

20 JAHRE ÖSTERREICHS BESTE ARBEITGEBER

DAS ARBEITSKLIMA VON GREAT WORKPLACES
IM WANDEL DER ZEIT

Studie zur
Vertrauenskultur
bei Österreichs Besten
Arbeitgebern
2003–2022



Vorwort

FLEXIBILITÄT, MITARBEITERZENTRIERUNG UND POSITIVE LEADERSHIP: ERFOLGSKON- ZEPTE AUS 20 JAHREN VERTRAUENSKULTUR

Ein Jubiläum ist geradezu die Einladung, einen Blick in den Rückspiegel zu werfen und zu betrachten, wie sich die Arbeitswelt im Laufe der Jahre verändert hat. Die großen Einflussfaktoren von heute waren auch vor 20 Jahren schon erkennbar: Digitalisierung, neue Technologien und demografische Veränderungen in einer zunehmend globalisierten Welt.

Sukzessive haben diese Faktoren auch zu Veränderungen in der Zusammenarbeit geführt: Zu Beginn des neuen Jahrtausends kannten wir Arbeitszeit-Flexibilisierung als Teilzeit mit 20 Stunden und Homeoffice hatte noch den Status eines Privilegs. Flexible Arbeitszeiten heute bringen im Idealfall die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und des Unternehmens in Balance. Remote Work ist spätestens seit der Corona-Pandemie erprobter Standard. Wer heute Talente für sich gewinnen möchte, darf sich diesen Entwicklungen nicht verschließen – und dort, wo sie bereits Teil der Unternehmenskultur sind, profitieren alle.

Moderne Kommunikation zu Beginn der 2000er-Jahre war mit Telefon und E-Mail recht überschaubar. Mit den Social Media wuchs auch die Vielfalt an Kommunikationsmöglichkeiten. Die anfängliche Regulierung durch den Arbeitgeber musste der rasanten technischen Entwicklung weichen. Mittlerweile gilt es, auch das Stresspotenzial dieser Vielfalt zu erkennen. Denn Arbeit und Freizeit haben heute – insbesondere für die jüngeren Generationen – einen anderen Stellenwert. Immer und überall für die Firma erreichbar sein war gestern. Es wird gearbeitet, um zu leben, und nicht umgekehrt. Individualisierung, Daseinsreflexion, neue Lebensstile und die Veränderungen in der Arbeitswelt haben spürbare Auswirkungen: Waren vor 20 Jahren Werte wie Loyalität, Verlässlichkeit oder Karriereorientierung prägend, stehen heute Flexibilität, Eigenverantwortung, Ökobewusstsein, Selbstverwirklichung und Work-Life-Balance im Fokus.

Das führt dazu, dass auch Führung heute mit anderen Anforderungen konfrontiert ist als noch vor 20 Jahren. Menschen wollen individuell wahrgenommen werden, sie erwarten, dass ihren persönlichen (auch zeitlichen) Bedürfnissen entgegengekommen wird und dass sie Gestaltungsspielraum eingeräumt

bekommen. Förderliches Feedback ist ebenso erwünscht wie die Teilhabe an einem größeren Guten. All dies sind positive und notwendige Entwicklungen, wenn es um die Bewältigung von Komplexität geht. Weniger Vorgesetzten-Konformität kann zu einer neuen Qualität der Zusammenarbeit jenseits steiler Hierarchien führen. Wo Vertrauen die Basis bildet, erwachsen ungeahnte Chancen für alle Beteiligten.

In der vorliegenden Studie zeigen wir auf, wie dynamisch sich Führung bei Österreichs Besten Arbeitgebern über die letzten 20 Jahre hinweg entwickelt hat. Aus den erhobenen Daten kann abgelesen werden, dass sich die Qualität der Führung kontinuierlich verbessert hat. Themen wie Respekt, Wertschätzung und Fairness sind zu wichtigen Grundpfeilern in der Unternehmenskultur dieser Betriebe geworden. Ein äußerst positives Fazit – für Mitarbeiter:innen und Unternehmen gleichermaßen.

Gleichzeitig zeigen die Daten, dass auch externe Faktoren wie geopolitische Unsicherheiten, die Pandemie und vor allem die Klimakrise auf die Unternehmen als „Welten im Kleinen“ beträchtlichen Einfluss ausüben. Menschen hinterfragen ihre Arbeit zunehmend nach Purpose und Impact.

Die Werte eines Unternehmens, sein Zweck und sein gesellschaftlicher Beitrag sind für Zufriedenheit und Loyalität der Beschäftigten eine wesentliche Voraussetzung. Das gilt in stürmischen Zeiten wie den unseren mehr denn je. Der Aufbau einer Vertrauenskultur braucht Mut und Zeit. Viele Unternehmen stehen noch am Anfang dieser Reise. Mögen Österreichs Beste Arbeitgeber, die den Erfolgsweg seit nunmehr 20 Jahren beschreiten, ihnen ein leuchtendes Vorbild sein.

