

trend.

FOR LEADERS IN BUSINESS

€ 8,90 / MÄRZ 2023

edition+

**DAS GROSSE
TREND-RANKING**

DIE 300 BESTEN

ARBEIT- GEBER

20
BRANCHEN

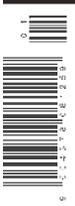
200.000
BEWERTUNGEN

ÖSTER- REICHS

1.400
BEURTEILTE
FIRMEN

300
SIEGER

Österreichische Post AG WZ 162040646 W VGN Medien Holding GmbH, Laborestraße 1-3, 1020 Wien, Ressourcen an Postfach 100, 1350 Wien



Das exklusive Ranking der 300 BESTEN ARBEITGEBER des Landes in 20 Branchen ist das Ergebnis einer aufwändigen Untersuchung von **trend** in Kooperation mit Statista, kununu und Xing, der mehr als 200.000 einzelne Bewertungen zugrunde liegen.

Für die einen ist es ein einfaches schwarzes T-Shirt. Für andere ist es Kult. Statement. Eine Ehre. Denn die in Schwarz gehaltene Freizeitkleidung mit dem silbernen Mercedes-Stern zeigt, dass man Teil einer großen Familie ist. Ob Schirmkappe, Sweater oder Shirt – wer bei Mercedes-Benz Österreich arbeitet, bekommt die begehrte und exklusive Freizeitkleidung geschenkt und trägt sie mit Stolz am Fußballplatz, beim Bummel durch die Salzburger Innenstadt oder auch in der Disco.

So geht Employer Branding. Und Marketing. Und vielleicht auch gleich Recruiting. Die 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind jedenfalls begeistert. „Es gibt hier ein großes Teambewusstsein, weil jeder weiß, dass wir hier für Mercedes etwas Besonderes schaffen. Und die coolen T-Shirts, die hier jeder bekommt, trage ich auch gern in der Freizeit“, lacht Lehrling Jasmin Köck.

Mercedes-Benz Österreich scheint alles richtig zu machen, wenn es darum geht, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Von kreativen Formen der Teilzeitarbeit bis zu umfassenden Weiterbildungsangeboten bietet das Unternehmen mit Sitz in Eugendorf bei Salzburg so ziem-

lich alles an, was New Work heutzutage ausmacht. Und damit gewinnt Mercedes-Benz heuer das trend-Ranking der 300 besten Arbeitgeber Österreichs.

HERAUSFORDERNDES JAHR. Für das Ranking, das trend seit 2017 alljährlich gemeinsam mit dem Hamburger Statistik- und Marktforschungsinstitut Statista und Europas größter Arbeitgeberbewertungsplattform kununu sowie deren Muttergesellschaft Xing durchführt, wurden über mehrere Monate hinweg in Summe mehr als 200.000 einzelne Urteile zu mehr als 1.400 österreichischen Unternehmen mit mindestens 200 Mitarbeitern ausgewertet. Größte Bedeutung kam einer eigens durchgeführten Onlinebefragung zu, bei der die Arbeitnehmer ohne Einbindung der jeweiligen Personalabteilungen befragt wurden. In Summe Hunderte Arbeitnehmer-Urteile pro Unternehmen liegen dabei weit über der Mindestmesslatte für valide Marktforschung (Details zur Methodik finden Sie auf Seite 81).

In einem Punkt sind sich dabei alle – Mitarbeiter wie Arbeitgeber – einig: Das Multikrisenjahr 2022 war eine besonders herausfordernde Zeit und führte zu einer Verschärfung von vielerlei Problemen am Arbeitsmarkt. Um sich als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber mit der nötigen Flexibilität und dem Verständnis für gesellschaftliche Strömungen wie auch individuellen Problemen zu präsentieren, bedarf es daher heutzutage eine Vielzahl an ganz bewusst gesetzten und kommunizierten Maßnahmen.

