



Das sind die Besten Arbeitgeber Österreichs:

Best Workplaces Austria 2024
sind performante Leuchttürme
und Pioniere in gelebter sozialer
Nachhaltigkeit.

„Who Cares Wins“

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

es ist mir eine große Freude, euch die diesjährige Ausgabe der Best Workplaces™ Austria-Studie von Great Place To Work® Österreich vorstellen zu dürfen. Wir sind stolz darauf, Einblicke in Unternehmen geben zu können, die nicht nur Best Workplaces sind, sondern auch die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden in den Fokus stellen, um einen „Best Workplace For All“ zu schaffen. Das macht diese mitarbeiterzentrierten Unternehmen auch zu Leuchttürmen und Vorreitern in Sachen sozialer Nachhaltigkeit.

Ich möchte besonders hervorheben, dass wir im Rahmen der Erhebung der Daten für diese Studie ALLE Mitarbeitenden befragen. Dieser Ansatz gewährleistet, dass die besten Arbeitgeber hervorragende Bedingungen für jeden und jede Einzelne bieten.

Dies entspricht auch dem ursprünglichen ESG-Mindset und sorgt für eine Ausgewogenheit an Performance und sozialer Kultur im Unternehmen. Unsere anonymen Mitarbeiterbefragungen zeigen, dass die statistischen Daten, die für die bald verpflichtende CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung benötigt werden, tatsächlich auf den realen Erfahrungen und Wahrnehmungen der Mitarbeitenden in den Unternehmen basieren. So können wir objektive Daten und Fakten zu Performance mit Menschlichkeit und Authentizität in Verbindung bringen.

In den TOP 50 der Best Workplaces Austria geht die Exzellenz im Betriebsklima jedoch über die allgemeinen Standards hinaus. Die nun vorliegende Studie basiert auf rund 1,9 Millionen Antworten aus Mitarbeitendenbefragungen in Unternehmen, die ca. 50.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Wir haben die Daten zu performanter und authentisch gelebter sozialer Nachhaltigkeit.

Ich lade euch ein, anhand unserer Studie die Besonderheiten der 50 Best Workplaces kennenzulernen. Das ausgewogene Verhältnis zwischen Performance und sozialer Nachhaltigkeit steht dabei im Fokus, so dass ihr euch ein umfassendes Bild machen könnt: von der Berichtspflicht zur erlebten Realität der Mitarbeitenden.

Die TOP 50 Best Workplaces™ Austria 2024 haben sich nicht nur als attraktive Arbeitgeber für alle ihre Mitarbeitenden erwiesen, sondern zeigen auch, wie performante Unternehmen bereits jetzt soziale Nachhaltigkeit leben und messen können.

Seid auch ihr schon bereit für die bald verpflichtende soziale Nachhaltigkeit?

[Hier erhaltet ihr nähere Informationen zur CSRD-Nachhaltigkeitsberichterstattung.](#)

Ich hoffe, dass diese Studie zu den diesjährigen Best Workplaces nicht nur informativ, sondern auch inspirierend für euch ist, und wünsche viel Spaß beim Lesen!

*Euer Jörg Spreitzer
Mai 2024*



JÖRG SPREITZER,
Managing Director Great Place To Work®
Österreich

**HIER KOSTENLOS
CSRD - ON DEMAND
WEBINAR ANSEHEN!**



Inhalt

Autorin



Cornelia Grill-Schubert,
content marketing managerin

- 05** Zahlen, Daten und Fakten zu den Best Workplaces Austria 2024
- 06** Für diese Unternehmen wollen die besten Talente arbeiten
- 07** Mit der Great Place To Work-Mitarbeitendenbefragung das Fundament für die soziale Nachhaltigkeit legen
- 08** Authentisch von „Who Cares Wins“ zu Great Place To Work® FOR ALL
- 11** Das erwarten sich die besten Talente von ihrem Arbeitgeber
- 11** Authentizität in der sozialen Nachhaltigkeit
- 12** Glaubwürdigkeit und Kollaboration
ESRS S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen
- 13** Respekt und Mitarbeitendenorientierung
ESRS S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

ESRS S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

ESRS S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung
- 16** Fairness
ESRS S19 – Diversitätsparameter

ESRS S1-16 – Vergütungsparameter
(Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
- 20** So macht auch ihr euer Unternehmen bereit für die soziale Nachhaltigkeit
- 21** Wir machen eure soziale Nachhaltigkeit messbar



Einfach
klicken!

