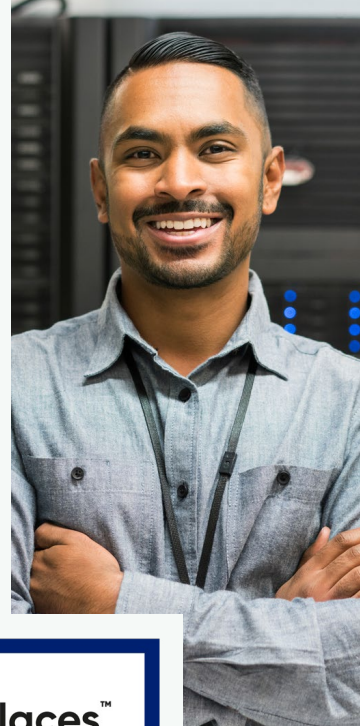
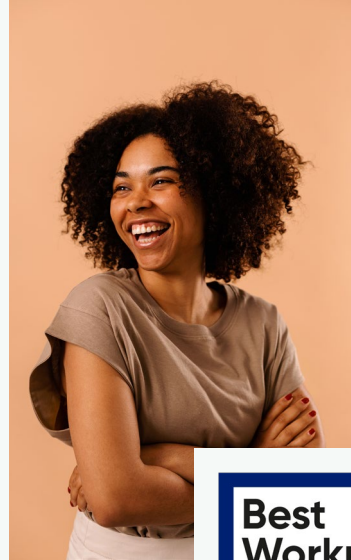
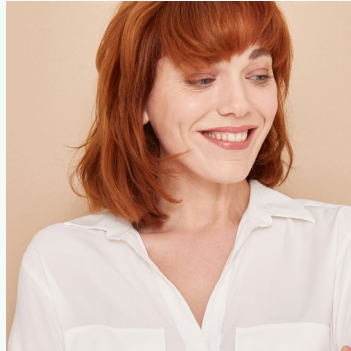


Great Place To Work®



Österreichs Beste Arbeitgeber 2026

Best Workplaces Austria 2026

Großartige Arbeitsplätze. Messbare Wirkung.
Nachhaltiger Erfolg.

Was macht Unternehmen heute wirklich erfolgreich?

In einer Zeit, die von wirtschaftlicher Unsicherheit, tiefgreifendem Wandel und steigendem Wettbewerbsdruck geprägt ist, reicht es nicht mehr aus, kurzfristig zu optimieren oder auf einzelne Maßnahmen zu setzen. Organisationen brauchen etwas, das trägt – auch dann, wenn Rahmenbedingungen herausfordernd sind: eine starke, vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur.

Die Best Workplaces™ Austria 2026 zeigen eindrucksvoll, dass großartige Arbeitsplätze keine Zufallsprodukte sind. Sie entstehen dort, wo Führung bewusst gestaltet wird, wo Mitarbeitende gehört, ernst genommen und eingebunden werden und wo Vertrauen nicht als abstrakter Wert verstanden wird, sondern als Grundlage für tägliches Handeln.

Die Ergebnisse dieser Best Workplaces™ Austria 2026 Studie basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeitendenbefragungen und repräsentieren die Erfahrungen von mehr als 40.000 Mitarbeitenden in Österreich. Sie geben einen einzigartigen Einblick in Organisationen, die es schaffen, Kultur und wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig miteinander zu verbinden.

Über alle ausgezeichneten Unternehmen hinweg zeigen sich dabei fünf zentrale Wirkungsthemen, die den Unterschied machen: **Agilität, Innovation, Produktivität, Mitarbeitendenbindung und Arbeitgeberattraktivität für neue Schlüsselkräfte.**

Diese Themen stehen nicht nebeneinander, sondern wirken zusammen – als Ausdruck einer Kultur, in der Vertrauen erlebbar ist. Die Studie macht deutlich:

■ Organisationen reagieren schneller auf Veränderungen, wenn Menschen Orientierung und Mitgestaltung erleben.

■ Innovation entsteht dort, wo Neues ausprobiert werden darf, ohne Angst vor Konsequenzen.

■ Produktivität wächst, wenn Arbeit Sinn stiftet, man als Mitarbeitende:r Anerkennung erfährt und zusätzlicher Einsatz freiwillig entsteht.

■ Mitarbeitendenbindung zeigt sich in Stolz, Zugehörigkeit und dem Wunsch, langfristig Teil des Unternehmens zu bleiben.

■ Erfolgreiches Recruiting gelingt dort, wo Mitarbeitende gerne zur Arbeit kommen und ihren Arbeitgeber glaubwürdig weiterempfehlen.

■ All diese Ergebnisse lassen sich auf einen gemeinsamen Nenner zurückführen: Vertrauen.

Nicht als weicher Faktor, sondern als messbare Ressource, die Leistung, Resilienz und langfristigen Erfolg ermöglicht.

Unsere jahrzehntelange Forschung zeigt klar: Es sind nicht hohe Gewinne, die großartige Arbeitsplätze schaffen – es sind großartige Arbeitsplätze, die nachhaltigen Unternehmenserfolg ermöglichen.

Diese Studie lädt dazu ein, genauer hinzusehen: auf Führung, auf Kultur und auf das enorme Potenzial, das entsteht, wenn Menschen ihre Arbeit als sinnhaft, fair und wertschätzend erleben.

Wir wünschen inspirierende Erkenntnisse beim Lesen.



Euer Jörg Spreitzer

Managing Partner
Great Place To Work® Österreich

Mai 2026

Ein herzlicher Dank an unsere Partner und Sponsoren

Presented by



Supported by



Inhalt

Autorin



Cornelia Grill-Schubert,
content marketing managerin

- 05** Key-Facts zu den Best Workplaces Austria 2026
- 06** Methodik
- 07** Was die besten Arbeitgeber auszeichnet
- 11** Die besten Arbeitgeber in der Kategorie XS (20–49 Mitarbeitende)
- 12** **1. Agilität**
- 14** Die besten Arbeitgeber in der Kategorie S (50–99 Mitarbeitende)
- 15** **2. Innovation**
- 17** Die besten Arbeitgeber in der Kategorie M (100–249 Mitarbeitende)
- 18** **3. Produktivität**
- 20** Die besten Arbeitgeber in der Kategorie L (250–499 Mitarbeitende)
- 21** **4. Mitarbeitendenbindung**
- 23** Die besten Arbeitgeber in der Kategorie XL (ab 500 Mitarbeitende)
- 24** **5. Arbeitgeberattraktivität für neue Schlüsselkräfte (Recruiting)**
- 26** So stärkt auch ihr euer Unternehmen
- 27** Wir machen eure Performance-Indikatoren messbar



Einfach
klicken!

