

Case Study

Hilton Hotels Österreich

Hilton

Best Workplaces™

in Social Sustainability

Great Place To Work®

AUSTRIA 2025



Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Ein Interview mit



Norbert B. Lessing
Area General Manager
Hilton Austria, Croatia
and Czech Republic

„Hilton ist ein Unternehmen von Menschen für Menschen und schafft Chancen für alle – durch **lebenslanges Lernen, gezielte Frauenförderung und Programme, die Vielfalt stärken**. So entfalten unsere Teammitglieder ihr Potenzial und gestalten ihre Karriere selbstbestimmt.“

Gehaltstransparenz

Die Hilton Hotels in Österreich setzen auf offene Kommunikation und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Gehaltsinformationen werden transparent und persönlich vermittelt, unterstützt durch klar strukturierte HR-Prozesse sowie regelmäßige Feedbackgespräche. Fairness und Nachvollziehbarkeit in der Vergütung haben für Hilton Österreich höchste Priorität. Unsere Gehälter orientieren sich an den kollektivvertraglichen Vorgaben der Hotellerie und Gastronomie sowie an marktüblichen Standards, die in vielen Fällen über den kollektivvertraglichen Mindestgehältern liegt. Neben klar definierten Gehaltsstrukturen fördern regelmäßige Feedback- und Entwicklungsgespräche Transparenz darüber, welche Faktoren für die individuelle Einstufung relevant sind.



Unser Ziel ist es, ein gerechtes und respektvolles Vergütungssystem zu leben – eines, das auf **Fairness, Vergleichbarkeit und Chancengleichheit basiert.**

Fair Pay

Bei Hilton ist faire und gerechte Entlohnung gelebte Praxis. Wir vergüten unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Alter und stellen durch eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen sicher, dass Chancengleichheit nicht nur ein Ziel, sondern Realität ist. Ein globales Vergütungssystem, regelmäßige Marktanalysen und klar strukturierte Karrierepfade garantieren, dass alle Mitarbeitenden leistungsgerecht und transparent bezahlt werden. So schaffen wir ein Umfeld, in dem Fairness und Vergleichbarkeit die Grundlage für nachhaltigen Erfolg bilden.



Gesellschaftliches Engagement und Kommunikation

Hilton verfolgt mit der globalen Nachhaltigkeitsstrategie „Travel with Purpose“ einen umfassenden ESG-Ansatz, der **ökologische und soziale Verantwortung** miteinander verbindet. In Österreich konnten wir durch gezielte Maßnahmen bereits deutliche Fortschritte erzielen: Unsere Hotels in Wien beziehen inzwischen 100 % erneuerbare Energie, überwiegend aus europäischer Wasserkraft und arbeiten damit CO₂-frei. Gleichzeitig konnten wir die CO₂-Emissionen in einem Umfang reduzieren, der dem Entfernen von 200 Fahrzeugen von der Straße entspricht.

Besonders stolz sind wir auf das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden: **96.703 Stunden freiwilliger Einsatz** zeigen, dass soziale Verantwortung bei uns täglich gelebt wird – sei es durch Bildungsinitiativen, lokale Hilfsprojekte oder Umweltaktionen.

Themen wie **Diversität, Gleichstellung und Inklusion** sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert – denn soziale Verantwortung beginnt bei uns selbst.

Unser Engagement tragen wir aktiv nach außen – durch Kooperationen mit Schulen, Karrieremessen und Initiativen wie Great Place to Work.

Dass wir 2025 **bereits zum vierten Mal in Folge als bester Arbeitgeber Österreichs ausgezeichnet** wurden, bestärkt uns darin, Verantwortung nicht nur zu übernehmen, sondern sie sichtbar zu machen.



Organisation und Best Practices

Soziale Nachhaltigkeit ist bei Hilton fest in unserer Unternehmensstrategie verankert und wird in enger Zusammenarbeit zwischen Human Resources und ESG-Teams umgesetzt. Damit stellen wir sicher, dass nachhaltiges Handeln nicht nur Teil unserer externen Verantwortung, sondern gelebter Bestandteil der Unternehmenskultur ist. Personalentwicklung, Gesundheit und gesellschaftliches Engagement werden als zentrale Säulen sozialer Nachhaltigkeit verstanden. Programme zu Wellbeing, Diversity & Inclusion, mentaler Gesundheit sowie lebenslangem Lernen sind integraler Bestandteil unserer globalen „Travel with Purpose“-Strategie.