Ein herzlicher Dank an unsere Partner und Sponsoren

Presented by



Supported by



Zahlen, Daten und Fakten zu Best Workplaces Austria 2024



Zum 1. Mal
50 Unternehmen
auf der Bestenliste

1,9 Mio
Antworten
aus Mitarbeitenden-
befragungen

Bestes Bundesland
**Ober-
österreich**
mit **91%**
Trust Index™-Score

Beste Größenklasse
XS*
mit **95 %**
Trust Index™-Score
* (20–49 Mitarbeitende)

Beste Branche
IT
mit **91%**
Trust Index™-Score

All-time High von
**87% Trust
Index™ –
Score**

knapp
50.000
befragte Menschen



**Best
Workplaces™**

Great
Place
To
Work®

AUSTRIA
2024

Für diese Unternehmen wollen die besten Talente arbeiten

TOP 50 Best Workplaces™ Austria 2024

Die durch Great Place To Work Österreich zertifizierten Unternehmen auf der diesjährigen Best Workplace-Liste kennen und verstehen die Bedürfnisse der Talente, die bei ihnen beschäftigt sind: Ein klarer Wettbewerbsvorteil, wenn es darum geht, die besten Mitarbeitenden im eigenen Unternehmen zu binden und am Arbeitsmarkt zu finden.

So wurden die Best Workplaces ermittelt

Great Place To Work ermittelt die Besten Arbeitgeber anhand der For All™-Methodik zur Bewertung und Zertifizierung von weltweit Tausenden von Organisationen. In Österreich basiert die Liste „Best Workplaces™ Austria 2024“ auf rund 1,9 Millionen Antworten aus Mitarbeitendenbefragungen in Unternehmen, die ca. 50.000 Mitarbeitende repräsentieren.

Die Befragung ermöglicht es **allen Mitarbeitenden**, vertrauliches, quantitatives und qualitatives Feedback über die Arbeitsplatzkultur ihrer Organisation zu geben, indem sie 60 Aussagen auf einer 5-stufigen Skala bewerten und zwei offene Fragen beantworten. Diese Aussagen beschreiben eine großartige Arbeitsplatzkultur, die sich durch ein hohes Maß an Vertrauen, Respekt, Glaubwürdigkeit, Fairness, Stolz und Teamgeist auszeichnet.

In den Auswertungen berücksichtigt Great Place To Work auch Unterschiede zwischen demografischen Gruppen und Rollen in-

nerhalb jeder Organisation, um sowohl die Qualität als auch die Konsistenz der Arbeitsplatzkultur zu bewerten.

Ergänzend beantworten die teilnehmenden Organisationen mit mehr als 100 Mitarbeitenden im Rahmen der sogenannten Culture Audit™-Managementbefragung sechs Kultur-Fragen, die einen vertiefenden Einblick geben, wie und warum gerade ihre Organisation für alle Mitarbeitenden ein großartiger Arbeitsplatz ist. Die Antworten werden gemäß den forschungsorientierten Kriterien von Great Place To Work ausgewertet.

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

Um für die Liste Best Workplaces Austria 2024 in Frage zu kommen, müssen Unternehmen

- zum Stichtag 29. Februar 2024 eine **aktive Great Place To Work Certified™-Zertifizierung** haben,
- **mindestens 20 Mitarbeitende** in Österreich beschäftigen und
- statistisch **signifikante Rückläufe** im Rahmen der Mitarbeiterbefragung erreichen.

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

Welche Unternehmen hinter den TOP 50 der Best Workplaces stehen, erfährt ihr hier.

Mit der Great Place To Work-Mitarbeitendenbefragung das Fundament für die soziale Nachhaltigkeit legen

Ab 2025 müssen zum ersten Mal auf EU-Ebene Umwelt-, Sozial- und Governance-Informationen (ESG) und die **Offenlegung der Nachhaltigkeit von Unternehmen** in einem standardisierten, vergleichbaren und einheitlicheren Format **berichtet** werden – analog zur Finanzberichterstattung.

In Anlehnung an die SDGs (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen müssen alle Unternehmen, die unter die EU-Richtlinie zur [Nachhaltigkeitsberichterstattung \(CSRD\)](#) fallen, ihre Nachhaltigkeits- und ESG-Berichte an den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) ausrichten.

Bereitet euch JETZT schon auf SDG Nr. 8 vor: auf ein [„dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, volle und ertragreiche Erwerbstätigkeit und menschenwürdige Arbeit für alle“](#), wie es darin heißt. Beginnt am besten noch heute mit der Erhebung der erforderlichen Daten – [zusammen mit Great Place To Work!](#)



Are you
ESG ready?