Key-Facts zu den Best Workplaces Austria 2026



50
Unternehmen
auf der Bestenliste

1,7 Mio
Antworten
aus Mitarbeitenden-
befragungen

Bestes Bundesland
Wien
mit **89%**
Trust Index™-Score

Beste Größenklasse
Small
mit **93%**
Trust Index™-Score



Beste Branche
IT
mit **92%**
Trust Index™-Score

Ø Trust Index™-Score

90% bei
den TOP
50 BWA

40.000
befragte
Mitarbeitende



**Best
Workplaces™**

**Great
Place
To
Work®**

**AUSTRIA
2026**

Methodik

Best Workplaces Austria™ 2026

Great Place To Work® ermittelt die Besten Arbeitgeber anhand der For All™- Methodik zur Bewertung und Zertifizierung von weltweit tausenden von Organisationen. In Österreich basiert die Liste „Best Workplaces™ Austria 2026“ auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeiterbefragungen, in Unternehmen, die mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Unsere Befragung ermöglicht Mitarbeitenden, vertrauliches quantitatives und qualitatives Feedback über die Arbeitsplatzkultur ihrer Organisation zu geben, indem sie 60 Aussagen mit einer 5-stufigen Skala und zwei offene Fragen beantworten. Diese Aussagen beschreiben eine großartige Arbeitsplatzkultur, die sich durch ein hohes Maß an Vertrauen, Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist auszeichnet. In den Auswertungen berücksichtigt Great Place To Work® auch Unterschiede zwischen demografischen Gruppen und Rollen innerhalb jeder Organisation, um sowohl die Qualität als auch die Konsistenz der Arbeitsplatzkultur zu bewerten, dies bezeichnen wir als For All™.

Ergänzend beantworten die teilnehmenden Organisationen mit mehr als 100 Mitarbeitenden 6 Essay-Fragen, die einen vertiefenden Einblick geben, wie und warum gerade ihre Organisation für alle Mitarbeitenden ein großartiger Arbeitsplatz ist. Die Antworten werden gemäß den forschungsorientierten Kriterien von Great Place To Work® ausgewertet.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung ermöglichen einen Vergleich und eine Einstufung, welche der Organisationen im Arbeitsalltag die beständigsten und positiven Erfahrungen für alle Mitarbeitenden schaffen. Unterschiedliche Unternehmensgrößen werden in den Auswertungen berücksichtigt, um einen fairen Vergleich aller teilnehmenden Unternehmen zu gewährleisten.

Um für die Liste Best Workplaces™ Austria 2026 berücksichtigt zu werden, müssen Unternehmen

- zum Stichtag 28. Februar 2026 eine **aktive Great Place To Work Certified™-Zertifizierung** haben,
- **mindestens 20 Mitarbeitende** in Österreich und
- statistisch **signifikante Rückläufe** im Rahmen der Mitarbeiterbefragung erreichen.

Great Place To Work® achtet auf die Einhaltung der strengen Befragungsregeln bei teilnehmenden Unternehmen, um die Integrität der Ergebnisse und Erkenntnisse zu validieren.

[Welche Unternehmen hinter den Best Workplaces stehen, erfahrt ihr hier.](#)

Was die besten Arbeitgeber auszeichnet

Die fünf Benefits von Österreichs Best Workplaces™ 2026

Was macht einen großartigen Arbeitgeber aus – unabhängig von Größe, Branche oder Struktur? Die Analyse der Best Workplaces™ Austria 2026 zeigt klar: Exzellenz entsteht dort, wo Vertrauen systematisch übersetzt wird und sich in messbaren Ergebnissen niederschlägt.

Über alle ausgezeichneten Organisationen hinweg zeigen sich fünf Benefits, die den Unterschied machen und den Erfolg nachhaltig tragen:

- Agilität
- Innovation
- Produktivität
- Mitarbeitendenbindung
- Recruiting

Best Workplaces™ Austria 2026



Diese fünf Benefits sind keine isolierten Einzeldisziplinen. Sie stehen in engem Zusammenhang und werden vor allem durch eines verbunden: eine gelebte, vertrauensbasierte Arbeitsplatzkultur.

**Wir nennen das den
Great Place To Work Effekt.**

New Research Available

The Great Place To Work® *Effect*

Download the Playbook

Diese fünf Kernthemen sind für den Unternehmenserfolg in allen Größenklassen gleichermaßen relevant. Agilität, Innovation, Produktivität, Mitarbeitendenbindung und Recruiting wirken in jeder Organisation – unabhängig von ihrer Größe – als zentrale Erfolgsfaktoren.

In dieser Studie werden die fünf Themen dennoch beispielhaft jeweils an jener Größenkategorie vertieft dargestellt, in der sie sich besonders klar und mit der größten Hebelwirkung zeigen. Die Zuordnung folgt dabei keinem Ausschlussprinzip: Sie soll nicht suggerieren, dass ein Thema nur für eine bestimmte Unternehmensgröße relevant ist, sondern sichtbar machen, wie und wo sich dieselbe vertrauensbasierte Logik je nach organisatorischem Kontext unterschiedlich manifestiert.

So wird deutlich:

Vertrauen wirkt überall

– seine konkrete Wirkung zeigt sich jedoch je nach Größe in unterschiedlichen Schwerpunkten besonders deutlich. Genau diese Perspektive ermöglicht Vergleichbarkeit, schärft das Verständnis für Zusammenhänge und macht den Great Place To Work Effekt über alle Größen hinweg greifbar.



Empathische Führungspersönlichkeiten schaffen es, Vertrauen so zu verankern, dass Menschen Verantwortung übernehmen, sich einbringen und einen gemeinsamen „Nordstern“ haben – unabhängig von Hierarchie oder Funktion.

- **Agilität** zeigt sich darin, wie schnell und gemeinsam Organisationen auf Veränderungen reagieren.
- **Innovation** entsteht dort, wo Mitarbeitende Freiräume haben, Neues auszuprobieren und ihre Ideen einzubringen.
- **Produktivität** wächst, wenn Menschen Sinn in ihrer Arbeit sehen, Anerkennung erfahren und bereit sind, zusätzlichen Einsatz zu leisten.
- **Mitarbeitendenbindung** wird gestärkt durch Stolz, Zugehörigkeit und positive tägliche Arbeitserfahrungen.
- **Recruiting** gelingt besonders dort, wo Mitarbeitende gerne zur Arbeit kommen und ihren Arbeitgeber glaubwürdig weiterempfehlen.