Mai 2022

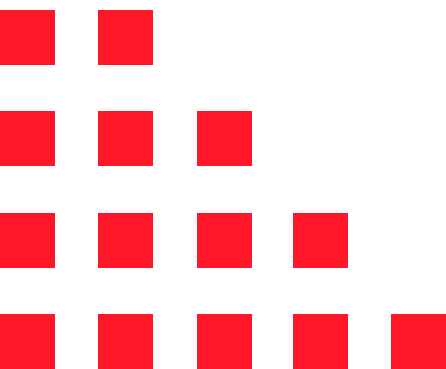
Doris Palz,

Managing Director Great Place to Work® Österreich



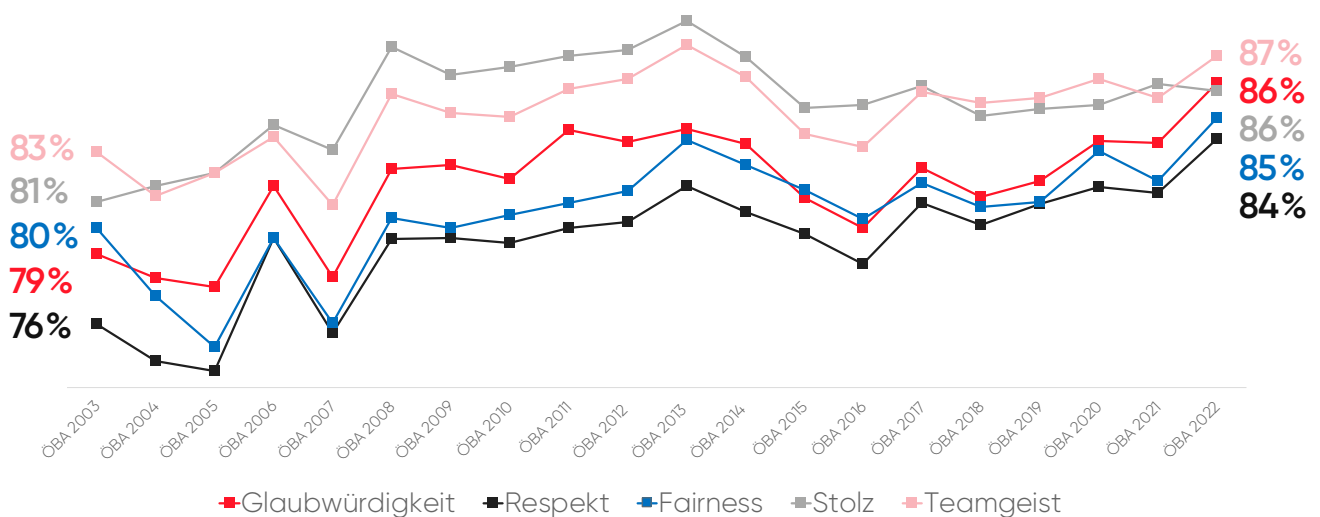
Inhalt

Beste Arbeitgeber punkten bei Vertrauen in Top-Führungskräfte	4
Kleiner ist feiner	5
Beste Arbeitsbranchen	5
Key-Facts Österreichs Beste Arbeitgeber 2022	6
Glaubwürdigkeit	7
Offene Kommunikation	7
Kompetente Führung.....	8
Integres Führungsverhalten	8
Respekt	9
Förderung und Anerkennung.....	9
Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden.....	9
Fürsorge und Balance.....	10
Fairness	11
Ausgewogene Vergütung	11
Gerechtigkeit – keine Diskriminierung.....	11
Arbeitgeber-Attraktivität messbar machen	12



Beste Arbeitgeber punkten bei Vertrauen in Top-Führungskräfte

Seit 20 Jahren arbeitet und wirkt Great Place to Work® nun auch in Österreich. Und zum 20. Mal dürfen wir dieses Jahr voller Stolz Österreichs Beste Arbeitgeber ins Rampenlicht stellen. Jene Unternehmen, die in der durchgeführten Trust Index®-Mitarbeiterbefragung in Bezug auf Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist besonders hohe Zustimmungswerte von ihren Mitarbeitenden bekommen, erhalten das Gütesiegel „Certified by Great Place to Work“. Nach Einreichung eines zusätzlichen Culture Audits® sind diese ausgezeichneten Unternehmen automatisch für die Liste „Österreichs Beste Arbeitgeber“ nominiert. Das diesjährige Jubiläum ist Anlass genug, uns die Entwicklungen der letzten zwei Jahrzehnte vor Augen zu führen – insbesondere hinsichtlich der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen.



