



# Case Study

Arthrex Austria GmbH



# Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025



## Ein Interview mit



Fotocredit: Wilke

**Daniela Weiß**  
HR Managerin

„Wenn unsere Team Power Anerkennung findet, sehen wir darin nicht nur eine Bestätigung, sondern eine Verantwortung, diesen Weg konsequent weiterzugehen. **Denn Qualität und Engagement sind für uns keine Ziele, sondern Prinzipien, die wir täglich leben.**“

# Welchen Stellenwert hat soziale Nachhaltigkeit in eurem Unternehmen? Was tut ihr Gutes für die Gesellschaft und wie tragt ihr euer innerbetriebliches Engagement nach außen?

Was uns bei Arthrex Austria ausmacht, ist die Konsequenz, mit der wir unsere Werte leben. Tag für Tag. Dabei geht es uns um weit mehr als um Leistung. Es geht um Wirkung, um Verantwortung und um die Zukunft. Wir glauben daran, dass nachhaltiges Handeln einen wesentlichen Unterschied macht und auch außerhalb unseres Unternehmens wahrgenommen wird.

Wir stehen für Innovation und Qualität, aber auch für eine Unternehmenskultur, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Geprägt von **Verantwortungsbewusstsein, Transparenz und einem klaren Wertekompass**, wirkt unsere Führungskultur weit über die Unternehmensgrenzen hinaus. Unsere Unternehmensmission „Helping Surgeons Treat Their Patients Better®“ steht da-

bei im Zentrum aller Aktivitäten und unterstreicht den Anspruch, die Patient:innenversorgung durch Innovation zu verbessern. Dabei setzt Arthrex auf höchste Qualitätsstandards – von der Produktentwicklung, über die Herstellung bis hin zur Entwicklung von OP-Techniken. Nur so können wir bestmögliche Sicherheit und Wirksamkeit für Anwender:innen und Patient:innen gewährleisten.

# Fair Pay schafft Vertrauen auf Augenhöhe

Bei Arthrex arbeiten wir mit Gehaltsstrukturen, die regelmäßig überprüft und an Marktstandards sowie interne Rollenprofile angepasst werden – orientiert an Qualifikation, Verantwortung und Leistung. Durch strukturierte Prozesse bei Neueinstellungen, Beförderungen und Gehaltsanpassungen wird gewährleistet, dass keine systematischen Ungleichheiten entstehen. Darüber hinaus stehen unsere Türen im gesamten Management jederzeit für eine Feedbackkultur offen.

Die Frage der Vergütung geht bei uns mit Fair Pay einher.

**Fair Pay ist Ausdruck einer wertorientierten Unternehmenskultur, die Motivation, Bindung und soziale Gerechtigkeit im Unternehmen fördert.**

Zweifelsohne trägt sie wesentlich zur Attraktivität als Arbeitgeber bei und positioniert uns als verantwortungsbewussten Akteur am Markt. Fair Pay schafft Vertrauen – intern wie extern und bildet die Grundlage für eine respektvolle Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Gerade in Zeiten wachsender Erwartungen an Unternehmen ist es entscheidend, klare Haltung zu zeigen. Wir sind überzeugt: Wer fair bezahlt, investiert nicht nur in Menschen, sondern auch in die Zukunftsfähigkeit seines Unternehmens. Denn nachhaltiger Erfolg entsteht dort, wo Leistung anerkannt und Wertschätzung gelebt wird.

Deshalb ist **Fair Pay für uns ein Prinzip, das unser tägliches Handeln leitet.** Dabei achten wir besonders auf Geschlechtergerechtigkeit und objektive Kriterien und bieten attraktive Sozialleistungen, die für alle Mitarbeitenden zugänglich sind. Unabhängig von Rolle oder Geschlecht.





# Gesellschaftliche Verantwortung als Bestandteil unserer Unternehmenskultur

Gesellschaftliche Verantwortung ist für uns bei Arthrex kein Zusatz, sondern ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir verstehen uns nicht nur als Innovationsführer in der Medizintechnik, sondern als aktiven Mitgestalter einer besseren Gesellschaft, mit der Pflicht, nicht nur wirtschaftlich erfolgreich zu agieren, sondern auch einen aktiven Beitrag zum gesellschaftlichen Wohl zu leisten. Ein Anspruch, der sich in unserer Mission „Helping Surgeons Treat Their Patients Better®“ widerspiegelt. Wir möchten Chirurg:innen helfen, das Leben von Patient:innen zu verbessern.

Das beginnt bei der Verantwortung, die wir als Unternehmen übernehmen. Als Wegbereiter auf dem Gebiet der Arthroskopie mit über 24.000 Produkten, verbessern wir die minimal-invasive Chirurgie weltweit.

**Unsere Erfahrung: Soziale Nachhaltigkeit funktioniert nur, wenn sie integriert, messbar und authentisch gelebt wird.**

Ein enger Schulterschluss zwischen HR, Führungskräften und ESG-Verantwortlichen schafft Transparenz und Verbindlichkeit.

# Kompromisslose Qualität für medizinisches Fachpersonal und Patient:innen

Auf der ganzen Welt verzeichnet Arthrex nach wie vor ein beispielloses Wachstum und eine steigende Nachfrage nach unseren Produkten. Dennoch bleiben wir ein privat geführtes Unternehmen mit dem Geist eines Familienunternehmens. Mit dem Ehrgeiz, kompromisslose Qualität für das medizinische Fachpersonal, das unsere Produkte verwendet, und für die Millionen Patient:innen, deren Leben wir letztendlich beeinflussen, anzubieten.

