DIQP
Deutsches Institut
für Qualitätsstandards und -prüfung e.V.

VERGABEBEDINGUNGEN · ARBEITGEBERSIEGEL

Top Arbeitgeber *(DIQP)*

Wie das Siegel vergeben wird: Mitarbeiterbefragung, HR-Interview, Bewertung und Notenstufen. Alle Kriterien auf einen Blick.



Beispielhafte Darstellung der Siegel 2027/2028 und 2028/2029. Jahreszahlen, Note und Firmenangaben werden für jedes zertifizierte Unternehmen angepasst.

ÜBERBLICK

Das Siegel *auf einen Blick*

Der Fachkräftemangel zwingt Arbeitgeber, sich stärker um gute Beschäftigte zu bemühen. Wer langfristig als attraktiver Arbeitgeber gelten will, sollte regelmäßig prüfen lassen, wie die eigenen Beschäftigten ihren Arbeitsplatz erleben und was das Unternehmen ihnen bietet.

Die Zertifizierung „Top Arbeitgeber (DIQP)“ eignet sich für Unternehmen, die mehr wollen als ein Arbeitgebersiegel und ein Marketingpaket. Sie erhalten zusätzlich die Rückmeldungen ihrer Beschäftigten aus einer unabhängigen, anonymen Mitarbeiterbefragung. Freitextfelder geben Raum für Verbesserungsvorschläge.

Alle Unternehmen werden nach demselben Verfahren bewertet: aus Sicht der Beschäftigten (Mitarbeiterbefragung) und aus Sicht der Personalabteilung (HR-Interview). Das Verfahren führt eine Zertifizierungsgesellschaft nach den Kriterien des DIQP durch. Sie entscheidet selbstständig und unabhängig über die Vergabe. Siegel und Urkunde gelten zwei Jahre (24 Monate). Für eine Rezertifizierung wird die Befragung nach diesen Vorgaben erneut durchgeführt.

2	50 : 50	200	24
Bausteine: Mitarbeiterbefragung und HR-Interview	Beide Bausteine zählen gleich viel	Punkte sind insgesamt erreichbar	Monate gilt das Siegel mit Urkunde

Bewertungsverfahren und Bewertungskriterien

Die Kriterien gelten für alle Branchen. Sie beschreiben, was einen guten Arbeitgeber ausmacht, etwa bei der Unternehmensphilosophie, im Management, bei den Leistungen für die Beschäftigten und in der Arbeitsplatzkultur.

Grundlage der Zertifizierung sind eine repräsentative Mitarbeiterbefragung und ein HR-Interview. Beide Bereiche fließen zu je 50 % in das Ergebnis ein. Nach der Befragung erhalten Sie eine umfassende Auswertung in Tabellenform. Sie zeigt, was sich Ihre Beschäftigten wünschen und wo Sie als Arbeitgeber ansetzen können.

Die Zertifizierung betrachtet unter anderem diese Bereiche:

1. **Zufriedenheit der Beschäftigten**
2. **Motivation der Beschäftigten**
3. **Weiterempfehlung als Arbeitgeber**
4. **Arbeitsorganisation**
5. **Attraktivität als Arbeitgeber**
6. **Personalbetreuung**
7. **Personalentwicklung**
8. **Führung und Unternehmenskultur**

BAUSTEIN 1 · 50 %

1. Die *Mitarbeiterbefragung*

Am Anfang steht eine repräsentative Befragung der Beschäftigten. Sie zeigt, wie zufrieden die Belegschaft mit ihrem Arbeitgeber ist. Gefragt wird unter anderem nach der Gesamtzufriedenheit und danach, ob die Beschäftigten ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen würden.

Die Befragung ist anonym und findet in der Regel online statt, per Link oder QR-Code. Auf Wunsch ist auch eine Befragung auf Papier möglich.

> **Gewichtung:** Die Mitarbeiterbefragung zählt 50 % der Gesamtbewertung.

1.1 Bedingungen der Mitarbeiterbefragung

a) Teilnahme

Alle im Unternehmen tätigen Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden werden zur Befragung eingeladen, sofern sie im Befragungszeitraum im Betrieb sind (also zum Beispiel nicht krank oder im Urlaub).