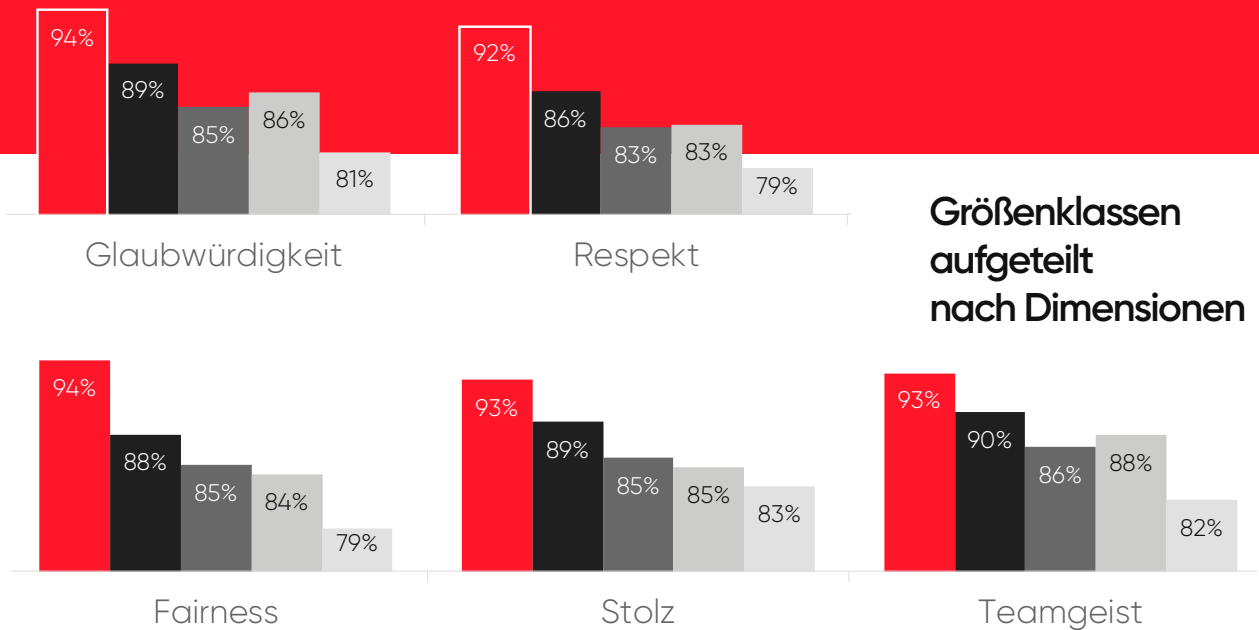
Interessant ist, dass Österreichs Beste Arbeitgeber im aktuellen Befragungszyklus 2022 vor allem in den Bereichen, in denen es um das **Vertrauen in die Führungskräfte** geht, einen Sprung nach vorne gemacht haben. Vier der fünf Dimensionen schneiden um zwei bis drei Prozentpunkte besser ab als im Vorjahr (bis auf den Bereich Stolz, was vor allem im schwächer ausgeprägten Sinn-Erleben der Mitarbeitenden begründet liegt). In den drei Dimensionen **Glaubwürdigkeit, Respekt und Fairness** erreichen die Zustimmungswerte von Österreichs Besten Arbeitgebern 2022 mit 84–86 Prozent einen **historischen Höchstwert**. Dabei sind es gerade diese Dimensionen, die aufgrund des noch wenig ausgeprägten Beziehungsmanagements zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden bislang auf vergleichsweise

niedrigem Niveau lagen. Stolz und Teamgeist sind schon seit jeher das Kulturfundament ausgezeichneter Unternehmen.

Dies zeigt eindrucksvoll, dass Great Workplaces, die bewusst auf eine vertrauensbasierte Unternehmenskultur achten, nicht nur resilient, sondern gestärkt durch Krisenzeiten kommen. Die Ausnahmesituation seit Beginn der Corona-Pandemie hat das gegenseitige Vertrauen von Mitarbeitenden und Führungskräften in den besten Unternehmen des Landes sogar noch gefestigt. Die daraus resultierende herausragende Unternehmenskultur schafft eine starke und authentische **Employer-Brand** und ist die beste Basis, um begehrte Talente anzuziehen.

Kleiner ist feiner

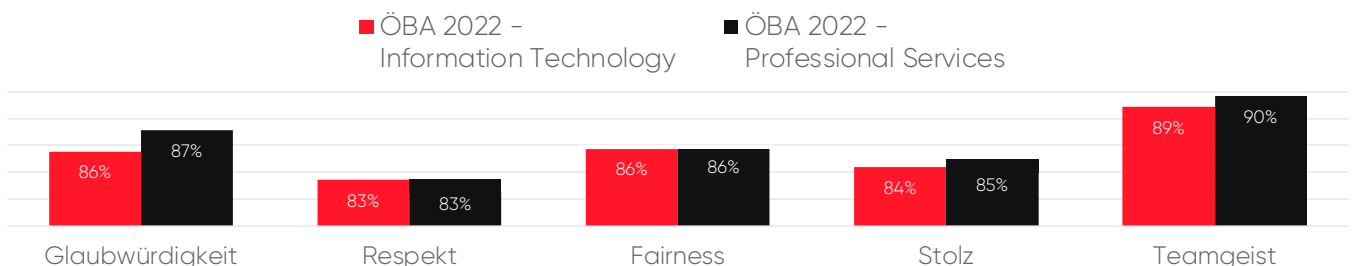
■ ÖBA 2022 - XS (20 bis 49 MA) ■ ÖBA 2022 - S (50 bis 99 MA) ■ ÖBA 2022 - M (100 bis 249 MA) ■ ÖBA 2022 - L (250 bis 499 MA) ■ ÖBA 2022 - XL (ab 500 MA)



Betrachtet man die unterschiedlichen Größenklassen der Besten Arbeitgeber 2022, setzt sich der langjährige Trend auch dieses Mal fort: **Je kleiner das Unternehmen, desto zufriedener die Mitarbeitenden.** In kleineren Unternehmen gelingt die Bindung zu den Mitarbeitenden besser, da zum Beispiel Kommunikationswege kürzer sind und die Führungskräfte (meist sogar die Geschäftsführer:innen) „näher“ an den Mitarbeitenden sind und so deren Stärken und Potenziale besser einschätzen können.

