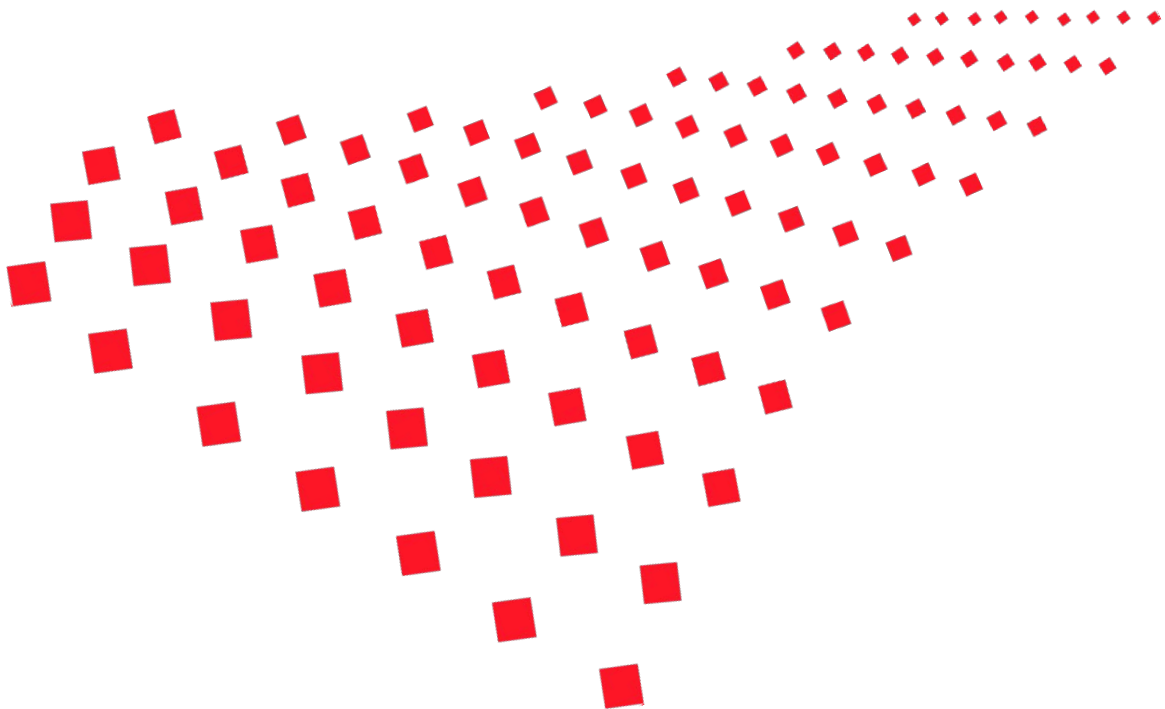




Besondere Regelungen für „Beste Arbeitgeber“ – Wettbewerbe und Zertifizierungen (Stand: März 2024)



I. Besondere Regelungen für die Teilnahme an den Great Place To Work® „Beste Arbeitgeber“ Wettbewerben und Zertifizierungsverfahren

Die „Besonderen Regelungen für die Teilnahme an den Great Place To Work® „Beste Arbeitgeber“-Wettbewerben und Zertifizierungsverfahren“ (I.) und die „Besonderen Regelung für die Auszeichnung von Kunden als „Beste Arbeitgeber“ und eine Zertifizierung durch Great Place To Work®“(II.) finden nur Anwendung, wenn der Kunde am Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ und den angeschlossenen Branchen- und Regionalwettbewerben oder einem Zertifizierungsverfahren teilnimmt.