Der Befragungszeitraum muss lang genug sein, damit ausreichend viele Beschäftigte teilnehmen können. Üblich ist eine Rücklaufquote von etwa 50 bis 70 %. Sie hängt stark von Unternehmensgröße und Branche ab und kann im Einzelfall deutlich höher oder niedriger liegen. In kleineren Unternehmen ist die Beteiligung oft deutlich höher als in großen.

Bestehen wegen einer zu geringen Rücklaufquote erhebliche Zweifel am Ergebnis, werden die Beschäftigten erneut eingeladen (Erinnerung) und die Befragung wird verlängert. Darüber entscheidet die Zertifizierungsgesellschaft im Einzelfall.

b) Interne Kommunikation

Erklären Sie Ihren Beschäftigten vorab, warum die Befragung sinnvoll ist, gerade wenn ein externer Anbieter sie durchführt. Die Formulierung sollte zu Ihrer Organisation passen. Einige Beispiele:

- Ihre Meinung ist uns wichtig.
- Sie können etwas bewirken. Wir nehmen Sie ernst.
- Sie tragen zu Maßnahmen bei, die Ihre Arbeitssituation verbessern.
- Sie können zu wichtigen Zielen beitragen.
- Sie gestalten aktiv mit.
- Ein externer Anbieter garantiert Anonymität und den vertraulichen Umgang mit allen Antworten.

Betonen Sie, dass die Teilnahme freiwillig ist und ehrliche Antworten ausdrücklich erwünscht sind.

> **Wichtig:** Wer das Antwortverhalten der Beschäftigten ungerechtfertigt oder manipulativ beeinflusst, riskiert den Abbruch der Befragung. Die Zertifizierung wird dann versagt.

1.2 Bewertungsmaßstab der Mitarbeiterbefragung

Die Befragung arbeitet mit Antwortskalen (Likert-Skalen) und mit freien Textfeldern. Unterschieden wird zwischen Fragen, die in die Bewertung einfließen (bewertungsrelevante Fragen), und Fragen, die nur der Auswertung für den Arbeitgeber dienen (nicht bewertungsrelevante Fragen).

1.3 Bewertungsrelevante Fragen

Für die Note zählen 35 Fragen. Sie decken die Bereiche ab, die in der arbeitspsychologischen Forschung am deutlichsten mit Zufriedenheit, Bindung und Fluktuation zusammenhängen: das Gesamturteil über den Arbeitgeber, die Bindung an das Unternehmen, Fairness bei Bezahlung und Beurteilung, Information, ein offenes Klima, die Gestaltung der Arbeit, Unterstützung und glaubwürdige Führung (u. a. Harter, Schmidt & Hayes, 2002; Colquitt u. a., 2001; Humphrey, Nahrgang & Morgeson, 2007). Die Begründung für jeden Bereich steht in Abschnitt 1.4.

In der Mitarbeiterbefragung sind höchstens 100 Punkte (100 %) erreichbar. Dieser Wert ist eher theoretisch, denn kaum ein Arbeitgeber erreicht in allen Bereichen das Maximum. Die Punkte werden nach dem Verteilungsschlüssel des DIQP auf die bewertungsrelevanten Fragen verteilt.

Der Inhalt dieser Fragen bleibt gleich, damit die Ergebnisse vergleichbar sind. Die Formulierung kann an Ihre Organisation angepasst werden, solange der Sinn erhalten bleibt. Wenn nicht anders angegeben, wird auf einer sechsstufigen Skala geantwortet:

1	2	3	4	5	6
Trifft voll und ganz zu	Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft weniger zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu

> **Warum die Punkteverteilung nicht veröffentlicht wird:** Wäre die genaue Gewichtung bekannt, könnten Ergebnisse gezielt beeinflusst werden. Die Befragung soll aber frei von solchen Manipulationsversuchen sein.

1.3.1 GESAMTURTEIL UND BINDUNG

- Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitgeber zufrieden.
- Insgesamt bin ich mit meiner Tätigkeit zufrieden.
- Unser Unternehmen würde ich als Arbeitgeber weiterempfehlen.
- Haben Sie Ihren Arbeitgeber bereits weiterempfohlen, oder würden Sie Ihren Arbeitgeber weiterempfehlen? (Ja · Nein)
- In unserem Unternehmen arbeite ich gern.
- Für unser Unternehmen engagiere ich mich gern.
- Wenn ich es heute erneut zu entscheiden hätte, würde ich mich wieder in unserem Unternehmen bewerben.
- Ich möchte auch in Zukunft in unserem Unternehmen arbeiten.

