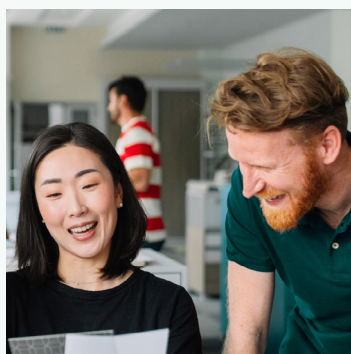
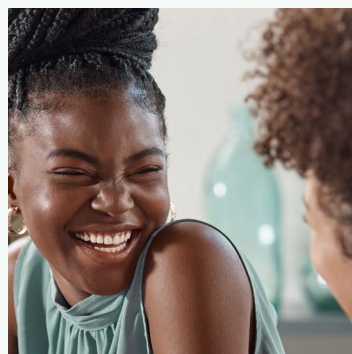


Great Place To Work®



Report: Soziale Nachhaltigkeit 2025

Warum sozial nachhaltige Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher sind

Das steckt wirklich hinter den smarten Erfolgsrezepten der Best Workplaces™ in Social Sustainability

Who Cares Wins

Vorwort

Transparenz schafft Vertrauen – und Vertrauen schafft Fairness

Fairness beginnt mit Transparenz. In unserer Arbeitswelt, die sich in einem permanenten Veränderungsprozess befindet und in der soziale Nachhaltigkeit zunehmend über Wettbewerbsfähigkeit entscheidet, rückt ein Thema 2026 besonders in den Mittelpunkt: Gehaltstransparenz.

Mit der neuen EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz, die bis Mitte 2026 auch in Österreich umgesetzt werden muss, steht ein echter Kulturwandel bevor. Unternehmen sind gefordert, nicht nur gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern aktiv Vertrauen zu schaffen – durch klare Strukturen, nachvollziehbare Kriterien und Transparenz in der Kommunikation der internen Gehaltsarchitektur.

Unsere internationale Forschung bei Great Place To Work® zeigt deutlich: transparente Vergütungssysteme stärken vor allem die gefühlte Fairness und Glaubwürdigkeit – zentrale Werte, die das Fundament einer starken Arbeitsplatzkultur bilden. Mitarbeitende, die verstehen, wie ihre Gehaltsein-

stufungen zustande kommen, fühlen sich ernst genommen, gerecht behandelt und bleiben ihrem Unternehmen länger verbunden.

Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit tritt zutage: **Transparenz ist kein Risiko, sondern ein Wettbewerbsvorteil. Sie fördert Vertrauen, steigert die Motivation und trägt messbar zur wirtschaftlichen Performance und Arbeitgeberattraktivität bei.**

Die Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025 zeigen eindrucksvoll, wie Unternehmen diesen Wandel bereits erfolgreich gestalten: mit klaren Prozessen, offener Kommunikation und einer Kultur, in der Wertschätzung gelebt wird.

Transparenz ist kein Zustand, sondern ein kontinuierlicher Prozess. Sie beginnt mit der Offenlegung von Rollen, Verantwortlichkeiten und Gehaltslogiken und wächst mit jeder mutigen Entscheidung, Fairness aktiv voranzutreiben.

📺 Live Webinar

Von der Pflicht zur Stärke

Gehaltstransparenz 2026 erfolgreich umsetzen



+ Best Workplace Case Study



Join us! 15. Jänner, 10 Uhr

Jetzt anmelden

Martina Ernst



Christian Trübner



Dieser Report ist Inspiration und Orientierungshilfe zugleich.. Er zeigt, wie Gehaltstransparenz zum Motor für Vertrauen, Engagement und nachhaltigen Erfolg wird – und wie Unternehmen schon heute die Weichen für eine gerechtere Arbeitswelt stellen.

Denn eines ist klar:

Wo offen über den Wert der Arbeit gesprochen wird, entsteht Wertschätzung und damit eine Kultur, die Menschen stärkt und Unternehmen langfristig erfolgreich macht.

Herzlichen Glückwunsch an alle ausgezeichneten Unternehmen! Ihr seid leuchtende, performante Vorbilder und zugleich Wegbereiter für die Arbeitswelt von morgen.



A handwritten signature in black ink that reads "Jörg Spreitzer".

Euer Jörg Spreitzer,

Managing Partner
Great Place To Work® Österreich

Autorin

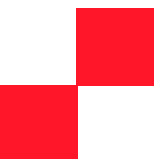


Cornelia Grill-Schubert,
content marketing managerin

- 05** Zusammenfassung
- 07** Von „Who Cares Wins“ zum Great Place To Work FOR ALL
- 08** Der Great Place To Work-Effekt
- 09** Arbeitskultur als Performance-Booster
- 14** In nur zwei Schritten zur Zertifizierung
- 16** Diese Unternehmen sind Vorreiter im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit: Österreichs Best Workplaces in Social Sustainability 2025
- 18** Sechs Wege zu mehr sozialer Nachhaltigkeit, die euch die Best Workplaces in Social Sustainability aufzeigen
- 22** Angemessene Bezahlung
- 23** Angemessene Beteiligung am Erfolg
- 25** Fair Equal Pay
- 30** Psychische und emotionale Gesundheit
- 31** Respekt
- 32** Glaubwürdigkeit
- 34** So macht ihr auch euer Unternehmen bereit für die soziale Nachhaltigkeit
- 35** Wir machen eure soziale Nachhaltigkeit messbar
- 36** Arbeitgeberattraktivität messbar machen



Einfach
klicken!



Zusammenfassung

Soziale Nachhaltigkeit beginnt mit Transparenz – und zahlt sich auch wirtschaftlich aus

Die Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025 zeigen eindrucksvoll, dass soziale Nachhaltigkeit keine „Eintagsfliege“ ist, sondern ein klarer Erfolgsfaktor.

Im Zentrum steht dabei ein Thema, das künftig noch stärker an Bedeutung gewinnt: **Gehaltstransparenz.**

Mit der neuen EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz stehen Unternehmen europaweit vor einem Wandel, der weit über gesetzliche Compliance hinausgeht. Es geht um Fairness, Glaubwürdigkeit und Vertrauen – und damit um zentrale Werte, die die Grundlage einer starken Unternehmenskultur bilden.

Unsere Analysen dazu zeigen deutlich: Transparenz wirkt. Mitarbeitende, die nachvollziehen können, wie Gehälter zustande kommen, empfinden ihre Vergütung als fairer, bringen mehr Engagement ein und bleiben ihrem Unternehmen länger treu.

Fair Pay schafft Vertrauen. In den Top 10 der Best Workplaces in Social Sustainability 2025 sagen 9 von 10 Mitarbeitenden, dass sie angemessen bezahlt und am Unternehmenserfolg beteiligt werden – in österreichischen Durchschnittsbetrieben ist es nur rund jede:r Zweite.

Gleichbehandlung zahlt sich aus. In ausgezeichneten Unternehmen geben 98 Prozent der Mitarbeitenden an, unabhängig vom Geschlecht fair behandelt zu werden – ein Plus von 21 Prozentpunkten gegenüber durchschnittlichen österreichischen Betrieben.



Transparenz als Wirtschaftsfaktor

Die [Analyse-Ergebnisse von CRIF](#), einem internationalen Anbieter für Risikobewertung, belegen, dass Unternehmenskultur und wirtschaftliche Stabilität eng miteinander verknüpft sind:

- **Bis zu 8 Prozent höhere wirtschaftliche Stabilität:** Best Workplaces weisen im [CRIF-Risikoscore](#) eine deutlich höhere finanzielle Belastbarkeit und Ausfallsicherheit auf als der österreichische Durchschnitt.
- **Bessere ESG-Performance:** Mit einem durchschnittlichen ESG-Wert von 1,79 liegen die Best Workplaces deutlich näher an der Bestbewertung (1,0) als Durchschnittsunternehmen (2,21).
- **Höherer Umsatz pro Mitarbeiter:in:** Sowohl in Handel und Produktion als auch in Dienstleistungsbranchen wie Finanzwesen und Hotellerie erzielen zertifizierte Unternehmen signifikant höhere Erträge pro Mitarbeiter:in.

Von Fairness zu Future-Readiness

Unternehmen, die heute in Gehaltstransparenz investieren, schaffen die Basis für langfristigen Erfolg. Sie erhöhen ihre Arbeitgeberattraktivität, reduzieren Fluktuation und fördern Innovation. Vor allem aber senden sie ein starkes Signal:

Wir behandeln alle fair – und wir stehen zu unseren Werten! **Die Best Workplaces in Social Sustainability 2025 beweisen: Wo Transparenz und Vertrauen gelebt werden, entstehen stabile, resiliente und erfolgreiche Organisationen – mit anderen Worten: echte Great Workplaces.**

Diese Zahlen zeigen klar:

Soziale Nachhaltigkeit und wirtschaftlicher Erfolg gehen Hand in Hand. Eine Kultur der Fairness, des Vertrauens und der Transparenz stärkt nicht nur das Miteinander – sie ist ein messbarer Performance-Treiber.

Von „Who Cares Wins“ zum Great Place To Work FOR ALL

Unsere Mission ist die Schaffung eines großartigen Arbeitsplatzes für alle, eines Great Place To Work FOR ALL™.

