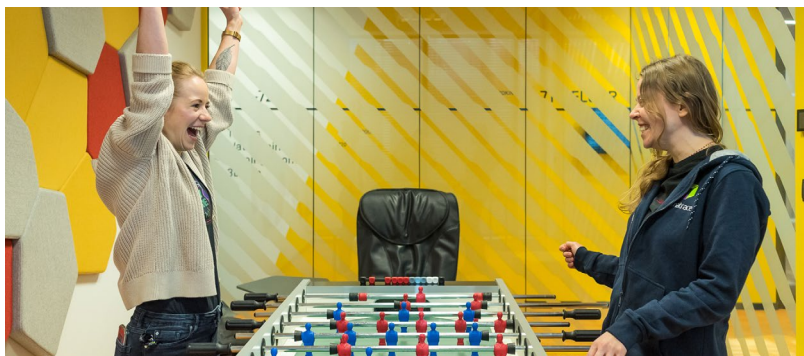


Case Study

Dynatrace



dynatrace



Best Workplaces™ in Social Sustainability 2025

Ein Interview mit



Michael Rogers
Chief People Officer

Gehalts- transparenz

Bei Dynatrace stellen wir Gehaltstransparenz durch eine Kombination aus **strukturierter Karriereentwicklung, Leistungsmanagement und einer Vergütungsphilosophie** dar. Unser globales Karriere-Framework definiert alle Rollen und Jobfamilien klar und nachvollziehbar anhand von Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungsbereichen. Dadurch erhalten Mitarbeitende ein transparentes Verständnis über Erwartungen und Entwicklungsmöglichkeiten. Zwei gleichwertige Karrierepfade – der Führungspfad und der Spezialistenpfad – bieten identische Chancen für berufliches Wachstum und Vergütung.

Fair Pay

Unsere Vergütungsprogramme sind so gestaltet, dass sie weltweit einheitlich sind, lokale Normen berücksichtigen, finanziell nachhaltig sind und gerecht verteilt werden. Wir verpflichten uns, alle geltenden globalen oder lokalen Gesetze und Vorschriften zur Vergütung einzuhalten.

Die Vergütungsphilosophie von Dynatrace zielt darauf ab, **leistungsstarke Talente zu gewinnen, zu motivieren und zu binden**, indem sie umfassende Vergütungsmöglichkeiten bietet, die sowohl wettbewerbsfähig als auch leistungsorientiert sind. Dieser Ansatz stellt sicher, dass

Mitarbeitende für ihre Leistungen belohnt werden und gleichzeitig ihre Interessen mit denen des Unternehmens in Einklang gebracht werden, wodurch ein gemeinsames Engagement für die Steigerung des langfristigen Unternehmenswerts gefördert wird.

Gesellschaftliches Engagement und Kommunikation

Bei Dynatrace verstehen wir soziale Nachhaltigkeit als unsere Verantwortung. Wir glauben, dass Unternehmen aktiv dazu beitragen müssen, Chancengleichheit zu schaffen, Gemeinschaften zu stärken und nachhaltige Praktiken zu etablieren.

Globale DEIB-Strategie

Ein zentraler Bestandteil unseres Engagements ist die globale Strategie für Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit (Diversity, Equity, Inclusion and Belonging, DEIB), die von unserem Senior Director of DEIB und dem Global Inclusion Council geleitet wird. Über unseren jährlichen Sustainability Report und unsere Kommunikationskanäle informieren wir transparent über diese Initiativen und zeigen, wie Inklusion Innovation vorantreibt.



Externe Partnerschaften und Initiativen

Wir setzen uns dafür ein, Frauen und unterrepräsentierten Gruppen den Zugang zu Karrieren im Technologiebereich zu erleichtern, beispielsweise durch folgende Initiativen:

- **Workshops und Mentoring:** Zusammenarbeit mit verschiedenen „Women-in-Tech“-Initiativen zur Förderung der nächsten Generation von Frauen in der IT-Branche.
- **Netzwerke und Sponsoring:** Partnerschaften mit globaler Wirkung zur Stärkung der Vielfalt in Vertrieb und Technologie.
- **Community-Veranstaltungen:** Teilnahme an lokalen Veranstaltungen zur Förderung der Gemeinschaft und der beruflichen Entwicklung.
- **STEAM-Bildung:** Beitrag zu Workshops zu Robotik, Programmierung und Kreativität sowie lokale Partnerschaften mit Schulen und Universitäten an einigen unserer globalen Standorte.