VON OLIVER JUDEX (DEX, LTG.), BERNHARD ECKER (BECK), MANFRED GRAM (GRAM), THOMAS MARTINEK (TOM), MICHAEL SCHMID (MID) UND BARBARA STEININGER (BST)



1 MERCEDES-BENZ Ö.

Carsten Dippelt, CEO der Mercedes-Benz Österreich GmbH, profitiert auch vom hohen Image, das die Marke mit dem Stern genießt. Doch letztes Jahr war es vor allem der erfolgreiche Change-Prozess im Vertrieb, der die Mannschaft vollends zusammenschweißte hat. „Das war eine Pionierleistung von allen“, zollt Dippelt seinem Team Respekt. Dieses revanchiert sich mit dem ersten Gesamtrang.



2 HILTI AUSTRIA

Manfred Gutternigg, der langjährige Geschäftsführer von Hilti Austria, freut sich über die „sehr spezielle Unternehmenskultur“. Diese sei der Schlüssel zum Erfolg und werde mit verschiedenen Veranstaltungen sowie einem eigenen zweitägigen Kulturtraining gepflegt. Gutterniggs Motto ist klar: „Wir brauchen keine Einzelkämpfer mit Ellbogenmentalität, sondern Teamplayer.“ Platz zwei für das Team Hilti.



3 ENERGIE AG OÖ

Leonhard Schitter, dem neuen CEO der Energie AG Oberösterreich, sind nicht nur Nachhaltigkeit und Energiewende ein Anliegen, sondern auch Diversität, Chancengleichheit und Inklusion. Es gehe darum, eine bunte Vielfalt von Lebensentwürfen zuzulassen, gibt er die Linie vor, da dürfe es auch „keine Denkverbote“ in Bezug auf die Organisation der Arbeit geben. Klare Bekenntnisse, die den dritten Gesamtrang bringen.

Lesen Sie im folgenden, was Experten empfehlen und wie die Branchensieger der Top-Arbeitgeber Österreichs den fünf größten Problemfeldern mit oft auch kreativen Lösungen begegnen, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen:

DEMOGRAFIE • VORHANDENES POTENZIAL NÜTZEN

Die demografischen Fakten zeigen gnadenlos: Die geburtenstarke Jahrgänge der Babyboomer gehen in Pension, und die ins Arbeitsleben nachrückende Geburtenjahrgänge sind deutlich kleiner. Zudem scheiden heimische Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen im Schnitt schon deutlich vor dem gesetzlichen Pensionsalter aus dem Erwerbsleben aus.

Es gilt daher, erfahrene Arbeitnehmer länger gesund im Job halten, um die Chance zu wahren, ihr Fachwissen an Nachfolger weiterzugeben und den Generationenübergang harmonisch zu managen, so Gerhard Klicka, Arbeitspsychologe und Geschäftsführer des Gesundheitsmanagementberaters **IBG**: „Ein Beispiel sind Teamorganisationen, in denen alt und jung einander ergänzen. Dabei soll der Lehrling nicht die Wurstsemmel holen. Vielmehr soll der junge Mitarbeiter vom Wissenstransfer profitieren. Dazu muss auch der Ältere beitragen, der davon profitiert, dass ihm physische Arbeiten vermehrt abgenommen werden.“

Bei Baumiit passiert genau das selbstorganisiert innerhalb von Arbeitsteams. Ältere Mitarbeiter sind dort in der

Regel bis zum Pensionsantritt aktiv und werden auch in Sachen Weiterbildung voll eingebunden.

Maximilian Forstner, Senior Manager und HR-Experte bei BDO, rät allen Unternehmen zu strategischer Personalplanung, um Engpässen rechtzeitig gegensteuern zu können. Ein Tipp von ihm wird von vielen der Top-Arbeitgeber umgesetzt: „Nutzen Sie bereits vorhandenes Potenzial im Betrieb und entwickeln Sie passende Mitarbeitende weiter. Das ist nicht nur kostengünstiger als externe Stellenbesetzung, sondern stärkt auch die Bindung aufgrund spannender Entwicklungsmöglichkeiten.“

FACHKRÄFTEMANGEL • BESCHÄFTIGTE ALS RECRUITER

Potenziert wird das durch die Altersstruktur bedingte Nachwuchsproblem, wenn es um Fachkräfte mit besonderen Qualifikationen geht. Nicht nur bei IT oder Pflege, sondern auch in vielen technisch-handwerklichen Berufsfeldern brennt vielen das Problem unter den Nägeln. Laut einer Studie von Deloitte liegt die Halbwertszeit von Fachkräften im Tech-Bereich aktuell bei zwei Jahren. Das setze viele Betriebe zusätzlich unter Druck, so Anna Nowshad, Partnerin bei Deloitte Österreich.

