

## METHODIK:

# Glassdoor-Award für Mitarbeiterzufriedenheit (2019)

glassdoor

2019 BESTE  
ARBEITGEBER

VON MITARBEITERN GEWÄHLT

Der Glassdoor-Award für Mitarbeiterzufriedenheit 2019 für die besten Arbeitgeber wird auf Grundlage des Feedbacks von Mitarbeitern verliehen, die anonym eine [Arbeitgeberbewertung](#) auf Glassdoor abgegeben haben. Im Rahmen der Abgabe einer Arbeitgeberbewertung werden Mitarbeiter gefragt, welche Vor- und Nachteile die Arbeit bei ihrem Arbeitgeber mit sich bringt und welche Ratschläge sie der Unternehmensführung geben würden. Sie bewerten, wie zufrieden sie insgesamt mit ihrem Arbeitgeber sind, und werden gebeten, die Geschäftsführer sowie wichtige Merkmale ihres Arbeitsplatzes wie Karrieremöglichkeiten, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Werte, Führungsebene und Work-Life-Balance zu bewerten. Die Mitarbeiter werden auch gefragt, ob sie ihren Arbeitgeber einem Freund empfehlen würden und ob sie die Geschäftsaussichten ihres Arbeitgebers für die nächsten sechs Monate positiv oder negativ einschätzen oder ob sie dazu keine Meinung haben.

Der Glassdoor-Award für Mitarbeiterzufriedenheit 2019 für die besten Arbeitgeber wird in sechs verschiedenen Kategorien verliehen. In jeder der Kategorien wurden Arbeitgeberbewertungen und Sternbewertungen<sup>1</sup> von derzeitigen und ehemaligen<sup>2</sup> Mitarbeitern berücksichtigt, die zwischen dem 23. Oktober 2017 und dem 21. Oktober 2018 eingereicht wurden.

Jede der Listen wurde mithilfe des Glassdoor-eigenen Algorithmus für Awards erstellt und jede einzelne Arbeitgebergesamtbewertung wurde anhand der Menge, [Qualität und Konsistenz](#) der Bewertungen im Nominierungszeitraum ermittelt.

**1. In Bezug auf die Menge der Bewertungen** ist eine Mindestanzahl an Bewertungen in den acht Bereichen notwendig, für die ein Mitarbeiter im Rahmen der Abgabe einer [Bewertung](#) ein Rating abgeben kann. Die Bereiche sind: Gesamtbewertung, Karriereöglichkeiten, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Werte, Führungsebene, Work-Life-Balance, würde den Arbeitgeber einem Freund empfehlen und Geschäftsprognose für die nächsten 6 Monate. Alle acht Attribute sind Teil des Awards-Algorithmus. Zur Berücksichtigung in einer Kategorie muss ein Arbeitgeber während des Nominierungszeitraums die folgenden Mindestanforderungen erfüllen:

**100 beste Arbeitgeber – Großunternehmen USA:** mindestens 75 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in den USA angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

**50 beste Arbeitgeber – Kleine und mittlere Unternehmen USA:** mindestens 30 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in den USA angestellte Mitarbeiter; weniger als 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

**50 beste Arbeitgeber – Großbritannien:** mindestens 30 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Großbritannien angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

**25 beste Arbeitgeber – Kanada:** mindestens 25 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Kanada angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

**25 beste Arbeitgeber – Frankreich:** mindestens 20 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Frankreich angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

**25 beste Arbeitgeber – Deutschland:** mindestens 20 Bewertungen für jeden der acht Arbeitsplatzfaktoren durch in Deutschland angestellte Mitarbeiter; mindestens 1.000 Beschäftigte am Ende des Nominierungszeitraums.

Ein Unternehmen muss darüber hinaus im Nominierungszeitraum eine Arbeitgebergesamtbewertung von 3,5 oder höher sowie eine Bewertung von mindestens 2,5 in den Faktoren Karriereöglichkeiten, Vergütung und Zusatzleistungen, Kultur und Werte, Führungsebene und Work-Life-Balance aufweisen. Des Weiteren wird die auf Glassdoor am 21. Oktober 2018 angezeigte Mitarbeiterzahl als Grundlage für die Kategorieeinstufung herangezogen.<sup>3</sup> Bei der Berechnung der Awards werden verschiedene Beschäftigungsarten einschließlich Vollzeit, Teilzeit, befristet und Freelance einbezogen. Bewertungen von Praktikanten werden bei Arbeitgeberbewertungen ebenso wenig berücksichtigt wie Bewertungen von Mitarbeitern bei Universitäten, Multi-Level-Marketing-Unternehmen und den Streitkräften.