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

Become Great.

Great Place To Work® | Synesgy

Who Cares Wins

Authentisch von „Who Cares Wins“ zu Great Place To Work FOR ALL

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

Die letzten 20 Jahre waren von zahlreichen wichtigen Initiativen geprägt, ob global (SDG-Anreizsystem der Vereinten Nationen), auf EU-Ebene (EU-Taxonomie zur Klassifizierung der wirtschaftlichen Aktivitäten im Sinne sozialer Nachhaltigkeit und einheitliche CSRD-Berichterstattung) oder im nationalen Kontext (Gesetzgebung einzelner Länder). Uns ist es dabei ein besonderes Anliegen, die Ursprungsidee von „Who Cares Wins“ aus dem Jahr 2004 zu betonen.

Und diese Idee hat die wirtschaftliche Performance als Basis. Wir nennen das den „Great Place To Work-Effekt“: Great Workplaces sind gut fürs Business.

Great Workplaces sind **gut fürs Business.**

Wenn Führungskräfte ein großartiges Mitarbeitererlebnis schaffen, hat dies eine transformative Wirkung auf ihr Unternehmen. Großartige Arbeitsplätze ziehen großartige Talente an und entwickeln sie weiter, schaffen florierende und agile Kulturen und fördern so Wachstum und Leistung.

Mit unserem Trust Index™ und Messungen zur Unternehmenskultur helfen wir Unternehmen, diesen Aspekt des Gewinnens durch eine vertrauensvolle Unternehmenskultur zu stärken.

Ganz im Sinne von „Who Cares Wins“.

Der Great Place To Work® Effekt





Die Great Place To Work-Zertifizierung konzentriert sich auf die Mitarbeitersicht zu Daten, die im Rahmen der CSRD-Berichterstattung in den Standards **ESRS S1 „Eigene Belegschaft“**, **ESRS S2 „Beschäftigte in der Wertschöpfungskette“** und **ESRS G1 „Geschäftsgebaren“** erforderlich sind.



European Sustainability Reporting Standards (ESRS)

Querschnittstandards

- ESRS 1**
Allgemeine Anforderungen
- ESRS 2**
Allgemeine Angaben

Themenspezifische Standards

Umwelt

- ESRS E1**
Klimawandel
- ESRS E2**
Verschmutzung
- ESRS E3**
Wasser / marine Ressourcen
- ESRS E4**
Biodiversität / Ökosysteme
- ESRS E5**
Kreislaufwirtschaft

Soziales

- ESRS S1**
Eigene Belegschaft
- ESRS S2**
Beschäftigte in der Wertschöpfungskette
- ESRS S3**
Betroffene Gemeinschaften
- ESRS S4**
Verbraucher / Endnutzer

Unternehmensführung

- ESRS G1**
Geschäftsgebaren

Darauf konzentriert sich
Great Place To Work®

Great Place To Work® als Basis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Standard ESRS S1 „Eigene Belegschaft“

Abdeckung durch das Great Place To Work® Modell



■ = Besondere Relevanz für Mitarbeitendenzufriedenheit | Grafik: Schnittmenge der zu berichtenden Datenpunkte

Das erwarten sich die besten Talente von ihrem Arbeitgeber

Authentizität in der sozialen Nachhaltigkeit

Die Ergebnisse der diesjährigen Benchmarkstudie Best Workplaces Austria 2024 zeigen, welche Faktoren einer hohen Mitarbeitendenzufriedenheit besonders relevant im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit sind.

1. Glaubwürdigkeit und Kollaboration
2. Gesundheit
3. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
4. Weiterbildung
5. Diversität
6. Angemessene Entlohnung

Relevanteste Faktoren für soziale Nachhaltigkeit



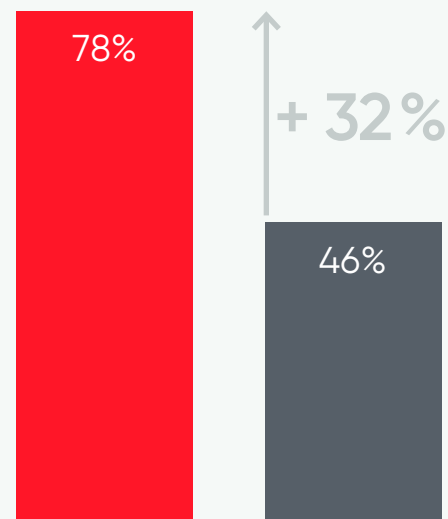
Glaubwürdigkeit und Kollaboration

ESRS S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertreter:innen in Bezug auf Auswirkungen

