

# fair workplace

## *recommended by Hotelcareer | Gastrojobs*

### FAQ

- **Warum gibt es AG-Gütesiegel bei Hotelcareer | Gastrojobs?**

Güte- oder Qualitätssiegel können positive Eigenschaften eines Produktes, einer Dienstleistung oder eines Arbeitgebers transparent darstellen, um deren Vertrauenswürdigkeit hervorzuheben. Die Siegel-Kategorien enthalten entsprechende Mindestvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen.

Glaubwürdige Arbeitgeber-Gütesiegel helfen professionellen Arbeitgeber\*innen, sich am Markt mit ihrem Angebot zu platzieren und ihre Stärken herauszustellen. Andererseits sind sie für Kandidat\*innen wichtige Hilfen, um die Entscheidung für eine Bewerbung zu treffen. Arbeitgeber-Gütesiegel sind ein wichtiger Baustein einer erfolgreichen Employer-Branding-Strategie und der Etablierung einer starken Arbeitgebermarke.
- **Welche Vorteile habe ich von dem Produkt?**

Arbeitgeber\*innen haben die Möglichkeit, die eigenen Qualitäten gegenüber entsprechenden Bewerber\*innen nachzuweisen. Mithilfe des Siegels können Sie sich positiv vom Wettbewerb abheben und die Aufmerksamkeit neuer Mitarbeiter\*innen gewinnen. Auch während der Auswahl- und Einstellungsphase bestärken AG-Gütesiegel die Kandidat\*innen in der Entscheidung sich für Sie als Arbeitgeber\*in zu entscheiden. Zusätzlich sorgt die Kennzeichnung Ihrer Anzeige mit dem Gütesiegel für eine höhere Sichtbarkeit, zusätzliche Reichweite und die Stärkung der Arbeitgebermarke.
- **Wie sieht das AG-Gütesiegel von Hotelcareer | Gastrojobs aus?**

Insgesamt gibt es drei Siegel-Kategorien: Gold, Silber und Bronze. Jeder Kategorie sind bestimmte Mindestkriterien zugeordnet, die ein Unternehmen erfüllen muss, um sich damit auszeichnen zu können.
- **Was sind die Kriterien?**

**Gold:** Zahlung von Mindestlohn/Einhaltung von Tarifabschlüssen; Zeiterfassung und die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit; Betriebliche Altersvorsorge oder die Zahlung von Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld etc.; Beteiligung an Fahrtkosten/Parkplatz/Bahnticket etc. oder Verpflegung am Arbeitsplatz/Essenszulage/Kantine; Verschiedene Arbeitszeitmodelle (Vollzeit, Teilzeit etc.); Weiterentwicklungsmöglichkeiten; Angebot von Homeoffice oder flexiblen Arbeitszeiten (Vertrauens-arbeitszeit, Gleitzeiten etc.); Parkplätze vorhanden/Gute Verkehrsanbindung; Feedbackgespräche mit den Mitarbeiter\*innen; Firmenevents; Angebot von Gesundheitsvorsorge oder Fitness-/ Sportangeboten; Diversity: Offen für alle Bewerbenden, egal welcher Herkunft, Religion oder Geschlecht

**Silber:** Zahlung von Mindestlohn/Einhaltung von Tarifabschlüssen; Zeiterfassung und die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit; Betriebliche Altersvorsorge oder die Zahlung von Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld etc.; Angebot von verschiedenen Arbeitszeitmodellen (Vollzeit, Teilzeit etc.); Parkplätze vorhanden/Gute Verkehrsanbindung; Diversity: Offen für alle Bewerbenden, egal welcher Herkunft, Religion oder Geschlecht

**Bronze:** Zahlung von Mindestlohn/Einhaltung von Tarifabschlüssen; Zeiterfassung und die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeit; Diversity: Offen für alle Bewerbenden, egal welcher Herkunft, Religion oder Geschlecht

- **Wie erfolgt die Prüfung der Kriterien?**

Zur Prüfung der Konformität mit den Kriterien sind wir berechtigt, Nachweise zu verlangen. Werden uns diese nicht zur Verfügung gestellt, kann die Zertifizierung nicht abgeschlossen und das Gütesiegel nicht erteilt werden. Die Erteilung des Gütesiegels ist von der Zahlung der Gebühr abhängig. Sollten Sie eines oder mehrere der Kriterien während der Laufzeit nicht mehr erfüllen, so haben Sie uns hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Wir behalten uns vor, die Konformität mit den Kriterien nach billigem Ermessen und durch Stichproben zu kontrollieren. Dies gilt insbesondere, wenn wir Kenntnis davon erlangen, dass Kriterien nicht oder nicht mehr erfüllt werden. Sobald und solange die Kriterien nicht mehr erfüllt werden, sind wir berechtigt, das Gütesiegel zu deaktivieren.

- **Wann ist ein Siegel aussagekräftig?**

Ein gutes Siegel muss Verbrauchern bekannt und einfach verständlich sein. Es muss auf fundierten, nachgeprüften Kriterien beruhen und nachvollziehbare und überprüfbare Qualitätsstandards setzen.

- **Ist das Siegel aussagekräftig, auch wenn ein Unternehmen dafür zahlt?**

Auch wenn das Siegel kostenpflichtig ist, kann man die dahinterstehenden Kriterien nicht ausblenden. Nur, wenn die Kriterien alle erfüllt sind, darf ein Unternehmen das Siegel kaufen und nutzen.

- **Sind Arbeitgeber\*innen mit Stellenanzeigen ohne Gütesiegel schlechter?**

Die ausschreibenden Unternehmen bei Hotelcareer | Gastrojobs sind nicht verpflichtet, sich auf die Kriterien prüfen zu lassen und das Gütesiegel zu nutzen. Das muss nicht zwingend bedeuten, dass Unternehmen mit Stellenausschreibungen ohne Gütesiegel die Kriterien nicht erfüllen. Sie machen sich damit lediglich weniger transparent als Unternehmen mit Gütesiegel.

- **Was kann ich tun, wenn die Kriterien nicht eingehalten werden?**

Wenn wir Kenntnis davon erlangen, dass Kriterien nicht oder nicht mehr erfüllt werden, sind wir berechtigt, das Gütesiegel zu deaktivieren. Sollten Ihnen Unstimmigkeiten auffallen, geben Sie uns dazu gerne eine Information an [anzeigen@hoga.stepstone.de](mailto:anzeigen@hoga.stepstone.de).