1.3.2 ARBEITSPLATZ UND ARBEITSBEDINGUNGEN

In unserem Unternehmen …

- … bin ich mit meinen Karriere- und Aufstiegschancen zufrieden.
- … kann ich Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren.
- … sind die Arbeitszeiten flexibel (gegebenenfalls auch nur bei Bedarf).
- … werde ich angemessen bezahlt.
- … werden Leistung und Erfolge gewürdigt.
- … fühle ich mich über die Entwicklung und die strategische Ausrichtung des Unternehmens informiert.
- … fühle ich mich ermutigt, eigene Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.
- … werden Verbesserungsvorschläge von Beschäftigten geprüft und, soweit möglich, umgesetzt.
- … ist Feedback über alle Hierarchieebenen hinweg erwünscht und wird auch geäußert.

1.3.3 ARBEITSSITUATION

- Ich habe den Handlungsspielraum, den ich für meine tägliche Arbeit brauche.
- Ich würde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant bezeichnen.
- Ich empfinde die Leistungsbeurteilung als gerecht.
- Die Arbeitsziele sind realistisch und können eingehalten werden.

1.3.4 BILDUNG UND UNTERSTÜTZUNG

- Die kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten wird in unserem Unternehmen gefördert.
- Bei neuen Anforderungen in meiner Arbeit werde ich ausreichend unterstützt.

1.3.5 TEAMWORK UND ARBEITSATMOSPHÄRE

In unserem Unternehmen …

- … herrscht eine positive Arbeitsatmosphäre.
- … geht es bei Fehlern nicht um Schuldzuweisungen, sondern um Lösungen.
- … zählt die Kompetenz der oder des Einzelnen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft.
- … kann man offen über Probleme und schwierige Themen sprechen.

1.3.6 VORGESETZTE UND FÜHRUNG

- Zwischen Beschäftigten und Führungskräften funktioniert der Informationsfluss gut.

Meine direkte Vorgesetzte oder mein direkter Vorgesetzter …

- … sagt, was sie oder er tut, und tut, was sie oder er sagt.
- … ist offen für Ideen und Vorschläge.
- … fördert eigenverantwortliches Handeln und kann dazu motivieren.
- … formuliert klare, realistische Ziele und setzt Prioritäten.
- … zeigt Anerkennung für gute Arbeit.

1.3.7 DAS UNTERNEHMEN ALS ARBEITGEBER

- Unser Unternehmen nutzt Feedback als Anregung zur Verbesserung.
- Unser Unternehmen bietet ausreichende und sinnvolle Zusatzleistungen (Benefits).

1.4 Wissenschaftliche Grundlage der Fragenauswahl

Die bewertungsrelevanten Fragen wurden so ausgewählt, dass sie Merkmale erfassen, die in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung nachweislich mit Arbeitszufriedenheit, Bindung an das Unternehmen, Leistung und Fluktuation zusammenhängen. Grundlage sind vor allem Metaanalysen, also zusammenfassende Auswertungen vieler Einzelstudien.

Für die Auswahl galten drei Grundsätze:

- **Aussage über den Arbeitgeber:** Bewertet wird, was der Arbeitgeber beeinflussen kann.
- **Belegter Zusammenhang:** Für jeden bewerteten Bereich gibt es Studien, die einen Zusammenhang mit Zufriedenheit, Bindung oder Fluktuation zeigen.
- **Ausgewogene Gewichtung:** Jeder Inhalt wird nur einmal bewertet, damit kein Bereich übergewichtet wird.

Die Befragung ist anonym und wird von einem externen Anbieter durchgeführt. Das verringert Antworten nach sozialer Erwünschtheit, eine bekannte Fehlerquelle bei Befragungen (Podsakoff u. a., 2003).