1. Grundsätze der der Great Place To Work® Befragung

- 1.1. GPTW stellt dem Kunden Informationen über den detaillierten Ablauf der Great Place To Work® Befragung (nachfolgend „Befragung“ genannt) zur Verfügung. Der Kunde verpflichtet sich, diese Informationen sorgfältig zu studieren und die dort als verbindlich definierten Prozessabläufe und Vorgaben einzuhalten.
- 1.2. Die Einhaltung dieser als verbindlich definierten Prozessabläufe und Vorgaben ist Voraussetzung für die Teilnahme an den von Great Place To Work® durchgeführten „Beste Arbeitgeber“ Wettbewerben bzw. an Zertifizierungsverfahren wie „Great Place To Work® Certified“ und „Great Start!“. Eine Nichteinhaltung kann zum Ausschluss aus den Beste Arbeitgeber Wettbewerben bzw. Zertifizierungsverfahren führen.
- 1.3. Abweichungen von den als verbindlich definierten Prozessabläufen und Vorgaben bei der Durchführung der Befragung bedürfen der vorherigen Absprache und Genehmigung seitens GPTW.
- 1.4. Der Kunde bestätigt die Einhaltung der verbindlich definierten Prozessabläufe und Vorgaben in der Online-Anmeldung. GPTW behält sich vor, die Einhaltung jederzeit und ohne Ankündigung ggf. auch am Sitz des Kunden während der Geschäftszeiten zu überprüfen und einzelne Mitarbeitende des Kunden unmittelbar zu kontaktieren.

2. Besondere Mitwirkungspflichten des Kunden

- 2.1. Der Kunde ist verpflichtet,
 - GPTW sämtliche, für die Durchführung der Befragung erforderlichen Informationen und Daten über das Unternehmen des Kunden und seiner Mitarbeitenden unverzüglich auf erstes Anfordern unentgeltlich zur Verfügung zu stellen,
 - allen Mitarbeitenden die Teilnahme an der jeweiligen Befragung in rechtlicher und tatsächlicher Hinsicht diskriminierungsfrei und ohne Beeinflussung zu ermöglichen,

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

- bei der Durchführung der Befragung konstruktiv mitzuwirken (Beantwortung von Rückfragen, Förderung des Projekterfolges durch interne Kommunikation, Termineinhaltung, etc.).

3. Vorbereitung der Great Place To Work® Befragung

3.1. Vor der Befragung wird zunächst der Kreis der zu befragenden Mitarbeitenden bestimmt. Grundsätzlich werden alle Unternehmensbereiche und Abteilungen gleichermaßen berücksichtigt. Ein Ausschluss von einzelnen Unternehmensabteilungen und/oder bestimmten Mitarbeitenden des Kunden, ist – soweit diese Regelungen nicht etwas anderes erlauben – nicht zulässig.

Zu befragen sind grundsätzlich alle Personen, die zum Zeitpunkt des Befragungsstarts einen Arbeitsvertrag mit der Organisation, die an einem „Beste Arbeitgeber“ Wettbewerb bzw. einem Zertifizierungsverfahren durch Great Place To Work® teilnimmt, haben und von dieser direkt bezahlt werden.

Nicht befragt werden:

- Freie Mitarbeitende und Selbstständige (Contractors);
- Längerfristig abwesende Mitarbeitende, z.B. aufgrund von Elternzeit, Vorruhestand oder längerer Erkrankung;
- Personen, die in einem Franchise-Unternehmen der teilnehmenden Organisation beschäftigt sind.

3.2. Für die Beschäftigung von Zeitarbeitskräften gilt Folgendes:

- Personaldienstleister sind verpflichtet, die bei ihnen beschäftigten Zeitarbeitskräfte im Rahmen einer Sonderstichprobe zu befragen.
- Die Unternehmen, die die Zeitarbeitskräfte einsetzen, dürfen diese nicht mitbefragen.
- Abweichungen von dieser Regelung sind nur möglich, wenn sie mit GPTW im Vorfeld der Befragung schriftlich vereinbart werden.

3.3. Im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens „Great Start!“ sind alle Auszubildenden im Sinne der betrieblichen bzw. dualen Ausbildung zu befragen.

3.4. Abhängig von der Größe des Unternehmens des Kunden wird eine Voll- oder Stichprobenbefragung aller Mitarbeitenden durchgeführt. Einzelheiten zur Größe der Stichprobe werden von GPTW im Vorfeld der Befragung verbindlich vorgegeben.

