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

VERGABEKRITERIEN · ARBEITGEBERSIEGEL

Familienfreundlicher 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 in Deutschland wächst seit Jahren, und der demografische Wandel verschärft ihn weiter. Wer Beruf und Familie nicht gut vereinbaren kann, wechselt eher den Arbeitgeber. Familienfreundlichkeit ist deshalb für viele Bewerberinnen und Bewerber ein wichtiges Kriterium bei der Wahl des Arbeitgebers.

Arbeitgeber sind gut beraten, die Wünsche ihrer Beschäftigten und möglicher Bewerberinnen und Bewerber zu kennen und ihre Angebote so weit wie möglich daran auszurichten. Ein gutes Werkzeug dafür ist eine Mitarbeiterbefragung. Mit der Zertifizierung „Familienfreundlicher Arbeitgeber (DIQP)“ erhalten Arbeitgeber nicht nur ein Arbeitgebersiegel und ein Marketingpaket, sondern auch eine umfassende Auswertung einer repräsentativen Mitarbeiterbefragung. Damit lässt sich der Ist-Zustand erfassen und das Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gezielt weiterentwickeln.

Alle Unternehmen werden nach demselben Verfahren auf ihre familienfreundliche und mitarbeiterorientierte Personalpolitik hin bewertet. 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, Schwerpunkt Familienfreundlichkeit	Punkte sind insgesamt erreichbar	Monate gilt das Siegel mit Urkunde

Bewertungsverfahren und Bewertungskriterien

Die Kriterien gelten für alle Branchen. Sie beschreiben, was ein familienfreundlicher Arbeitgeber mitbringen sollte, zum Beispiel bei der Unternehmensphilosophie, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, den familienfreundlichen Angeboten und der Arbeitskultur.

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 Ihre Angebote als Arbeitgeber noch besser ausrichten können.

Die Zertifizierung betrachtet unter anderem diese Bereiche:

1 **Unternehmenskultur**	2 **Führungskultur**	3 **Arbeitszeitgestaltung**
4 **Allgemeine Familienfreundlichkeit**	5 **Arbeitsorganisation**	6 **Personalentwicklung und -förderung**
7 **Betreuung von Angehörigen**	8 **Kommunikation**	9 **Unterstützungsangebote**

BAUSTEIN 1 · 50 %

1. Die *Mitarbeiterbefragung*

Zuerst wird eine repräsentative Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Sie zeigt, wie familienfreundlich das Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten ist.

Im Mittelpunkt steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daneben bewerten die Beschäftigten Arbeitsbedingungen, Arbeitssituation, Arbeitsatmosphäre, Führung sowie die Förderung und Unterstützung durch den Arbeitgeber. Außerdem wird gefragt, ob sie das Unternehmen als familienfreundlichen Arbeitgeber weiterempfehlen würden. Die Befragung ist anonym und findet in der Regel online statt. 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 40 Fragen. Den Schwerpunkt bilden die sechs Aussagen zur Familienfreundlichkeit: Sie werden am stärksten gewichtet. Dazu kommen Fragen zu den Bereichen, die in der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung am deutlichsten mit Zufriedenheit, Bindung und Fluktuation zusammenhängen (u. a. Allen, 2001; Kossek u. a., 2011; Harter, Schmidt & Hayes, 2002). 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 (zum Beispiel „Verwaltung“ statt „Unternehmen“). Wenn nicht anders angegeben, gilt diese Antwortskala:

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 SCHWERPUNKT FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

- Für unser Unternehmen ist das Thema Familienfreundlichkeit wichtig.
- Unser Unternehmen ermöglicht Eltern und/oder Mitarbeitern mit Pflegeverantwortung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege.
- Ich bin mit dem Umfang des aktuellen Angebotes zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie insgesamt zufrieden.
- In unserem Unternehmen ist es mir gut möglich, Familie und Beruf zu vereinbaren.
- Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r unterstützt mich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Unser Unternehmen würde ich als familienfreundliches Unternehmen empfehlen.

1.3.2 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.

1.3.3 ARBEITSPLATZ UND ARBEITSBEDINGUNGEN

In unserem Unternehmen …

- … bin ich mit meinen Karriere- und Aufstiegschancen zufrieden.
- … sind die Arbeitszeiten flexibel (gegebenenfalls auch nur bei Bedarf).
- … werde ich angemessen bezahlt.
- … werden Leistungen 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.

1.3.4 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.

1.3.5 BILDUNG UND UNTERSTÜTZUNG

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

1.3.6 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.

1.3.7 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.

