorgesetzte und Führung**

(Antwortmöglichkeiten ja / nein / in Umsetzung mit einer Begründung / nicht relevant mit einer Begründung)

- 2.2.1. Mit Führungskräften werden regelmäßig Gespräche zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt.
- 2.2.2. Führungskräfte nehmen regelmäßig an Coachings oder Schulungen teil, deren Schwerpunkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, z. B. zur mitarbeiterorientierten Führung, Sensibilisierung für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie usw.
- 2.2.3. Die Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein Bestandteil der Führungskräftebeurteilung.

- 2.2.4. Es wird eine offene Kommunikation zwischen der Geschäftsleitung, den Führungskräften und den Mitarbeitern gepflegt.
- 2.2.5. Die Geschäftsleitung übernimmt eine Vorbildfunktion und unterstützt familienorientierte Vereinbarungen und Maßnahmen.
- 2.2.6. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, ihre familiäre Situation offen anzusprechen und auf flexible sowie zuverlässige Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückzugreifen.

2.3. Leistungen des Unternehmens als familienfreundlicher Arbeitgeber

2.3.1. Arbeitszeitmodelle/Arbeitsort

Mitarbeitern werden zur Berücksichtigung familiärer Bedürfnisse folgende Leistungen angeboten:

- flexible Teilzeitangebote
- Gleitzeit
- Jobsharing, z. B. Teilung eines Arbeitsplatzes durch zwei Mitarbeiter
- alternierende Telearbeit
- Vertrauensarbeitszeit – keine festgelegten Arbeitszeiten, stattdessen werden zu erfüllende, konkrete Ziele und Aufgaben festgelegt.
- Arbeitszeitkonten, z. B. Kurzzeit- oder Langzeitkonto (Lebensarbeitszeit)
- unbezahlte Freistellungen
- Sabbatical
- Homeoffice
- Familiengerechte Urlaubsplanung
- Sonstiges:

Bitte erläutern und darstellen:

2.3.2. Elternzeit und Wiedereinstieg

- 2.3.2.1. Mitarbeiter werden zur Organisation der Eltern- bzw. Pflegezeit über Möglichkeiten sowie Regelungen informiert.

- 2.3.2.2. Mitarbeitern in Elternzeit werden Kontakthalteprogramme angeboten, z. B. Infoabende.
- 2.3.2.3. Mitarbeitern in Elternzeit werden Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit angeboten, z. B. individuelle Arbeitszeitmodelle.
- 2.3.2.4. Mitarbeitern in Elternzeit wird der Wiedereinstieg durch festgelegte und strukturierte Abläufe vereinfacht, z. B. durch einen Wiedereinstiegsplan (Hilfestellung bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsablauf und -prozess).

2.3.3. Arbeitsablauf

- 2.3.3.1. Bei der Planung von Arbeitsabläufen wird auf familiäre Bedürfnisse Rücksicht genommen. Dies betrifft z. B. Pausenregelungen, Kundentermine, interne Termine und Fortbildungstermine.
- 2.3.3.2. Mitarbeitern dürfen ihre Kinder notfalls an den Arbeitsplatz mitnehmen.

2.3.4. Personalentwicklung und -förderung

- 2.3.4.1. Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in Personalgespräche implementiert.
- 2.3.4.2. Mit Mitarbeitern werden regelmäßig Personalgespräche zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt, um z. B. die Mitarbeiterwünsche zu ermitteln, daraus Handlungsfelder abzuleiten und Verbesserungsmöglichkeiten zu prüfen.
- 2.3.4.3. Mit Mitarbeitern in Elternzeit werden Personalgespräche geführt. Den Schwerpunkt stellt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dar. Beispielsweise werden die Mitarbeiterwünsche ermittelt, woraus Handlungsfelder abgeleitet und Verbesserungsmöglichkeiten geprüft werden.

- 2.3.4.4. Mitarbeitern in Elternzeit werden familiengerechte Fort- und Weiterbildungen angeboten.
- 2.3.4.5. Es gibt Aktivitäten, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern, z. B. spezielle Personalentwicklung für Frauen oder Männer.
- 2.3.4.6. Väter werden besonders in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert, sie werden bspw. zur (vorübergehenden) Eltern- oder Teilzeit ermuntert.

2.3.5. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

- 2.3.5.1. Mitarbeitern werden Vermittlungshilfen zur Kinderbetreuung angeboten, um z. B. Betreuungsplätze, Tagesmütter, Babysitter etc. zu finden.
- 2.3.5.2. Mitarbeitern werden betriebseigene Betreuungsmöglichkeiten angeboten, z. B. ein Betriebskindergarten, Belegplätze in Kitas, Betreuungszuschüsse für Beschäftigte, eine betrieblich unterstützte Notfall- oder Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Zimmer, ein Hort usw.
- 2.3.5.3. Mitarbeiter erhalten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geldwerte Leistungen, z. B. Kinderbetreuungszuschüsse, Übernahme von Betreuungskosten o. Ä.
- 2.3.5.4. Mitarbeitern mit Kindern werden bezahlte oder unbezahlte Arbeitsfreistellungen ermöglicht, bspw. in Krisenfällen.
- 2.3.5.5. Mitarbeitern werden oder würden Beratungs- und Vermittlungshilfen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger angeboten, z. B. Flyer, Ansprechpartner bei Trägern, Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplätzen usw.
- 2.3.5.6. Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen werden oder würden bezahlte oder unbezahlte Arbeitsfreistellungen ermöglicht, bspw. in Krisenfällen.

2.3.6. Informations- und Kommunikationswege

- 2.3.6.1. Für familienbezogene Themen gibt es feste Ansprechpersonen, z. B. Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, einen Betriebsrat, einen Sozialdienst, Projektgruppen usw.
- 2.3.6.2. Führungskräfte werden in die Kommunikation familienfreundlicher Themen und Angebote eingebunden.
- 2.3.6.3. Zur Information und Vorstellung familienfreundlicher Themen werden regelmäßig verschiedene Informationswege genutzt, z. B. Aushänge, das Intranet, Rundschreiben, Betriebs- oder Abteilungsversammlungen usw.
- 2.3.6.4. Es gibt im Unternehmen eine betriebliche Interessenvertretung, z. B. durch gewerkschaftliche Aktivitäten, Arbeitskreise, Kooperationen mit anderen Unternehmen oder durch lokale Bündnisse, Betriebsvereinbarungen zum Thema Work-Life-Balance usw.

2.3.7. Sonstige Leistungen für Familien

- 2.3.7.1. Mitarbeitern werden finanzielle Zuschüsse angeboten, z. B. Essensrabatte, Firmenrabatte, Darlehen usw.
- 2.3.7.2. Es gibt ein Serviceangebot und es werden haushaltsnahe Dienstleistungen vermittelt, z. B. Freizeitangebote, gesundheitsfördernde Maßnahmen, ein Bügel- oder Wäscheservice.
- 2.3.7.3. Kindern von Mitarbeitern wird die Möglichkeit geboten, in der Kantine zu essen.
- 2.3.7.4. Mitarbeiter werden bei der Wohnungssuche unterstützt.
- 2.3.7.5. Mitarbeiter erhalten zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel Zuschüsse.
- 2.3.7.6. Mitarbeitern werden Getränke wie Kaffee, Wasser etc. oder Obst kostenfrei angeboten.

- 2.3.7.7. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Essen, z. B. aus der Kantine oder der betriebseigenen Küche, mit nach Hause zu nehmen.

Bewertungsmaßstab zur Siegelvergabe: Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)

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

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

Sehr gut

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

Gut

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

Befriedigend

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

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.