3.5. Bei einer Stichprobenbefragung werden die zu befragenden Mitarbeitenden des Kunden nach dem Zufallsprinzip aus dem Kreis aller in Betracht kommenden Mitarbeitenden (siehe Ziffer 3.1) ausgewählt. Bei der Durchführung des Auswahlverfahrens ist der Kunde frei, sofern sichergestellt ist, dass alle Mitarbeitenden des Unternehmens mit gleicher Wahrscheinlichkeit in die Stichprobe aufgenommen werden.

4. Verbot der Einflussnahme

- 4.1. Die Teilnahme an der Befragung erfolgt für alle Mitarbeitende des Kunden freiwillig. Kein/e Mitarbeitende/r darf gegen ihren/seinen Willen zu einer Teilnahme an der Befragung gezwungen werden. Gegenüber Mitarbeitenden, die an der Befragung nicht teilnehmen möchten bzw. nicht teilgenommen haben, dürfen keine wirtschaftlichen, beruflichen oder sonstigen Nachteile verhängt, angedroht oder in Aussicht gestellt werden.
- 4.2. Der Kunde hat dafür Sorge zu tragen, dass die Befragung im Unternehmen rechtzeitig, jedoch ohne jegliche Beeinflussung der Mitarbeitenden, angekündigt wird. Die unternehmensinternen Ankündigungen der Befragung vor Befragungsstart sowie die gesamte Unternehmenskommunikation dürfen keine Aufforderungen, Weisungen, Drohungen oder andere Äußerungen enthalten, die geeignet sind, die Bewertungen der Mitarbeitenden zu beeinflussen. Die Verwendung von GPTW-eigenen Unterlagen zur Unternehmenskommunikation bedarf keiner vorherigen schriftlichen Freigabe. GPTW behält sich allerdings das Recht vor, Unterlagen jederzeit nachträglich zur Prüfung einzufordern.
- 4.3. Die Befragung ist zwingend anonym durchzuführen. Der Kunde ist dazu verpflichtet, eine anonyme Teilnahme der Mitarbeitenden an der Befragung zu ermöglichen, d.h. es muss jederzeit gewährleistet werden, dass die eingeladenen Mitarbeitenden die Befragung anonym bearbeiten können.
- 4.4. Vor, während oder nach der Befragung ist es untersagt, dass Befragungsteilnehmende, andere Kollegen, Vorgesetzte oder Dritte Weisungen, Hilfen oder Anregungen zur Beantwortung des Fragebogens erhalten oder in irgendeiner anderen Form in ihrem Antwortverhalten beeinflusst werden. Als Mittel der Beeinflussung gelten insbesondere, jedoch nicht abschließend, die Gewährung, Ankündigung und das Inaussichtstellen von Vor- oder Nachteilen gleich welcher Art.
- 4.5. Vertreter des Kunden, insbesondere seine Organe, leitende Angestellte und andere Mitarbeitende oder Erfüllungsgehilfen, dürfen zu keinem Zeitpunkt Einblick in die ausgefüllten Fragebögen nehmen. Mitarbeitende dürfen ebenso wenig aufgefordert oder unter Druck gesetzt werden, die im Fragebogen abgegebenen Antworten offen zu legen.
- 4.6. Der Kunde hat durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass die vorstehenden Grundsätze bei der Durchführung der Befragung jederzeit eingehalten und nicht durch besondere Vorkehrungen umgangen werden.

5. Durchführung des Culture Briefs® bzw. des Kultur Audits

- 5.1. Die Beantwortung des Kultur Audits und des Culture Briefs® (im folgenden „Audit“ genannt) erfolgt in der Regel durch einen oder mehrere Mitarbeitende aus dem Personalbereich des Kunden.
- 5.2. Im Falle einer Wettbewerbsteilnahme ist die Einreichung eines Kultur Audits obligatorisch. Im Falle einer ausschließlichen Teilnahme am Zertifizierungsverfahren

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

ist die Einreichung des Culture Briefs® obligatorisch. Beides muss innerhalb der von GPTW genannten Fristen erfolgen.