1.3.8 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 Forschung nachweislich mit Arbeitszufriedenheit, Bindung an das Unternehmen 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 allgemeinen Fragen (1.3.2 bis 1.3.8) sind dieselben wie bei der Zertifizierung „Top Arbeitgeber (DIQP)“. Bei einer Kombibefragung werden die Antworten deshalb für beide Siegel gleich gewertet.

Zuordnung der bewerteten Bereiche zur Forschung

BEREICH	FRAGEN	BEGRÜNDUNG	BELEGE
Wahrgenommene Familienfreundlichkeit	1.3.1	Ob Beschäftigte ihr Unternehmen als familienfreundlich wahrnehmen, erklärt Zufriedenheit, Bindung und Kündigungsabsicht über die bloße Zahl familienfreundlicher Angebote hinaus. Familienfreundliche Kultur hängt mit stärkerer Bindung, weniger Konflikten zwischen Beruf und Familie und geringerer Kündigungsabsicht zusammen.	Allen (2001); Thompson, Beauvais & Lyness (1999)
Angebote zur Vereinbarkeit	1.3.1	Angebot und Nutzung familienunterstützender Maßnahmen hängen mit Zufriedenheit, Bindung und Bleibeabsicht zusammen. Der Effekt läuft teilweise über die wahrgenommene Familienfreundlichkeit.	Butts, Casper & Yang (2013)
Vereinbarkeit im Alltag	1.3.1	Konflikte zwischen Arbeit und Familie haben weitreichende Folgen für Arbeit, Privatleben und Gesundheit.	Allen, Herst, Bruck & Sutton (2000)
Unterstützung durch Vorgesetzte	1.3.1	Familienbezogene Unterstützung durch Vorgesetzte und Unternehmen hängt stärker mit weniger Konflikten zusammen als allgemeine Unterstützung. Sie wirkt auch auf Zufriedenheit und Kündigungsabsicht.	Kossek u. a. (2011); Hammer u. a. (2009)
Flexible Arbeitszeiten	1.3.3	Flexible Arbeitszeiten verringern Konflikte zwischen Arbeit und Familie, senken die Kündigungsabsicht und machen Arbeitgeber für Bewerbende attraktiver, auch in Deutschland.	Allen u. a. (2013); Onken-Menke, Nüesch & Kröll (2018); Kröll, Nüesch & Foege (2021)
Gesamturteil	1.3.2	Eine einzelne Frage zur Gesamtzufriedenheit misst ausreichend zuverlässig und sagt Kündigungsabsichten vorher. Zufriedenheit und Engagement hängen mit Kundenzufriedenheit, Produktivität, Gewinn und Fluktuation zusammen.	Wanous, Reichers & Hudy (1997); Dolbier u. a. (2005); Harter, Schmidt & Hayes (2002)
Bindung	1.3.2	Die gefühlsmäßige Bindung an das Unternehmen hängt negativ mit Kündigungsgedanken und Fluktuation zusammen.	Meyer u. a. (2002)

BEREICH	FRAGEN	BEGRÜNDUNG	BELEGE
Fairness	1.3.3, 1.3.4, 1.3.6	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	1.3.3, 1.3.7	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	1.3.3, 1.3.6	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	1.3.4, 1.3.5	Autonomie und soziale Unterstützung sagen Zufriedenheit am besten vorher. Ressourcen wie Weiterbildung und Unterstützung fördern Engagement.	Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007); Bakker & Demerouti (2007)
Führung	1.3.7	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	1.3.8	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	Angebote zur Vereinbarkeit erhöhen die Bewerbungsabsicht, weil Bewerbende Unterstützung durch den Arbeitgeber erwarten. Merkmale von Arbeit und Unternehmen bestimmen mit, wie attraktiv ein Arbeitgeber ist.	Casper & Buffardi (2004); Chapman u. a. (2005); Berthon, Ewing & Hah (2005)

Die vollständigen Quellenangaben stehen im Literaturverzeichnis am Ende dieser Vergabekriterien. 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).

1.5 Nicht bewertungsrelevante Fragen

Einige Fragen dienen nur Ihrer eigenen Auswertung. Sie fließen nicht in die Note ein, geben der Geschäftsleitung aber zusätzliche Hinweise.

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.
- 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 Sie weitere Fragen für Ihre Auswertung ergänzen, zum Beispiel zu einzelnen Angeboten Ihres Unternehmens. Neben der Einzelbefragung ist auch eine Kombibefragung möglich, bei der die Befragung gemeinsam mit der Zertifizierung zum „Top Arbeitgeber (DIQP)“ durchgeführt wird.