Die Best Workplaces™ zeigen:

Diese Ergebnisse entstehen nicht zufällig und nicht durch einzelne Maßnahmen. Sie sind das Resultat konsistenter Führung, klarer Orientierung und einer Kultur, in der Vertrauen im Alltag spürbar ist. [High Trust Leadership](#) erweist sich damit als zentraler Treiber von Wachstum, Stabilität und langfristigem Erfolg – **unabhängig davon, ob es sich um kleine, mittlere oder große Organisationen handelt.**

Die folgenden Kapitel beleuchten diese fünf Kernthemen im Detail und zeigen anhand der Ergebnisse der Best Workplaces™ Austria 2026, wie Vertrauen konkret wirkt und warum es für **Organisationen aller Größen** zur entscheidenden Ressource geworden ist.

Datengrundlage

Die Ergebnisse der Best Workplaces™ Austria 2026 basieren auf rund 1,7 Millionen Antworten aus Mitarbeitendenbefragungen in Unternehmen, die gemeinsam mehr als 40.000 Mitarbeitende repräsentieren. Die Vergleichsdaten für Durchschnittsunternehmen stützen sich auf eine zufällige, national-repräsentative Stichprobe von 1.037 Beschäftigten in Österreich.



Agilität

- +3,5 x** Mitarbeitende, die sich auf Zusammenarbeit verlassen können, sind 3,5 mal eher überzeugt, dass sich Menschen im Unternehmen schnell an Veränderungen anpassen.
- +2,3 x** Mitarbeitende, die erleben, dass das Management eine klare Vorstellung von Richtung und Weg des Unternehmens hat, sind 2,3 mal eher überzeugt, dass sich das Unternehmen schnell an Veränderungen anpassen kann.

Innovation

- +2,1 x** Mitarbeitende, denen Weiterbildungs und Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden, sind 2,1 mal häufiger überzeugt, dass sie echte Chancen haben, innovativ zu arbeiten. Dies betrifft auch die anstehende KI-Transformation.
- +3,3 x** Mitarbeitende, die erleben, dass ihr Einsatz für neue und bessere Arbeitsweisen wertgeschätzt wird – unabhängig vom Ergebnis –, sind 3,3 mal häufiger überzeugt, dass sie echte Möglichkeiten haben Vorschläge und Ideen einzubringen.

Produktivität

- +2,0 x** Mitarbeitende, die ihre Arbeit als besonders sinnstiftend erleben, sind 2,0 mal häufiger überzeugt, dass Menschen bereit sind über das Erwartete hinauszugehen, um die Arbeit gut zu erledigen.
- +2,5 x** Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass es für alle faire Möglichkeiten zur Anerkennung gibt, sind 2,5 mal häufiger überzeugt, dass Menschen zusätzlichen Einsatz zeigen, um gemeinsame Ziele zu erreichen.



Best Workplaces™ Austria 2026 XS

Die besten Arbeitgeber in der Kategorie XS

(20–49 Mitarbeitende)

1. Agilität

Warum Agilität bei sehr kleinen Unternehmen besonders stark von der Führung abhängt

Agilität gilt heute als zentrale Voraussetzung, um mit Marktveränderungen, neuen Technologien und steigender Komplexität umzugehen. Gerade kleine Unternehmen verfügen dabei über einen natürlichen Vorteil: kurze Entscheidungswege, wenig Hierarchie und unmittelbare Nähe zwischen Führung und Mitarbeitenden. Gleichzeitig fehlt es oft an formalen Strukturen, klar definierten Prozessen oder strategischen Puffern.

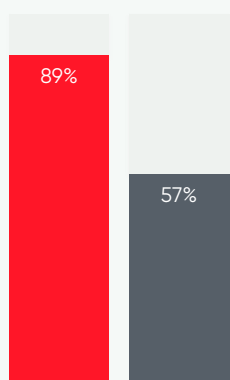
In dieser Ausgangslage wird Führung zum entscheidenden Hebel. Im Segment der Unternehmen bis 50 Mitarbeitenden wirkt Leadership direkt und ungefiltert. Entscheidungen, Kommunikation und Haltung der Führungskräfte prägen den Arbeitsalltag unmittelbar. Es gibt weniger Ebenen, weniger Absicherung und damit auch weniger Spielraum für Fehlsteuerung.

Unsere Forschung zeigt: Je kleiner das Unternehmen, desto stärker korrelieren wahrgenommene Führungsqualität und Geschäftserfolg. Führungskräfte können Menschen mobilisieren, schnelle Kurskorrekturen ermöglichen und auch unter hohem Zeit oder Marktdruck Orientierung geben. Damit wird Agilität weniger zu einer Frage von Prozessen und umso mehr zu einer Frage von Vertrauen, Klarheit und gemeinsamer Ausrichtung.

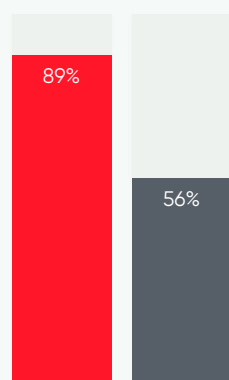
Agilität

Best Workplaces™ Austria 2026 XS (20-49 Mitarbeitende)

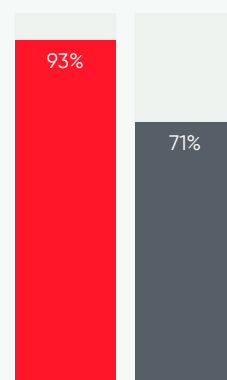
Durchschnittsunternehmen



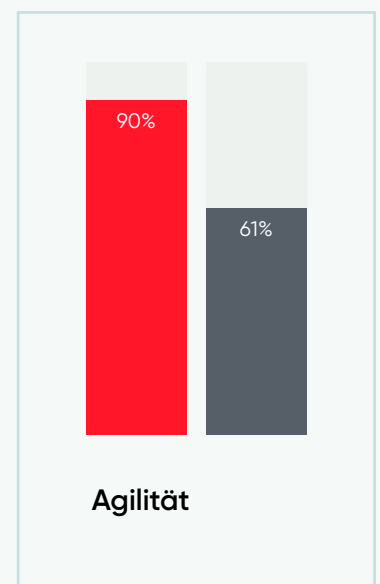
Führungskräfte haben klare Zielvorstellungen



Schnelles Einstellen auf Veränderungen



Verlass auf Zusammenarbeit der Mitarbeitenden



Agilität

Die Grafik verdeutlicht, wie stark sich eine vertrauensbasierte Führungskultur auf Agilität auswirkt. In sehr kleinen Best Workplaces™ Organisationen erleben Mitarbeitende ihre Führungskräfte signifikant klarer in Zielsetzung und Orientierung. Gerade in dynamischen Situationen schafft diese Klarheit die Grundlage für schnelles Handeln.