- 5.3. Der Kunde ist verpflichtet, sämtliche Angaben im Rahmen der Audits vollständig und wahrheitsgemäß anzugeben und die Vollständigkeit und Richtigkeit seiner Angaben auf Verlangen von GPTW schriftlich zu bestätigen. Verstöße gegen diese Verpflichtung können zum Ausschluss des Kunden von den „Beste Arbeitgeber“-Wettbewerben bzw. aus einem Zertifizierungsverfahren führen.

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

II. Besondere Regelungen für die Auszeichnung von Kunden als „Beste Arbeitgeber“ und für die Zertifizierung durch Great Place To Work®

1. Wettbewerbs- und Zertifizierungskategorien

Der Kunde kann auf die Teilnahme an einem Wettbewerb bzw. Zertifizierungsverfahren bis zur Abgabe der Angaben des Audits verzichten. Die Durchführung der Vertragsbeziehung im Übrigen, insbesondere die Pflicht von GPTW, die vereinbarten Leistungen zu erbringen sowie die Vergütungspflicht des Kunden, bleiben von einem Teilnahmeverzicht unberührt.

2. Wettbewerbs- und Zertifizierungskategorien

- 2.1. Für eine Zertifizierung gilt eine Mindestgröße von zehn Mitarbeitenden, für eine Teilnahme an den Wettbewerben werden die Mindestgrößen von GPTW festgelegt.
- 2.2. Zusätzlich nehmen alle Kunden an allen Wettbewerbskategorien teil, die GPTW für den jeweiligen Wettbewerbszeitraum vorab festlegt und in der Anmeldung anbietet. GPTW führt den Wettbewerb auch für bestimmte regional begrenzte (z.B. „Beste Arbeitgeber in Berlin und Brandenburg“) oder branchenspezifische Wettbewerbskategorien („Beste Arbeitgeber Gesundheit und Soziales“) durch. Voraussetzung für die Teilnahme an regionalen und branchenspezifischen Wettbewerbskategorien sind die Angaben des Kunden bei Vertragsabschluss bzw. im Laufe des Befragungsprojekts. GPTW ist nicht verpflichtet die Zugehörigkeit des Kunden zu bestimmten Kategorien zu prüfen.
- 2.3. Kunden mit mindestens zehn Auszubildenden haben die Möglichkeit einer Teilnahme am Zertifizierungsverfahren „Great Start!“.
- 2.4. Kunden, die sich im Rahmen des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ auf der „Beste Arbeitgeber“-Liste platzieren, nehmen automatisch ebenfalls an den Wettbewerben „Europas Beste Arbeitgeber“ und „Global Best Workplaces“ teil.
- 2.5. Die Wettbewerbsteilnahme erfolgt jeweils für dasselbe bzw. das Folgejahr, in dem die Befragung und die Audits durchgeführt wurden. Zertifizierungsverfahren sind ca. acht bis zehn Wochen nach Durchführung der Befragung bzw. Abgabe der Audits abgeschlossen.

3. Mindestrücklauf

- 3.1. Der Kunde wird für den Wettbewerb berücksichtigt, wenn im Rahmen der Befragung eine Mindestanzahl von Antworten der befragten Mitarbeitenden bei GPTW eingeht (im Folgenden „Mindestrücklaufquote“ genannt).
- 3.2. In Abhängigkeit der zu befragenden Anzahl von Mitarbeitenden legt GPTW die Mindestrücklaufquote im Vorfeld der Befragung nach statistischen Kriterien fest. Der Kunde ist verpflichtet, sich in der Befragungsplattform von GPTW über das

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

Erreichen des Mindestrücklaufs zu informieren.