Beste Arbeitsbranchen

Die Branchenauswertung zu Österreichs Besten Arbeitgebern 2022 zeigt, dass die meisten Auszeichnungen in den Branchen Information und Telekommunikation sowie Dienstleistungen zu finden sind – beides Branchen, die extrem vom Fachkräftemangel betroffen sind und daher die Great Place to Work®-Zertifizierung im Employer-Branding umso bewusster einsetzen.



Key-Facts Österreichs

Beste Arbeitgeber 2022

Bei den 40 Besten Arbeitgebern des Landes haben rund 10.000 Mitarbeiter:innen an unserer Trust Index©-Befragung teilgenommen und ihren Unternehmen dabei ein herausragendes Zeugnis ausgestellt.

92 Prozent der Befragten bestätigen: „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein sehr guter Arbeitsplatz.“ In österreichischen Durchschnittsunternehmen können dieser Aussage **nicht einmal zwei Drittel** der Belegschaft zustimmen. ([Quelle: Globale Benchmarkstudie Great Place to Work®](#))

FRAUENQUOTE IN DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Laut [Statista](#) sind bei den 200 umsatzstärksten Unternehmen in Österreich nur 8,9 Prozent der geschäftsführenden Positionen mit Frauen besetzt. Bei den **40 Besten Arbeitgebern Österreichs 2022** liegt die Frauenquote in der Geschäftsführung mehr als doppelt so hoch, nämlich bei **20 Prozent**.

SINKENDE KRANKENSTANDSZEITEN

Der durchschnittliche Krankenstand der Mitarbeitenden in den **40 Great Workplaces 2022** lag lediglich bei **4,87 Tagen pro Mitarbeiter:in pro Jahr**. Laut dem jüngsten Fehlzeitenreport der WKO lag dieser Wert im Österreich-Durchschnitt mehr als doppelt so hoch, nämlich bei 11,7 Tagen. Österreichs

Beste Arbeitgeber achten verstärkt auf die Gesundheit und das [Well-Being der Mitarbeitenden](#).

MITARBEITERBINDUNG UND FLUKTUATION

Den Anteil der Kündigungen durch Mitarbeitende **bei den diesjährigen ausgezeichneten Unternehmen** liegt lediglich bei **4,8 Prozent**, **der Durchschnitt in Österreich ist dagegen 5-mal so hoch!** Beste Arbeitgeber haben um vieles loyalere Mitarbeitende. Die Rekrutierungskosten sind somit deutlich niedriger, während der Return on Investment wesentlich höher ist, wie dieses Beispiel eines ausgezeichneten Unternehmens zeigt:

1	SINKENDE KRANKENSTANDSZEITEN	EINSPARUNGEN durch günstigeren Krankenstand:
	Krankenstand - Ø Branche: 4,6 % Krankenstand - Phoenix Contact: 3,8 % Reduzierung Krankenstand um: 0,8 %	
2	GEWINNUNG QUALIFIZIERTER MITARBEITER	durch höhere Wertschöpfung dank besserer Besetzungsquote:
	Deckung Personalbedarf - Ø Branche: 74 % Deckung Personalbedarf - Phoenix Contact: 95 % Vorteil im Vergleich zum Branchenschnitt: 19 %	
3	MITARBEITERBINDUNG & FLUKTUATION	durch geringere Fluktuations- bzw. Recruitingkosten
	Fluktuation - Ø Deutschlandweit: 8,2 % Fluktuation - Phoenix Contact: 0,8 % Reduzierte Fluktuation: 7,4 %	
WIRTSCHAFTLICHER VORTEIL		21.100.000€

Glaubwürdigkeit

Die Dimension Glaubwürdigkeit verzeichnet im Vergleich zum Vorjahr eine der höchsten Steigerungen (+ 3 Prozent), gleichzeitig ist in der 20-Jahres-Zeitlinie ein historischer Höchstwert von 86 Prozent Zustimmung zu beobachten. Die durch Great Place to Work® ausgezeichneten Besten Arbeitgeber haben es mit ihren Top-Führungskräften durch glaubwürdiges Agieren und solide Vertrauensbasis geschafft, ihre Unternehmen nicht nur resilient durch Krisenzeiten zu führen, sondern sogar gestärkt aus der Pandemie hervorkommen zu lassen. Ein Wettbewerbsvorteil von unschätzbarem Wert!

OFFENE KOMMUNIKATION

Ob die Mitarbeiter:innen das Management für glaubwürdig und vertrauenswürdig halten, hängt maßgeblich davon ab, wie die Kommunikationspraktiken im Unternehmen wahrgenommen werden.