Ein Beispiel ist unser globales „Thrive@Hilton“-Programm, das Mitarbeitende dabei unterstützt, beruflich wie persönlich zu wachsen. Dieses umfasst Gesundheitsinitiativen, flexible Arbeitsmodelle und Lernplattformen, die Weiterbildung zu Themen wie Resilienz, Leadership und Nachhaltigkeit fördern. Darüber hinaus fördern wir ehrenamtliches Engagement während der Arbeitszeit und schaffen Anreize, gesellschaftliche Verantwortung aktiv zu übernehmen – etwa durch lokale Projekte, Bildungskooperationen und Community-Days.

Zusätzlich investieren wir in Programme, die lebenslanges berufliches Wachstum ermöglichen und Chancen für alle schaffen – auch für ehemalige Militärangehörige, Überlebende von Menschenhandel und Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten. Wir stellen unseren Teammitgliedern Werkzeuge, Schulungen und Ressourcen bereit, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können. Allein 2024 haben wir über 970.000 Lern- und Karrieremöglichkeiten geschaffen; seit 2022 sind es mehr als 2,5 Millionen weltweit. Mit dem Programm „Unlocking Doors“ öffnen wir zudem Türen zur Hotelbesitzerschaft, indem wir Bildung, Networking und Zugang zu Kapital bieten.

Unsere Erfahrung: Soziale Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn sie integriert, messbar und authentisch gelebt ist. Ein enger Schulterschluss zwischen HR, Führungskräften und ESG-Verantwortlichen schafft Transparenz und Verbindlichkeit.

Unser Tipp an andere Unternehmen:

- Nachhaltigkeit sollte kein Zusatzprojekt sein, sondern Teil der Unternehmenskultur und Führungsarbeit.
- Mitarbeitende brauchen Zeit, Raum und Anerkennung, um sich sozial zu engagieren.
- Durch kontinuierliche Weiterbildung und Feedbacksysteme lässt sich eine echte Kultur der Verantwortung schaffen.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Menschen gerne wirken – und zugleich einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Gesellschaft leisten. Denn **nachhaltiger Erfolg beginnt immer beim Menschen.**



Holt euch unsere aktuelle Studie

Best Workplaces™

in Social Sustainability 2025

Great Place To Work.



Report: Soziale Nachhaltigkeit 2025

Warum sozial nachhaltige Unternehmen wirtschaftlich erfolgreicher sind

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



Who Cares?

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



Aus den Befragungsergebnissen aller Unternehmen, die am Dienstag 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 Durchschnittswerten, erhoben im Rahmen der European Workplace Study.

Great Place To Work.

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 2023/910** 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 diese zu erklären, wie sich Gehälter zusammensetzen. Dazu zählen Angaben zu **Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten** und die Offenlegung von **Gehaltsbanden 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 Arbeitsmodell.

EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz auf einen Blick

Richtlinie: EU 2023/910
Inkrafttreten: Juni 2026
Ziel: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit
Pflicht: Offenlegung von

- Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher Tätigkeiten
- Gehaltsbanden 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.

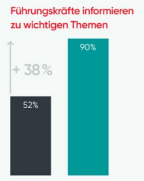
Glaubwürdigkeit

Führungskräfte informieren zu wichtigen Themen

Glaubwürdigkeit in der Führung zeigt sich unter anderem darin, 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 Durchschnittsunternehmen 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 – das sind der Konzernwert also ein formidables 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

+38%
52%
90%

Quelle: „10 Best Workplaces“ in Social Sustainability 2025. Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen und sind Teil der Best Workplaces - Zertifizierung mit einer offenen Kommunikation (© E. September 2025).

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen und sind Teil der Best Workplaces - Zertifizierung mit einer offenen Kommunikation (© E. September 2025).

Great Place To Work.

download white paper ↗

Wir machen eure Mitarbeiter-zufriedenheit messbar

Wollt auch ihr zu den „Best Workplaces™“ gehören?

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

Mit unserer [Trust Index™-Mitarbeitendenbefragung](#) messt ihr die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Unternehmen und identifiziert Bereiche zur Verbesserung des empfundenen Arbeitsklimas.

Jedes Unternehmen kann ein zertifizierter **Great Workplace** werden:

[Hier erfahrt ihr mehr zur Great Place To Work®-Zertifizierung!](#) Zeigt auch ihr, dass ihr zu den Besten Arbeitgebern gehört und die Bedürfnisse und Wünsche eurer Mitarbeitenden ernst nehmt!

[Ihr braucht Unterstützung dabei?](#)

[Hier findet ihr alle Infos dazu!](#)



Macht euren Arbeitsplatz zum Erfolgstreiber

Nutzt das volle Potenzial eurer Daten, um eure Kultur zu stärken.

So funktioniert's

Du hast Fragen? Wir beantworten sie gerne.

Let's talk!



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

+43 (0) 1 798 59 280

willkommen@greatplacetowork.at

www.greatplacetowork.at