Zuordnung der bewerteten Bereiche zur Forschung

BEREICH	FRAGEN	BEGRÜNDUNG	BELEGE
Gesamturteil	1.3.1	Eine einzelne Frage zur Gesamtzufriedenheit misst ausreichend zuverlässig und sagt Kündigungsabsichten vorher. Zufriedenheit und Engagement der Belegschaft hängen mit Kundenzufriedenheit, Produktivität, Gewinn und Fluktuation zusammen.	Wanous, Reichers & Hudy (1997); Dolbier u. a. (2005); Harter, Schmidt & Hayes (2002)
Bindung	1.3.1	Die gefühlsmäßige Bindung an das Unternehmen hängt negativ mit Kündigungsgedanken und tatsächlicher Fluktuation zusammen.	Meyer u. a. (2002)
Fairness	1.3.2, 1.3.3, 1.3.5	Verteilungs-, Verfahrens- und zwischenmenschliche Gerechtigkeit hängen mit Zufriedenheit, Bindung und Leistung zusammen. Gefragt wird nach angemessener Bezahlung, weil die Gehaltshöhe allein nur schwach mit Zufriedenheit zusammenhängt.	Colquitt u. a. (2001); Judge u. a. (2010)
Information und Austausch	1.3.2, 1.3.6	Informationelle Gerechtigkeit ist eine eigene Dimension erlebter Fairness. Feedback und Austausch wirken als Ressourcen, die Engagement fördern.	Colquitt u. a. (2001); Bakker & Demerouti (2007)
Offenes Klima	1.3.2, 1.3.5	Wo Beschäftigte Probleme und Fehler ohne Angst ansprechen können (psychologische Sicherheit), wird mehr gelernt, mehr Wissen geteilt und mehr geleistet.	Edmondson (1999); Frazier u. a. (2017)
Arbeitsgestaltung und Unterstützung	1.3.3, 1.3.4	Merkmale der Arbeitsgestaltung erklären im Mittel 43 % der Unterschiede in Einstellungen und Verhalten. Autonomie und soziale Unterstützung sagen Zufriedenheit am besten vorher. Ressourcen wie Weiterbildung und Unterstützung fördern Engagement.	Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007); Bakker & Demerouti (2007)
Führung	1.3.6	Wenn Vorgesetzte tun, was sie sagen, wächst das Vertrauen. Unterstützung durch Vorgesetzte prägt, wie sehr sich Beschäftigte vom Unternehmen unterstützt fühlen.	Simons (2002); Rhoades & Eisenberger (2002)
Unternehmen als Arbeitgeber	1.3.7	Wahrgenommene Unterstützung durch das Unternehmen entsteht vor allem durch Fairness, Unterstützung durch Vorgesetzte sowie Belohnungen und gute Arbeitsbedingungen.	Rhoades & Eisenberger (2002)
Bezug zur Arbeitgeberattraktivität	alle	Merkmale von Arbeit und Unternehmen bestimmen mit, wie attraktiv ein Arbeitgeber für Bewerbende ist. Die bewerteten Bereiche decken sich mit den Dimensionen der Arbeitgeberattraktivität, etwa Entwicklung, soziales Umfeld und ökonomischer Wert.	Chapman u. a. (2005); Berthon, Ewing & Hah (2005)

Die vollständigen Quellenangaben stehen im Literaturverzeichnis am Ende dieser Vergabebedingungen. Ähnlich breit misst auch der DGB-Index Gute Arbeit die Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten, über Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit.

1.5 Nicht bewertungsrelevante Fragen

Einige Fragen dienen nur Ihrer eigenen Auswertung. Sie fließen nicht in die Note ein, geben der Geschäftsleitung aber konkrete Hinweise, wo das Unternehmen als Arbeitgeber noch besser werden kann.

NUR FÜR IHRE AUSWERTUNG

- Unser Unternehmen kann ich aufgrund seiner Produkte oder Dienstleistungen weiterempfehlen.
- Unser Unternehmen hat mit mir eine Mitarbeiterin bzw. einen Mitarbeiter, die oder der stolz darauf ist, hier zu arbeiten.
- In unserem Unternehmen bin ich mit den Arbeitsbedingungen zufrieden.
- Die Leistungen der Beschäftigten werden regelmäßig beurteilt.
- Ich kann im Rahmen meiner Tätigkeit selbst entscheiden, wie ich meine Arbeit ausführe.
- Die innerbetrieblichen Abläufe in unserem Unternehmen sind mir gut verständlich.
- Im Kollegium funktioniert der Informationsfluss gut.
- Für meine tägliche Arbeit habe ich das nötige Wissen.
- Ich habe genügend Zeit, um mein Fachwissen aktuell zu halten.
- In unserem Unternehmen sind Eigeninitiative und Eigenverantwortung wichtig.
- Meine direkte Vorgesetzte oder mein direkter Vorgesetzter lässt Kritik an der eigenen Person zu.