In der Geschichte von Great Place to Work® Österreich gab es im Hinblick auf die Aussage „Die Führungskräfte halten mich über wichtige Themen und Veränderungen auf dem Laufenden“ noch nie einen so hohen Zustimmungswert wie im Auszeichnungsjahr 2022 – **81 Prozent**.

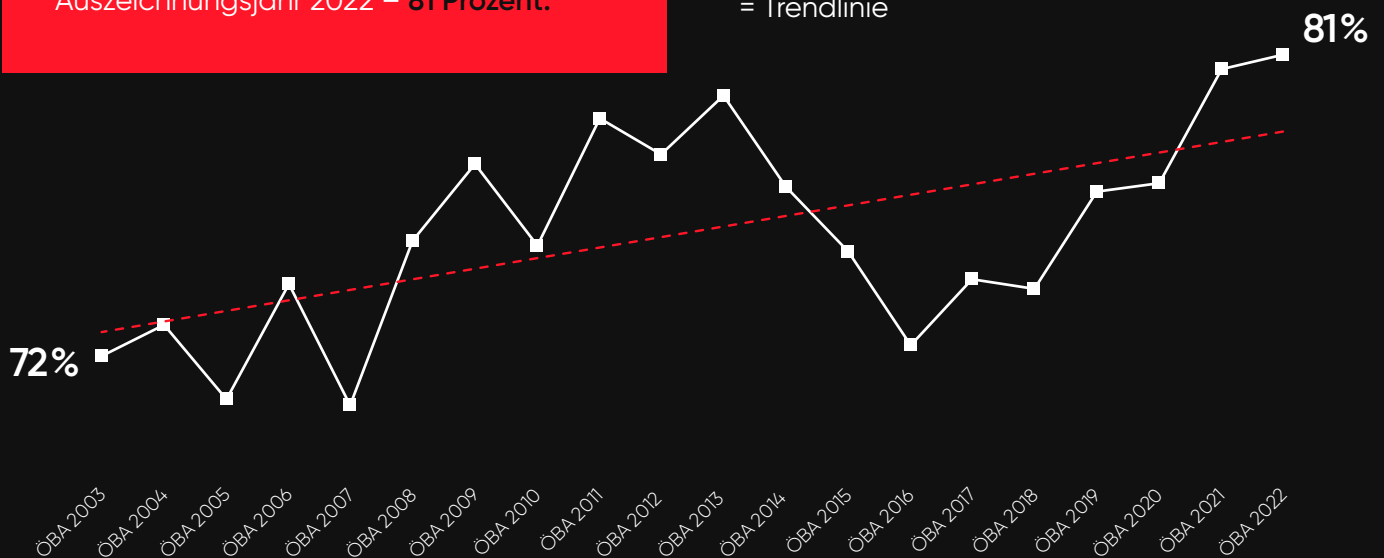
„Die Führungskräfte vertrauen auf die gute Arbeit der Mitarbeitenden, ohne sie ständig zu kontrollieren.“

Dieses Statement war seit Beginn unserer Forschungen eine der höchstbewerteten Aussagen.

Vertrauen ist und bleibt der stabile Grundpfeiler von Great Workplaces. **Auch Krisenzeiten können daran nicht rütteln. Im Gegenteil: Dieses Jahr konnte mit 92 Prozent der höchste Zustimmungswert** in 20 Jahren verzeichnet werden. [Vergleichsstudien](#) mit **österreichischen Durchschnittsunternehmen** zeigen, dass **nicht einmal 6 von 10 Mitarbeitenden** zustimmen können, in ihrem Unternehmen ein vertrauensbasiertes Arbeitsumfeld vorzufinden.

Die Führungskräfte halten mich über wichtige Themen und Veränderungen auf dem Laufenden.

--- = Trendlinie



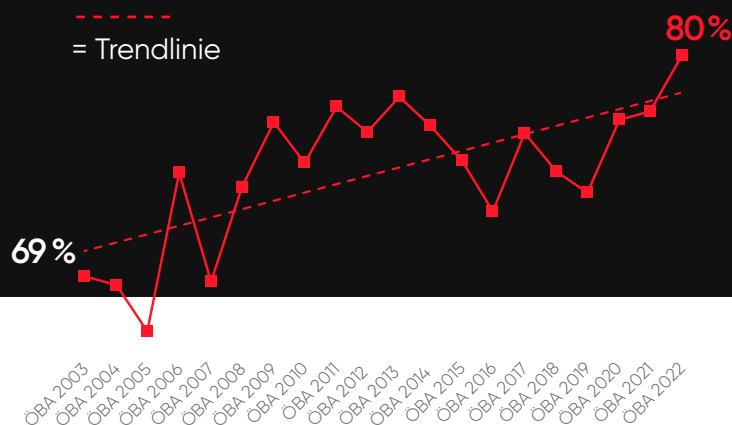


KOMPETENTE FÜHRUNG

Um kompetent und mitarbeiterorientiert führen zu können, muss eine Führungskraft die wahren Stärken und Interessen ihrer Mitarbeiter:innen kennen. Nur dann kann die zugewiesene Arbeit auch als sinnstiftend und motivierend empfunden werden.