- 3.3. Erreicht ein Kunde diese Mindestrücklaufquote nicht, ist eine Platzierung auf den „Beste Arbeitgeber“-Listen und somit die Auszeichnung im Rahmen von „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ und der angeschlossenen Regional- und Branchenwettbewerbe bzw. im Zuge des Zertifizierungsverfahren ausgeschlossen. Die Erbringung aller übrigen Vertragsleistungen bleibt hiervon unberührt. Sie berechtigt den Kunden nicht dazu eine Reduzierung der Preise zu verlangen.

4. Auswertung

- 4.1. Im Rahmen des Wettbewerbs „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ und allen anderen Wettbewerbskategorien sowie während des Zertifizierungsverfahrens „Great Place To Work® Certified“ und anderen Zertifizierungsverfahren werden die Ergebnisse der Befragung und der Analyse der Maßnahmen der Personalarbeit (Kultur Audit und Culture Brief®) von GPTW anhand der von der Great Place To Work® Institute, Inc. bzw. von GPTW-Partnerunternehmen entwickelten Methodik ausgewertet. Basierend auf den Auswertungsergebnissen ermittelt GPTW für jede der regionalen und branchenspezifischen Wettbewerbskategorien eine entsprechende Bestenliste (z.B. „Beste Arbeitgeber in der ITK“).

5. Leistungsvorbehalt: ergänzende Prüfungsmaßnahmen

- 5.1. GPTW behält sich bis zum Abschluss des Wettbewerbs bzw. Zertifizierungsverfahren das Recht vor, ergänzende Fragen oder Prüfungsmaßnahmen einzuführen und deren Beantwortung zu verlangen, wenn dies zur Ermittlung eines interessens- und sachgerechten Gesamtergebnisses erforderlich ist. Die Entscheidung hierüber trifft GPTW nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Weigerung des Kunden, ergänzende Fragen zu beantworten oder Prüfungsmaßnahmen durchzuführen, berechtigt GPTW zum Ausschluss des Kunden von dem Wettbewerb bzw. Zertifizierungsverfahren.

6. Auszeichnung und Veröffentlichung

- 6.1. Jeder Kunde, der sich für eine oder mehrere „Beste Arbeitgeber“ Liste/n qualifiziert hat, wird von GPTW für ein bestimmtes Jahr ausgezeichnet. Der Kunde hat in seiner Außenkommunikation stets auf das Jahr, für welches er eine Auszeichnung erhalten hat, ausdrücklich hinzuweisen. Weitere Einzelheiten sind unter Ziffer 7 näher erläutert.
- 6.2. Jeder Kunde, der ein Zertifizierungsverfahren erfolgreich durchlaufen hat, enthält von GPTW eine Zertifizierung, die für zwölf Monate ab dem Datum der Ausstellung gültig ist. Der Kunde hat in seiner Außenkommunikation stets auf den Zeitraum, für den die Zertifizierung gültig ist, hinzuweisen.
- 6.3. Der Kunde willigt ein, dass er im Falle einer entsprechenden Platzierung auf der Bestenliste „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ oder in einer anderen Wettbewerbskategorie auf einer entsprechenden regionalen, branchenspezifischen oder internationalen „Beste Arbeitgeber“ Liste veröffentlicht und im Rahmen einer

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

Preisverleihung genannt werden darf.

- 6.4. Die Auszeichnung, Kategorie, die Bewertungsergebnisse und/oder die Platzierung des Kunden bzw. eine erfolgreiche Zertifizierung eines Kunden dürfen von GPTW und seinen Medienpartnern in diversen Medien, insbesondere in Printmedien, Publikationen, Internet, Social Media, Live-Kommunikation (Events), Fernsehen, Radio u.a., veröffentlicht werden. Dies schließt eine Veröffentlichung von Informationen über das Unternehmen wie Fotos oder textliche Darstellungen von Beispielen guter Praxis ein.
- 6.5. Es werden ausschließlich Kunden veröffentlicht, die einen Platz auf mindestens einer der GPTW-Bestenlisten erreichen bzw. eine Zertifizierung erfolgreich durchlaufen haben. Kunden, die sich hierfür nicht qualifiziert haben oder auf die Teilnahme rechtzeitig verzichtet haben bzw. gar nicht erst am Wettbewerb teilnehmen oder eine Zertifizierung nicht erreicht haben, werden nicht veröffentlicht, es sei denn, diese willigen in eine Veröffentlichung ausdrücklich ein.
- 6.6. Ist der Kunde ein Personaldienstleistungs- oder Zeitarbeitsunternehmen, gilt die Auszeichnung als Bester Arbeitgeber grundsätzlich nur für die internen Mitarbeitenden des Kunden und nicht für die Zeitarbeitskräfte, die bei den Auftraggebern des Kunden eingesetzt werden. Die Zertifizierung hingegen darf für beide Mitarbeitergruppen verwendet werden, sofern das Personaldienstleistungsunternehmen das gesonderte Verfahren für Personaldienstleister durchlaufen hat.