Eine Lehrlingsausbildung im eigenen Betrieb wird in Produktion und Handwerk eine immer wichtiger werdende Fachkräftequelle. Bei Baumiit gibt es etwa die Möglichkeit von Lehre mit Matura. 85 Prozent der Lehrlinge der letzten 15 Jahre sind dort immer noch im Unternehmen, nicht ▶

FOTOS: DAIMLER AG, HEIDI MICHEL-DEBOR, LUKAS ILGNER



MAXIMILIAN FORSTNER, BDO: „Nutzen Sie bereits vorhandenes Potenzial im Betrieb und entwickeln Sie passende Mitarbeiter weiter. Das ist nicht nur kostengünstiger, sondern stärkt auch die Bindung.“

► wenige von ihnen bereits in Positionen mit Führungsverantwortung.

Auch die frühe Bindung von HTL- und HAK-Schülern sowie von Studierenden über Praktika und Diplomarbeiten im Betrieb wird von der Top-Arbeitgebern als Strategie zur Sicherung von Fach- und Führungsnachwuchs häufig genannt. Anlagenbauer Zaunergroup, der Projekte in ganz Europa errichtet, hat sogar eine Schweißerschule in Rumänien gegründet. Während man in Österreich die Kurse kaum voll bekomme, könne man in Rumänien laufend ausbilden. „Auch Englisch wird dort gelehrt, damit sie europaweit einsetzbar sind“, sagt Managing Director Roman Zauner.

Eine weitere immer bedeutender werdende Methode ist in vielen Siegerunternehmen, Mitarbeiter zu Recruitern zu machen. Manager sind stolz darauf, dass Mitarbeiter so zufrieden sind, dass sie „ihre Firma“ an Freunde oder Bekannte weiterempfehlen. Außerdem sei damit auch schon relativ sicher, dass Neueinsteiger und Firmenkultur wirklich zusammenpassen.

Bei der Asfinag etwa erhalten Beschäftigte für einen empfohlenen neuen Mitarbeiter, der ein Jahr im Unternehmen bleibt, 1.000 Euro an Prämie. Bei Zaunergroup machen die Empfehlungen von Mitarbeitern bereits einen Anteil von einem Viertel der Neueinstellungen aus.

MOTIVATION • UNTERSTÜTZUNG DER JUNGEN

Eng verknüpft mit dem Mangel an Fachkräftenachwuchs ist die Motivationsproblematik, die insbesondere gerne der jüngsten Generation Z zugeschrieben wird. Festgemacht wird das oft an den Themen Purpose und Nachhaltigkeit. Ohne überzeugendes Statement zu ersterem und gelebtem letzteren Thema scheint kein Jungspund überhaupt mehr ein Jobangebot auch nur in Erwägung zu ziehen. Entsprechend durchgehend werden diese Themen daher von praktisch allen Top-Arbeitgebern aktiv angesprochen.

Auch wenn die Youngsters einmal den Arbeitsvertrag unterzeichnet haben, bleibt ihre Wechselbereitschaft hoch. Laut einer aktuellen Xing-Erhebung in Deutschland sind 48 Prozent der 18- bis 29-Jährigen für einen Jobwechsel offen, acht Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. 14 Prozent dieser Altersgruppe planen sogar konkret den Ausstieg.