Auch beim Statement, ob die Führungskräfte gute Arbeit bei der Zuweisung von Aufgaben und der Koordination der Mitarbeitenden leisten, gibt es in diesem Jahr bei den ausgezeichneten Arbeitgebern ein „all-time high“ von **80 Prozent**.

Die Führungskräfte leisten gute Arbeit bei der Zuweisung von Aufgaben und der Koordination der Mitarbeitenden.

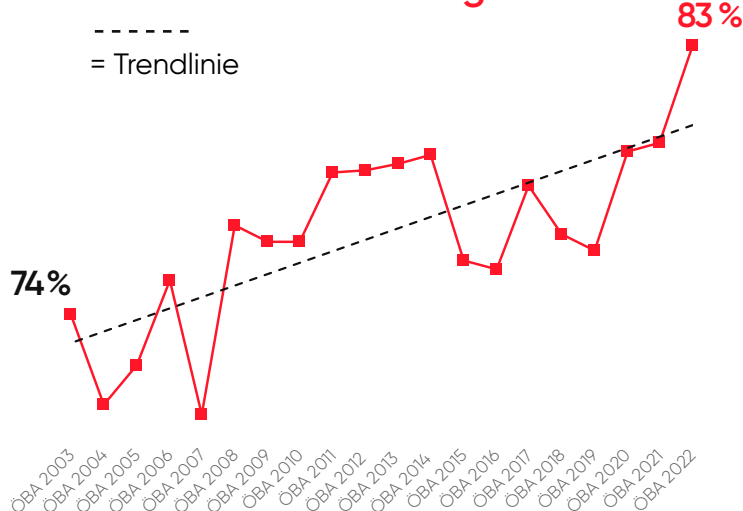


INTEGRES FÜHRUNGSVERHALTEN

Integrität ist eine unabdingbare Führungskompetenz. Zu seinen Überzeugungen und Werten zu stehen und glaubwürdig nach ihnen zu handeln, ist in unserer heutigen unsicheren Zeit wohl wichtiger als je zuvor.

Auch in dieser Hinsicht stellen die Mitarbeitenden von Österreichs Besten Arbeitgebern ihren Führungskräften ein hervorragendes Zeugnis aus. **83 Prozent** der befragten Mitarbeiter:innen bestätigen, dass ihre Führungskräfte ihren Worten auch Taten folgen lassen. Dieser Wert liegt 3 Prozent über dem Vorjahr und damit wiederum auf einem historischen Höchstniveau.

Die Führungskräfte lassen ihren Worten Taten folgen



In Österreichs Durchschnittsunternehmen kann hingegen nicht einmal die Hälfte der Belegschaft dieser Aussage zustimmen.

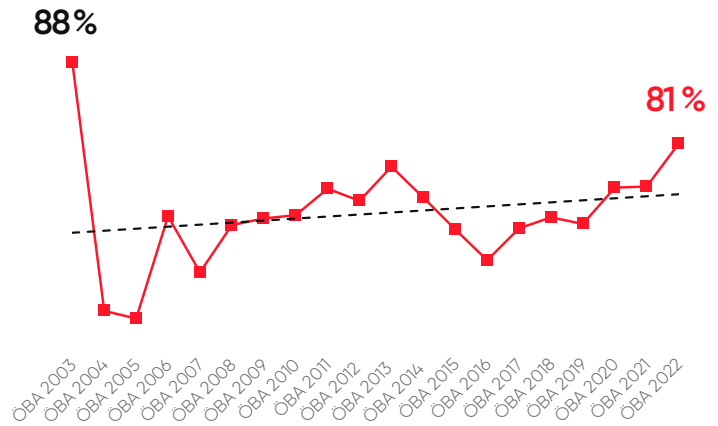
[\(Quelle: Globale Benchmarkstudie Great Place to Work® 2021\)](#)

Respekt

Authentische Wertschätzung, Zusammenarbeit auf Augenhöhe und das ehrliche Interesse am Menschen hinter der Arbeitskraft verhelfen den Führungskräften bei Beste-Arbeitgeber-Unternehmen in diesem Auszeichnungsjahr zu einer Topbewertung. Mit 84 Prozent Zustimmung ist auch bei dieser Dimension ein historischer Höchstwert zu verzeichnen.

FÖRDERUNG UND ANERKENNUNG

Ein Aufwärtstrend in den letzten Wettbewerbsjahren ist auch beim Thema Wertschätzung und Anerkennung zu beobachten. **81 Prozent** der zuletzt befragten Mitarbeitenden bestätigen, dass die Führungskräfte Anerkennung für gute Arbeit und besonderen Einsatz zeigen.