7. Nutzung des Great Place To Work®-Logos/ Regeln zur Außenkommunikation

- 7.1. Kunden, die von GPTW in einer oder mehreren Kategorien der „Beste Arbeitgeber“ Wettbewerbe ausgezeichnet oder zertifiziert worden sind, sind berechtigt, das nachfolgend dargestellte „Beste Arbeitgeber“-Logo, ein vergleichbares Logo für die entsprechenden Regional- und Branchenwettbewerbe bzw. das Great Place To Work®-Zertifikat zu nutzen:

Wettbewerb "Deutschlands Beste Arbeitgeber"



Great Place To Work® Zertifizierung



- 7.2. Der Kunde nimmt zur Kenntnis, dass es sich bei einem „Beste Arbeitgeber“-Logo bzw. Great Place To Work®-Zertifikat um eine geschützte Marke der Great Place To Work® Institute, Inc. handelt. Für den Fall, dass GPTW dem Kunden ein anderes Logo zur Verfügung stellt, gelten die nachfolgenden Bedingungen entsprechend auch für dieses.

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

7.3. GPTW gestattet dem Kunden, das „Beste Arbeitgeber“-Logo zeitlich unbegrenzt zu nutzen. Die Nutzung des Great Place To Work®-Zertifikats ist für den Zeitraum, in dem die jeweilige Zertifizierung gültig ist, durch GPTW gestattet. Diese Genehmigung

erfolgt auf nicht-exklusiver Basis. Sie ist beschränkt auf die Nutzung des Logos in der internen Kommunikation des Kunden gegenüber seinen Mitarbeitenden und auf die Nutzung des Logos zur Bewerbung des Unternehmens des Kunden gegenüber seinen Geschäftspartnern, Bewerbern, Medien und etwaiger sonstiger Organisationen.

7.4. Dem Kunden ist es insbesondere gestattet, das „Beste Arbeitgeber“-Logo bzw. Great Place To Work®-Zertifikat

- auf seiner Internetseite öffentlich abrufbar zu machen,
- in seinen Unternehmensbroschüren und anderen Drucksachen zu veröffentlichen, zu vervielfältigen und zu verbreiten,
- auf Werbemitteln (z.B. anlässlich von Bewerbermessen) anzubringen,
- in seine Pressemitteilungen aufzunehmen und diese elektronisch zu vervielfältigen und zu verbreiten,
- für seine Unternehmenswerbung (nicht: Produktwerbung) im Fernsehen, Film, Print oder auf Social-Media zu verwenden,
- in Brief-, E-Mail- und anderen Vorlagen für die Kommunikation des Kunden einzusetzen.

7.5. Eine andere Nutzung des „Beste Arbeitgeber“-Logos bzw. Great Place To Work®-Zertifikats ist dem Kunden grundsätzlich nicht gestattet. Dies gilt insbesondere, jedoch nicht abschließend, für

- die Bewerbung von Produkten (Waren oder Dienstleistungen) des Kunden,
- die Bewerbung von rechtlich selbständigen mit dem Kunden verbundenen Unternehmen, ausländischen Niederlassungen des Kunden und/oder Drittunternehmen.