Doch wie kann man die Jungen gewinnen und halten? Die Drogeriekette dm etwa bietet jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Möglichkeiten zur Weiterentwicklung im



ANNA NOWSHAD, DELOITTE: „Die Herausforderung liegt in der kontinuierlichen Weiterentwicklung von Kapazitäten. Die Halbwertzeit von Skills liegt im Tech-Bereich aktuell nur bei zwei Jahren.“

Unternehmen. Tatsächlich hat dort jede fünfte Führungskraft ihren Weg als Lehrling im Unternehmen gestartet. Das berufsübergreifende und persönlichkeitsbildende Ausbildungsangebot soll „mit neuen Themen einen anderen Zugang zur Arbeit ermöglichen“, erklärt Petra Mathi-Kogelnik, HR-Chefin der Drogeriekette.

Ein relativ neues Phänomen ist laut vielen Personalverantwortlichen, dass die neu Eintretenden ein höheres Bewusstsein für psychische Problemlagen, im Fachsprech Mental Health Awareness, haben. Die Pandemie und der Krieg in der Ukraine haben viele noch in den Ausbildungsjahren getroffen; über Zukunftsängste bis hin zu Depressionen wird stärker gesprochen als in den Generationen davor. Dazu kommt, dass die durch Digitalisierung und Personalengpässe sich rapide verändernde Arbeitswelt bei Ein- und Aufsteigern zur Überforderung führen kann.

Hier macht es sich bezahlt, rechtzeitig in psychische Gesundheitsvorsorge zu investieren. Heineken-Tochter Brau Union etwa beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema, „das Angebot wird jetzt verstärkt angenommen“, so Sprecherin Gabriele Straka. Das Prinzip: Beschäftigte melden psychologischen Beratungsbedarf und werden zu Spezialisten außer Haus weitervermittelt. „Wir erhalten nur eine Rechnung ohne Namen und Standort“, so Straka. Die Hälfte der Kosten werden von der Brau Union übernommen.

Unterstützung in mentalen Angelegenheiten gibt es beispielsweise auch beim Institute of Science and Technology Austria (ISTA), das international um die besten Forschungsköpfe konkurrieren muss. In der Pandemie entstanden, wurde ein „Employee Assistance Program“ institutionalisiert. „Hier bekommen Mitarbeitende und auch ihre Angehörigen kurzfristige anonyme Beratung zu beruflichen wie privaten Themen“, so ISTA-HR-Managerin Karin Reisinger, „ein Angebot, das sehr geschätzt wird.“

FLEXIBILISIERUNG • ARBEITEN WO UND WIE MAN WILL

Flexible, hybride Arbeit mit Homeoffice-Option ist zumindest bei Bürojobs binnen weniger Jahre zum neuen Standard geworden, der auch nach der Pandemie gilt. Bei Roche wird etwa die Flexibilität mit Homeoffice – mit Vertrauenskultur und ohne Kernarbeitszeiten – beibehalten.

In anderen Unternehmen fahren Kollegen sogar miteinander in attraktive Feriengebiete mit hohem Freizeitwert, so wie gerade fünf Mitarbeiter von BearingPoint, die von ►

► Lissabon aus arbeiten. Dieser relativ neue Trend nennt sich Workation und fördert Zusammenhalt und Teambuilding. Der Berater hat auch ein Kontingent im neuen Workation-Modell von Emma Wanderer in Hiefrau erworben. Den Teams steht es frei, dort für ein paar Tage hinzufahren, um intern oder auch mit Kunden an Projekten zu arbeiten.

Bei NTS wiederum ist Arbeiten nahezu ohne fixe Vorgaben möglich. „Manche schätzen das Homeoffice, manche das Büro. Es gibt Techniker und Technikerinnen, die oft wochenlang unterwegs sind“, sagt NTS-CEO Alexander Albler. „Es ist Aufgabe der Führungskräfte, zu schauen, dass die Beziehungen in jedem Setting aufrecht bleiben.“

Auch Workation gehört zum Standard, für den CEO ist das einfach eine „andere Form des Homeoffices“. Ein Instrument, das auch für das ISTA Sinn macht, weil dort Menschen aus 80 Nationen arbeiten und forschen, die so Familienbesuche mit Workation kombinieren können.