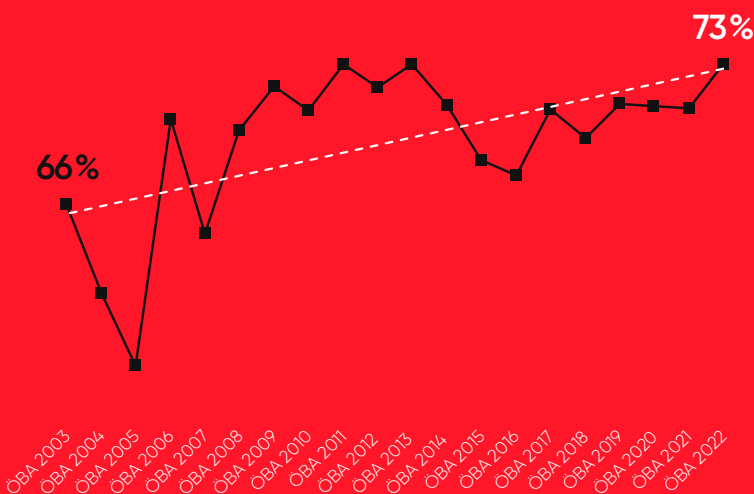


Die Führungskräfte zeigen Anerkennung für gute Arbeit und besonderen Einsatz.

= Trendlinie

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

= Trendlinie



ZUSAMMENARBEIT MIT MITARBEITENDEN

In Zeiten von New Work ist Kollaboration einer der entscheidenden Wettbewerbsvorteile. Auch wenn Führungskräfte bei den Besten Arbeitgebern hier sicherlich noch Nachholbedarf haben, stimmen bereits **73 Prozent** der Mitarbeiter:innen der Aussage zu, dass die Führungskräfte die Mitarbeitenden in Entscheidungen einbeziehen, die ihre Arbeit oder das Arbeitsumfeld betreffen.

In Österreichs Durchschnittsunternehmen können diese Aussage – wie aktuelle Vergleichsstudien zeigen – dagegen überhaupt nur **4 von 10 Mitarbeitenden** bejahen. Ein sehr kritischer Wert, wenn es um Produktivität und Leistung von Mitarbeiter:innen geht.

FÜRSORGE UND BALANCE

Die Lockdowns der Corona-Pandemie haben es uns einprägsam vor Augen geführt: Berufs- und Privatleben sind vor allem im Homeoffice kaum mehr voneinander zu trennen. Umso wichtiger ist es für Mitarbeitende geworden, sich selbst bewusste Auszeiten zu verschaffen. Da hilft es, eine verständnisvolle und achtsame Führungskraft zu haben, die dazu ermutigt, auch mal wortwörtlich abzuschalten (nämlich den Laptop), und dies selbst aktiv vorlebt.

Beste Arbeitgeber haben dieses Bedürfnis der Mitarbeitenden erkannt und erhalten hierfür in diesem Auszeichnungsjahr mit **79 Prozent** wieder die höchsten Zustimmungswerte.

In **österreichischen Durchschnittsunternehmen können nur 45 Prozent** der Mitarbeitenden zustimmen, dass sie dazu ermuntert werden, auf eine gesunde Work-Life-Balance zu achten.

Verstärkte Möglichkeiten zu Homeoffice und Remote Working lassen uns vielerorts in die

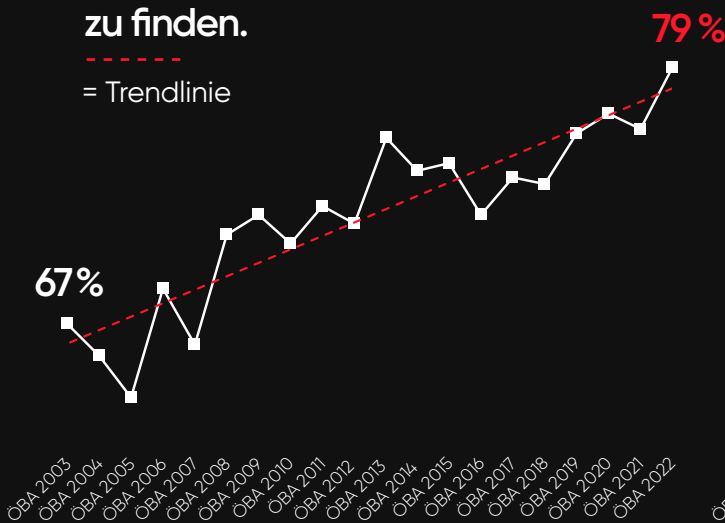
Wohn- und Esszimmer unserer Kolleg:innen blicken, neugierige Haustiere kennenlernen oder Kindern zuwinken. Beste Arbeitgeber wissen auch diese neue Nähe zu ihren Mitarbeitenden zu nutzen. Sie entdecken neue Stärken, Fähigkeiten und Interessen bei ihren Mitarbeiter:innen. Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an ihnen als Person und nicht nur als Arbeitskraft.

Dies entgeht auch den Mitarbeitenden nicht und wird mit einem historischen Zustimmungswert von **82 Prozent** honoriert. In durchschnittlichen **österreichischen Unternehmen empfinden dagegen nur die Hälfte der Menschen**, dass sie als vollwertige Person abseits der reinen Arbeitskraft gewürdigt werden.



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

--- = Trendlinie



Die Führungskräfte zeigen aufrichtiges Interesse an mir als Person und nicht nur als Arbeitskraft.