In den vergangenen 20 Jahren wurden zahlreiche bedeutende Initiativen auf den Weg gebracht, sei es global (das SDG-Anreizsystem der Vereinten Nationen), auf EU-Ebene (die EU-Taxonomie zur Klassifizierung wirtschaftlicher Aktivitäten im Hinblick auf soziale Nachhaltigkeit und einheitliche CSRD-Berichterstattung) oder auf nationaler Ebene (gesetzliche Regelungen in einzelnen Ländern). Dabei ist es uns ein besonderes Anliegen, die ursprüngliche Idee von „Who Cares Wins“ aus dem Jahr 2004 hervorzuheben.

Diese Idee basiert auf wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit. Wir bezeichnen das als den „Great Place To Work®-Effekt“. Auf den Punkt gebracht: Ein Great Workplace zu sein, ist einfach gut fürs Business!



Are you
ESG ready?

Mit Great Place To Work®
schon heute bereit für die
soziale Nachhaltigkeit.

Become Great.

Corporate Culture
ESG
Supply Chain

CRIF

Who Cares Wins

Der Great Place To Work-Effekt

Der Great Place To Work®-Effekt beschreibt den nachweisbaren Zusammenhang zwischen einer positiven Arbeitsplatzkultur und der wirtschaftlichen Performance eines Unternehmens. Organisationen, in denen **eine vertrauensvolle Führung**, eine **wertschätzende Kultur und gemeinsamer Teamgeist** gelebt werden, erzielen messbar bessere Ergebnisse – sie sind **produktiver, innovativer und langfristig erfolgreicher**. Mitarbeitende, die sich gehört und geschätzt fühlen, bringen

- mehr Engagement und Innovationen ein,
- bleiben länger im Unternehmen und
- tragen aktiv zur Wettbewerbsfähigkeit durch stärkere Resilienz in Krisenzeiten bei.

Kurz gesagt:

Wo Menschen gerne arbeiten, arbeitet auch das Unternehmen besser.

Mit unserem Trust Index™ und den Messungen zur Unternehmenskultur unterstützen wir Unternehmen dabei, den Gewinnfaktor einer vertrauensvollen Unternehmenskultur weiter auszubauen. Ganz im Sinne von „Who Cares Wins“.



Arbeitskultur als Performance-Booster

Die Ergebnisse unserer Studien zeigen eindrucksvoll, dass eine vertrauensbasierte und wertschätzende Arbeitskultur nicht nur das Wohlbefinden stärkt, sondern auch messbar auf die finanzielle Performance und Nachhaltigkeit von Unternehmen einzuwirkt.

Vertrauenskultur als Wirtschaftsfaktor

Unternehmen mit einer gelebten Vertrauenskultur profitieren nachweislich von

- höherer Produktivität,
- geringerer Fluktuation und
- mehr Engagement.

Finanzielle Performance

Auch an der Börse zeigt sich der Great Place To Work-Effekt deutlich: Unternehmen mit einer ausgezeichneten Arbeitsplatzkultur performen im internationalen Vergleich bis zu 3,5-mal besser am Aktienmarkt als der Durchschnitt und sind resilienter in wirtschaftlichen Krisenzeiten. Diese überlegene Performance ist kein Zufall. Vielmehr spiegelt sie das Vertrauen und somit die Innovationskraft wider, die Mitarbeitende in ihr Unternehmen setzen. Und das wiederum überzeugt auch Investor:innen. Eine starke Unternehmenskultur wirkt somit nicht nur intern als Motor für Engagement und Innovation, sondern wird auch extern als Indikator für Stabilität, Zukunftsfähigkeit und nachhaltiges Wachstum wahrgenommen.

Finanzielle Performance

Die Aktienperformance der 100 besten Unternehmen ist **3,5 x besser** als die des Marktes.

Kumulierte Rendite 1998–2024

Fortune 100 Best Companies to Work For®

Russell-1000



Wirtschaftliche Stabilität und Nachhaltigkeitsperformance der Best Workplaces

Bis zu 8 Prozent höhere wirtschaftliche Stabilität

Die Analyse der **wirtschaftlichen Stabilität** zeigt, dass zertifizierte **Best Workplaces** im Vergleich zu österreichischen Durchschnittsunternehmen **um bis zu 8 % stabiler** aufgestellt sind. Grundlage dieser Bewertung ist der **CRIF-Risikoscore**, der die finanzielle Belastbarkeit und Ausfallsicherheit von Unternehmen misst.

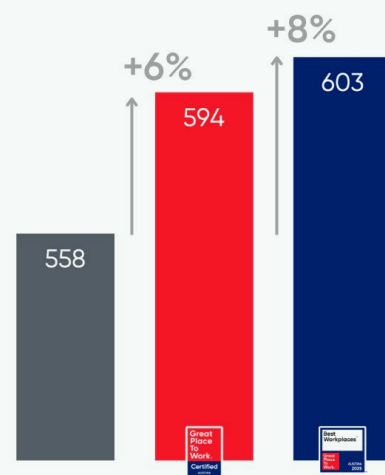
Diese Kennzahl verdeutlicht, dass Unternehmen mit einer **gelebten Vertrauenskultur, klaren Werten und hoher Mitarbeitenden-orientierung** auch in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten widerstandsfähiger sind.

Die Grafik zum CRIF-Score zeigt eindrucksvoll: Best Workplaces weisen ein signifikant geringeres Risiko auf und navigieren stabiler durch volatile Marktphasen – ein starkes Signal für Investor:innen, (Lieferketten-) Partner:innen und Mitarbeitende.

CRIF Score (Indikator für den Unternehmenserfolg)

- Österreichische Durchschnittsunternehmen ab 10 Mitarbeitende
- Great Place To Work® Certified™ Unternehmen
- Best Workplaces™

Fazit: Alle Great Place To Work® Certified™ Unternehmen sind wirtschaftlich stabil und haben mit einem Score von über 470 **kein wirtschaftliches Risiko**.



Deutlich bessere ESG-Werte

Neben der finanziellen Stabilität überzeugen die **Best Workplaces** auch bei der **Nachhaltigkeitsperformance**. Der von CRIF ermittelte **ESG-Wert** liegt bei ihnen im Durchschnitt bei **1,79** – und damit deutlich näher an der **Bestbewertung von 1** als bei österreichischen Durchschnittsunternehmen (**2,21**).

Dieser Unterschied macht sichtbar, dass eine **werteorientierte Arbeitsplatzkultur** zu verantwortungsbewussterem Wirtschaften führt – mit positiven Effekten auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Die Grafik zur ESG-Performance zeigt klar: **Best Workplaces verbinden ökonomische Stärke mit sozialer Verantwortung** – ein entscheidender Wettbewerbsvorteil im Kontext der neuen EU-Nachhaltigkeitsrichtlinien (CSRD).



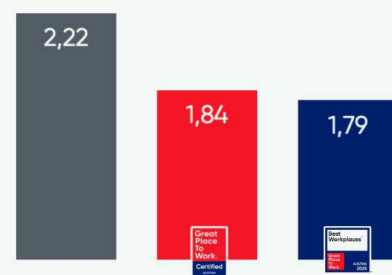
ESG-Wert

(Indikator für Nachhaltigkeitsperformance)

- Österreichische Durchschnittsunternehmen ab 10 Mitarbeitende
- Great Place To Work® Certified™ Unternehmen
- Best Workplaces™

Alle Great Place To Work® Certified™ Unternehmen zeigen eine sehr gute bis gute Nachhaltigkeitsperformance.

Hinweis: Die Skala reicht von 1 (beste Bewertung) bis 5 (schlechteste Bewertung).



Höherer Umsatz pro Mitarbeiter:in auch in den einzelnen Branchen

Handel und Produktion

Ein weiterer Beleg für die wirtschaftliche Stärke der Best Workplaces ist der Umsatz pro Mitarbeiter:in. Beispielsweise in den Branchen Handel und Produktion erzielen zertifizierte Unternehmen deutlich höhere Erträge pro Kopf als österreichische Durchschnittsbetriebe.