Hier wird vor allem auch die Art der Einbeziehung (z. B. Information, Anhörung oder Mitbestimmung) abgefragt. Insbesondere Mitbestimmung sollte ein regulärer Bestandteil der Unternehmenskultur sein. Das kann auch so aussehen, dass die Führungskräfte laufend das Feedback der Mitarbeitenden zu verschiedensten Themen und Fragestellungen einholen und sie so aktiv einbinden. Ein entscheidender Faktor, wenn es darum geht, dass Menschen dieselben Ziele verfolgen und gemeinsam engagiert an einem Strang ziehen. Durch Mitbestimmungsrechte **erhöht sich das Engagement der Mitarbeitenden um das 2,9-fache**. Das macht Unternehmen auch insgesamt wirtschaftlich performanter, wie unsere Untersuchungen belegen.



Die Führungskräfte beziehen die Mitarbeitenden in Entscheidungen ein, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen.



■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

Respekt und Mitarbeitendenorientierung

Respektvolles Miteinander findet in Unternehmen auf vielen unterschiedlichen Ebenen statt, daher liegt in den ESRS auch ein Fokus darauf. Dazu zählt beispielsweise ein anerkennender, wertschätzender Umgang miteinander, aber auch, dass man die Stärken der Mitarbeitenden fördert und für ein hohes Maß an Well-Being sorgt, um dem Megatrend der psychischen Belastung entgegenzuwirken. Dies umfasst:

- Angebote für die persönliche und fachspezifische Weiterentwicklung,
- Unterstützung der psychischen und emotionalen Gesundheit und
- die Ermutigung zu einem besseren Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben.

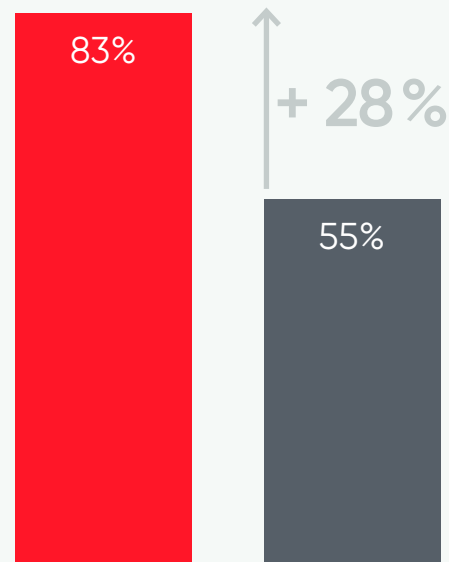
ESRS S1-14 – Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Nur etwas mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden in österreichischen Durchschnittsbetrieben (55 Prozent) sieht die psychische und emotionale Gesundheit an ihrem Arbeitsplatz gewährleistet.

Eine bedenklich niedrige Zahl, wenn man daran denkt, dass damit zusammenhängende Krankheitsfälle und auch die Länge der Krankenstände aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren massiv zugenommen haben. Daher auch hier eine starke Schwerpunktsetzung im ESG-Bereich.

Eine UKG-Studie ergab sogar, dass Manager:innen einen größeren Einfluss auf die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden haben als Ärzt:innen oder Therapeut:innen. Bei den Mitarbeitenden war die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie über eine positive psychische Gesundheit berichteten, wenn ihre Führungskräfte leicht ansprechbar waren. Die besten Unternehmen investieren daher viel in ihre Führungskräfte

Die psychische und emotionale Gesundheit ist an diesem Arbeitsplatz gewährleistet.



■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

und stellen sicher, dass sie Schulungen und Ressourcen erhalten, um die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Umso erfreulicher zu sehen, dass die Zustimmung bei den TOP 50 Best Workplaces™ bei 83 Prozent liegt!

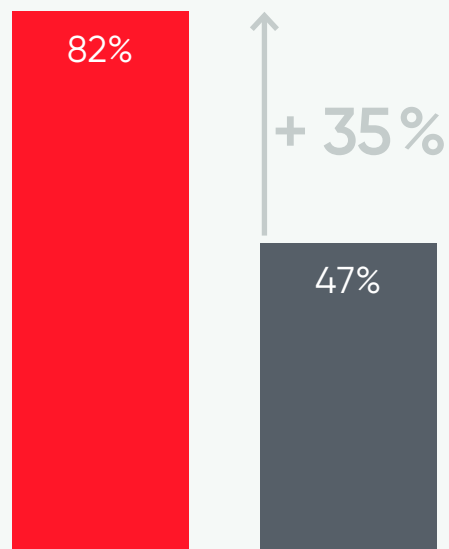
Dieses hohe Gesundheitsniveau in den Best Workplaces wird auch dadurch bestätigt, dass **85 Prozent der Mitarbeitenden finden, hilfreiche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit von Seiten ihres Unternehmens zu erhalten.** Bei den Befragten in österreichischen Durchschnittsbetrieben gibt dies nicht einmal die Hälfte (47 Prozent) an.