7.6. Die Verwendung des „Beste Arbeitgeber“-Logos bzw. Great Place To Work®-Zertifikats ist nur zulässig, sofern das Jahr oder der Zeitraum, für den die Auszeichnung bzw. Zertifizierung vergeben wurde, in unveränderter Art, Größe und Gestaltung gut erkennbar ist. Aus der Verwendung des Logos muss der Geltungsbereich der Auszeichnung bzw. Zertifizierung eindeutig hervorgehen. Das Logo darf nicht in einer Art und Weise eingesetzt werden, die suggeriert, dass mit dem als „Beste Arbeitgeber“ ausgezeichneten bzw. von GPTW zertifizierte Kunden verbundene Unternehmen wie zum z.B. Tochter-, Schwester- oder Mutterunternehmen des Kunden ebenfalls als „Beste Arbeitgeber“ ausgezeichnet bzw. von GPTW zertifiziert wurden. Personaldienstleister dürfen das „Beste Arbeitgeber“-Logo nicht in einer Art und Weise einsetzen, die suggeriert, dass sich die Auszeichnung auch auf die von ihnen beschäftigten Zeitarbeitskräfte bezieht.

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

- 7.7. Der Kunde ist für die Rechtmäßigkeit seiner Werbung selbst verantwortlich und stellt GPTW insoweit von allen Ansprüchen Dritter auf erstes Anfordern frei. Dies umfasst auch die notwendigen Kosten der Rechtsverteidigung.
- 7.8. Der Kunde ist ferner nicht berechtigt,
- für das „Beste Arbeitgeber“-Logo bzw. Great Place To Work®-Zertifikat eine Marke oder anderes gewerbliches Schutzrecht in eigenem Namen anzumelden,
 - das „Beste Arbeitgeber“-Logo bzw. Great Place To Work®-Zertifikat zu bearbeiten und/ oder in bearbeiteter Form zu verwenden. Der Kunde wird das Logo bzw. Zertifikat insbesondere nicht nach Art, Umfang, Größe, Farbe, Sprache und Proportion verändern, mit anderen Elementen zusammenfügen oder Bestandteile weglassen.
- 7.9. Bei Verstößen gegen die vorstehenden Bestimmungen ist GPTW berechtigt, dem Kunden die Gestattung zu widerrufen und die künftige Nutzung des „Beste Arbeitgeber“-Logos bzw. Great Place To Work®-Zertifikats zu untersagen.

8. Kein Anspruch auf Auszeichnung bzw. Zertifizierung

- 8.1. Es besteht kein Rechtsanspruch des teilnehmenden Kunden darauf, in einer oder mehreren Kategorien in eine Bestenliste aufgenommen oder ausgezeichnet zu werden bzw. von GPTW eine Zertifizierung zu erhalten.
- 8.2. Die Auswertung der Befragung und der Ergebnisse der Audits (Kultur Audit oder Culture Brief®) sowie die Erstellung der Bestenlisten und Vergabe von Zertifikaten liegt im alleinigen Ermessen von GPTW und basiert auf der von der Great Place To Work® Institute, Inc. entwickelten Auswertungsmethodik.
- 8.3. Der Rechtsweg im Hinblick auf die Auswertungsmethodik, -ergebnisse, Platzierung, Auszeichnung und Zertifizierung ist ausgeschlossen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Ergebnisse durch Einzelpersonen vorsätzlich verfälscht worden sind, und der Kunde ansonsten die Voraussetzungen für eine Auszeichnung erfüllt.