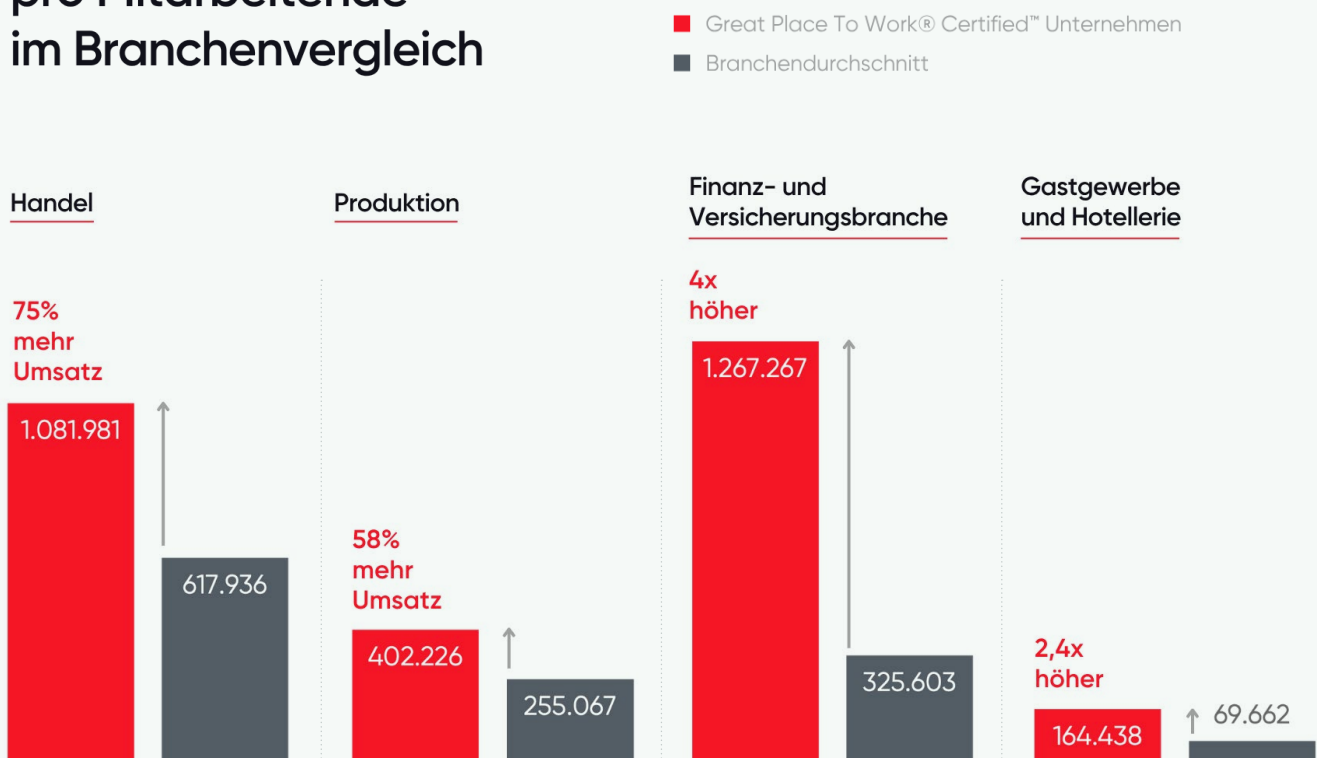
Die Grafik zum Branchenvergleich belegt: Wo Vertrauen, Stolz und Teamgeist gelebt werden, sind Mitarbeitende motivierter, effizienter und innovationsfreudiger. Eine starke Kultur führt zu messbarer Produktivitätssteigerung – insbesondere in Branchen, die stark von operativer Exzellenz abhängen.

Finanz- und Versicherungsbranche sowie Gastgewerbe und Hotellerie

In den Dienstleistungsbranchen Finanz- und Versicherungswesen sowie Gastgewerbe und Hotellerie zeigt sich der gleiche Trend: Best Workplaces erwirtschaften nachweislich höhere Umsätze pro Mitarbeiter:in als Vergleichsunternehmen.

Die zugehörige Grafik verdeutlicht: Eine vertrauensvolle und wertschätzende Unternehmenskultur ist auch in stark kundenorientierten Sektoren ein zentraler Hebel für wirtschaftliche Performance. Zufriedene Mitarbeitende schaffen zufriedene Kund:innen – und diese Beziehung wirkt sich direkt auf die Wirtschaftskraft aus.

Umsatz (in €) pro Mitarbeitende im Branchenvergleich



Die Ergebnisse belegen klar: **Großartige Arbeitskulturen führen zu nachhaltigem wirtschaftlichem Erfolg.**

Best Workplaces sind nicht nur attraktive Arbeitgeber, sondern auch **leistungsstarke, stabile und verantwortungsbewusste Unternehmen.**

Oder wie es Jörg Spreitzer, Managing Partner von Great Place To Work® Österreich, formuliert:

„Es sind großartige Arbeitskulturen, die erfolgreiche Unternehmensleistung ermöglichen – nicht umgekehrt.“

Diese Kennzahlen machen deutlich: Eine Kultur der Wertschätzung zahlt sich nicht nur menschlich, sondern auch wirtschaftlich aus. Vertrauen und Wertschätzung sind keine „soft facts“ – sie sind ökonomische Erfolgsfaktoren, die langfristig stabile, resiliente und sozial nachhaltige Organisationen schaffen.



Gute Kultur ist messbar – und macht erfolgreich!

Schafft ihr es, den Score der Besten Arbeitgeber zu toppen?

Mach den Check



In nur zwei Schritten zur Zertifizierung

Wer erfolgreich sein will, braucht dazu die besten Köpfe des Landes. Und wer die klügsten Talente für sich gewinnen und sie auch halten will, muss verstehen, was sie wirklich suchen und brauchen.

Ein moderner Arbeitsplatz allein reicht nicht mehr aus. Gefragt sind

**Sinn,
Vertrauen,
Flexibilität,
ein faires Gehalt und
Entwicklungsmöglichkeiten.**

Stellt euch vor, ihr seid ein mittelständisches Unternehmen mit 250 Mitarbeitenden. Bei einer jährlichen Fluktuationsrate von durchschnittlich 12 Prozent verliert ihr jedes Jahr 30 wertvolle Kolleg:innen – einfach weil ihr auf das Feedback der Mitarbeitenden durch regelmäßige vertrauliche Befragungen verzichtet.

Alleine die **Nachbesetzung von diesen 30 Mitarbeitenden kostet jährlich:**

- **Rekrutierung:** ca. 10.000 € pro Person → 300.000 €
- **Einarbeitung:** ca. 15.000 € pro Person → 450.000 €
- **Verlust an Wissen und Produktivität:** ca. 7.000 € pro Person → 210.000 €

Gesamtkosten pro Jahr: rund 1.000.000 €!

Die Kosten für Rekrutierung, Einarbeitung und das verlorene Wissen summieren sich auf etwa **1 Million Euro pro Jahr**. Aber es geht nicht nur ums Geld: Jeder Abgang bedeutet einen Eingriff in ein bestehendes Gefüge und führt zu weniger Zusammenhalt und weniger Motivation im Team.

Mit [regelmäßigen Befragungen](#) könnt ihr genau verstehen, was eure Mitarbeitenden bewegt, ihre Zufriedenheit steigern und die Fluktuation deutlich senken.

Investiert in eure Teams – es lohnt sich für alle.

Unternehmen, die sich mit den Erwartungen ihrer (zukünftigen) Mitarbeitenden aktiv auseinandersetzen, haben die besten Karten im Rennen um die besten Fachkräfte.

Unsere **Great Place To Work-Auszeichnungen** machen genau diese Qualitäten eurer Unternehmenskultur sichtbar – basierend auf dem ehrlichen Feedback eurer Mitarbeitenden und erhoben mit der global bewährten **Great Place To Work FOR ALL™-Methodik**.

Der Weg zur Anerkennung als Best Workplace in Social Sustainability beginnt mit der Auszeichnung als Great Place To Work Certified™-Unternehmen.

In nur [zwei einfachen Schritten und in weniger als sechs Wochen](#) kann euer Unternehmen das begehrte Gütesiegel erlangen und sich so auf die Reise hin zu ungleich größerer Arbeitgeberattraktivität machen.



Denn: **70 Prozent der Bewerber:innen suchen gezielt nach Auszeichnungen oder achten bei der Jobsuche auf Gütesiegel.**

(Quelle: Jobseller-Report 2025)

Bedeutung von Auszeichnungen und Gütesiegeln bei der Jobsuche

70 Prozent sagen:

„Ich suche gezielt nach Auszeichnungen oder achte bei der Jobsuche auf Gütesiegel.“

Die verbleibenden 30 Prozent geben an:

„Ich würde nicht darauf achten oder nicht gezielt danach suchen.“

(Quelle: Jobseller-Report 2025)

So funktioniert's



Step 1: Befragt eure Mitarbeitenden

Wählt einen 2-Wochen-Zeitraum, um die Trust Index™-Mitarbeiterbefragung zu starten.



Step 2: Füllt den Culture Brief™ aus

Gebt die relevanten Unternehmenskennzahlen im Online-Fragebogen des Culture Briefs™ an.

Sobald euer Unternehmen die erforderlichen Standards erfüllt, seid ihr offiziell „Great Place To Work® Certified™“ und damit automatisch im Rennen um [unsere renommierten Best Workplace-Auszeichnungen](#).

Ein echter Wettbewerbsvorteil:

Denn **7 von 10 aktiv Jobsuchenden achten besonders auf Unternehmen, die für ihre hervorragende Arbeitsplatzkultur ausgezeichnet wurden.**

Zeigt, was euch auszeichnet – und zieht die Talente an, die wirklich zu euch passen.

Schon neugierig, wie ihr „Great Place To Work® Certified™“ werdet?

In unserem kurzen Video erfahrt ihr alles über das Zertifizierungsprogramm und wie eine starke Arbeitsplatzkultur zum echten Magneten für Talente wird.

Jetzt ansehen und erfahren, wie ihr euch als attraktiver Arbeitgeber positioniert.