Mitarbeiterressourcen- gruppen (ERGs)

Intern fördern unsere Mitarbeiterressourcengruppen (Employee Resource Groups, ERGs) – darunter Dynaspace for Women, Dynaspace for People of Color, Dynaspace for LGBTQ+ Employees, Dynaspace for Black Employees, Dynaspace for Veterans und Dynaspace para Latinos – den Austausch, das Mentoring und die Gemeinschaft. Sie organisieren Veranstaltungen wie Empower Hours, Pride Month-Aktivitäten und Lunch & Learns, um das Zugehörigkeitsgefühl und die gegenseitige Unterstützung zu stärken.

Freiwilligenarbeit und Nachhaltigkeitsinitiativen

Auch das lokale Engagement ist uns wichtig. Unsere Teams weltweit unterstützen gemeinnützige Projekte, die unter anderem durch unsere Green Weeks aktiv das Umweltbewusstsein fördern. Diese Initiative bringt Mitarbeitende aus allen Bereichen zusammen, um durch inspirierende Remote-Vorträge, unterhaltsame Aktivitäten im Büro und kreative Herausforderungen nachhaltige Gewohnheiten im Alltag zu fördern. Ein Beispiel dafür sind regelmäßige Müllsammelaktionen, bei denen



Organisation und Best Practices

Bei Dynatrace ist soziale Nachhaltigkeit fest in unserer Personalabteilung sowie ESG-Strategie verankert. Wir konzentrieren uns auf bewährte Maßnahmen, die wir auch anderen Unternehmen empfehlen:

- **Bewusste Gestaltung der Mitarbeitererfahrung:** Wir definieren fünf „Moments that Matter“, um positive Erfahrungen während des gesamten Mitarbeiterlebenszyklus zu schaffen – vom Onboarding über die Karriereentwicklung bis hin zu wichtigen Lebensereignissen.
- **Messung und Umsetzung von Engagement:** Regelmäßige globale, anonyme Umfragen liefern Einblicke in das Engagement der Mitarbeitenden, so dass wir Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren und gezielte Maßnahmen ergreifen können.

- **Lernen und Karriereentwicklung:** Unser globales Karriere-Framework sorgt für transparente Karrierewege. Ergänzt wird dies durch unser Mentoring-Programm, Peer-Learning und Führungskräfte-training für Nachwuchstalente.
- **Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden:** Vierteljährliche Wellness-Tage, ein globaler Wellness-Monat und umfassende Programme zur Gesundheitsvorsorge stärken die Resilienz der Mitarbeitenden.
- **Umweltinitiativen:** Wir fördern nach Möglichkeit nachhaltiges Pendeln und konzentrieren uns auf das Recycling und die Wiederverwendung von IT-Geräten.
- **Vielfalt und Inklusion leben:** Unser Global Inclusion Council und unsere ERGs schaffen Räume für Austausch und Zugehörigkeit. Veranstaltungen zu LGBTQ+-Rechten, Frauenförderung und intersektionaler Inklusion sind ein fester Bestandteil unserer Kultur.

Unser Tipp für andere Unternehmen

Machen Sie soziale Nachhaltigkeit zu einer strategischen Säule, messen Sie ihre Auswirkungen und sorgen Sie dafür, dass Führungskräfte Verantwortung übernehmen. Kleine Schritte können eine große Wirkung haben.



Ob Wellness Days, Aktienprogramme, DEIB-Initiativen oder Mentoring, bei Dynatrace leben wir soziale Nachhaltigkeit jeden Tag. Dies sind nur einige Beispiele dafür, wie wir ein Umfeld schaffen, in dem sich Dynatracers entfalten, einen Beitrag leisten und sich unterstützt fühlen können.“



Michael Rogers
Chief People
Officer

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 Montag 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, ebenfalls 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 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 Gehaltsbeförderung 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 BU 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 diese zu erklären, wie sich Gehälter zusammensetzen. Dazu zählen Angaben zu **Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten** und die Offenlegung von **Gehaltsgruppen 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 (2023/970)
Inkrafttreten: Juni 2026
Ziel: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit
Pflicht: Offenlegung von

- Durchschnitts- und Mediangehältern gleicher Tätigkeiten
- Gehaltsgruppen 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 bildet 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 – was sich der Konkurrenz also um fast doppelt so viele Prozentpunkte auszeichnet.

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: „EU-Best Workplaces“ in Social Sustainability 2025. Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen und Great Place To Work Certified - Zertifizierung mit einer offenen Kommunikation (© September 2025).

Quelle: „Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen und Great Place To Work - Zertifizierung mit einer offenen Kommunikation“ (© September 2025).

Great Place To Work.

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

www.greatplacetowork.at