

JOBHOPPER

Sigrun Adrian-Waltner
Deloitte Legal



Die 41-Jährige erweitert als Rechtsanwältin den Corporate/M&A-Bereich. Zuvor war sie bei Schönherr Rechtsanwälte tätig.

Naomi Grill
FSM Rechtsanwälte



Neu bei der Wiener Kanzlei sind die Vergaberechts-expertin (Bild) und die Spezialistin für Gesellschaftsrecht Evelyne Schober.

Max Danzinger
Binder Grösswang



Mit seinen Schwerpunkten Digitalisierung, Kartellrecht und Fusionskontrolle verstärkt der 34-Jährige das Wettbewerbsrechtsteam.

Matthias Konrad
PwC Legal Österreich



Der studierte Wirtschaftsrechtler (33) unterstützt das Corporate-Team bei M&A-Transaktionen und gesellschaftsrechtlichen Fragen.

Constanze Daburon
Cushman & Wakefield



Die Business-Development-Managerin unterstützt Österreich-CEO Thomas Schanda bei der Repräsentation des Immo-Dienstleisters.

Ramona Ramsauer
Blue Tomato



Die 32-jährige Niederösterreicherin ist neue Head of HR beim österreichischen Board- und Lifestylespezialisten.

Erneuter Kaufkraftverlust setzt Führungskräften zu

Studie. Seit 1982 analysiert das Wirtschaftsforum für Führungskräfte die Entwicklung der Einkommen. Erstmals sind auch Junge dabei.

VON ESTHER REISERER

Zum 43. Mal erstellt das Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF) bereits die Einkommensstudie aus der ersten und zweiten Managementebene österreichischer Unternehmen. Während das Jahreseinkommen der obersten Führungsverantwortlichen im Jahresvergleich um 4,2 Prozent auf 266.000 Euro gestiegen ist, erreicht die darunterliegende Hierarchie ein Jahresgesamteinkommen von 163.700 Euro und damit um fünf Prozent mehr als 2022, wie die Umfrage unter 528 heimischen Entscheidungsträgern zeigt. Davon 143 junge Talente, die das 39. Lebensjahr noch nicht abgeschlossen haben. Zu beachten sei, wie die Studienautoren erwähnen, die Inflation. Denn bereinigt ergebe die Erhebung, dass für die zweite Ebene ein Minus von 2,6 Prozent, für die erste Führungsebene ein Minus von 3,3 Prozent zu verkräften ist.

Auf die Hand bekommen die 385 Top-Manager im Schnitt 130.800 Euro pro Jahr, eine Ebene darunter nur mehr 85.200 Euro. „In der langjährigen Beobachtung bedeutet das den dritten deutlichen Einschnitt und damit eine der auffälligsten Einkommensreduktionen der letzten 40 Jahre“, sagt WdF-Bundesvorsitzender Andreas Zakostelsky dazu. Das Kaufkraftniveau falle damit auf jenes von 2017 zurück. Nicht in die Erhebung mit einbezogen wurde jedoch eine Aufteilung nach Bran-

chen. Der Anteil an Frauen, die teilgenommen haben, sei weiterhin „nicht ausgeglichen“ bzw. „sehr gering“, wie die Autoren beklagen.

Einen Platz gefunden haben wiederum zum ersten Mal junge Nachwuchstalente unter 38 Jahren. Sie wurden gefragt, welche Faktoren die Entscheidung des Arbeitgebers wesentlich beeinflussen. An oberster Stelle führen sie Homeoffice und somit auch die Möglichkeit, flexibel zu arbeiten, an. Danach kommen Weiterbildungsangebote und eine betriebliche Altersvorsorge. Entgegen der Annahme, dass die Jungen weniger arbeiten wollten, ist der Wunsch nach Teilzeitangeboten zu vernachlässigen. Es ist anzunehmen, dass sich hier der Kreis zu der geringen Zahl an weiblichen Befragten schließt. Nur zehn Prozent der jungen Aufstrebenden wünscht sich, weniger Stunden im Job zu leisten. Schlusslicht bildet eine berufliche Auszeit, das sogenannte Sabbatical. Die wenigsten fordern, weniger statt mehr zu arbeiten.

Diese Leistung soll entsprechend belohnt werden. Sie wollen „deutlich über dem Branchenschnitt“ verdienen, wie der Bericht zeigt. 66 Prozent wollen mehr als das Mittelmaß erhalten, mehr als die Hälfte ein Dienstauto auch für die private Nutzung, knapp 40 Prozent erwarten sich Boni, Anteile oder Aktien. Ein Drittel würde sich glücklich schätzen, Kantinenessen in der Mittagspause auswählen zu können.