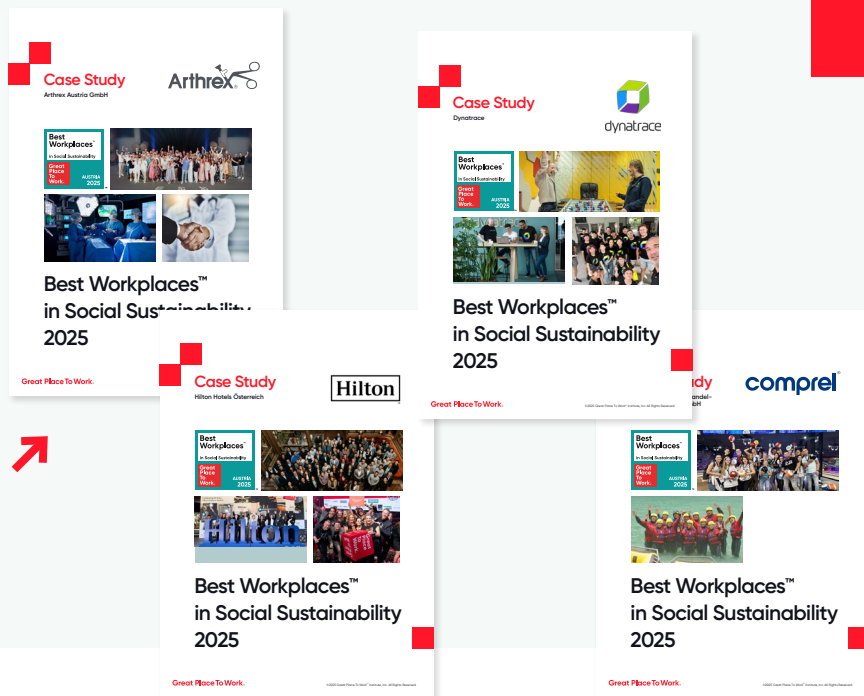
Zum Video



Lest
ab 3. Dezember
unsere

Best Practice Case Studies

Kostenfrei herunterladen 



Diese Unternehmen sind Vorreiter im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit

Die TOP 10 Best Workplaces in Social Sustainability 2025

Great Place To Work ermittelt die Best Workplaces anhand der For All-Methodik zur Bewertung und Zertifizierung von weltweit tausenden von Organisationen. In Österreich basiert die Liste Best Workplaces in Social Sustainability auf rund 670.000 Antworten aus Mitarbeitendenbefragungen in Unternehmen, die rund 28.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Die Befragung von Great Place To Work ermöglicht es Mitarbeitenden, vertrauliches quantitatives und qualitatives Feedback über die Arbeitsplatzkultur ihrer Organisation zu geben. Die Mitarbeitenden bewerten 60 Aussagen auf einer 5-stufigen Skala und beantworten zwei offene Fragen. Die Aussagen spiegeln eine großartige Arbeits-

platzkultur wider, die sich durch ein hohes Maß an Vertrauen, Respekt, Glaubwürdigkeit, Fairness, Stolz und Teamgeist auszeichnet.

Für die Ermittlung der Best Workplaces in Social Sustainability wurden speziell jene 25 Aussagen der Befragung herangezogen, die einen direkten Bezug zum Reporting der EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) im Sinne des ESG-Standards „ESRS 1“ haben.

In den Auswertungen berücksichtigt Great Place To Work sowohl Unterschiede in der Unternehmensgröße als auch das Antwortverhalten demografischer Gruppen innerhalb der Organisation, um nicht nur die

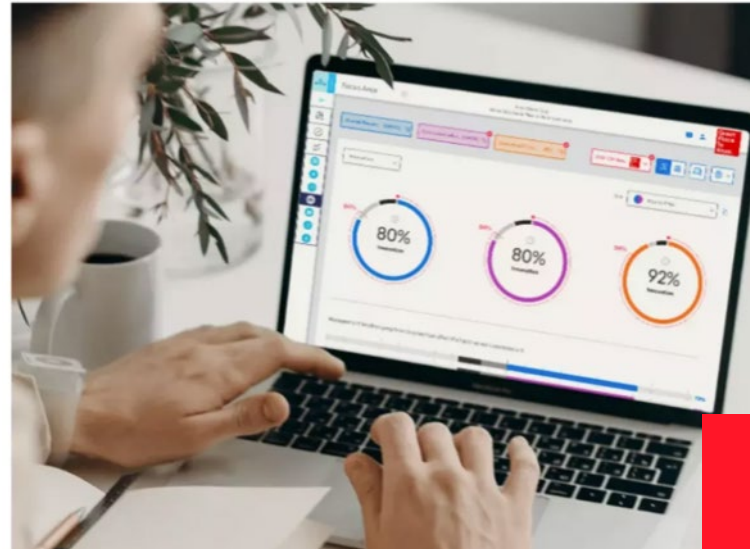
Qualität, sondern auch die Konsistenz der Arbeitsplatzkultur zu bewerten. Auch der Anteil an weiblichen Führungskräften in den teilnehmenden Unternehmen fließt in die Bewertung ein.

Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung ermöglichen einen Vergleich und eine Einstufung, welche der Organisationen im Arbeitsalltag die konsistentesten positiven Erfahrungen für alle Mitarbeitenden schaffen – und zwar konkret im Hinblick auf die Anforderungen der EU-Richtlinie.

Die Unternehmen müssen

- zum Stichtag 15. September 2025 Great Place To Work® Certified sein,
- mindestens 20 Mitarbeitende in Österreich beschäftigen und
- statistisch signifikante Rückläufe im Rahmen der Mitarbeiterbefragung erreichen.

Great Place To Work legt großen Wert auf die Einhaltung der strengen Befragungsregeln bei teilnehmenden Unternehmen, um die Integrität der Ergebnisse und Erkenntnisse zu gewährleisten.



**Herzliche Gratulation
an unsere zehn
Winner, die ab
3. Dezember 2025
[hier](#) veröffentlicht
werden.**

Sechs Wege

zu mehr sozialer Nachhaltigkeit,
die euch die Best Workplaces in
Social Sustainability aufzeigen



Aus den Befragungsergebnissen aller Unternehmen, die am Stichtag 15. September 2025 eine Great Place To Work-Zertifizierung hatten, lässt sich ablesen, welche Faktoren den stärksten Einfluss auf die soziale Nachhaltigkeit ausüben.

Die folgenden Grafiken zeigen

- Daten der Top 10 der Best Workplaces in Social Sustainability 2025 und
- Vergleichswerte von Durchschnittsunternehmen, erhoben im Rahmen der European Workforce Study.

6 Wege zu mehr sozialer Nachhaltigkeit



Gehaltstransparenz

Die Einführung der EU-Richtlinie zur Gehalts- und Entgelttransparenz markiert einen Meilenstein für Fairness und Gerechtigkeit in der Arbeitswelt. Unternehmen in ganz Europa stehen vor der Aufgabe, klare Strukturen und nachvollziehbare Prozesse zu schaffen, die gewährleisten, dass gleiche und damit gleichwertige Arbeit auch auf gleiche Art vergütet wird.

Transparenz bei Gehältern bedeutet dabei weit mehr als das bloße Offenlegen von Zahlen: Es erfordert eine vertrauensvolle Unternehmenskultur. Das heißt zum einen, dass die Mitarbeitenden verstehen, wie sich Gehälter zusammensetzen und welche Kriterien für eine Gehaltserhöhung wesentlich sind; und zum anderen, dass das Unternehmen in Gestalt der verantwortlichen Führungskräfte über diese Möglichkeiten so transparent wie möglich informiert.

Mit der **EU-Richtlinie (EU) 2023/970** zur Entgelttransparenz setzt die Europäische Union einen wichtigen Schritt in Richtung **Fairness und sozialer Nachhaltigkeit**. **Ab Juni 2026** sind Unternehmen ab einer bestimmten Größe verpflichtet, regelmäßig über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede zu berichten und offenzulegen, wie sich Gehälter zusammensetzen. Dazu zählen Angaben zu **Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten** und die Offenlegung von **Gehaltsspannen sowie der Kriterien für Vergütung und Beförderung**. Mitarbeitende erhalten außerdem ein Recht auf Auskunft über Vergleichsgehälter und die zugrundeliegenden Entscheidungsprozesse. Ziel ist es, **gleiche und gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen** – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Arbeitszeitmodell.

EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz auf einen Blick

Richtlinie: (EU) 2023/970

Inkrafttreten: Juni 2026

Ziel: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit

Pflicht: Offenlegung von

- Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher Tätigkeiten
- Gehaltsspannen und Vergütungskriterien
- geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden

Recht für Mitarbeitende: Auskunft über Vergleichsgehälter und Entlohnungskriterien

Betroffene: Unternehmen ab einer bestimmten Größe innerhalb der EU

Damit diese Transparenz gelingt, braucht es klare Strukturen, standardisierte Prozesse und eine Unternehmenskultur, die auf **Vertrauen, Fairness und Glaubwürdigkeit** basiert.

Schon heute zeigt sich: Transparente Entlohnung schafft eine positive Dynamik. Mitarbeitende entwickeln mehr Engagement und Loyalität, wenn sie die Strukturen, Prozesse und Kriterien zur Vergütung durchblicken und Zugriff auf relevante Gehaltsdaten sowie Vergleichswerte innerhalb ihrer Berufsgruppe haben.