Agilität entsteht nicht durch Geschwindigkeit allein, sondern durch Vertrauen. Wo Führung Orientierung gibt und Veränderungen erklärt, fällt Anpassung leichter. Zusammenarbeit ist in kleinen Organisationen ein entscheidender Stabilitätsfaktor. In Best Workplaces™ kann sich nahezu die gesamte Belegschaft darauf verlassen, dass Kolleg:innen gemeinsam Lösungen finden – ein zentrales Merkmal gelebter Agilität. Agilität ist in kleinen Best Workplaces™ kein Zufallsprodukt, sondern das Ergebnis von wirksamer, vertrauensbasierter Führung. Wo Vertrauen hoch ist, ersetzen Klarheit, Zusammenarbeit und Eigenverantwortung formale Strukturen und ermöglichen schnelles, gemeinsames Handeln.

Zentrale Botschaft

In kleinen Unternehmen ist Agilität vor allem eine Führungsleistung.

Wo Vertrauen, Klarheit und echte Einbindung gelebt werden, können Organisationen trotz begrenzter Ressourcen schnell reagieren, gemeinsam entscheiden und Veränderung aktiv gestalten. Jede Führungshandlung wirkt – positiv wie negativ – unmittelbar auf die Anpassungsfähigkeit des gesamten Unternehmens.





Best Workplaces™ Austria 2026 S

Die besten Arbeitgeber in der Kategorie S (50-99 Mitarbeitende)

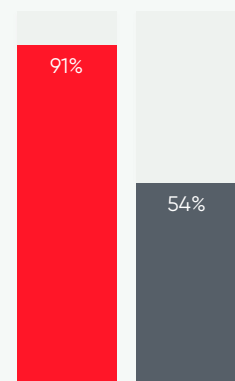
Warum Innovation in kleinen Unternehmen von Vertrauen und Führungsqualität geprägt wird

Innovation ist für kleine Unternehmen kein Selbstzweck, sondern häufig existenzrelevant. Neue Produkte, Services oder effizientere Arbeitsweisen entscheiden darüber, ob Wachstum gelingt oder der Anschluss verloren geht. Sie zeigen, ob ein bereits seit einigen Jahren bestehendes Unternehmen also weiterwachsen und sich in den Strukturen professionalisieren kann. Gleichzeitig verfügen Organisationen in der Größerkategorie S (50–99 Mitarbeitende) oft noch über wenig formalisierte Innovationsprozesse, klare Rollenmodelle oder dedizierte Strukturen.

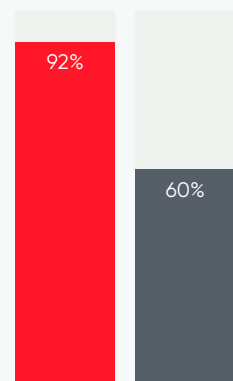
Gerade deshalb spielt Führung eine überproportional große Rolle. In kleineren Unternehmen sind die Wege zwischen Geschäftsführung, Führungskräften der nächsten Ebene und Mitarbeitenden kurz, aber zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitenden länger als in XS-Betrieben. Entscheidungen, Signale und Verhaltensweisen wirken dennoch unmittelbar – sowohl fördernd als auch hemmend. Wo Führung Vertrauen schafft, werden Ideen eingebracht, Risiken kalkuliert eingegangen und Verantwortung übernommen. Wo dieses Vertrauen fehlt, dominiert Vorsicht – weil mangelnde psychologische Sicherheit – und mögliches Innovationspotenzial bleibt ungenutzt.

Unsere Forschung zeigt: In kleinen Organisationen ist der Zusammenhang zwischen Führungsqualität und Geschäftserfolg besonders stark. Es gibt weniger Puffer zwischen strategischer Entscheidung und operativer Umsetzung. Führung wirkt direkter und Innovation wird weniger durch Prozesse

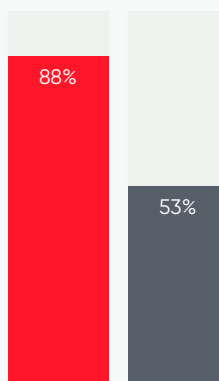
Innovation



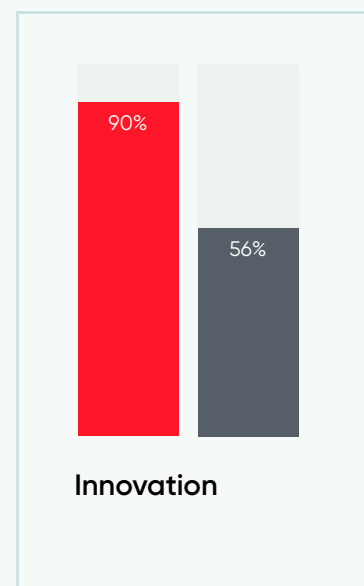
Weiterbildungs- & Entwicklungsangebote



Neues zu versuchen wird geschätzt



Führungskräfte beziehen Mitarbeitende in Entscheidungen ein



Innovation

Best Workplaces™ Austria 2026 S (50–99 Mitarbeitende)

Durchschnittsunternehmen

Die Grafik zeigt klar, welche kulturellen Voraussetzungen Innovation ermöglichen.

Innovative kleine Unternehmen investieren gezielt in die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Lernen wird nicht als Kostenfaktor gesehen, sondern als Voraussetzung dafür, neue Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Dies betrifft vor allem die KI-Transformation. In vertrauensstarken Unternehmenskulturen werden Experimente und neue Ansätze nicht sanktioniert, sondern ausdrücklich begrüßt. Diese psychologische Sicherheit ist ein zentraler Innovationsmotor. Mitarbeitende erleben in Best Workplaces™ der Kategorie S deutlich häufiger, dass ihre persönlichen Perspektiven zählen. Beteiligung ersetzt starre Hierarchien und führt zu besseren, praxisnahen Lösungen.

Innovation entsteht in kleinen Best Workplaces Organisationen durch Vertrauen, Beteiligung und Entwicklung und nicht durch formale Innovationsprogramme. Führung schafft den Rahmen, in dem Ideen entstehen und umgesetzt werden können.

