

FOCUS **MONEY**

DEUTSCHLAND
TEST

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

JANUAR 2025

 ServiceValue





#

**MOTIVATION
& METHODIK**

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

MOTIVATION



Was macht höchste Fairness im Job in 2025 aus?

Um Arbeitnehmende nachhaltig an sich binden zu können und eine hohe Fluktuation zu vermeiden, ist es für Arbeitgebende von Bedeutung, ihren Angestellten eine Umgebung und Voraussetzungen zu schaffen, in denen diese sich wohl und nicht ungerecht behandelt fühlen. Potenzielle und bestehende Kolleginnen und Kollegen möchten fair und gerecht behandelt werden, sodass man ihnen für ihre Arbeit respektvoll begegnet und sie entsprechend entlohnt. Diese Fairness spiegelt sich auch in der täglichen Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden am Arbeitsplatz wider und ist im Kern, das Resultat einer im Unternehmen tief verwurzelten und gesunden Unternehmenskultur.

Vor diesem Hintergrund analysiert und bewertet die Studie „Höchste Fairness im Job 2025“ die Daten eines Social Media Monitorings. Das Social Media Monitoring untersucht die Themengebiete Fairness, Unternehmenskultur und Arbeitsklima.

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

METHODIK: DATENERHEBUNG SOCIAL MEDIA MONITORING



Die Datenerhebung für das Social Media Monitoring erfolgt zweistufig. Der erste Schritt ist das sog. Crawling:

1. Zuerst werden von unserem Partner pressrelations **sämtliche Texte, welche die Suchbegriffe enthalten, aus dem Netz geladen und in einer Datenbank erfasst**. Das Quellenset umfasst dabei annähernd sämtliche Seiten bzw. Inhalte von Seiten, die folgende Bedingungen erfüllen:
 - a. Deutschsprachige Domains (.at- und .ch-Seiten werden ausgeschlossen)
 - b. Uneingeschränkter Zugang zum Inhalt der Seite
2. Nicht erfasst werden Seiten oder Inhalte, die sich z.B. hinter einer Bezahlschranke oder einem zugriffsgeschützten Bereich befinden.
3. Damit ist das Quellenset sehr umfangreich.