Eine offene und proaktive Informationspolitik stärkt das Vertrauen, fördert das Engagement und bietet die Basis für eine nachhaltige und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Die Erfahrungen am Markt zeigen, dass Unternehmen, die bereits heute auf

- klare Gehaltsstrukturen,
- objektive Kriterien sowie
- regelmäßigen Dialog mit den Mitarbeitenden

setzen, nicht nur besser auf die kommende Gesetzgebung vorbereitet sind, sondern auch

von höherer Mitarbeitendenbindung, stärkerer Arbeitgeberattraktivität und einem Plus an Innovationskraft profitieren.



Im folgenden Abschnitt des Reports beleuchten wir die Chancen und Herausforderungen von Fair Pay und zeigen praktische Wege auf, wie Unternehmen den Wandel von einer gesetzlichen Pflicht zur gelebten Selbstverständlichkeit gestalten können. **Im Zentrum stehen dabei die Werte Fairness, Glaubwürdigkeit und Wertschätzung** – bekanntermaßen Eckpfeiler einer Great Place To Work-Kultur, die sowohl den Beschäftigten als auch dem Unternehmen enormen Aufschwung gibt.



Angemessene Bezahlung

Angemessene Bezahlung bedeutet gleiche Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Arbeitszeitmodell. Getrieben durch die neue EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz wird dieses Prinzip ab Mitte 2026 für Unternehmen verbindlich und verwandelt einen sensiblen und nicht selten tabuisierten Aspekt der Unternehmenskultur in einen klar geregelten Kernprozess.

Offenheit bezüglich Gehaltsstrukturen, Kriterien und Entwicklungsmöglichkeiten reduziert Unsicherheiten, stärkt das Vertrauen und fördert Fairness sowie Wertschätzung im Unternehmen. Mitarbeitende gewinnen dadurch Orientierung und verstehen nachvollziehbar, wie ihre Bezahlung zustande kommt. Die Transparenz vermittelt ihnen zudem das Gefühl, für ihre Leistungen gesehen und gerecht entlohnt zu werden.

Für Unternehmen heißt angemessene Bezahlung, klare, objektive und standardisierte Kriterien für Gehaltsentscheidungen zu definieren und anzuwenden.

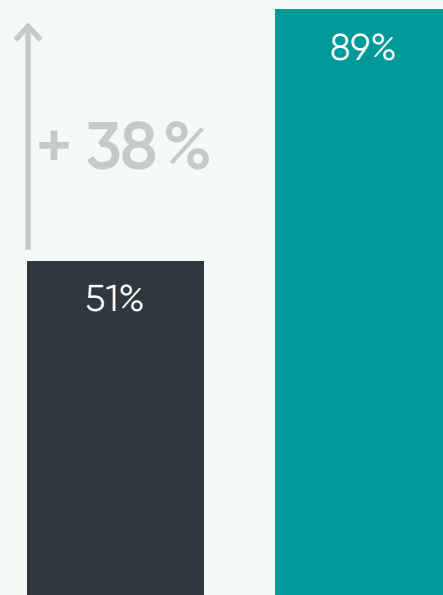
Die Vorteile werden schnell spürbar:

Eine faire Vergütung

- erhöht die Motivation,
- fördert die Mitarbeiterbindung und
- positioniert das Unternehmen als attraktiven und vertrauenswürdigen Arbeitgeber am Markt.

Transparenz in Sachen Gehaltsfindung und regelmäßige Kommunikation hierzu sind zentrale Bestandteile einer Great Place To Work-Kultur, die Integrität und Chancengleichheit nicht nur ermöglicht, sondern gezielt stärkt.

Angemessene Bezahlung



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).

Wenn es um das Thema Bezahlung geht, zeigen sich deutliche Unterschiede: Nur knapp die Hälfte (51 Prozent) der Beschäftigten in österreichischen Durchschnittsbetrieben fühlt sich fair bezahlt, auch gerade im Hinblick auf eine anhaltend hohe Inflation.

Ganz anders bei den Top 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025: Hier sagen beeindruckende 89 Prozent, dass ihre Bezahlung angemessen ist – eine Differenz von 38 Prozent.

Vergleicht man die aktuellen Spitzenwerte mit denen des Vorjahrs, ist nochmals eine deutliche Verbesserung sichtbar: Damals lag die Zustimmung bei 82 Prozent, woraus sich eine **erneute Steigerung um 7 Prozent ergibt**.

Diese Zahlen zeigen klar: Wenn ihr für faire Entlohnung sorgt, motiviert und bindet ihr eure Mitarbeitenden – und macht für alle Welt sichtbar, was euch als Top-Unternehmen von Durchschnittsbetrieben unterscheidet.



Angemessene Beteiligung am Erfolg

Eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg bildet die Grundlage für nachhaltige Fairness, Motivation und Vertrauen in jeder Organisation. Gerade im Zuge wachsender Anforderungen an Gehalts- und Entgelttransparenz zeigt sich, wie essenziell es ist, Mitarbeitende nachvollziehbar am Erfolg zu beteiligen. Eine offene Informationspolitik zu Gehaltsstrukturen, klare Prozesse und objektive Kriterien sorgen nicht nur dafür, dass gleiche und gleichwertige Arbeit fair vergütet wird, sondern schaffen die Basis, dass sich alle Mitarbeitenden gerecht behandelt und wertgeschätzt fühlen.

Unternehmen, die auf Transparenz und angemessene Beteiligung setzen, stärken das Vertrauen und fördern die Motivation ihrer Belegschaft – unabhängig von Funktion, Herkunft oder Arbeitszeitmodell.

Es geht darum,

- Leistungen sichtbar und wertschätzend zu honorieren,
- Entwicklungsperspektiven aufzuzeigen und
- gemeinsam am Unternehmenserfolg teilzuhaben.

Eine solche Kultur der Teilhabe und Offenheit ist nicht nur Voraussetzung für die Umsetzung aktueller gesetzlicher Vorgaben, sondern sie macht ein Unternehmen zu einem echten Great Workplace.

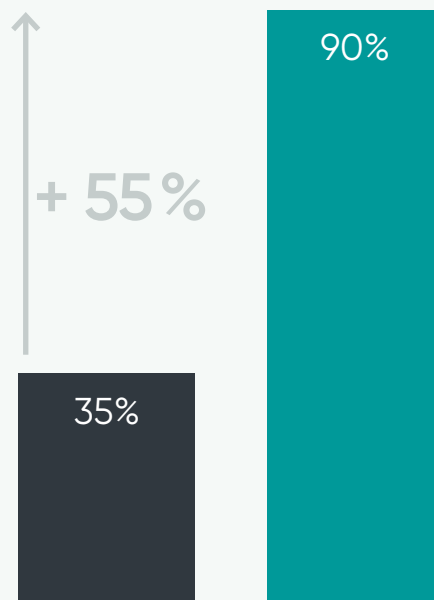
Angemessene Beteiligung am Erfolg bedeutet damit weit mehr als die Auszahlung von Boni oder Prämien – sie steht für klare, nachvollziehbare Regeln und faire Prozesse, die in einer Kultur des Miteinanders und Vertrauens gelebt werden. Unternehmen, die diesen Weg gehen, schaffen nachhaltigen Mehrwert für alle Mitarbeitenden und sichern sich einen entscheidenden Vorteil am Arbeitsmarkt.

Angemessene Erfolgsbeteiligung – spürbar für alle im Team: In den Top-Unternehmen der Best Workplaces in Social Sustainability 2025 fühlen sich 9 von 10 Mitarbeitenden angemessen am Erfolg beteiligt – ein beeindruckender Wert! Gleichzeitig zeigt der Blick auf die Entwicklung, dass sich hier weiterhin viel bewegt: Gegenüber 2024 ist die Zustimmung um 12 Prozentpunkte gestiegen (von 78 auf 90 Prozent).

Ganz anders das Bild in durchschnittlichen europäischen Unternehmen: Dort fühlt sich nur rund ein Drittel (35 Prozent) der Beschäftigten fair beteiligt – ein Abstand von 55 Prozentpunkten, der den Unterschied zwischen gelebter Wertschätzung und bloßer Teilnahme deutlich macht.

Diese Ergebnisse verdeutlichen: Wenn ihr euren Mitarbeitenden mit Wertschätzung begegnet und sie spüren lasst, dass sie wirklich am Erfolg teilhaben – nicht nur im monetären Sinn, sondern auch beim regelmäßigen Feiern gemeinsamer Meilensteine –, nehmen Motivation, Zusammenhalt und die Freude, jeden Tag das Beste zu geben, unweigerlich zu.

Angemessene Beteiligung am Erfolg



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).



Fair Equal Pay

Fair Equal Pay bedeutet weit mehr als die bloße Einhaltung gesetzlicher Vorgaben: Es ist eine gelebte Haltung, die Unternehmen als faire Arbeitgebende positioniert und ihnen einen strategischen Wettbewerbsvorteil verschafft. Im Mittelpunkt steht die Verpflichtung, gleiche und gleichwertige Arbeit – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Arbeitszeitmodell – objektiv und nachvollziehbar zu vergüten, gerade im Hinblick auf den nach wie vor zu hohen Gender-Pay-Gap in Österreich.