Zentrale Botschaft

In kleinen Unternehmen ist Innovation in erster Linie eine Vertrauensfrage.

Wo Führung Klarheit gibt, Mitarbeitende einbindet und Entwicklung ermöglicht, entsteht Raum für neue Ideen, auch ohne komplexe Strukturen. Jede Führungshandlung wirkt direkt, jede Entscheidung multipliziert sich. Vertrauen wird so zum schnellsten Weg, Innovationskraft und Wachstum nachhaltig zu stärken.



Best Workplaces™ Austria 2026 M

Die besten Arbeitgeber in der Kategorie M

(100–249 Mitarbeitende)

3. Produktivität

Warum Produktivität in mittelgroßen Unternehmen vor allem durch Vertrauen und Sinn entsteht

Mit zunehmender Größe verändern sich die Rahmenbedingungen für Unternehmen grundlegend. In der Größenkategorie M (100–249 Mitarbeitende) ist Wachstum meist bereits Realität – mit spürbaren Effekten: mehr formelle Struktur, mehr Abstimmung, mehr Komplexität. Und zunehmend größere Distanz zwischen Top-Management und Belegschaft.

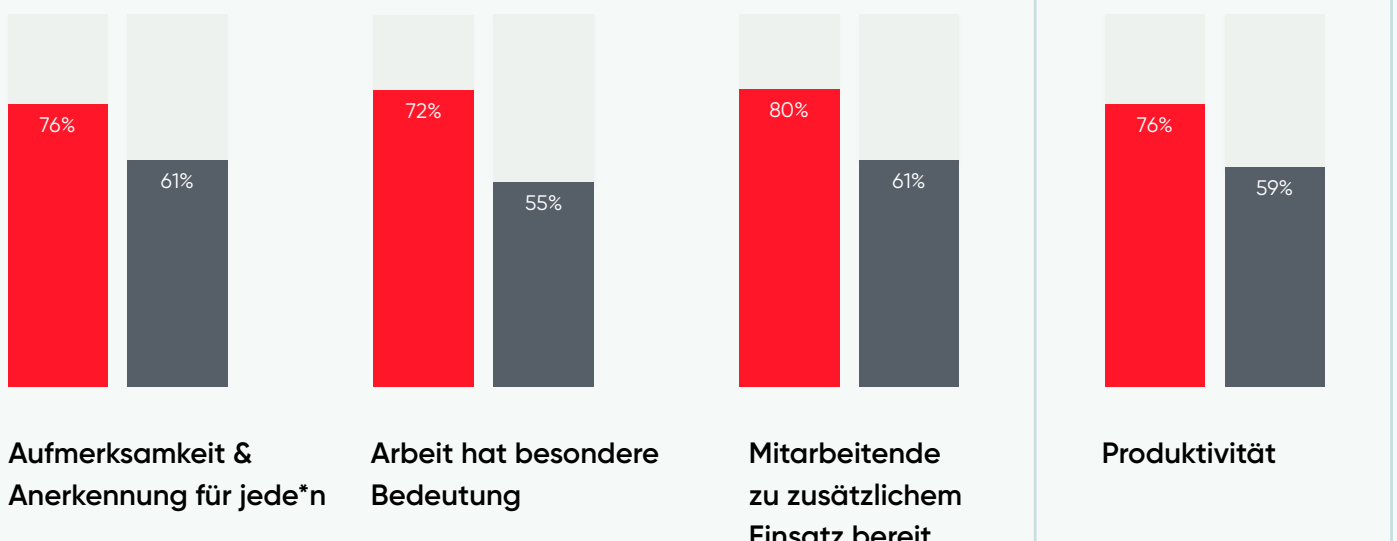
In dieser Phase wird Produktivität zur kritischen Balancefrage. Das gemeinsame WARUM lässt sich nicht mehr allein durch persönliche Abstimmung sicherstellen, sondern muss über wertschätzende Führung, klare Orientierung und gelebten Sinn gestützt werden. Wo Vertrauen jedoch fehlt, entstehen Reibungsverluste: Engagement sinkt, zusätzlicher Einsatz wird seltener und Zusammenarbeit wird formaler statt wirksamer.

Great Place To Work® Forschung zeigt: In mittelgroßen Unternehmen entscheidet Vertrauen darüber, ob Wachstum tragfähig oder schwer(er) zu erreichen ist. Organisationen mit hoher Vertrauenskultur erzielen ein höheres Umsatzwachstum, aber nicht durch mehr Kontrolle, sondern durch klare Führung, Anerkennung und Sinnstiftung. Vertrauen wirkt hier als stabilisierender Faktor, der Produktivität auch in Phasen rascher Veränderung aufrechterhält.

Produktivität

Best Workplaces™ Austria 2026 M (100–249 Mitarbeitende)

Durchschnittsunternehmen





Die Grafik zeigt deutlich, welche kulturellen Faktoren Produktivität ermöglichen.

In produktiven mittelgroßen Unternehmen erleben Mitarbeitende häufiger, dass ihre Leistung gesehen und wertgeschätzt wird. Anerkennung wirkt hier als zentraler Treiber für Motivation und kontinuierlichen Einsatz. Sinnstiftung gewinnt mit wachsender Unternehmensgröße an Bedeutung. Wo Mitarbeitende verstehen, warum ihre Arbeit relevant ist, steigt Fokus, Identifikation und Umsetzungsqualität. Das WARUM entsteht aber häufig nicht von selbst, auch dies macht Führung aus.

Zusätzlicher Einsatz entsteht nicht durch Druck, sondern durch eine Kultur, in der Menschen sich eingebunden, anerkannt und verantwortlich fühlen.

Der Produktivitätsindex macht sichtbar: Produktivität in mittelgroßen Best Workplaces™ entsteht durch Vertrauen, nicht durch permanent geforderter Leistungssteigerung. Wo Führung konsistent ist und Mitarbeitende eingebunden werden, bleibt Leistungsfähigkeit auch bei zunehmender Komplexität erhalten.

Zentrale Botschaft

Produktivität ist das Ergebnis von Vertrauen und sinnbringender Wertschätzung.

Wachstum bringt neue Strukturen, doch erst kohärente Führung sorgt dafür, dass diese Strukturen auch tragen. Unternehmen, die Aufmerksamkeit, Sinn und Beteiligung systematisch fördern, schaffen die Grundlage für nachhaltigen Einsatz und stabile Performance.