FAMILIENFREUNDLICHKEIT

- Für unser Unternehmen ist das Thema Familienfreundlichkeit wichtig.
- Unser Unternehmen ermöglicht Eltern und Beschäftigten mit Pflegeverantwortung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.
- Ich bin mit dem Umfang des aktuellen Angebots zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insgesamt zufrieden.

OFFENE FRAGEN

- Stört Sie etwas an Ihrem Arbeitgeber? Nein, mich stört nichts. / Ja, ich würde mir wünschen, dass … (Textfeld)
- Denken Sie an die Zeit zurück, als Sie Ihre jetzige Stelle 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)

Nach Absprache mit der Zertifizierungsgesellschaft können die nicht bewertungsrelevanten Fragen geändert oder ergänzt werden, damit sie zu Ihrer Organisation passen. Neben der Einzelbefragung ist auch eine Kombibefragung möglich, bei der die Befragung gemeinsam mit der Zertifizierung zum „Familienfreundlichen Arbeitgeber (DIQP)“ durchgeführt wird.

BAUSTEIN 2 · 50 %

2. Das *HR-Interview* und die Leistungen des Arbeitgebers

Im HR-Interview werden die Leistungen des Unternehmens als Arbeitgeber bewertet. Es geht um Arbeitsprozesse und Arbeitsorganisation, Führung, Personalentwicklung, Familienorientierung, Employer Branding, das Trennungs- und Übergangsmanagement, Zusatzleistungen, Unternehmenskultur, Personalstrategie und Personalmanagement.

> **Gewichtung:** Das HR-Interview zählt 50 % der Gesamtbewertung.

Befragt wird in der Regel eine Person, die im Personalbereich oder in der Leitung der Organisation Entscheidungen trifft. Werden ausnahmsweise mehrere Personen befragt, fließt der Durchschnitt ihrer Angaben in das Ergebnis ein.

Das HR-Interview ergänzt die Sicht der Beschäftigten um die Sicht des Personalbereichs. Auch diese Sicht ist subjektiv. Deshalb werden zusätzlich alle objektiven Leistungen erfasst, die der Arbeitgeber seinen Beschäftigten bietet, zum Beispiel ein Firmenwagen, ein Jobticket oder ein Kita-Zuschuss.

Die Zertifizierungsgesellschaft bewertet die Angaben und kann weitere Nachweise anfordern. Die Leistungen werden stichprobenartig geprüft, etwa durch eine Internetrecherche, eine Prüfung von Unterlagen, einen Blick in soziale Medien oder andere geeignete Methoden. Außerdem werden die Angaben stichprobenartig mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung abgeglichen. Bei deutlichen Widersprüchen fordert die Zertifizierungsgesellschaft weitere Nachweise an. Im Zweifel wird die Zertifizierung versagt. Die Bewertung im Einzelfall liegt bei der Zertifizierungsgesellschaft.

1–5	100	50 %
Punkte je Anforderung, je nachdem, wie gut sie erfüllt ist	Punkte sind im HR-Interview insgesamt erreichbar (100 %)	Anteil des HR-Interviews an der Gesamtbewertung

2.1 Arbeitsprozesse und -organisation

2.1.1	Die Arbeitsprozesse sind genau definiert. Verantwortlichkeiten sind festgelegt, dokumentiert und kommuniziert.
2.1.2	Mit den Beschäftigten werden Zielvereinbarungen nach der SMART-Regel getroffen: spezifisch, messbar, ansprechend, realistisch und terminiert.
2.1.3	Es gibt Stellenbeschreibungen (Job Descriptions). Aufgaben und Tätigkeitsprofile sind dokumentiert und transparent.
2.1.4	Die Handlungsspielräume der Beschäftigten sind so organisiert, dass sie an ihrem Arbeitsplatz täglich zum Erfolg ihrer Abteilung und des Unternehmens beitragen können.
2.1.5	Im Team oder in den Arbeitsbereichen wird regelmäßig über den Stand von Projekten und das Miteinander gesprochen. Dazu gehören der Umgang miteinander, der Informationsfluss sowie das Vorbeugen und Lösen von Konflikten.