Die EU-Gehaltstransparenzrichtlinie wirkt dabei als Kultur-Stresstest: Sie fordert nicht nur die Offenlegung von Gehaltsdaten und -strukturen, sondern bewegt Unternehmen dazu, sämtliche Prozesse rund um Vergütung kritisch zu hinterfragen und neu zu gestalten. Transparenz in der Gehaltsfindung, klare Kriterien für Beförderung und Leistungsbeurteilung sowie der offene Dialog werden zu echten Gradmessern für Fairness, Wertschätzung und Zugehörigkeit.

Unternehmen, die Fair Equal Pay als festen Bestandteil ihrer Unternehmenskultur etablieren, investieren gezielt in Vertrauen und nachhaltige Identifikation mit der Organisation.

Die Chancen überwiegen dabei die Risiken: Wer Gehaltslogiken offenlegt, Mitarbeitende aktiv einbindet und Führungskräfte darin schult, objektiv zu argumentieren, kann

- Demotivation und Fluktuation reduzieren,
- Vielfalt gezielt fördern und
- die Zukunftsfähigkeit der Organisation stärken.

Am Ende geht es um viel mehr als Zahlen –

Fair Equal Pay schafft Klarheit, motiviert und sorgt für eine neue Qualität im Miteinander, weil jede Person weiß, worauf ihre Vergütung basiert und dass sie im Unternehmen tatsächlich gesehen und wertgeschätzt wird.

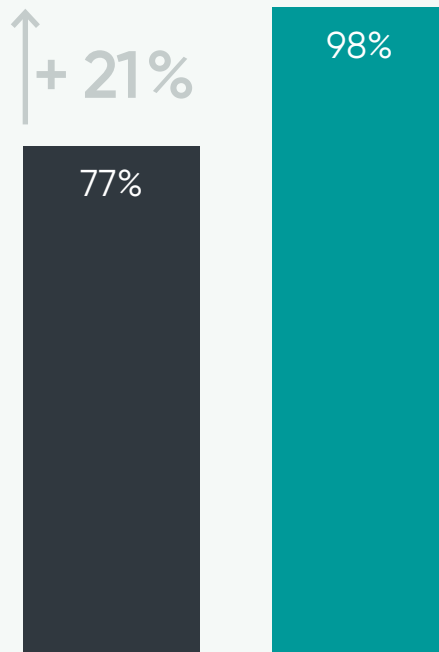


Fairness unabhängig vom Geschlecht – ein klarer Unterschied: In österreichischen Durchschnittsbetrieben geben immerhin **77 Prozent** der Mitarbeitenden an, dass sie unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt werden. Bei den **Top 10 Best Workplaces in Social Sustainability 2025** sind es jedoch eindrucksvolle **98 Prozent** – da fehlt nicht mehr viel bis zur „Perfektion“.

Diese Zahlen zeigen unmissverständlich: Als Spitzenunternehmen setzt ihr konsequent auf **Chancengleichheit und faire Behandlung** unabhängig vom Geschlecht. So schafft ihr ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle sicher, wertgeschätzt und motiviert fühlen – ein entscheidender Faktor für Zusammenhalt, Engagement und langfristige Zufriedenheit im Team.



Fairness unabhängig vom Geschlecht



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

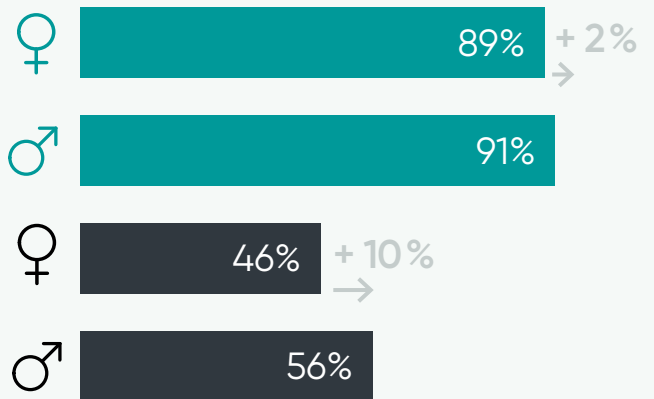
Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).

Wirklich kritisch wird es mit der Fairness zwischen den Geschlechtern, sobald die monetären Aspekte betrachtet werden. Denn hier zeigen sich große Unterschiede zwischen ausgezeichneten Arbeitgebern und Durchschnittsbetrieben. In durchschnittlichen Unternehmen sind Frauen bei der Frage nach angemessener Erfolgsbeteiligung und fairer Entlohnung deutlich unzufriedener als ihre männlichen Kollegen. In ausgezeichneten Betrieben liegt die Zufriedenheit hingegen auf einem vergleichbaren Niveau. **Das ist Ausdruck einer gelebten Fair-Equal-Pay-Kultur und ein wichtiger Beitrag zur Verringerung des Gender-Pay-Gaps.**

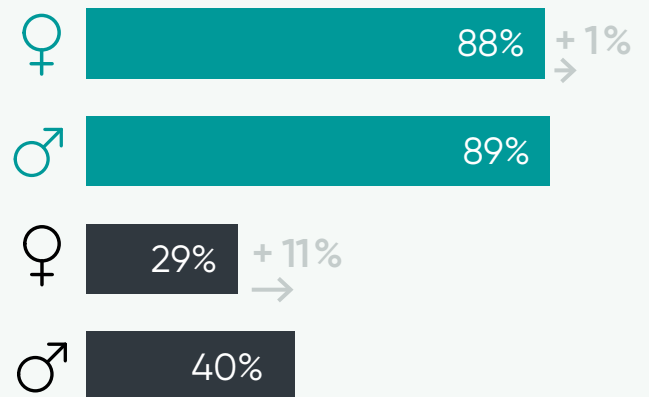


Angemessene Erfolgsbeteiligung und faire Bezahlung

Faire Bezahlung



Angemessene Erfolgsbeteiligung



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).

Das sind die größten Hebel für Gehaltstransparenz



Dass sie angemessen am Unternehmens-
erfolg beteiligt werden, geben Mitarbeitende

3,8-mal häufiger

an, wenn Fairness unabhängig von der
Herkunft gelebt wird,

3,8-mal häufiger

an, wenn sie stolz sind, hier zu arbeiten,

3,7-mal häufiger

an, wenn sie sich als vollwertige Mitglieder
unabhängig der Position behandelt fühlen

3-mal häufiger

an, wenn ehrliche und ethische Geschäfts-
praktiken im Unternehmen vorherrschen
und

2,3-mal häufiger

an, wenn sie das Gefühl haben, hier einen
wichtigen Beitrag leisten zu können.

Dass sie für die geleistete Arbeit angemessen
bezahlt werden, geben Mitarbeitende

8,1-mal häufiger

an, wenn die körperliche Sicherheit am
Arbeitsplatz gewährleistet ist,

4,1-mal häufiger

an, wenn Fairness unabhängig von der
Herkunft gelebt wird,

3,7-mal häufiger

wenn im Unternehmen ein guter Teamgeist
spürbar ist,

3,2-mal häufiger

an, wenn ehrliche und ethische Geschäfts-
praktiken im Unternehmen vorherrschen
und

2,3-mal häufiger

an, wenn sie sich als vollwertiges Mitglied
unabhängig der Position behandelt fühlen.

Checkliste

Die wichtigsten Maßnahmen zur Förderung der Gehaltstransparenz:

Transparente Gehaltsarchitektur

- ❑ **Jobarchitektur definieren:** Klare Wertigkeitsrelationen der einzelnen Positionen zueinander festlegen und standardisierte Gehaltsbänder für verschiedene Rollen entwickeln.
- ❑ **Kompetenz- und Skills-Matrix:** Nötige Fähigkeiten, erforderliche Ausbildung sowie Berufserfahrung und Verantwortlichkeiten für jede Position transparent dokumentieren.
- ❑ **Externe Benchmarks nutzen:** Interne Gehaltsbenchmarks mit dem Markt abgleichen und strategische Ziele festlegen (z. B. Marktmedian oder Bestzahler).
- ❑ **Regelmäßige Gehaltsanalysen:** Bestehende Gehälter analysieren und bei Bedarf Anpassungen vornehmen, wenn Mitarbeitende falsch eingestuft sind.

Rechtliche und strukturelle Pflichten

- ❑ **Gehaltsspannen in Stelleninseraten:** Mindestentgelt und Bereitschaft zur Überzahlung bereits in Jobausschreibungen angeben.
- ❑ **Einkommensberichte erstellen:** Für Unternehmen ab 150 Mitarbeitenden alle 2 Jahre einen Einkommensbericht über durchschnittliche Gehälter nach Verwendungsgruppen erstellen.
- ❑ **Auskunftsrecht gewähren:** Mitarbeitende dürfen anonymisierte Vergleichsdaten über durchschnittliche Gehälter gleichwertiger Positionen erfragen.

Diese Maßnahmen schaffen nicht nur gesetzliche Compliance, sondern fördern auch Vertrauen, Motivation und die Arbeitgeberattraktivität des Unternehmens.