Ein weiterer Megatrend der letzten Jahre am Arbeitsmarkt ist der Wunsch nach Teilzeit (siehe auch Grafiken rechts). Das macht auch vor Führungskräfteebenen nicht Halt. Umsichtige Arbeitgeber beschäftigen sich daher neuerdings auch mit Topjob-Sharing, um insbesondere Frauen in Karenz und mit Kinderbetreuungspflichten Karrierepfade nach oben zu ermöglichen.

In Paul Gahleitners Team etwa ist das erste Teilzeit-Managerinnen-Duo der Porsche Holding am Werk. Dem Konzern-Personalchef des Autohandelskonzerns ist klar geworden, dass es mehr braucht als den Ausbau der hauseigenen Kindergartenplätze, um die Besten zu halten. Die beiden Frauen arbeiten jeweils 24 Stunden, um einen 38,5-Stunden-Job zu machen, es gibt also etwas Puffer für Schnittstellenmanagement. Klappt der Probelauf, könnte er in den nächsten Monaten und Jahren ausgeweitet werden.

RETENTION • TEAMGEFÜHL OHNE ELLBOGENMENTALITÄT

Von den USA ausgehend sind die Schlagworte von Great Resignation und Quiet Quit um die Welt gewandert: die enorme Zunahme freiwilliger Abgänge beziehungsweise stiller Kündigungen aufgrund fehlender Motivation. Laut Xing-Studie berichteten in Österreich im Vorjahr nicht nur 60 Prozent der Unternehmen von größeren Herausforderungen im Recruiting, sondern auch 37 Prozent von gesteigerter Fluktuation. Eine deutsche Studie, ebenfalls von Xing, besagt, dass zu niedriges Gehalt Hauptgrund für Wechselbereitschaft sei. Als zweitwichtigster Grund für einen Wechselwunsch wird Stress genannt.

Zusammengehörigkeitsgefühl und Motivation sind die bewährtesten Rezepte der heimischen Top-Arbeitgeber gegen frustbedingte Abgänge. Motivation ergebe sich bei Roche schon aus dem Purpose, das Leben von Menschen gesund und lebenswert zu erhalten, so Pharma-Geschäftsführerin Susanne Erkens-Reck. Das Teamgefühl hat sich dort nach der Pandemie sogar intensiviert, und die Beschäftigten genießen nun auch wieder den persönlichen Kontakt mit den Kollegen, etwa mittwochs beim gemeinsamen Frühstück, bei dem auch Fach- und interne Themen zur Sprache kommen. ►



Teilzeit oder Vollzeit - diese Debatte bleibt

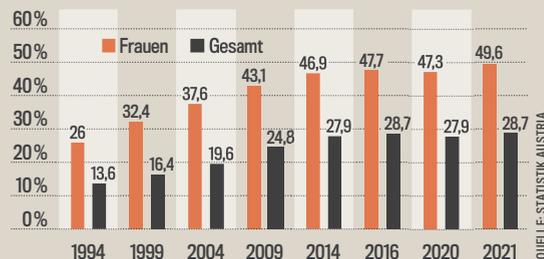
KLARER TREND. Die Pandemie hat einen Trend beschleunigt, den es schon länger gab: Immer weniger Menschen wollen nicht mehr Vollzeit arbeiten. Unternehmen aus sämtlichen Branchen bestätigen diesen Wunsch, den nicht mehr nur Junge äußern. Bisher war Teilzeit vor allem Frauensache. „Die Zuwächse bei der Erwerbstätigkeit von Frauen seit den 1970ern sind durch Teilzeitbeschäftigungen getrieben“, sagt Martin Halla, Ökonom an der JKU Linz. Der überwiegende Hauptgrund: Betreuungspflichten. Während die Regierung Vollzeitarbeit attraktiver machen will, um dem Fachkräftemangel zu begegnen, fordert etwa die Gewerkschaft aktuell die generelle Reduktion der Arbeitszeit. MB

Zuwächse bei Teilzeit und Vollzeit seit 1974



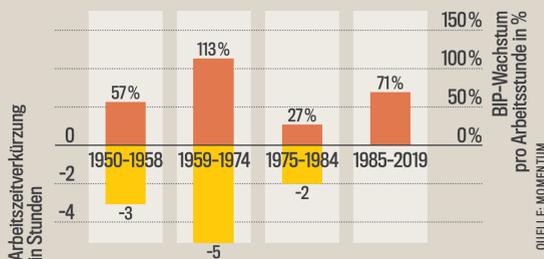
EINDEUTIGER TREND. Der Teilzeit-Boom ist nicht neu, schon ab Mitte der 1990er-Jahre nahm die Teilzeit-Beschäftigung extrem zu. Seit der Coronapandemie hat sich das noch beschleunigt.