ESRS S1-15 – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Auf die Gesundheit hat auch der gute Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit einen wesentlichen Einfluss. Bei den Besten Arbeitgebern geben **mehr als 8 von 10 Mitarbeitenden** (82 Prozent) an, aktiv vom Unternehmen dazu ermutigt zu werden, diesen Ausgleich auch zu finden. Bei Beschäftigten österreichischer Durchschnittsbetriebe kann diese Aussage nicht einmal die Hälfte (47 Prozent) der befragten Mitarbeitenden bejahen.



Die Mitarbeitenden werden ermutigt, einen guten Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.



■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

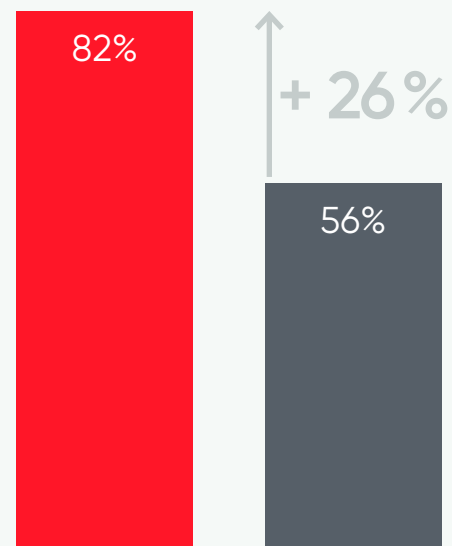
ESRS S1-13 – Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Ein zu reportender Datenpunkt im Rahmen der CSRD ist darüber hinaus der angebotene Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen. Und das mit gutem Grund: Im österreichischen Durchschnittsbetrieb gibt nur etwas mehr als die Hälfte (56 Prozent) der Befragten an, vom Unternehmen ausreichend Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung angeboten zu bekommen.

Bei den TOP 50 Best Workplaces können dieser Aussage hingegen **mehr als 8 von 10** befragten Mitarbeitenden zustimmen (82 Prozent). Auch hier beeindruckt, wie sehr die Besten Arbeitgeber das Thema Learning & Development bereits als strategisches Instrument für Mitarbeitenden-Engagement in den Fokus genommen haben.



Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für meine berufliche Entwicklung angeboten.



■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

Fairness

Fairness am Arbeitsplatz ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer gesunden Organisationskultur – auch im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit. Fairness bezieht sich auf die Wahrnehmung der Mitarbeitenden, dass die Praktiken und Richtlinien des Managements gerecht, unparteiisch und auf Gleichbehandlung ausgerichtet sind. Sie erstreckt sich auf verschiedene Aspekte des Arbeitsumfelds und beeinflusst maßgeblich das Engagement, die Zufriedenheit und die Leistung der Mitarbeitenden. Fairness ist daher ein wesentlicher Baustein eines [Great Place To Work FOR ALL](#).

Im Folgenden sind einige Schlüsselfaktoren aufgeführt, die dabei helfen, Fairness am Arbeitsplatz zu fördern.

Was macht **Fairness** am Arbeitsplatz aus?

■ Besondere Anerkennung

Fairness bedeutet, dass Anerkennung gerecht und transparent erfolgt, ohne dass bestimmte Mitarbeitende bevorzugt werden. Jede:r sollte die gleiche Chance haben, für herausragende Leistungen belohnt zu werden. Dies könnte sich in Form von Lob, Auszeichnungen oder finanziellen Anreizen äußern.

■ Keine Bevorzugung – Diversität

Ein fairer Arbeitsplatz zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht zur Bevorzugung einzelner Mitarbeitender oder partiischen Entscheidungen kommt. Alle sollten nach denselben Maßstäben bewertet und behandelt werden, unabhängig von persönlichen Beziehungen oder anderen nicht-transparenten Faktoren.

Dies bedeutet unter anderem, dass Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sexueller Orientierung gleich behandelt werden. Diskriminierung jeglicher Art sollte aktiv bekämpft und Chancengleichheit gefördert werden.