Dank eigener Produktionsstätten in den USA stellen wir sicher, dass unsere hohen Qualitätsstandards von der ersten Idee über die Fertigung bis hin zur Anwendung konsequent eingehalten werden. Gleichzeitig schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das soziale Nachhaltigkeit fördert: mit fairen Arbeitsbedingungen, gezielter Weiterbildung und einer Kultur der Zusammenarbeit.

## Soziale Nachhaltigkeit intern leben. Einblicke in Arthrex Austria

Bei Arthrex Austria begegnen wir uns auf Augenhöhe und leben eine DU-Kultur – durch alle Ebenen der Hierarchie. Denn bei uns ist jeder Teil des A-Teams. In den Bereichen Weiterbildung, Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Fairness und Gleichbehandlung setzen wir gezielt Maßnahmen, die langfristige Wirkung entfalten. Für unsere Mitarbeitenden sowie für unsere Kund:innen.





## Entwicklungsperspektiven nach Maß. Stärken stärken

Eine Aus- und Weiterbildungsmaßnahme, auf die wir besonders stolz sind, ist unser eigens **entwickelter Zertifikatslehrgang „Arthrex Austria Academy (AAA)“**. Dieses Junior-Programm richtet sich an Nachwuchskräfte im Bereich Sales und wurde von uns ins Leben gerufen, um die hohen Anforderungen an Produkt – und Technikfachwissen, Kommunikationsfähigkeit und regulatorisches Verständnis bestmöglich zu erfüllen. Im Rahmen des AAA-Programms werden unsere „Juniors“ nicht nur mit fundiertem Produktwissen ausgestattet, sondern auch in der menschlichen bzw. tierischen Anatomie, den fachspezifischen OP-Techniken und in Verhaltensregeln im OP geschult. Dabei steht ihnen über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg ein persönlicher

Mentor zur Seite, der sie individuell begleitet und unterstützt. Ergänzt wird das Programm durch externe Coaching-Einheiten, die auf die persönliche Entwicklung der Teilnehmenden abzielen.

Auch über das AAA-Programm hinaus bieten wir vielfältige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die sich an den jeweiligen Rollen und individuellen Bedürfnissen orientieren. Führungskräfte durchlaufen das „Arthrex Leadership Programm“, Mitarbeitende profitieren von spezialisierten Masterclasses, und für alle Non-Sales Mitarbeitenden steht ein Produkttrainingsprogramm zur Verfügung. Denn wir sind überzeugt: Nur wer unsere Produkte versteht, kann zur Gänze patient:innenorientiert handeln.

# Gesundheit im Arbeitsalltag sichtbar machen

Gesundheit ist für uns nicht nur ein zentrales Anliegen im Hinblick auf unsere Kund:innen, sondern auch ein gelebter Wert im Arbeitsalltag. Ein täglich frisch gekochtes, kostenfreies Mittagessen für alle Mitarbeitenden am Standort Wr. Neudorf schafft Raum für ausgewogene Ernährung und fördert gleichzeitig den informellen Austausch sowie die bereichsübergreifende Kommunikation.

Von der HR-Abteilung initiiert und koordiniert umfasst unser **betriebliches Gesundheitsmanagement ein breites Spektrum an Maßnahmen.** Dazu zählen die Betreuung durch unsere Be-

triebsärztin, die unter anderem Impfungen, ergonomische Beratungen, Augenuntersuchungen, Melanom-Screenings und weitere medizinische Checks durchführt. Das Leistungsspektrum wird durch psychologische Betreuung, die sowohl in Form von Vorträgen als auch durch individuelle Untersuchungen, etwa zur Herzratenvariabilität oder mittels Biofeedback, erweitert. Ergänzt wird dieses Angebot durch regelmäßige Massageeinheiten und für die tägliche Prävention stehen allen Mitarbeitenden Yoga-Wellness-Matten, Blackrolls und weitere Tools zur freien Verfügung.

**Soziale Nachhaltigkeit bedeutet für uns, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und über den wirtschaftlichen Erfolg hinaus Verantwortung zu übernehmen. Wir bei Arthrex Austria gestalten Zukunft durch Vertrauen, Innovation und gemeinsames Handeln.“**

Harald Millenkovics  
Geschäftsführer Arthrex Austria



Fotocredit: Wilke

# 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 Erfolgsrezepten 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.**

©2025 Great Place To Work™ Institute, Inc. All Rights Reserved. 18

### Gehaltstransparenz

Die Einführung der EU-Richtlinie zur Gehalts- und Entgelttransparenz markiert einen Meilenstein für Fairness und Gleichheit 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 **Gehaltsbestandteilen 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
- Gehaltsbestandteilen und Vergütungsarten
- 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.

**Great Place To Work.**

©2025 Great Place To Work™ Institute, Inc. All Rights Reserved. 19

### 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 – was sich der Konkurrenz also um formale 38 Prozent vorzieht.

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 Great Place To Work Certified™-Angebotener in einer offenen Kommunikation (8. September 2025).

Quelle: "Transparenz bei Gehältern". Quelle: Die Daten basieren auf Fragebogenbefragungen und Great Place To Work™-Angebotener (September 2024).  
©2025 Great Place To Work™ Institute, Inc. All Rights Reserved. 21

download white paper ↗

# Wir machen eure Mitarbeitendenzufriedenheit 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](mailto:willkommen@greatplacetowork.at)

[www.greatplacetowork.at](http://www.greatplacetowork.at)