Teilzeitquote (in Prozent der Beschäftigten)



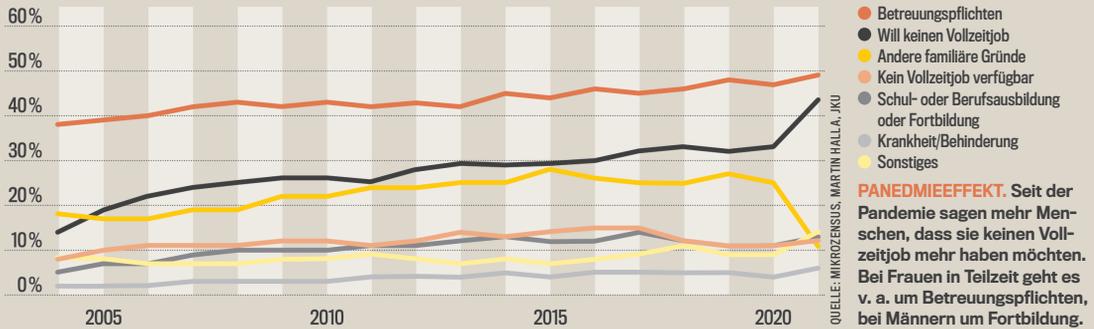
FRAUENSACHE. Während die Teilzeitquote bei Frauen steigt, bleibt sie insgesamt seit Jahren annähernd konstant. Zuletzt stieg sie aber auch bei Männern: 2022 lag sie bei 12,6 Prozent.

Produktivität und Arbeitszeit

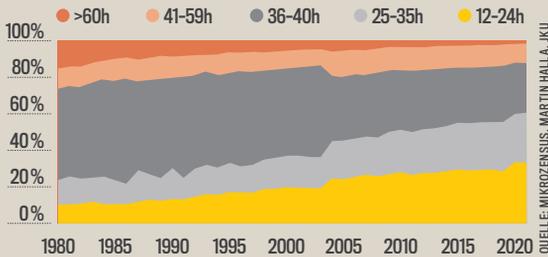


PRODUKTIVITÄT. Befürworter einer Arbeitszeitreduktion bei vollem Lohnausgleich verweisen auf frühere Produktivitätszuwächse trotz Reduktion. Kritiker befürchten Produktivitätsverluste.

Gründe für Teilzeit (in Prozent)

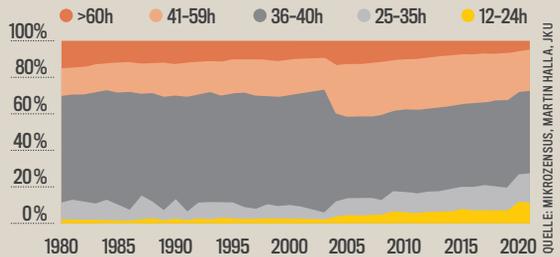


Entwicklung der Arbeitsstunden (Frauen)



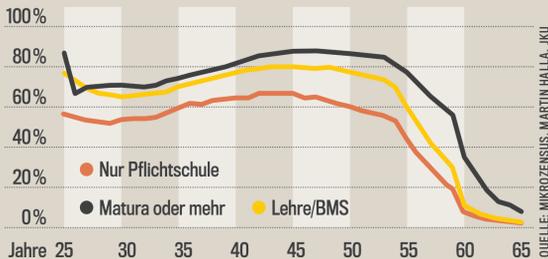
VERKÜRZUNG I. Rund die Hälfte der Frauen arbeiten in Teilzeit, und die wöchentliche Arbeitszeit hat sich stark reduziert. Der Anteil derer, die mehr als 40 Stunden arbeiten, bleibt dabei aber gleich.