**2. Hinsichtlich der Qualität der Bewertungen** berücksichtigt der proprietäre Glassdoor-Awards-Algorithmus auch Angaben von Mitarbeitern, die zeigen, dass der Sieger die übrigen Teilnehmer in den Augen seiner Mitarbeiter wirklich in den Schatten gestellt hat. Qualitätsbewertungen sind solche, die für Stellensuchende wirklich nützlich sind, denn sie bieten Einblick und Feedback zu der Frage, wie es tatsächlich ist, im betreffenden Unternehmen zu arbeiten: Was läuft gut, wo gibt es ggf. noch Verbesserungsbedarf, welchen Rat möchte man der Unternehmensleitung geben? All dies sind Informationen, um die Mitarbeiter beim Ausfüllen einer Arbeitgeberbewertung gebeten werden.

**3. Um die Konsistenz der Bewertungen zu gewährleisten,** analysiert der proprietäre Glassdoor-Awards-Algorithmus ferner sowohl Quantitäts- als auch Qualitätstrends der von den Mitarbeitern geteilten Bewertungen im zeitlichen Verlauf.

Der Einfachheit halber werden die auf Glassdoor einsehbaren Arbeitgeber- und Arbeitsplatzbewertungen, einschließlich der Awards für Mitarbeiterzufriedenheit, auf eine Stelle hinter dem Komma begrenzt. Die Berechnungen zur Bestimmung des Rankings selbst berücksichtigen jedoch Werte über das Tausendstel hinaus. Alle Bewertungen werden freiwillig abgegeben. Daher können keine Schätzwerte für theoretische Teilerhebungen berechnet werden.

Bei der Ermittlung der Preisträger hat Glassdoor sich zu hoher Datenintegrität und Bewertungsqualität verpflichtet. Dies bedeutet auch, dass alle Arbeitgeber unabhängig davon, ob sie Kunde von Glassdoor sind oder nicht, gleich behandelt werden. Wenn das Glassdoor-Nominierungsgremium vermutet und/oder feststellt, dass offizielle Vertreter des Unternehmens versucht haben, Bewertungen zu beeinflussen oder die Erfassung authentischer und unverzerrter Bewertungen durch absichtliche oder unabsichtliche Handlungen, die gegen den [Glassdoor-Verhaltenskodex](#) und/oder die [Nutzungsbedingungen](#) verstoßen, zu manipulieren, kann der Arbeitgeber von den Awards ausgeschlossen werden. Der Ausschluss von der Teilnahme ist insbesondere als Folge dieser Handlungen vorgesehen: Versuch der Geschäftsführung, unwahre Bewertungen abzugeben; vonseiten der Geschäftsführung auf die Mitarbeiter ausgeübter Druck, positive Bewertungen abzugeben; oder sonstige Handlungen und/oder Ereignisse, die das Vertrauen der Mitarbeiter in den Arbeitgeber oder seine Führungsebene letztendlich beschädigen und/oder die Gesamtbewertung des Unternehmens auf Glassdoor nachteilig beeinflussen könnten.

<sup>1</sup>Die Gesamtbewertungen von Arbeitgeber und Arbeitsplatzfaktoren basieren auf einer 5-Punkte-Skala: 1,51 bis 2,50 = unzufrieden, 2,51 bis 3,50 = in Ordnung, 3,51 bis 4,00 = zufrieden, 4,01 bis 5,00 = sehr zufrieden.

<sup>2</sup>Glassdoor akzeptiert Bewertungen von ehemaligen Mitarbeitern, die innerhalb der letzten fünf Jahre bei dem Unternehmen beschäftigt waren. Für die Glassdoor-Awards für Mitarbeiterzufriedenheit 2019 hat Glassdoor jedoch Bewertungen nur von solchen ehemaligen Mitarbeitern berücksichtigt, die das Unternehmen im Jahr 2018 oder 2017 verlassen haben.

<sup>3</sup>Das Glassdoor-Prüfgremium verlässt sich bei der Feststellung der Teilnahmeberechtigung auf die „Größe“ des Unternehmens, die auf der Übersichtsseite des Unternehmensprofils auf Glassdoor angegeben ist. Unternehmen hatten bis zum 21. Oktober 2018 Zeit, die Mitarbeiterzahl auf ihrem Glassdoor-Profil zu aktualisieren.