BAUSTEIN 2 · 50 %

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

Im HR-Interview wird in der Regel eine Person befragt, 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 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 Unternehmenskultur

Antwortmöglichkeiten: ja · nein · in Umsetzung (mit Begründung) · nicht relevant (mit Begründung)

2.1.1	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in allen betrieblichen Prozessen und Entscheidungen berücksichtigt.
2.1.2	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird als dauerhafte Entwicklungsaufgabe verstanden.
2.1.3	Familienfreundlichkeit und familienfreundlichen Maßnahmen wird im Unternehmen eine große Bedeutung beigemessen.
2.1.4	Familienfreundlichkeit ist 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 Personalgewinnung thematisiert.

2.1.7	Das Unternehmen achtet bewusst auf eine familienfreundliche Arbeitsorganisation, zum Beispiel auf gemischte Teams aus Beschäftigten mit Kindern oder betreuungsbedürftigen Angehörigen und Beschäftigten ohne Familienpflichten.
2.1.8	Das Unternehmen zeigt Interesse an den Familien seiner Beschäftigten, zum Beispiel indem es Familienangehörige zu Betriebsfeiern einlädt oder Glückwunsch- und Genesungskarten verschickt.

2.2 Vorgesetzte und Führung

Antwortmöglichkeiten: ja · nein · in Umsetzung (mit Begründung) · nicht relevant (mit Begründung)

2.2.1	Mit Führungskräften werden regelmäßig Gespräche zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt.
2.2.2	Führungskräfte nehmen regelmäßig an Coachings oder Schulungen mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie teil, zum Beispiel zu mitarbeiterorientierter Führung oder zur Sensibilisierung für das Thema.
2.2.3	Die Rücksichtnahme auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist Bestandteil der Beurteilung von Führungskräften.
2.2.4	Geschäftsleitung, Führungskräfte und Beschäftigte pflegen eine offene Kommunikation.
2.2.5	Die Geschäftsleitung geht mit gutem Beispiel voran und unterstützt familienorientierte Vereinbarungen und Maßnahmen.
2.2.6	Beschäftigte können ihre familiäre Situation offen ansprechen und auf flexible und verlässliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zurückgreifen.

2.3 Leistungen des Unternehmens als familienfreundlicher Arbeitgeber

2.3.1 Arbeitszeitmodelle und Arbeitsort

Um familiäre Bedürfnisse zu berücksichtigen, bietet das Unternehmen seinen Beschäftigten folgende Leistungen an:

- flexible Teilzeitangebote
- Gleitzeit
- Jobsharing (zwei Beschäftigte teilen sich einen Arbeitsplatz)
- alternierende Telearbeit
- Vertrauensarbeitszeit (feste Ziele und Aufgaben statt fester Arbeitszeiten)
- Arbeitszeitkonten, zum Beispiel Kurzzeit- oder Langzeitkonto (Lebensarbeitszeit)
- unbezahlte Freistellungen
- Sabbatical
- Homeoffice
- familiengerechte Urlaubsplanung
- Sonstiges (bitte erläutern)

2.3.2 Elternzeit und Wiedereinstieg

2.3.2.1	Beschäftigte werden über Möglichkeiten und Regelungen zur Organisation der Eltern- bzw. Pflegezeit informiert.
2.3.2.2	Beschäftigten in Elternzeit werden Programme angeboten, um den Kontakt zum Unternehmen zu halten, zum Beispiel Infoabende.
2.3.2.3	Beschäftigten in Elternzeit werden Programme für den Wiedereinstieg angeboten, zum Beispiel individuelle Arbeitszeitmodelle.
2.3.2.4	Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit wird durch feste, strukturierte Abläufe erleichtert, zum Beispiel durch einen Wiedereinstiegsplan.

2.3.3 Arbeitsablauf

2.3.3.1	Bei der Planung von Arbeitsabläufen wird auf familiäre Bedürfnisse Rücksicht genommen, zum Beispiel bei Pausen, Kundenterminen, internen Terminen und Fortbildungen.
2.3.3.2	Beschäftigte dürfen ihre Kinder im Notfall an den Arbeitsplatz mitbringen.

2.3.4 Personalentwicklung und -förderung

2.3.4.1	Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind fester Bestandteil der Personalgespräche.
2.3.4.2	Mit den Beschäftigten werden regelmäßig Gespräche zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt, um ihre Wünsche zu erfahren, Handlungsfelder abzuleiten und Verbesserungen zu prüfen.
2.3.4.3	Mit Beschäftigten in Elternzeit werden Personalgespräche mit dem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie geführt. Dabei werden ihre Wünsche erfragt, Handlungsfelder abgeleitet und Verbesserungen geprüft.
2.3.4.4	Beschäftigten in Elternzeit werden familiengerechte Fort- und Weiterbildungen angeboten.
2.3.4.5	Es gibt Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, zum Beispiel eine gezielte Personalentwicklung.
2.3.4.6	Väter werden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders gefördert und zum Beispiel ermutigt, (vorübergehend) Elternzeit oder Teilzeit zu nehmen.