Best Workplaces™ Austria 2026 L

Die besten Arbeitgeber in der Kategorie L

(250–499 Mitarbeitende)

4. Mitarbeitendenbindung

Warum Mitarbeitendenbindung in größeren Organisationen vor allem durch Vertrauen, Stolz und Zusammenhalt entsteht

Mit dem Übergang in die Größenkategorie L (250–499 Mitarbeitende) wächst die organisationale Komplexität spürbar. Strukturen werden formeller, Verantwortlichkeiten verteilen sich auf mehrere Ebenen und die Distanz zwischen oberer bzw. mittlerer Führungsebene und Mitarbeitenden nimmt weiter zu. Gleichzeitig steigt der Anspruch an Professionalität – nach innen wie nach außen. Talent- und Wissensmanagement wird relevanter, Schlüsselkräfte sind wesentlich für komplexere Projekte.

In dieser Phase wird Mitarbeitendenbindung zu einem strategischen Erfolgsfaktor. Nicht, weil Fluktuation bei dieser Betriebsgröße besonders hoch ist, sondern weil ihr Einfluss größer wird: Der Verlust von Know how, die Einarbeitung neuer Mitarbeitender und der Aufwand für Rekrutierung wirken sich unmittelbar auf Stabilität, Performance und Kultur aus.

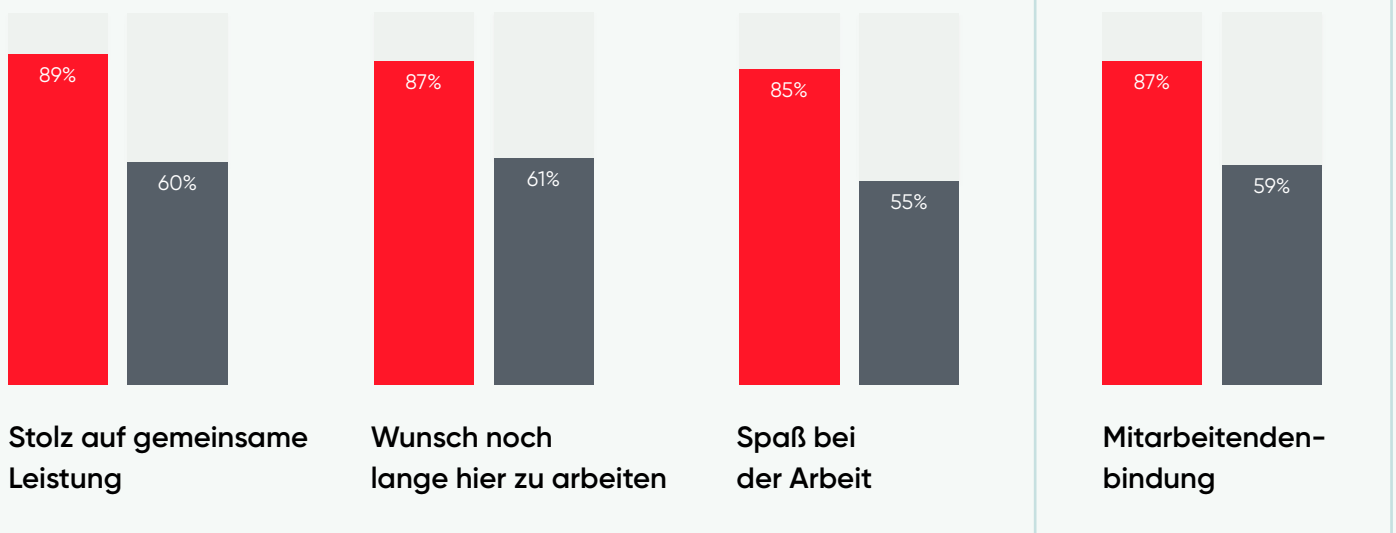
Bindung entsteht dabei immer weniger durch persönliche Nähe allein, sondern umso stärker durch Vertrauenskultur, Identifikation und das gemeinsame Erleben von Erfolg.

Unsere Forschung zeigt: Auch in größeren mittelständischen Organisationen bleibt Vertrauen der zentrale Hebel, um Wachstum zu stabilisieren. High Trust Leadership wirkt als verbindende Klammer über Teams, Bereiche und Hierarchieebenen hinweg. Wo Führung konsistent ist und eine gemeinsame Identität stärkt, bleiben Menschen nicht aus Gewohnheit, sondern aus Überzeugung.

Mitarbeitendenbindung

Best Workplaces™ Austria 2026 L (250–499 Mitarbeitende)

Durchschnittsunternehmen



Die Grafik macht deutlich, welche Faktoren Mitarbeitendenbindung prägen.

Mitarbeitende erleben, dass Erfolge als gemeinschaftliche Leistung verstanden werden. Stolz wirkt hier als emotionaler Anker und stärkt die Bindung über einzelne Rollen oder Teams hinaus.

Bindung entsteht dort, wo Menschen Perspektive sehen. Vertrauen in Führung, Stabilität und Sinnhaftigkeit der Arbeit beeinflussen maßgeblich die Entscheidung, im Unternehmen zu bleiben.

Freude an der Arbeit ist kein Nebeneffekt, sondern Ausdruck einer gesunden Kultur. In größeren Organisationen signalisiert sie, dass Zusammenarbeit, Wertschätzung und Alltagserleben stimmig sind. Denn Spaß kann man nicht anordnen, er entsteht durch Cultural Fit und Vertrautheit.