Nachrichten-Seiten 

Webseiten 

Foren 



 Blogs

 **Wichtige**
Social-Media-Kanäle

 **Consumer-**
Seiten

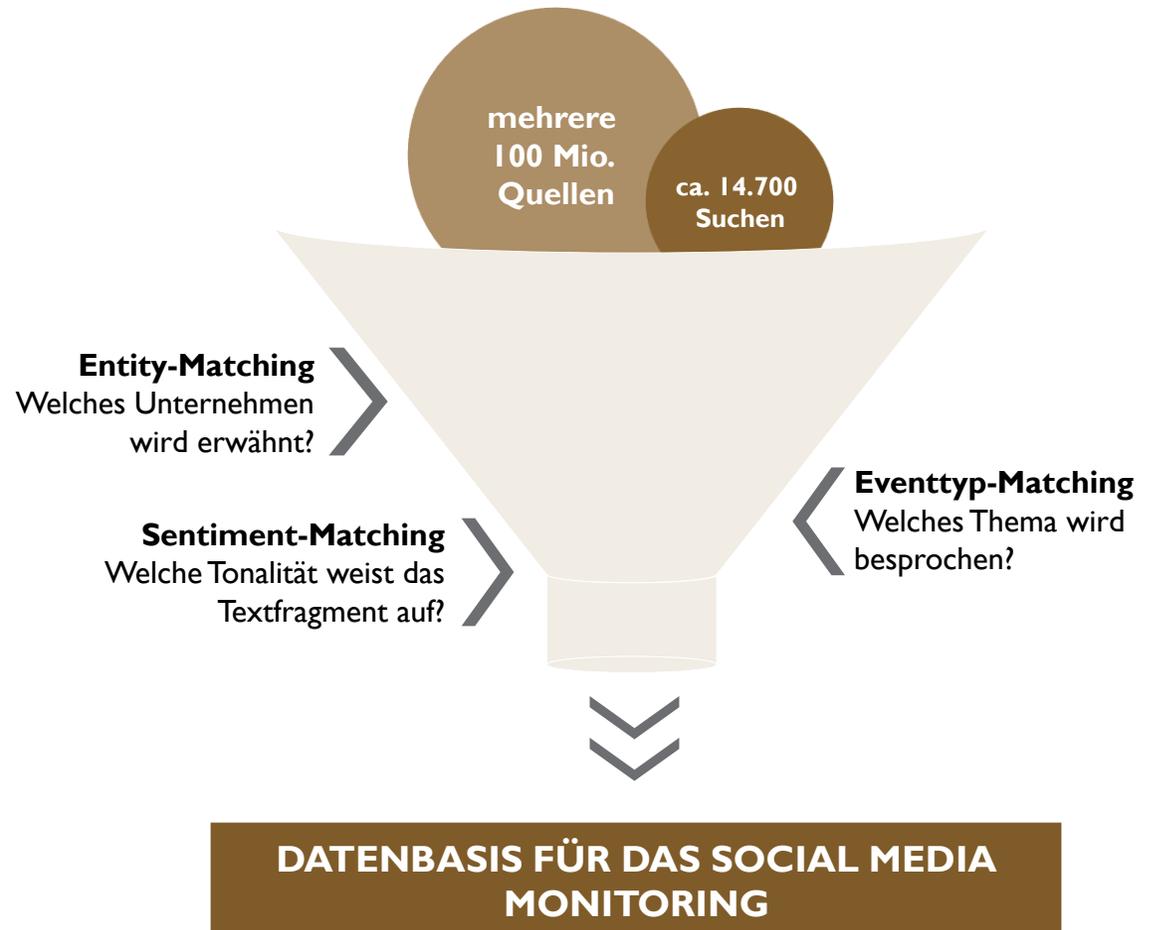
 **Presse-**
mitteilungen

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

METHODIK: DATENANALYSE SOCIAL MEDIA MONITORING

Die zweite Stufe, das sog. Processing, greift auf die im Crawling gesammelten Daten zu und analysiert diese nach den Vorgaben des jeweiligen Untersuchungsgegenstandes.

1. Der große Datentopf wird dazu von unserem Partner Skaylink mittels Verfahren der **Künstlichen Intelligenz (sog. neuronale Netze)** in Textfragmente aufgesplittet und anschließend in drei Stufen analysiert:
 - a. Welches Unternehmen wird erwähnt?
 - b. Welches Thema wird besprochen? (sog. Eventtyp)
 - c. Welche Tonalität weist das Textfragment auf?
2. Die Zuordnung der Erwähnungen zu den jeweiligen Eventtypen erfolgt mit Hilfe definierter Keywords, Text- und Satzkorpora, welche die Themengebiete breit abbilden und umfassen.
3. Auf der letzten Stufe werden die Erwähnungen mit einer Sentiment-Analyse bewertet und den Kategorien positiv, neutral oder negativ zugeordnet.



HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

METHODIK: DATENANALYSE SOCIAL MEDIA MONITORING



EINSATZ NEURONALER NETZE

Die im Processing verwendete Künstliche Intelligenz kategorisiert die gefundenen Textfragmente in einzelne Themengebiete. Diese werden „Eventtypen“ genannt. Hierbei existiert ein Katalog vordefinierter Eventtypen, von denen die folgenden in dieser Studie verwendet wurden.

Die Darstellung auf der folgenden Folie veranschaulicht die Systematik unseres Modells.

VERWENDETE EVENTTYPEN

Die Eventtypen beinhalten unter anderem folgende Themen:

Unternehmenskultur: Arbeitgebermarke, Führungskultur, Mitarbeiterzentriert, Personalpolitik, Mitarbeiterbindung, Arbeitszeit, Mitarbeiterangebot, Arbeitsatmosphäre, Team-arbeit

Arbeitsklima: Arbeitsbedingungen, Kollegenzusammenhalt, Arbeitgeberattraktivität, Berufsalltag, Work-Life-Balance, Arbeitsauslastung, Home-Office / Mobile Arbeit, Über-stunden, Vergütung / Gehalt, Gewinnbeteiligung

Fairness: Wertschätzung, Inklusion, Gleichberechtigung, Anerkennung, Förderung, Fortbildung, Engagement