9. Verstöße und Ausschluss vom Wettbewerb bzw. Zertifizierungsverfahren

- 9.1. Für den Fall, dass der Kunde oder seine Mitarbeitenden gegen die Allgemeinen Vertragsbedingungen, die „Besonderen Regelungen für die Teilnahme an den Great Place To Work® „Beste Arbeitgeber“-Wettbewerben und Zertifizierungsverfahren“ (I.), oder die „Besonderen Regelungen für die Auszeichnung von Kunden als „Beste Arbeitgeber“ und für die Zertifizierung durch Great Place To Work®“ (II.) einschließlich weiterer im Projektverlauf von GPTW mitgeteilten Regeln verstößt, ist GPTW berechtigt, den Kunden von der Teilnahme am jeweiligen „Beste Arbeitgeber“-Wettbewerb bzw. vom Zertifizierungsverfahren auszuschließen und die Auszeichnung oder Zertifizierung zu widerrufen.
- 9.2. Ein Ausschluss oder Widerruf kommt insbesondere, jedoch nicht nur dann, in Betracht, wenn

Besondere Regelungen: GPTW Wettbewerbe & Zertifizierungen

- der Kunde oder seine Mitarbeitenden gegen die Regelungen zur Teilnahme am Wettbewerb bzw. Zertifizierungsverfahren verstoßen,
- der Kunde oder seine Mitarbeitenden das Verbot der Einflussnahme auf die zu befragenden Mitarbeitenden missachten,
- der Kunde oder seine Mitarbeitenden das Ergebnis der Befragung manipulieren oder zu Gunsten des Kunden zu beeinflussen versuchen, z.B. indem
 - Mitarbeitende, die gemäß Ziffer 3 zu befragen sind, nicht berücksichtigt werden,
 - im Falle einer Stichprobenbefragung die Auswahl der zu befragenden Mitarbeitenden nicht ausschließlich nach dem Zufallsprinzip erfolgt,
 - der Kunde im Rahmen der Audits falsche oder unvollständige Angaben macht, die geeignet sind, die Bewertung des Kunden durch GPTW zu beeinflussen,
 - die Befragung nicht freiwillig oder anonym erfolgt,
 - die erforderlichen Antworten und/oder die Angaben im Rahmen der Audits verspätet bei GPTW eingehen oder die Angaben in diesen Verfahren nicht den Tatsachen entsprechen,
 - sich zwischen dem Tag des Befragungsendes und dem Tag der Veröffentlichung des Wettbewerbs- bzw. Zertifizierungsergebnisses bzw. während der Gültigkeit einer Auszeichnung als Bester Arbeitgeber bzw. einer Zertifizierung wesentliche Änderungen in der Unternehmensorganisation des Kunden (z.B. Betriebsschließungen, auch teilweise, Insolvenz, Gründung von Transfer- oder Beschäftigungsgesellschaften), seiner Eigentümerstellung (z.B. Veräußerung einer Sperrminorität oder Mehrheitsbeteiligung, Übernahmen), seiner Beschäftigtenstruktur (z.B. Stellenabbauprogramm, Massenentlassungen) oder Unternehmens- und Arbeitsplatzkultur (z.B. Korruption, Mobbing, Kurzzeit, Arbeitskämpfe, Lohndumping, Verstöße gegen Arbeitnehmerdatenschutz) eintreten oder diese GPTW bekannt werden, die die von GPTW getroffene Bewertung nicht mehr rechtfertigen.

9.3. Die Entscheidung über einen Ausschluss oder Widerruf trifft GPTW nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Entscheidung wird dem Kunden unverzüglich schriftlich mitgeteilt.

9.4. Ab dem Zugang dieser Mitteilung ist der Kunde nicht mehr berechtigt, mit der Auszeichnung bzw. Zertifizierung durch GPTW zu werben. Ferner hat er es unverzüglich zu unterlassen, die von GPTW zur Verfügung gestellten Logos, Siegel, Zertifikate etc. in seiner Unternehmens- und Außenkommunikation zu verwenden. Körperliche Vervielfältigungsstücke, die die Logos, Siegel oder Zertifikate von GPTW enthalten, sind unverzüglich einzuziehen und zu vernichten.

9.5. Im Fall der vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Manipulationen des Auswertungsergebnisses und/oder der versuchten Einflussnahme der befragten Mitarbeitenden, behält sich GPTW zudem vor, die Regelverstöße und die Disqualifikation des Kunden zu veröffentlichen und ggf. Schadensersatz zu verlangen.