Fairness

Die Mitarbeiter:innen glauben, dass die Richtlinien und Praktiken des Managements fair sind; bewertet werden konkret die Gleichheit, die Unparteilichkeit und die Gerechtigkeit, die die Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz erleben. All das macht unserem Verständnis nach einen Great Place to Work® FOR ALL aus. Dass die Besten Arbeitgeber auch hier reüssieren können, beweist neuerlich ein historischer Höchstwert von 85 Prozent Zustimmung in diesem Jahr.

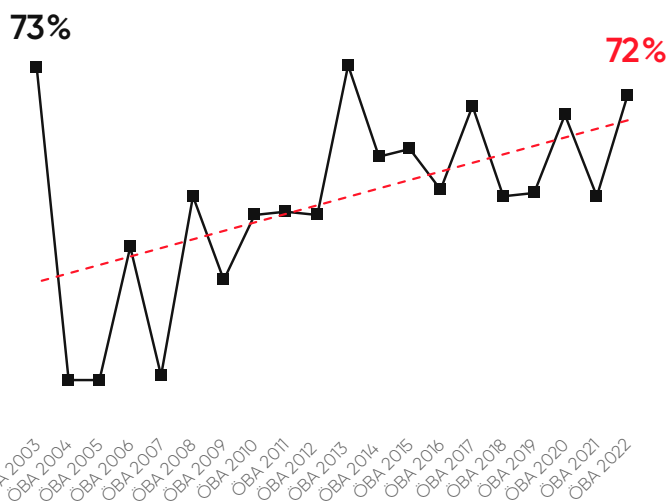


AUSGEWOGENE VERGÜTUNG

Um Gleichheit und Gerechtigkeit geht es auch beim Thema der **angemessenen Bezahlung**. **72 Prozent** der Belegschaft bei Österreichs Besten Arbeitgebern denken, dass sie angemessen am Erfolg der Organisation beteiligt werden.

Die Mitarbeitenden werden hier für die geleistete Arbeit angemessen bezahlt.

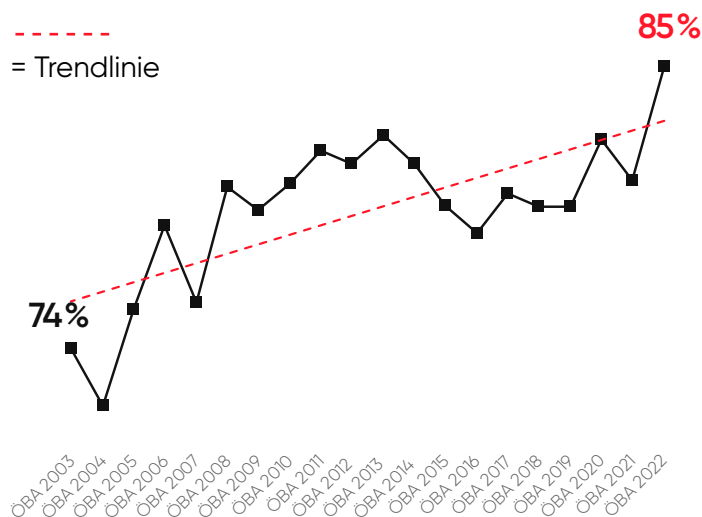
Bezahlung ist bekanntlich ein Hygienefaktor, der bei der Entscheidung für einen neuen Job durchaus eine Rolle spielen kann. Jedoch sehen wir in unseren Forschungen, dass dieser Faktor mittlerweile nur mehr eine untergeordnete Rolle spielt. Unternehmenskultur ist der wahre Trumpf!



GERECHTIGKEIT – KEINE DISKRIMINIERUNG

Wenn ich ungerecht behandelt werde und mich beschwere, bin ich überzeugt, dass damit fair umgegangen wird.

Dieses Statement schneidet in diesem Jahr mit einem Best-Wert von **85 Prozent Zustimmung** ab. Dies zeugt davon, dass in Great Workplaces auch Fairness zum Beispiel bei der Fehlertoleranz gelebt wird. Fehlertoleranz ist ein wesentlicher Bestandteil von agilem Arbeiten, schließlich werden Unternehmen auch wirtschaftlich erfolgreicher, wenn sie offen und ehrlich über Fehler sprechen.



Arbeitgeber-Attraktivität messbar machen

Sie wollen wissen, wie attraktiv Ihre Unternehmenskultur für Ihre Mitarbeitenden wirklich ist? Kontaktieren Sie uns!

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

Mit unserer [Trust Index©-Mitarbeiterbefragung](#) messen Sie die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Unternehmen und identifizieren Bereiche zur Verbesserung des empfundenen Arbeitsklimas.

Jedes Unternehmen kann ein Great Workplace werden! Zeigen auch Sie, dass Sie zu den Besten Arbeitgebern gehören!

[Hier erfahren Sie mehr zur Great Place to Work®-Zertifizierung!](#)



Seien auch Sie dabei und werden Sie Best Workplace 2023!



DIPL.-GEOGR. CHRISTIAN TRÜBENBACH
Senior Culture Coach und Customer Relations

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