2.2 Führung und Vision

2.2.1	Die Unternehmensziele und ihre Bedeutung für die einzelnen Beschäftigten werden klar kommuniziert. Die Rolle jeder und jedes Einzelnen bei der Zielerreichung ist eindeutig festgelegt und wird besprochen. Es herrscht eine klare Zielkultur.
2.2.2	Die Beschäftigten wissen, welchen Beitrag sie zu den Zielen des Unternehmens und ihrer Abteilung leisten können und tatsächlich leisten. Das stärkt die Motivation nachhaltig.
2.2.3	Erfolge Einzelner werden kommuniziert und gewürdigt.
2.2.4	Die Beschäftigten werden in die Entwicklung von Veränderungen, Verbesserungen und Prozessen eingebunden.
2.2.5	Die Beschäftigten handeln abgestimmt, werden eingebunden und zu selbstständigem Handeln befähigt.
2.2.6	Mitarbeitergespräche finden in einer offenen und vertraulichen Atmosphäre statt und berücksichtigen die Wünsche und Erwartungen der Beschäftigten.
2.2.7	Die Beschäftigten werden belohnt und erfahren Anerkennung.
2.2.8	Den Beschäftigten wird Verantwortung übertragen. Selbstmotivation wird gefördert.

2.3 Personalentwicklung

2.3.1	Neue Beschäftigte und Beschäftigte mit neuen Aufgaben werden nach festgelegten Abläufen eingearbeitet, zum Beispiel mit einem Einarbeitungsprogramm.
2.3.2	Die Beschäftigten werden in regelmäßigen Mitarbeiter- und Feedbackgesprächen begleitet. Diese enthalten eine gezielte Einschätzung der Arbeitsleistung und eine Entwicklungsplanung.
2.3.3	Employee Empowerment: Die Beschäftigten erhalten Freiraum zur Entfaltung, eigenverantwortliches Handeln wird, soweit möglich, gefördert.
2.3.4	Es gibt Möglichkeiten zur Job Rotation.
2.3.5	Die Beschäftigten werden bei ihrer Karriereplanung unterstützt und begleitet.
2.3.6	Für die Vorbereitung auf neue Aufgaben gibt es eine Bedarfsplanung und eine gezielte Kompetenzentwicklung.
2.3.7	Den Beschäftigten werden Schulungen, Fortbildungen und Weiterbildungen angeboten und ermöglicht.
2.3.8	Nach einer Weiterbildung erhalten die Beschäftigten die Möglichkeit, anspruchsvollere Aufgaben zu übernehmen.

2.4 Familienorientierung

2.4.1	Das Unternehmen ermöglicht flexible Arbeitszeiten, zum Beispiel Gleitzeit, Homeoffice, Jobsharing (zwei Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz), Teilzeitarbeit bei entsprechender Gestaltung oder Vertrauensarbeitszeit (feste Ziele und Aufgaben statt fester Arbeitszeiten).
2.4.2	Beschäftigte dürfen ihre Kinder im Notfall an den Arbeitsplatz mitbringen.
2.4.3	Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind fester Bestandteil der Personalgespräche.
2.4.4	Beschäftigte mit Kindern erhalten Freistellungs- und Urlaubsmöglichkeiten, etwa ein Sabbatical, Vorrang bei der Urlaubsplanung, Arbeitszeitkonten oder Gleittage.
2.4.5	Elternzeit und Wiedereinstieg sind geregelt und im Interesse der Beschäftigten organisiert.
2.4.6	Für einen leichteren Wiedereinstieg gibt es passende Arbeitszeitmodelle, zum Beispiel vorübergehende Teilzeit.

2.5 Employer Branding

2.5.1	Employer Value Proposition: Das Unternehmen hat seine Alleinstellungsmerkmale als Arbeitgeber festgelegt, zum Beispiel bei Vergütung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitskultur, Arbeitsklima, Arbeitsumgebung und allen weiteren Leistungen, die die 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: Bewerberinnen und Bewerber erleben zum Beispiel einen benutzerfreundlichen Bewerbungsprozess, schnelle und verlässliche Rückmeldungen und professionelle Bewerbungsgespräche.
2.5.4	Controlling: Das Unternehmen prüft seine Employer-Branding-Maßnahmen anhand von Kennzahlen, zum Beispiel der Quote an Initiativbewerbungen, der Zahl der Bewerbungen je Ausbildungsplatz oder der Quote abgebrochener Ausbildungen.