Entwicklung der Arbeitsstunden (Männer)



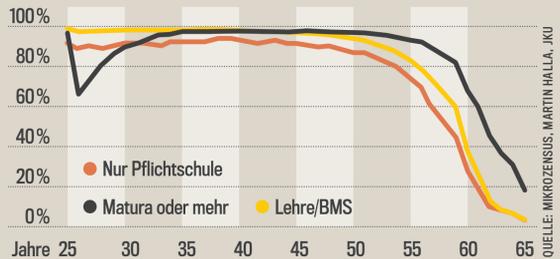
VERKÜRZUNG II. Auch Männer arbeiten heute tendenziell weniger Stunden pro Woche. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in Vollzeit beträgt laut Eurostat aber 41,8 Stunden.

Erwerbsquote (Frauen)



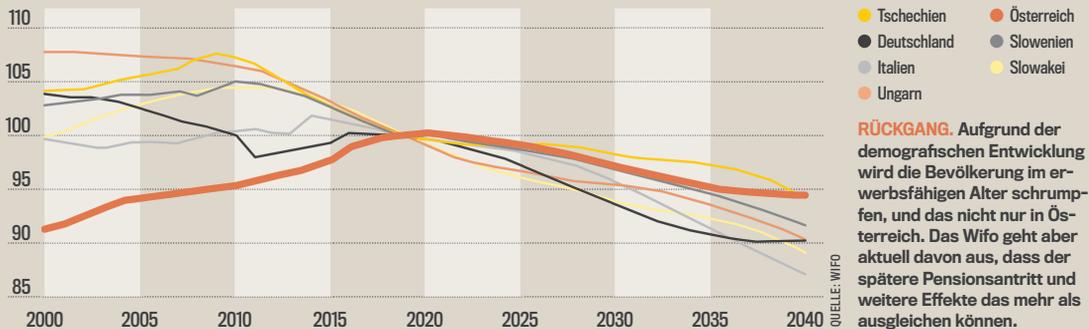
AUSBILDUNG. Die Erwerbsquote ist bei Frauen mit höherer Ausbildung höher als bei Frauen, die nur einen Pflichtschulabschluss haben. Bei den Arbeitsstunden liegen sie aber ungefähr gleich.

Erwerbsquote (Männer)



AUSBILDUNG. Die Erwerbsquote bei Männern entwickelt sich je nach abgeschlossener Ausbildung ähnlich. Männer mit Matura oder Studienabschluss arbeiten tendenziell länger.

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (2019=100 Prozent)





NINA ZIMMERMANN, KUNUNU. „Um als Arbeitgeber zukünftig wettbewerbsfähig bleiben zu können, geht es nicht nur darum, die besten und passendsten Talente zu finden, sondern diese auch im Unternehmen zu halten“, sagt die Geschäftsführerin von kununu: „Hier ist die Unternehmenskultur der entscheidende Faktor.“

► Die gemeinsamen Aktivitäten schweißen zusammen – umso besser, wenn sie auch noch dem Betrieb nützen: Bei Baunit rücken Belegschaft und Geschäftsführung zum gemeinschaftlichen Frühjahrsputz des Werksgeländes aus, werden dafür mit Arbeitskleidung und -utensilien ausgestattet und belohnen sich nach getaner Arbeit mit einem gemeinschaftlichen Grillfest. Am ISTA in Klosterneuburg wiederum kann man den neuen Präsidenten Martin Henzer schon einmal über den Campus joggen sehen – es ist ausdrücklich gewünscht, dass die Leute dort Arbeitspausen mit Freizeit verbinden. Das wird auch im neuen Campus-Development-Konzept berücksichtigt. ISTA-Managing-Director Georg Schneider: „Wir überlegen uns permanent, was ein zeitgemäßer Campus bieten soll – und wenn das Duschen sind, um sich nach einem Campus-Lauf wieder laborfit zu machen.“

Nicht umsonst betont Gesamtsieger Mercedes-Benz das „Wir-Gefühl“ der gesamten Belegschaft. Und Hilti, Nummer zwei der Gesamtwertung, spricht von „Teamgefühl statt Ellbogenmentalität“ als besonderem Kennzeichen der Unternehmenskultur.