Fairness sollte auch auf allen Ebenen der Organisation gelten, vom Vorstand bis zur Basis. Alle Mitarbeitenden sollten in Entscheidungsprozesse einbezogen werden und die gleiche Möglichkeit haben, ihre Meinungen und Bedenken zu äußern.

■ Faire Beförderungen

Beförderungen sollten aufgrund von Leistung und Fähigkeiten erfolgen, nicht aufgrund persönlicher Vorlieben oder Beziehungen. Die Prozesse zur Beförderung sollten transparent sein und gleiche Chancen für alle bieten, um beruflich voranzukommen und sich weiterzuentwickeln.

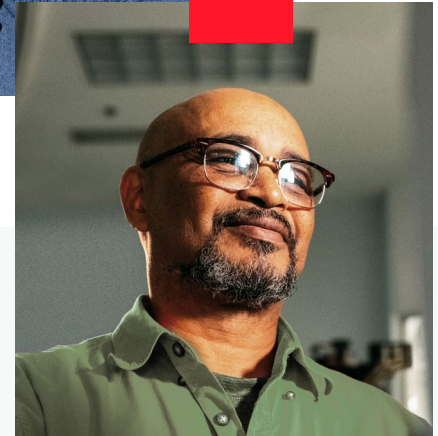
■ Fairer Anteil am Unternehmenserfolg

Mitarbeitende sollten fair am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden, sei es durch Bonussysteme, Gewinnbeteiligungen oder andere Formen der persönlichen Anerkennung und Belohnung. Ein transparenter und gerechter Ansatz zur Verteilung der „Früchte des Erfolgs“ stärkt das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Organisation und fördert ein Gefühl der Verbundenheit und Motivation, um zum Gesamterfolg des Unternehmens beizutragen.

ESRS S19 – Diversitätsparameter

Appreciation oder Anerkennung ist einer der wichtigsten Hebel für Mitarbeitendenzufriedenheit. Wobei es wichtig ist, dass diese Würdigung möglichst ausgewogen und in individualisierter Form geschieht. Lob und Anerkennung sollten also gleichmäßig verteilt sein, individuell erfolgen und auch der Diversität im Team entsprechen.

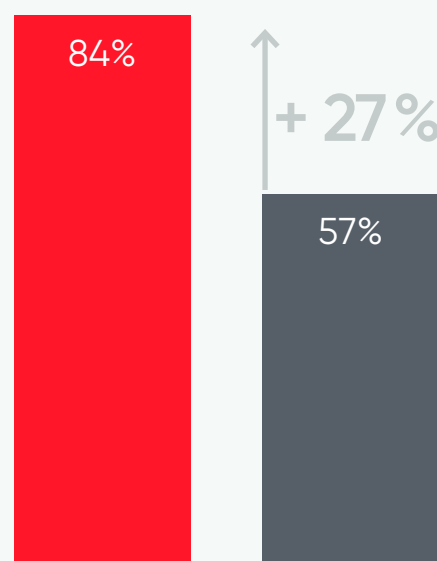
Nicht überraschend daher, dass bei den Besten Arbeitgebern des Landes **mehr als 8 von 10 Befragten** (84 Prozent) zustimmen, dass im Betrieb jede:r Einzelne die Möglichkeit erhält, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen. In österreichischen Durchschnittsbetrieben können dieser Aussage hingegen nicht einmal 6 von 10 der befragten Mitarbeitenden (57 Prozent) zustimmen.



Jeder hat hier die Möglichkeit, Aufmerksamkeit und Anerkennung zu bekommen.

■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

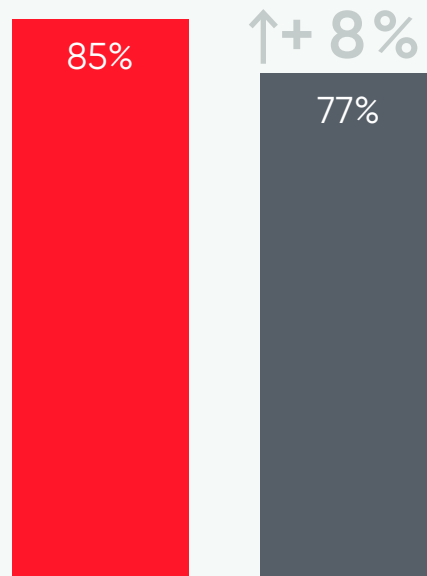


Einen wesentlicher Faktor im Diversitätsparameter der ESRS stellt auch die Gleichbehandlung von Mann und Frau und allen weiteren Geschlechtern dar.