2.6 Trennungs- und Übergangsmanagement

2.6.1	Das Unternehmen hat eine faire Trennungskultur mit festgelegten Strategien und Abläufen.
2.6.2	Ausscheidende Beschäftigte werden durch Outplacement bzw. Außenvermittlung unterstützt.
2.6.3	Ausscheidende Beschäftigte werden vorübergehend freigestellt, damit sie leichter eine neue Stelle finden.
2.6.4	Beschäftigten vor dem Ruhestand werden Möglichkeiten zur Altersteilzeit angeboten.

2.7 Fringe Benefits: 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 oder -optionen
- 2.7.19 Rabatte auf Produkte und Dienstleistungen des Arbeitgebers
- 2.7.20 Rabatte bei Partnern des Arbeitgebers
- 2.7.21 Kantine 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 des Unternehmens sind klar definiert und bilden die Grundlage für das Verhalten im Betrieb, zum Beispiel: Feedback ist über alle Hierarchieebenen erwünscht und wird eingefordert, Kritik wird mit Verbesserungsvorschlägen verbunden, man redet miteinander statt übereinander, Erfolge werden gewürdigt und bekannt gemacht, man hilft einander, erfolgreich zu sein, Vertrauen und Zusammenarbeit.
2.8.2	Die definierten Werte sind allen Beschäftigten bekannt und werden klar vermittelt.
2.8.3	Die Unternehmenskultur ist von einem guten Miteinander geprägt.
2.8.4	Die definierten Werte gehören selbstverständlich zum Handeln im Alltag und werden bereitwillig umgesetzt.
2.8.5	Das Unternehmen sieht Vielfalt als Stärke und schafft ein Arbeitsumfeld, in dem unterschiedliche Talente anerkannt und gefördert werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Weltanschauung oder Religion.

2.9 Personal- und Unternehmensstrategie

2.9.1	Im Personalmanagement hat ein Umdenken stattgefunden: Beschäftigte werden wertgeschätzt und nicht als Kostenfaktor gesehen.
2.9.2	Das Personalmanagement hat im Unternehmen die gleiche Bedeutung wie zum Beispiel Vertrieb oder Produktion.
2.9.3	Die Unternehmensstrategie legt fest, welche Kompetenzen gebraucht werden, etwa Sozial-, Führungs-, Methoden- und Fachkompetenz. Die Vielfalt in den Teams wird dabei genutzt.
2.9.4	Es gibt Kommunikationswege, die die gesamte Belegschaft einbinden.
2.9.5	Die Beschäftigten werden in die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie eingebunden. Sie kennen ihre Aufgaben und die Ziele des Unternehmens und übernehmen Verantwortung für alle Bereiche.
2.9.6	Laufbahn- und Nachfolgeplanung sind auf die Unternehmensstrategie abgestimmt. Ein Kompetenzmodell, das Unternehmensführung und Personalabteilung gemeinsam erarbeitet haben, hilft zum Beispiel dabei, Talente zu erkennen und gezielt zu fördern.
2.9.7	Personalabbau gilt immer als letzter Ausweg. Zuerst werden Alternativen geprüft.
2.9.8	Das Unternehmen arbeitet daran, dauerhaft Vollzeitarbeitsplätze zu schaffen, zum Beispiel durch den Abbau von Überstunden.

2.10 Personalmanagement

2.10.1	Die Vergütung liegt mindestens auf Tarifniveau.
2.10.2	Für leistungsabhängige Zusatzvergütungen gibt es faire und transparente Vergütungsstrukturen.
2.10.3	Leistungs- und Kompetenzträger werden durch Maßnahmen an das Unternehmen gebunden, etwa durch Freiräume, mehr Verantwortung, vielseitige Anerkennung oder horizontale und vertikale Karrieremöglichkeiten.
2.10.4	Die Beschäftigten werden am Unternehmenserfolg beteiligt.
2.10.5	Es wird ein Audit durchgeführt: Fehleranalyse (zum Beispiel bei hohen Fehlzeiten), Risikobewertung und anschließende Optimierung.
2.10.6	Die Personalbeschaffung erfolgt systematisch und bedarfsgerecht. Es gibt transparente Einstellungskriterien.
2.10.7	Work-Life-Balance sowie Lebens- und Karriereplanung der Beschäftigten sind für das Unternehmen von größter Bedeutung.
2.10.8	Bei der Personalbeschaffung zählen Fairness und Chancengleichheit, unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion und Herkunft.