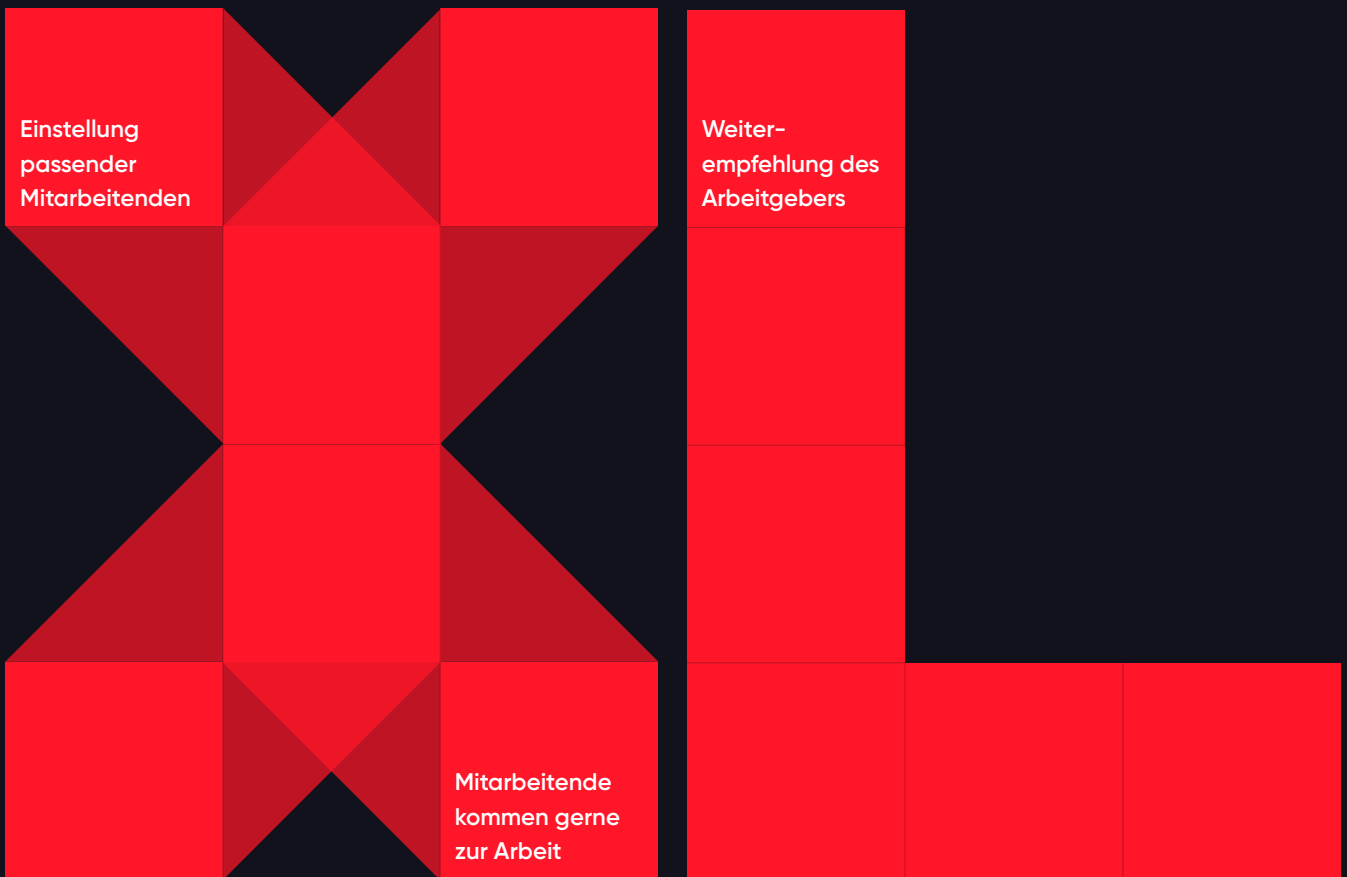
Der Bindungsindex macht sichtbar: Mitarbeitendenbindung in größeren Organisationen ist das Ergebnis einer tragfähigen Vertrauenskultur. Wo Stolz, Zugehörigkeit und positive Arbeitserfahrungen zusammenkommen, bleiben Menschen dem Unternehmen verbunden, auch in Phasen von Wandel und Wachstum.

Zentrale Botschaft

In größeren Organisationen entscheidet Vertrauen darüber, ob Mitarbeitendenbindung stabil bleibt oder erodiert.

Je komplexer Strukturen werden, desto wichtiger ist eine Führung, die Sinn stiftet, Erfolge als gemeinsame Leistung sichtbar macht und Identifikation ermöglicht. Vertrauen wird damit zum verbindenden Element, das Menschen hält und langfristige Leistungsfähigkeit sichert.





Best Workplaces™ Austria 2026 XL

Die besten Arbeitgeber in der Kategorie XL

(ab 500 Mitarbeitende)

5. Arbeitgeberattraktivität für neue Schlüsselkräfte (Recruiting)

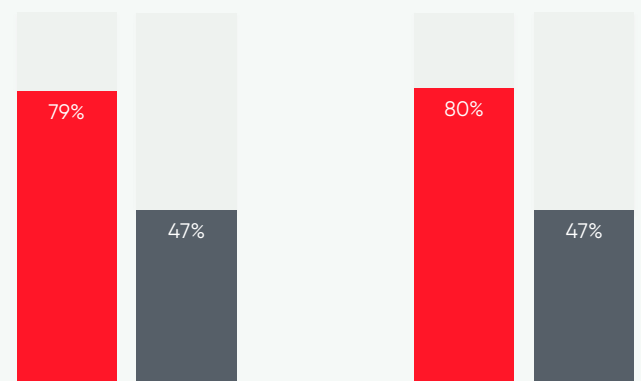
Warum Vertrauen in großen Organisationen über Anziehungskraft und Passung entscheidet

In Unternehmen der Größenkategorie XL (ab 500 Mitarbeitende) erreicht organisatorische Komplexität eine neue Dimension. Strukturen sind vielschichtig, Entscheidungswege oft länger, und die Distanz zwischen Top-Management und Mitarbeitenden nimmt zu. Gleichzeitig stehen diese Organisationen verstärkt im öffentlichen Fokus, als Arbeitgeber ebenso wie als Marke.

In diesem Umfeld wird Recruiting insbesondere von zukünftigen Schlüsselkräften zu einer strategischen Kernfunktion. Es geht nicht mehr nur darum, offene Stellen zu besetzen, sondern darum, die richtigen Menschen zu gewinnen, die langfristig passen, bleiben und Leistung bringen. Klassisches Employer Branding oder Benefits allein reichen dafür nicht aus. Entscheidend ist, wie glaubwürdig das Arbeitgeberversprechen im Alltag erlebt wird.

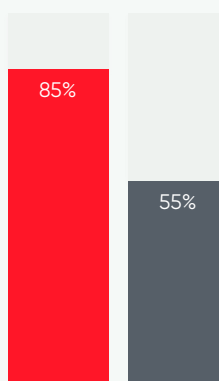
Unsere Forschung zeigt: Vertrauen ist der wirkungsvollste Hebel für erfolgreiches Recruiting – auch (und gerade) in großen Organisationen. Wo Mitarbeitende gerne zur Arbeit kommen und ihren Arbeitgeber aktiv weiterempfehlen, entsteht Recruiting Wirkung nicht durch Kampagnen, sondern durch echte Erfahrungen. Vertrauen verbindet dabei kulturelle und strukturelle Vielfalt zu einer konsistenten Arbeitgebererfahrung. Das ist authentisches Employer Branding.