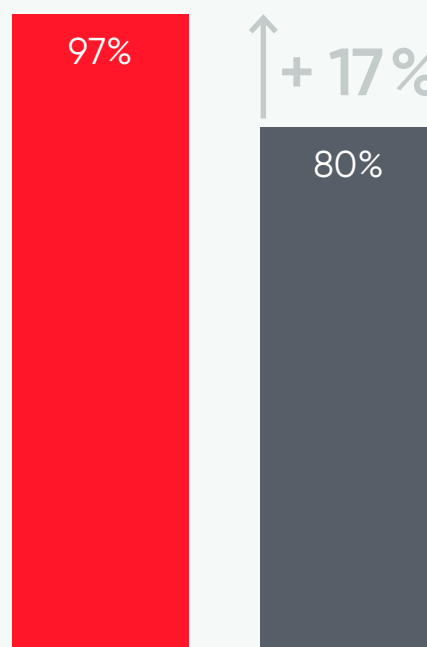
Hier bewegen sich österreichische Durchschnittsbetrieben erfreulicherweise schon auf einem guten Level: Bei der Frage nach der fairen Behandlung unabhängig vom Geschlecht können solide 77 Prozent der Mitarbeitenden zustimmen. Bei den TOP 50-Arbeitgebern Österreichs sind es sogar 85 Prozent, die sich völlig geschlechtsunabhängig gerecht behandelt fühlen.



Die Mitarbeitenden werden unabhängig von ihrem Geschlecht fair behandelt.



Die Mitarbeitenden werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.



■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

ESRS S1-16 – Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamt- vergütung)

Die Ausgangslage ist seit Jahren unverändert, daher handelt es sich auch um ein relevantes ESG-Kriterium: Der Gender-Pay-Gap besagt, dass Frauen immer noch deutlich weniger verdienen als Männer. Auf ein Arbeitsleben gerechnet verdienen Frauen in Vollzeitbeschäftigung laut [Arbeiterkammer Österreich](#) durchschnittlich 500.000 Euro weniger als Männer.

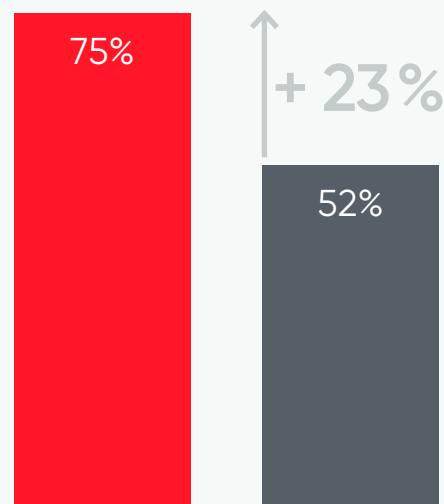
[Der Gender-Pay-Gap in Österreich liegt aktuell bei 18,8 Prozent und damit deutlich über dem EU-Schnitt \(12,7 Prozent\).](#) Das heißt, dass Frauen im Schnitt um 18,8 Prozent weniger Gehalt bekommen als Männer. Die Berechnung der geschlechterspezifischen Einkommensschere basiert auf dem Vergleich von Frauen und Männern in Vollzeitarbeit. Wenn auch Teilzeitkräfte in die Statistik miteinbezogen werden, verdienen Frauen laut Arbeiterkammer sogar um 35 Prozent weniger als Männer.

Umgerechnet heißt das: In Vollzeit erwerbstätige **Frauen arbeiten 46 Kalendertage im Jahr unbezahlt** – oder jedes ganze achte Jahr. Die Einkommensschere wirkt sich nicht nur auf die unmittelbare Lebensqualität aus, sondern auch auf die Pension. Frauen leben zwar länger, haben aber eine niedrigere Alterspension als Männer. Aktuell bekommen Frauen im Durchschnitt weniger als die Hälfte der vergleichbaren Pension von Männern.

Das spiegelt sich auch in unseren Daten wider: So empfinden nicht einmal 4 von 10 Frauen (38 Prozent) im österreichischen Durchschnittsbetrieb, angemessen entlohnt zu werden. Bei unseren **TOP 10 Best Workplaces for Women™** sind es mehr als doppelt so viele (81 Prozent)!



Die Mitarbeitenden werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.