VERTRAUEN UND BINDUNG. Ein Trend, den auch Marvin Lipinski, Senior Analyst bei Statista, bestätigt: „Arbeitsatmosphäre und das kollegi-

STATISTIK

IM VERGLEICH zu 2022 gelang es dem erfolgreichsten Aufsteiger 233 Plätze gutzumachen. Der beste Newcomer landete auf Platz 9.

TOP DIE 25 BESTEN AUFSTEIGER

VERBESSERUNG IN RANGEN	RANG 2022	UNTERNEHMEN
233	297	Kröswang
220	277	Palfinger
190	288	Hainzl
187	290	IBM
180	264	GRAWE
167	256	Wintersteiger
158	282	Silhouette International
157	220	Fronius International
155	271	Sonepar
151	294	Allianz Technology
147	247	ACP
147	295	TGW
141	275	Berglandmilch
139	217	FERCHAU
139	259	Oberbank
138	243	Blum
138	244	JTI Austria
137	258	Plansee
137	276	PKE
129	279	Otis
127	222	TK Maxx
114	185	Berner
110	198	Zurich
109	121	Oberösterr. Versicherung
108	139	Sony DADC Europe

TOP DIE 25 BESTEN NEWCOMER

RANG	UNTERNEHMEN
9	Zaunergroup
20	ITSV
77	A.T.U - Die Meisterwerkstatt
79	Norske Skog Bruck
86	Besi
102	Iveco
107	TUI
108	MIC Datenverarbeitung
123	MCI
127	Bilfinger
130	BDO
131	BRP-Rotax
132	Kaindl
141	ARBÖ
144	JAF
152	Samsung
154	Vogl & Co
158	Stora Enso
159	Semperit
168	ABB
171	Elk
173	XAL
175	Eurotours
180	Denzel
182	Engel



MARVIN LIPINSKI, STATISTA. „In Zeiten hybriden Arbeitens stellt die Arbeitsatmosphäre eine zentrale Herausforderung dar.“ Vor allem das Vertrauen zwischen Arbeitgebern und -nehmern sei essenziell, so der Senior Analyst, „um bei einer standortübergreifenden Zusammenarbeit eine positive Unternehmenskultur zu vermitteln.“

ale Miteinander sind entscheidende Faktoren für die Mitarbeiterzufriedenheit. In Zeiten hybriden Arbeitens stellen Schaffung und Erhalt dieser Zusammengehörigkeit eine zentrale Herausforderung dar.“ Dabei würden Faktoren wie das Vertrauen zwischen Arbeitnehmern und -gebern zunehmend essenzieller, um den Mitarbeitenden auch bei der standortübergreifenden Zusammenarbeit eine positive Unternehmenskultur zu vermitteln, so Lipinskis Analyse: „Auf diese Weise werden nicht nur optimale Arbeitsergebnisse ermöglicht, sondern auch die Bindung der Mitarbeitenden untereinander und zum Unternehmen gestärkt.“

Ähnlich lautet auch das Resümee von kununu-CEO Nina Zimmermann: „Ein von Unsicherheiten und Krisen gezeichnetes Jahr stellte die Unternehmen erneut vor große Herausforderungen, die sich neben den bereits existierenden Fachkräftemangel gesellten.“ Auch für sie sei die Unternehmenskultur der entscheidende Faktor, um die besten Talente zu finden und zu halten: „Eine Kultur zu schaffen, mit der sich die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren können, bedarf harter und kontinuierlicher Arbeit. Umso mehr möchten wir daher den Unternehmen gratulieren, die es unter die besten 300 Arbeitgeber in Österreich geschafft haben.“ MID, DEX

Das gesamte Ranking finden Sie ab Seite 82.

Auf den folgenden Seiten stellen wir die drei besten Arbeitgeber Österreichs und die Sieger aller 20 Branchen vor.