Und auch Kindergarten- sowie Schulplätze spielen eine Rolle. Wenig Interesse besteht, wenn es um die Erweiterung von Freizeitangeboten geht.

„Die Jungen wünschen sich in erster Linie einen Arbeitgeber, der qualitativ hochwertige Produkte oder Dienstleistungen anbietet, bestenfalls nachhaltig agiert und sich als innovativ positioniert“, so die Autoren bei der Studienpräsentation. Das würden nicht nur die befragten Führungskräfte so einschätzen, sondern auch die befragten Jungen bestätigen. 40 Prozent setzen auf Innovation, ein Drittel auf Nachhaltigkeit als Unternehmensziel. Ebenso viele wollen für eine Firma arbeiten, die international tätig ist. Ob das Managementteam öffentlich bekannt ist, sei nicht von Bedeutung. Wenngleich für das C-Level von Bedeutung ist, welches Firmenauto zur Verfügung gestellt wird und wie dieses betrieben wird.

“

Die Jungen wünschen sich in erster Linie einen Arbeitgeber, der qualitativ hochwertige Produkte oder Dienstleistungen anbietet.

Felix Josef
CEO Triconsult

VW gibt Tempo vor
Auf Nachfrage zeigt sich, dass Volkswagen in der Beliebtheitskala ganz vorn liegt, dicht gefolgt von BMW und Audi. Tesla sei noch nicht in der Nutzung angekommen, die Nachfrage sei eingebremst. 80 Prozent im C-Level bestehen darauf, ein Dienstauto zur Verfügung gestellt zu bekommen, deutlich weniger Abteilungs- und Bereichsleiter machen davon Gebrauch. Der Großteil will weiterhin mit Diesel- oder Benzinantrieb fahren, ein Viertel möchte auf den elektrischen Betrieb umsteigen. „Wer mehr als 80 Tage pro Jahr unterwegs ist, bezieht fast um die Hälfte mehr Einkommen als Kollegen, die nur wenig unterwegs sein müssen“, schlussfolgert Triconsult-CEO Felix Josef. Auf Trab halten die Manager auch die multiplen Krisen. „Die Lieferketten sind wieder stabiler geworden, wodurch das Thema in den Hintergrund gerückt ist“, betonen die Autoren. Die Suche nach Mitarbeitenden sei der größte Kraftakt. „Auch Energiekosten und Inflation bereiten zunehmend Sorgen.“ Apropos Sorgen: 43 Prozent der Top-Manager profitieren von einer betrieblichen Altersvorsorge.

Benachteiligung im Job steigt bei Älteren an

Arbeitnehmer im Pensionsalter werden zunehmend wichtig für Unternehmen.

Aktuell stehen ältere Menschen wenig im Fokus von Unternehmen, der Verbleib auf dem oder die Rückkehr in den Arbeitsmarkt wird ihnen nicht immer leicht gemacht. Laut dem aktuellen Silver Worker Report von Xing wurden vier von zehn der 520 Befragten aufgrund des Alters im Berufsleben bereits mindestens einmal diskriminiert oder benachteiligt. Insgesamt haben 39 Prozent diese Erfahrung gemacht. Beginnend im Bewerbungsprozess, in dem ein Drittel benachteiligt wurde.

Mehr als 45 Prozent der Arbeitnehmer, die schon einmal aufgrund ihres Alters diskriminiert wurden, empfanden diese Benachteiligung als sehr groß bzw. groß. In den meisten Fällen haben die Betroffenen eine Mischung aus emotionaler und struktureller Diskriminierung erlebt. Dazu zählt, wie von 47 Prozent selbst erlebt, emotionale Diskriminierung wie etwa Beleidigungen und soziale Ausgrenzung. Strukturelle Diskriminierung, wie altersbezogene Regeln oder Vorschriften, haben 43 Prozent erfahren, die altersbedingt stigmatisiert wurden. Am häufigsten nehmen ältere Arbeitnehmer subtile Hinweise darauf wahr, dass sie für eine Aufgabe zu alt seien. Rund 40 Prozent haben aufgrund ihres Alters einen Job nicht bekommen und mehr als ein Viertel wurde bei Beförderungen übergangen oder hat Aufgaben zugeteilt bekommen, die unter ihrer Qualifikation lagen (jeweils 26 Prozent). Auffallend sei, dass Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz in rund zwei Dritteln der Fälle von den Führungskräften ausgeht. Mitarbeiter auf niedrigeren Hierarchiestufen spielen kaum eine Rolle.

Viele von ihnen nehmen die Diskriminierung stillschweigend hin und unternehmen wenig bis nichts, jeder Fünfte spricht mit dem Vorgesetzten, 15 Prozent verlassen in der Folge das Unternehmen und elf Prozent wenden sich an den Betriebsrat. (ere)