2.3.5 Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

2.3.5.1	Beschäftigte erhalten Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuung, zum Beispiel nach Betreuungsplätzen, Tagesmüttern oder Babysittern.
2.3.5.2	Das Unternehmen bietet eigene Betreuungsmöglichkeiten an, zum Beispiel einen Betriebskindergarten, Belegplätze in Kitas, eine betrieblich unterstützte Notfall- oder Ferienbetreuung, ein Eltern-Kind-Zimmer oder einen Hort.

2.3.5.3 Beschäftigte erhalten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie geldwerte Leistungen, zum Beispiel Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder die Übernahme von Betreuungskosten.

2.3.5.4 Beschäftigten mit Kindern werden bezahlte oder unbezahlte Freistellungen ermöglicht, zum Beispiel in Krisenfällen.

2.3.5.5 Beschäftigten werden (bei Bedarf) Beratung und Vermittlungshilfen zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger angeboten, zum Beispiel Informationsmaterial, Ansprechpersonen bei Trägern oder Hilfe bei der Suche nach Betreuungsplätzen.

2.3.5.6 Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen werden (bei Bedarf) bezahlte oder unbezahlte Freistellungen ermöglicht, zum Beispiel in Krisenfällen.

2.3.6 Informations- und Kommunikationswege

2.3.6.1 Für familienbezogene Themen gibt es feste Ansprechpersonen, zum Beispiel Gleichstellungsbeauftragte, den Betriebsrat, einen Sozialdienst oder Projektgruppen.

2.3.6.2 Führungskräfte werden in die Kommunikation familienfreundlicher Themen und Angebote eingebunden.

2.3.6.3 Über familienfreundliche Themen wird regelmäßig auf verschiedenen Wegen informiert, zum Beispiel über Aushänge, das Intranet, Rundschreiben sowie Betriebs- oder Abteilungsversammlungen.

2.3.6.4 Es gibt eine betriebliche Interessenvertretung, zum Beispiel durch gewerkschaftliche Aktivitäten, Arbeitskreise, Kooperationen mit anderen Unternehmen, lokale Bündnisse oder Betriebsvereinbarungen zur Work-Life-Balance.

2.3.7 Sonstige Leistungen für Familien

2.3.7.1 Beschäftigte erhalten finanzielle Vorteile, zum Beispiel Essenszuschüsse, Mitarbeiterrabatte oder Darlehen.

2.3.7.2 Es gibt Serviceangebote, und haushaltsnahe Dienstleistungen werden vermittelt, zum Beispiel ein Bügel- oder Wäscheservice. Dazu zählen auch Freizeit- und Gesundheitsangebote.

2.3.7.3 Kinder von Beschäftigten können in der Kantine essen.

2.3.7.4 Beschäftigte werden bei der Wohnungssuche unterstützt.

2.3.7.5 Beschäftigte erhalten Zuschüsse zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel.

2.3.7.6 Getränke wie Kaffee und Wasser oder Obst stehen kostenlos zur Verfügung.

2.3.7.7 Beschäftigte können Essen, zum Beispiel aus der Kantine oder der betriebseigenen Küche, mit nach Hause nehmen.

ERGEBNIS

Bewertungsmaßstab *zur Siegelvergabe*

Das Siegel „Familienfreundlicher 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 Profilseite mit kostenfreier Verlinkung, 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 Vergabekriterien 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.familienfreundlicher-arbeitgeber-siegel.de

QUELLEN

Literatur*verzeichnis*

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3). doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*, 345–376.

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.

Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 1–25. doi.org/10.1037/a0030389

Casper, W. J., & Buffardi, L. C. (2004). Work-life benefits and job pursuit intentions: The role of anticipated organizational support. *Journal of Vocational Behavior, 65*(3), 391–410. doi.org/10.1016/j.jvb.2003.09.003

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

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB). *Journal of Management, 35*(4), 837–856. doi.org/10.1177/0149206308328510

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.

Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology, 64*, 289–313.

Kröll, C., Nüesch, S., & Foege, J. N. (2021). Flexible work practices and organizational attractiveness in Germany: The mediating role of anticipated organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*. doi.org/10.1080/09585192.2018.1479876

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.

Onken-Menke, G., Nüesch, S., & Kröll, C. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research, 11*(2), 239–277. doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6

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

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 392–415.

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