ERGEBNIS

Bewertungsmaßstab *zur Siegelvergabe*

Das Siegel „Top Arbeitgeber (DIQP)“ wird in drei Notenstufen vergeben: sehr gut, gut und befriedigend. Insgesamt sind 200 Punkte erreichbar, je 100 aus der Mitarbeiterbefragung und aus dem HR-Interview. Die Prozentwerte beziehen sich auf diese 200 Punkte.

SEHR GUT	GUT	BEFRIEDIGEND
★★★★★	★★★★	★★★
ab 80 %	**71 – 79,99 %**	**61 – 70,99 %**
mindestens 160 Punkte	mindestens 142 Punkte	mindestens 122 Punkte

Unter 61 %: Der Antrag auf Zertifizierung wird abgelehnt. Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung erhalten Sie trotzdem.

Das erhalten zertifizierte Arbeitgeber



Das Siegel nennt den Namen und Sitz Ihres Unternehmens, den Zeitpunkt von Befragung und HR-Interview und Ihre Note. Weil es 24 Monate gilt, erhalten Sie zwei Siegelgrafiken für die beiden Jahre der Laufzeit, zum Beispiel 2027/2028 und 2028/2029 bei einem Start im Januar 2027. Dazu kommen eine Urkunde, zwei Acrylaufsteller, eine Ergebnisseite auf www.diqp.eu, die Auswertung der Befragung und auf Wunsch eine Pressemeldung.

VERFAHREN UND NUTZUNG

Entscheidung, Urkunde *und Entzug*

Die Zertifizierung führt eine Zertifizierungsgesellschaft nach den Kriterien dieser Vergabebedingungen durch. Ihre Kontaktdaten finden Sie im Angebot oder im Auftragsformular. Sie ist Vertragspartnerin des zu zertifizierenden Unternehmens, handelt selbstständig und unabhängig und entscheidet frei über die Vergabe des Siegels. Sie kann weitere Unterlagen anfordern und Auflagen festlegen. Das Ergebnis wird sowohl bei einer Ablehnung als auch bei einer Zuerkennung dokumentiert.

Die Zuerkennung des Siegels und seine Geltungsdauer bestätigt das DIQP mit einer Urkunde.

> **Entzug des Siegels:** Das DIQP kann ein vergebenes Siegel vor Ablauf der Geltungsdauer entziehen, wenn nachträglich Tatsachen bekannt werden, unter denen es nicht vergeben worden wäre. Das gilt insbesondere, wenn für die Vergabe maßgebliche Angaben unrichtig waren. Vor einem Entzug kann das Unternehmen binnen drei Wochen Stellung nehmen. Danach entscheidet der Vorstand des DIQP. Gegen den Entzug ist binnen zwei Wochen eine schriftlich begründete Beschwerde bei der Mitgliederversammlung des DIQP möglich. Mit dem Entzug erlischt das Nutzungsrecht.

Nutzung der Auszeichnung

Für die Nutzung des Siegels gelten die Nutzungsbedingungen des DIQP: www.diqp.eu/ueberuns/nutzungsbedingungen/. Das Siegel muss gut lesbar verwendet werden. Bei einer Nutzung im Internet wird auf das Ergebnis beim DIQP verlinkt, damit die Methodik der Siegelvergabe gut erkennbar ist.

Zur besseren Lesbarkeit wird an einigen Stellen nur eine Form der Personenbezeichnung verwendet. Gemeint sind immer alle Geschlechter.

DIQP Deutsches Institut für Qualitätsstandards und -prüfung e. V.
Hohenzollerndamm 152 · 14199 Berlin
Telefon 030 34649220 · info@diqp.eu
www.diqp.eu/arbeitgebersiegel-top-arbeitgeber/

QUELLEN

Literatur*verzeichnis*

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. doi.org/10.1108/02683940710733115

Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: Dimensions of attractiveness in employer branding. *International Journal of Advertising, 24*(2), 151–172.

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 928–944. doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.928

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 425–445. doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425

Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W., & Steinhardt, M. A. (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion, 19*(3), 194–198. doi.org/10.4278/0890-1171-19.3.194

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly, 44*(2), 350–383. doi.org/10.2307/2666999

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology, 70*(1), 113–165. doi.org/10.1111/peps.12183

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279. doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268

Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1332–1356. doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1332

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 157–167.

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 698–714. doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698

Simons, T. (2002). Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science, 13*(1), 18–35. doi.org/10.1287/orsc.13.1.18.543

Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 247–252. doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.). (2025). *Jahresbericht 2025: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit.* Berlin.