Kommunikations- und Kulturmaßnahmen

- ❑ **Workshops und Schulungen:** Mitarbeitende bezüglich der Vorteile von Gehaltstransparenz sensibilisieren und Bedenken ausräumen.
- ❑ **Performance-Management leben:** SMARTe Ziele (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) definieren und regelmäßige Feedback-Gespräche etablieren, in denen auch Gehaltsentwicklung besprochen wird.
- ❑ **Offene Gesprächskultur fördern:** Das Tabu des Gehaltsgesprächs brechen und transparente Arbeitsumgebung schaffen.
- ❑ **Klare Kommunikation:** Gehaltsstrukturen und Kriterien für Gehaltsentscheidungen offen und nachvollziehbar kommunizieren.

Chancengleichheit und Diversität

- ❑ **Diversitätsanalyse:** Untersuchen, ob bestimmte Gruppen (Frauen, ältere Arbeitnehmer:innen, Menschen mit Migrationshintergrund) in bestimmten Job-Levels unterrepräsentiert sind.
- ❑ **Gender-Pay-Gap überwachen:** Regelmäßige Analyse geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede durchführen und Korrekturmaßnahmen bei Abweichungen über 5% ergreifen.
- ❑ **Objektive Bewertungskriterien:** Geschlechtsneutrale, nachvollziehbare Kriterien für Gehaltsentscheidungen definieren.

Technische Unterstützung

- ❑ **Digitale Lösungen:** Software zur Gehaltsanalyse und automatisierte Lohnvergleiche für HR-Teams implementieren.
- ❑ **Jährliche Überprüfung:** Strukturierten Fahrplan für regelmäßige Analyse und Anpassung der Gehaltsstrukturen etablieren.

Psychische und emotionale Gesundheit

Psychische Gesundheit ist spätestens seit der Covid-19-Pandemie zu einem zentralen Thema für die Gesellschaft geworden – nicht zuletzt auch bezogen auf den Arbeitsplatz. Viele Beschäftigte stehen gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten unter hohem Druck und erleben, dass Anstrengungen oft unbemerkt bleiben oder die Zusammenarbeit im Team oder mit der Führungskraft nicht immer gelingt. Die wesentliche Erkenntnis: Es gibt keine psychologische Sicherheit und kein Wohlbefinden am Arbeitsplatz ohne gute psychische Gesundheit. Unternehmen, die aktiv über mentale Gesundheit sprechen, regelmäßige Angebote zur Unterstützung schaffen und eine offene Gesprächskultur fördern, setzen ein starkes Zeichen für Wertschätzung und nachhaltige Mitarbeiterbindung.

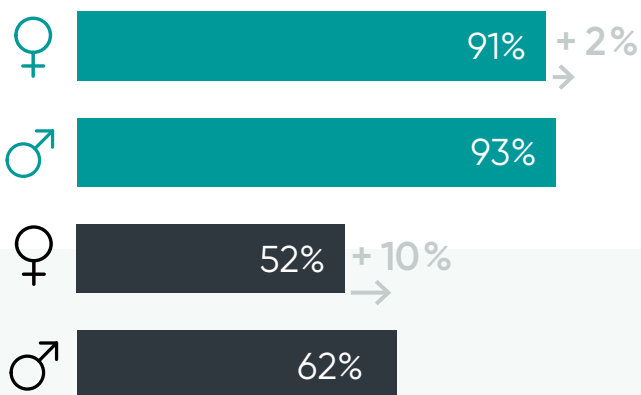
Es zeigt sich immer mehr, wie wichtig Sensibilisierung, offene Kommunikation und gezielte Präventionsmaßnahmen sind. Konkrete Ansätze – wie Well-being-Tage, [vertrauliche Mitarbeiterbefragungen](#) oder regelmäßige Schulungen für Führungskräfte – helfen dabei, das Tabu rund um menta-

le Herausforderungen zu brechen und alle Mitarbeitenden besser zu unterstützen. Ein Klima des Vertrauens und der Offenheit, in dem psychische Gesundheit mit derselben Fürsorge bedacht wird wie körperliches Wohlbefinden, ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für moderne, leistungsfähige Unternehmen.

Psychische und emotionale Gesundheit – prägend für ein Umfeld, in dem alle aufblühen können: Wer sieht sich in einem Team, in dem auf eure individuelle psychische und emotionale Gesundheit Rücksicht genommen wird? In österreichischen Durchschnittsbetrieben geben **62 Prozent** der Männer und nur **52 Prozent** der Frauen an, hier ausreichend unterstützt zu werden – wahrlich kein Ruhmesblatt.

Ganz anders bei den **Top 10 Best Workplaces in Social Sustainability 2025:** Hier fühlen sich **93 Prozent** der Männer und **91 Prozent** der Frauen gut aufgehoben. Neben dem generell viel höheren Zufriedenheitsniveau ist auch die geringe Geschlechter-Differenz nur **2 Prozent** erfreulich.

Das zeigt klar: **Wenn psychische und emotionale Gesundheit ernst genommen werden, steigen Vertrauen, Zusammenhalt und Motivation im Team enorm.** In einer Arbeitsumgebung, in der sich jede:r Einzelne sicher und unterstützt fühlt, können individuelle Potenziale voll zur Entfaltung kommen.



Psychische & emotionale Gesundheit gewahrt

■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).

Respekt

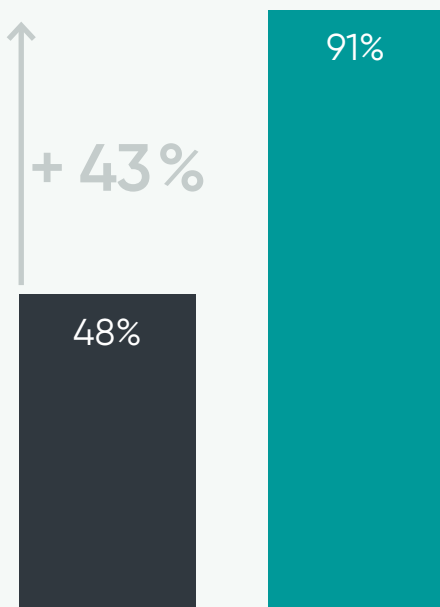
Respekt am Arbeitsplatz zeigt sich besonders darin, wie Führungskräfte mit den Ideen, Anliegen und Vorschlägen ihrer Mitarbeitenden umgehen. Eine Unternehmenskultur, in der Vorschläge und Ideen ernsthaft gesucht, geprüft und beantwortet werden, schafft Vertrauen und fördert Innovation. Werden die Beiträge der Mitarbeitenden wertschätzend angenommen und Rückmeldungen transparent kommuniziert, erleben sich Teams und jede:r einzelne Mitarbeitende als echte Mitgestalter:innen – das stärkt das Zugehörigkeitsgefühl, die Motivation und die Identifikation mit dem Unternehmen. Und lässt vor allem Veränderungsprozesse gelingen!

Führung, die zuhört – und handelt: In vielen **österreichischen Durchschnittsbetrieben** fühlen sich Mitarbeitende mit ihren Ideen oft ungehört. **Nur 48 Prozent** sagen, dass Führungskräfte aktiv nach Vorschlägen suchen und darauf reagieren. Das ist nicht einmal die Hälfte der Belegschaft!

Ein völlig anderes Bild zeigt sich bei den **Top 10 Best Workplaces in Social Sustainability 2025**: Hier erleben fast doppelt so viele – nämlich **9 von 10 (91 Prozent)** – Mitarbeitende, dass ihre Führungskräfte offen für Anregungen sind und Feedback ernst nehmen, was einer imposanten Differenz von 43 Prozent entspricht.

Auf diese Weise wird deutlich: Gute Führung bedeutet, zuzuhören, anzupacken und gemeinsam Lösungen zu gestalten. Wenn eure Führungskräfte echtes Interesse an den Ideen ihres Teams zeigen, entstehen Vertrauen, Innovation und in Summe eine Kultur, in der jede Stimme zählt.

Führungskräfte suchen & beantworten Vorschläge



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).



Glaubwürdigkeit

Führungskräfte informieren zu wichtigen Themen

Glaubwürdigkeit in der Führung zeigt sich unter anderem daran, wie offen und transparent Führungskräfte mit relevanten Informationen umgehen. Wenn Mitarbeitende zeitnah und umfassend über wichtige Themen, Veränderungen und Entscheidungen informiert werden, entsteht Vertrauen und ein Gefühl der Sicherheit. Diese offene Kommunikation ermöglicht es allen, Veränderungen aktiv mitzugestalten und sich auf Neuerungen vorzubereiten – ein entscheidender Beitrag für eine starke Unternehmenskultur und nachhaltigen Unternehmenserfolg. Und ein wichtiger Faktor dafür, dass die Einführung der Gehaltstransparenz reibungslos verläuft.