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

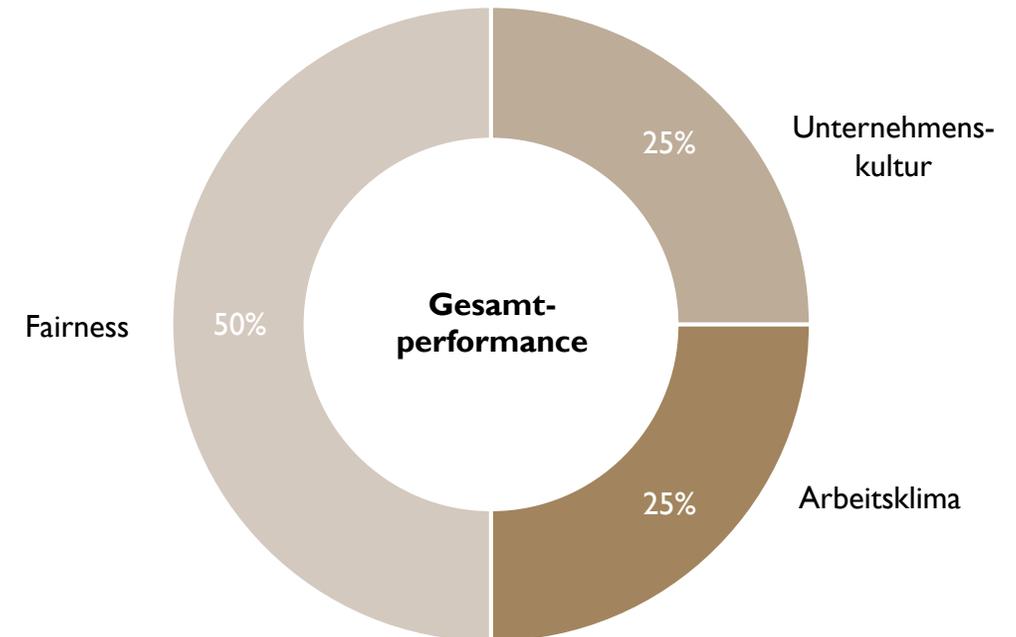
METHODIK: MESSUNG DER PERFORMANCE



Es genügt nicht, allein in einem Themenfeld zu glänzen.

Jede der betrachteten Dimensionen ist wichtig für die Messung der Performance eines Unternehmens.

Die Messung der Performance beruht zu jeweils 25 % auf der Bewertung der Eventtypen Unternehmenskultur und Arbeitsklima. Für den Eventtyp Fairness erfolgt eine Bewertung zu 50 % (vgl. nebenstehende Graphik).



HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

METHODIK: PUNKTWERTERMITTLUNG SOCIAL MEDIA MONITORING



Wie werden die Punktwerte ermittelt?

Für diese Studie konnten ca. **1,2 Millionen Nennungen** zu etwa 14.700 Unternehmen innerhalb des Untersuchungszeitraums vom **01. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024** identifiziert und zugeordnet werden. Zur Berechnung der Punktwerte werden für jedes Unternehmen jeweils die Tonalität und die Reichweite berücksichtigt.

Dies erfolgt durch die Ermittlung der Tonalitätssaldi je Eventtyp, die anschließend gewichtet zu einem Gesamttonalitätswert verrechnet werden. Die Reichweite geht ein durch die Berechnung der Differenz von positiven und negativen Fragmenten je Eventtyp. Diese Werte werden gewichtet und zu einem Gesamtreichweitenwert verrechnet. Diese beiden Werte sind die Basis eines ersten Punktwertes.

Danach werden die Punktwerte für alle Unternehmen branchenbezogen normiert. Das beste Unternehmen jeder Branche bildet mit 100 Punkten den Benchmark, die weiteren Wettbewerber werden danach normiert. Abschließend wird für jede Branche der durchschnittliche Punktwert aller Teilnehmer ermittelt. Dieser bildet die Untergrenze für die Vergabe der Auszeichnungen.

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

METHODIK: ERMITTLUNG DES RANKINGS



Wie erfolgt die Auszeichnung?

Die Auszeichnung „Höchste Fairness im Job 2025“ wird anhand der erreichten Punktzahl im Gesamtranking vergeben.

Die Berechnung des Punktwertes erfolgt branchenspezifisch auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten. Der jeweilige Branchensieger erhält **100** Punkte und setzt damit den Benchmark für alle anderen untersuchten Unternehmen innerhalb der Branche. Eine Auszeichnung erhalten diejenigen Unternehmen, die überdurchschnittlich viele Punkte erreicht haben.





#

KONTAKT

HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

KURZPORTRAIT SERVICEVALUE



Marktforschung

Wir liefern umsetzungsorientierte Ergebnisse aus Kunden- und Mitarbeiterbefragungen sowie aus Marktanalysen und Marktpotenzialschätzungen. Auf Ihr Anliegen passgenau zugeschnittene Erhebungsverfahren sowie optimale Stichprobenumfänge erhöhen die Effizienz und schaffen zugleich ökonomische Entlastung für ansetzende Follow-Up-Prozesse.

Beratung

Erklärtes Ziel unserer Beratungstätigkeit ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes durch optimale Gestaltung von Stakeholderbeziehungen. Wir unterstützen Sie in der Findung und Umsetzung ganzheitlicher Servicestrategien.

Personal- und Organisationsentwicklung

Der Erfolg eines Unternehmens ist im großen Maß abhängig von seiner Führungskultur und dem Engagement und der Bindung der Mitarbeiter. ServiceValue unterstützt Sie bei der Analyse von Potenzialen und Handlungsfeldern. Darüber hinaus begleiten wir Sie bei Veränderungsprozessen und der Entwicklung einer mitarbeiter- und serviceorientierten Führungskultur.



HÖCHSTE FAIRNESS IM JOB 2025

KONTAKT



Herausgeber der Studie

ServiceValue GmbH

Dürener Straße 34I
50935 Köln

Fon: +49 221 67 78 67 61
Fax: +49 221 67 78 67 99

E-Mail: Info@ServiceValue.de

www.servicevalue.de

Wissenschaftspartner

IMWF GmbH

Medienpartner

Die Studie „Höchste Fairness im Job 2025“ wurde im Auftrag von Focus Money und Deutschland Test durch die ServiceValue GmbH realisiert.