■ TOP 50 Best Workplaces Austria™ 2024
■ Österreichische Durchschnittsbetriebe

Quelle: Die Daten basieren auf Mitarbeiterbefragungen der TOP 50 Best Workplaces Austria™ von 28. Februar 2023 bis 29. Februar 2024 und auf einer Repräsentativbefragung für Österreich über das Bilendi-Onlinepanel mit mehr als 1.000 Befragten im Jahr 2023.

Bei den TOP 50 Best Workplaces Austria 2024 sind – über alle Geschlechter hinweg – drei Viertel der befragten Mitarbeitenden mit der Entlohnung für ihre Leistungen zufrieden. In einem österreichischen Durchschnittsbetrieb sind dagegen gerade einmal etwas über die Hälfte (52 Prozent) der Beschäftigten mit der Entlohnung zufrieden – und dies in Zeiten sehr hoher Inflation.

So macht auch ihr euer Unternehmen bereit für die soziale Nachhaltigkeit

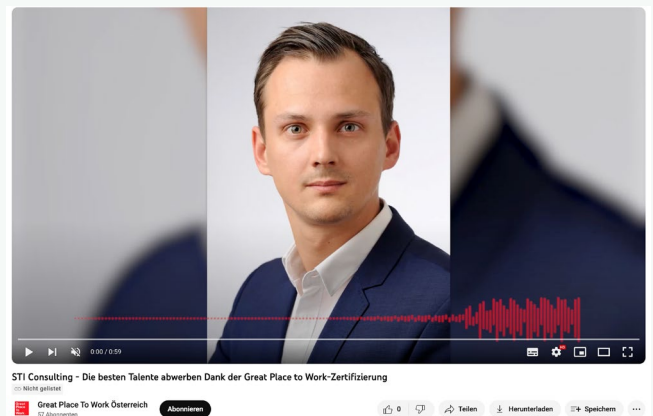
Es lohnt sich, genauer hinzusehen!

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

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

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

Viele sind sogar bereit, dafür ihren bisherigen Arbeitgeber zu verlassen, wie das Beispiel von STI Consulting eindrucksvoll zeigt:



Mit regelmäßigen Mitarbeitendenbefragungen legt ihr die richtige Basis für die soziale Nachhaltigkeit. **So werdet ihr schon jetzt fit für die verpflichtende Berichterstattung ab 2025!**

Wir machen eure soziale Nachhaltigkeitsmessbar

Ihr könnt unsere Zertifizierung für euren Nachhaltigkeitsbericht nutzen.
Kontaktiert uns!

Gemeinsam befragen wir eure Mitarbeitenden, legen dadurch das Fundament für die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung (CSRD) und benchmarken gleichzeitig eure Organisationskultur mit den Besten Arbeitgebern des Landes.

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

Mit den durch uns erhobenen ESG-Datenpunkten und unseren Certified- und Best Workplaces- Auszeichnungen seid auch ihr für die Berichterstattung optimal vorbereitet.

„Zur Messung des Erfolgs der Kulturentwicklung wird VERBUND im Jahr 2023 wieder an der ‚Great Place To Work‘-Befragung teilnehmen. Diese liefert wichtige Erkenntnisse über den Stand der erlebten Qualität und Attraktivität der Arbeitsplatzkultur.“



Wollt auch ihr zu den „Best Workplaces™ in Social Sustainability 2024“ gemäß den ESG-Standards gehören?
Dann startet jetzt mit eurer Zertifizierung:

So viel Sichtbarkeit gabs noch nie!

Wir machen euer nachhaltiges Engagement glaubwürdiger + sichtbarer.
Mit Great Place To Work zu gleich zwei (sozial) nachhaltigen Auszeichnungen.

So funktioniert's!



Maximale Glaubwürdigkeit + Sichtbarkeit!

Wir machen eure soziale Nachhaltigkeit messbar

Wollt auch ihr zu den „Best Workplaces™ in Social Sustainability 2024“ gemäß den ESG-Standards gehören?

Kontaktiert uns!

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

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

Jedes Unternehmen kann ein zertifizierter

Great Workplace werden: Zeigt auch ihr, dass ihr zu den Besten Arbeitgebern gehört!

[Hier erfahrt ihr mehr zur Great Place To Work®-Zertifizierung!](#) Zeigt auch ihr, dass ihr zu den Besten Arbeitgebern gehört und bereits heute die soziale Nachhaltigkeit ernst nehmt!

[Ihr braucht Unterstützung bei CSRD?](#)
[Hier findet ihr alle Infos dazu!](#)



DIPL.-GEOGR. CHRISTIAN TRÜBENBACH

Senior Manager & Senior Culture Coach

T: + 43 (0) 1 798 59 28 – 43

M: + 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