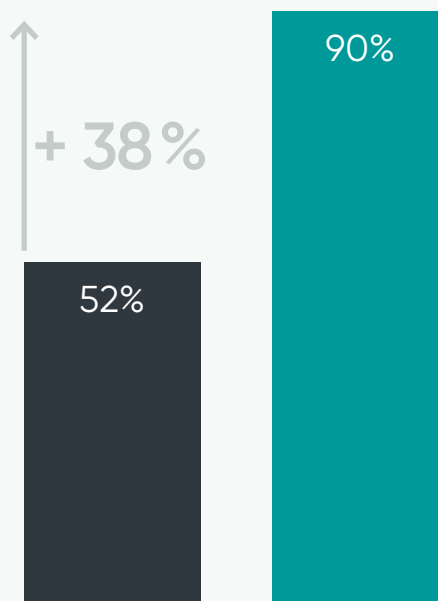
Führung, die informiert und verbindet: In vielen österreichischen Durchschnittsbetrieben fühlen sich Mitarbeitende nicht ausreichend über wichtige Themen informiert. Nur 52 Prozent erleben eine offene Kommunikation durch ihre Führungskräfte.

Bei den Best Workplaces in Social Sustainability können 90 Prozent der Mitarbeitenden sagen, dass ihre Führungskräfte transparent informieren und sie über wichtige Entwicklungen auf dem Laufenden halten – sie sind der Konkurrenz also um formidabile 38 Prozent voraus.

Diese Ergebnisse belegen: Offene Kommunikation schafft Vertrauen, Orientierung und Zusammenhalt. Wenn Führungskräfte transparent informieren, entsteht ein besonderes Wir-Gefühl. Und das wiederum sorgt dafür, dass Mitarbeitende sich ernst genommen und eingebunden fühlen.



Führungskräfte informieren zu wichtigen Themen



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).

Führungskräfte beantworten Fragen offen und direkt

Die Glaubwürdigkeit von Führungskräften spiegelt sich auch in ihrem Umgang mit den Anliegen der Mitarbeitenden. Wenn Mitarbeitende sich mit jeder vernünftigen Frage an ihre Führungskraft wenden können und eine direkte, offene Antwort erhalten, entsteht ein Klima des Vertrauens und der Wertschätzung. Diese Bereitschaft zu ehrlichem Dialog fördert sowohl die Transparenz als auch die Zusammenarbeit im Unternehmen – und sorgt dafür, dass sich jeder im Team ernst genommen und unterstützt fühlt.

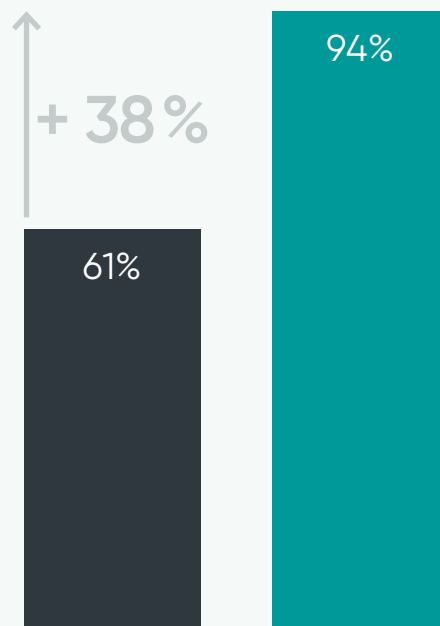
Führung, die offen spricht – und Vertrauen schafft: In österreichischen Durchschnittsbetrieben erleben nur 61 Prozent der Mitarbeitenden, dass ihre Führungskräfte Fragen offen und direkt beantworten. Oft bleibt Unsicherheit, wo eigentlich Klarheit benötigt wird.



Bei den ausgezeichneten Best Workplaces in Social Sustainability sagen beeindruckende 94 Prozent der Mitarbeitenden, dass ihre Führungskräfte ehrlich und transparent kommunizieren – eine Differenz von 33 Prozent.

Unser Fazit: Offene Kommunikation ist einer der stärksten Vertrauensfaktoren in der Führung. Wenn ihr als Führungskräfte Fragen ehrlich beantwortet, entstehen Sicherheit, gegenseitiger Respekt – und ein Arbeitsklima, in dem alle an einem Strang ziehen.

Führungskräfte informieren zu wichtigen Themen



■ TOP 10 Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025
Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeitendenbefragungen von Great Place To Work® Certified™-Unternehmen mit einer aufrechten Zertifizierung am 15. September 2025.

■ Österreichische Durchschnittsbetriebe
Quelle: Die Daten basieren auf Repräsentativbefragungen von Great Place To Work® im Rahmen der European Workforce Study (EWS 2024).

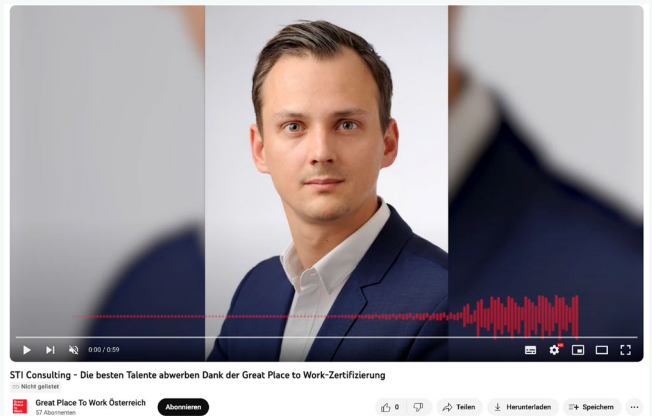
So macht auch ihr euer Unternehmen bereit für die soziale Nachhaltigkeit

Ein genauer Blick lohnt sich!

Unsere Empfehlung: Führt regelmäßig [anonyme Mitarbeiterbefragungen](#) durch, um die Bedürfnisse und Erwartungen eurer Teams zu erfassen und gezielt darauf reagieren zu können.

Unsere Erhebungen verdeutlichen klar: Ein kontinuierliches und ehrliches Eingehen auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden wirkt sich nachhaltig positiv auf zahlreiche Leistungskennzahlen aus – etwa auf Retention, Engagement und Anziehungskraft als Arbeitgeber. Auch hier sprechen wir vom „Great Place To Work-Effekt“. Die Arbeitgeberattraktivität zu messen und die Bedürfnisse verschiedener Mitarbeitergruppen gezielt zu berücksichtigen, trägt in jedem Fall Früchte!

Inwiefern? Mitarbeitende, die umfassend wahrgenommen und gefördert werden, **bleiben dem Unternehmen länger treu** und wirken **eher als positive Botschafter:innen nach außen**. Sie entwickeln sich zu aktiven **Vertreter:innen eurer Marke**, was besonders **angesichts des demografischen Wandels von unschätzbarem Wert** ist. Zugleich locken faire Aufstiegschancen, sinnstiftende Tätigkeiten und eine angemessene Vergütung **neue Talente wie ein Magnet** an. Viele sind bereit, dafür ihren bisherigen Arbeitgeber zu verlassen, wie das Beispiel von STI Consulting zeigt:



Mit regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen schafft ihr die ideale Grundlage für soziale Nachhaltigkeit.

Wir machen eure soziale Nachhaltigkeit messbar

Nutzt unsere Zertifizierung als wertvolle Grundlage für euren Nachhaltigkeitsbericht [Kontaktiert uns!](#)

Gemeinsam führen wir eine Mitarbeitendenbefragung durch, schaffen damit die Basis für die verpflichtende CSRD-Berichterstattung und benchmarken gleichzeitig eure Organisationskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

Unsere [Trust Index™-Mitarbeitendenbefragung](#) ermöglicht es euch, die Erfahrungen der Mitarbeitenden authentisch zu erfassen und sowohl die Stärken eurer Unternehmenskultur als auch Bereiche mit Verbesserungspotenzial im Arbeitsklima zu erkennen. Dank der von uns erhobenen ESG-Datenpunkte und der Certified- und Best Workplaces-Auszeichnungen seid auch ihr optimal auf die Berichterstattungs-Pflicht vorbereitet:

In unseren **Case-Studies** erfahrt ihr, wie Best Workplaces unsere Auszeichnungen für ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung genutzt haben.



download ↗



download ↗



download ↗

Arbeitgeber- attraktivität messbar machen

Wie attraktiv ist eure Unternehmenskultur für Top-Talente wirklich?

Wenn ihr das wissen und euch verbessern wollt, braucht ihr verlässliche Daten statt Vermutungen.

Mit unserer Trust Index-Mitarbeiterbefragung messt ihr die tatsächlichen Erfahrungen eurer Mitarbeitenden – anonym, benchmarkbasiert und praxisnah. Gemeinsam identifizieren wir Stärken und Verbesserungspotenziale und vergleichen eure Ergebnisse mit den Besten Arbeitgebern der Branche.

Was ihr gewinnt:

- Klarheit über eure kulturelle Positionierung,
- Handlungsansätze zur gezielten Verbesserung,
- eine fundierte Grundlage für euer Employer-Branding
- und nicht zuletzt eine Kultur, die messbar zur Performance beiträgt

Jedes Unternehmen kann ein zertifizierter Great Workplace werden.

Die Zertifizierung ist der erste Schritt zu einer Auszeichnung durch Great Place To Work®

[Jetzt mehr zur Zertifizierung erfahren](#)

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



Nur 5 Fragen

Kultur wirkt – auch auf den Umsatz. Wie stark bei euch?

Jetzt kostenlosen Performance Check machen!

Zum Check



DIPL.-GEOGR. 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

Abonniere unseren Kultur-Newsletter:

Lerne, wie du eine auszeichnungswürdige Unternehmenskultur erschaffen kannst.

Jetzt abonnieren