Recruiting



Einstellung passender Mitarbeitenden

Mitarbeitende kommen gerne zur Arbeit



Weiterempfehlung des Arbeitgebers

Recruiting

Best Workplaces™ Austria 2026 XL (ab 500 Mitarbeitende)

Durchschnittsunternehmen

Die Grafik zeigt eindrucksvoll, wie stark sich eine hohe Vertrauenskultur auf zentrale Recruiting Kennzahlen auswirkt.

In Best Workplaces™ gelingt es deutlich häufiger, Menschen einzustellen, die fachlich und kulturell zum Unternehmen passen. Vertrauen über eine authentische Arbeitgebermarke wirkt hier als Filter: Wer sich bewirbt, weiß eher, worauf er oder sie sich einlässt und entscheidet sich bewusster. Diese erlebbare Zufriedenheit ist ein starkes Recruiting Signal. Wo Mitarbeitende gerne zur Arbeit kommen, werden sie zu glaubwürdigen Botschafter:innen – intern wie extern.

Persönliche Empfehlungen sind im Recruiting großer Organisationen besonders wirkungsvoll. Der hohe Wert zeigt: Vertrauen erzeugt Reichweite, Glaubwürdigkeit und Anziehungskraft – weit über klassische HR Kanäle hinaus.

Der Recruiting Index verdeutlicht: In großen Organisationen ist Vertrauen der entscheidende Unterschiedsfaktor, wenn es darum geht, passende Talente anzuziehen und nachhaltig zu gewinnen. Wo Mitarbeitendererfahrungen stimmig sind, wird Recruiting effizienter, authentischer und wirksamer.

Zentrale Botschaft

Vertrauen entscheidet darüber, ob Recruiting der besten Kräfte gelingt.

Je komplexer Strukturen und je fragmentierter Erfahrungen, desto wichtiger ist eine konsistente, vertrauensbasierte Kultur. Sie sorgt dafür, dass Arbeitgeberversprechen eingehalten werden, Mitarbeitende gerne kommen und die richtigen Menschen bleiben.



So stärkt auch ihr euer Unternehmen

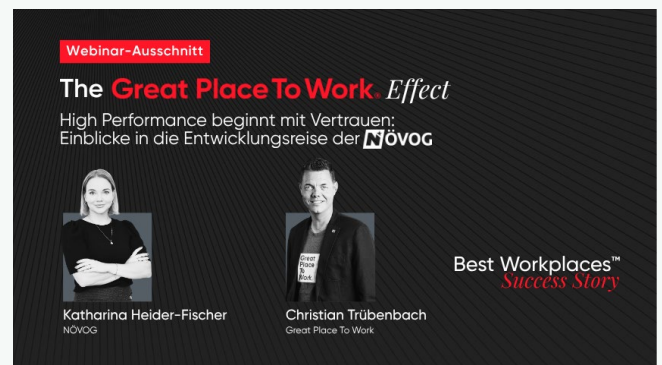
Es lohnt sich, genauer hinzusehen!

Wir empfehlen euch, die Bedürfnisse und Wünsche der eigenen Mitarbeitenden regelmäßig mithilfe [vertraulicher Mitarbeiterbefragungen](#) zu erheben, um dann gezielt auf diese eingehen zu können, gerade in Zeiten der unsicheren Wirtschaftsentwicklung.

Unsere Befragungsergebnisse zeigen nachdrücklich, dass sich eine durchgängige und ehrliche Beschäftigung mit den Mitarbeitendenbedürfnissen maßgeblich positiv auf viele Performance-Indikatoren wie z.B. Retention, Engagement oder Recruiting auswirkt. Wir sprechen hier wir vom „[Great Place To Work-Effekt](#)“. Die eigene Arbeitgeberattraktivität zu messen und die einzelnen Mitarbeitendengruppen bedarfsgerecht anzusprechen, zahlt sich in jedem Fall aus!

Warum? Ganz einfach: Mitarbeitende, die sich in umfassendem Sinne gesehen und gefördert fühlen, **bleiben deutlich länger im Unternehmen** und werden ihren Arbeitsplatz **häufiger** als positive Fürsprecher:innen nach außen hin **bewerben**. Sie werden zu **aktiven Markenbotschafter:innen**. Auf der anderen Seite ziehen faire Karriereöglichkeiten, eine sinnhafte Tätigkeit und eine gerechte Entlohnung **neue Top-Talente an wie ein Magnet**.

Viele sind sogar bereit, dafür ihren bisherigen Arbeitgeber zu verlassen, wie das Beispiel der NOVÖG eindrucksvoll zeigt:



Mit regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen legt ihr die richtige Basis für euren wirtschaftlichen Erfolg. So seid auch ihr eurer Konkurrenz bald einen Schritt voraus!

Virtual Events

nächster Termin: 11. Juni 2026

10:00 Uhr (60 Minuten)

Die Besten Arbeitgeber:innen Österreichs 2026 zeigen

The Great Place To Work[®] Effect

Wie vertrauensbasierte Kultur Unternehmen in unsicheren Zeiten messbar resilienter, produktiver und wachstumsstärker macht.

LIVE



Führungskraft
Best Workplaces Austria 2026
Unternehmen



Jörg Spreitzer
Great Place To Work



Christian Trübenbach
Great Place To Work

Best Workplaces[™]
Success Story

Jetzt **anmelden**

Wir machen eure Performance-Indikatoren messbar

Kontaktiert uns!

Gemeinsam befragen wir eure Mitarbeitenden und benchmarken gleichzeitig eure Organisationskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

Mit unserer [Trust Index®-Mitarbeitendenbefragung](#) messt ihr auf authentische Art und Weise die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Unternehmen und identifiziert einerseits die Stärken eurer Kultur und andererseits Bereiche, in denen das empfundene Arbeitsklima noch verbessert werden kann.

[Hier erfahrt ihr mehr zur Great Place To Work-Zertifizierung.](#)

Zeigt auch ihr, dass ihr zu den Besten Arbeitgebern gehört!



Ihr wollt immer über alle Studienergebnisse top informiert sein? [Abonniert unseren Newsletter](#) und erhaltet alle Informationen direkt in euer E-Mail-Postfach!

CHRISTIAN TRÜBENBACH
Senior Manager & Senior Culture Coach

+ 43 664 881 875 81
ctruebenbach@greatplacetowork.at
www.greatplacetowork.at

**UNVERBINDLICHEN
BERATUNGSTERMIN VEREINBAREN**

Great Place To Work®
Nibelungengasse 1-3/Top 50
A-1010 Wien

+43 (0) 1 798 59 280
willkommen@greatplacetowork.at

