



Rekordgagen für ATX-Bosse

Ein Zeichen für Nachhaltigkeit ist das nicht. Alfred Berger, Geschäftsführer im Beraterhaus Kienbaum in Wien und Spezialist für Vergütungssysteme, stellt in seiner aktuellen Studie zur Board-Vergütung der Unternehmen im heimischen Börsenindex ATX eine Zunahme der kurzfristigen monetären Incentivierung fest. Innerhalb der variablen Vergütung, schreibt Berger, lasse sich eine zunehmende Verbreitung der sogenannten STIs (Short Term Incentives) feststellen. Langfristige monetäre Anreize seien hingegen leicht zurückgegangen.

Wenn kurzfristige Ziele im Vordergrund der Bosse stehen, dann spricht das wohl eher für Cash-in als für Sustainability, oder? Berger dazu: „Die Kennzahlen für das Zielerreichen könnten im Sinne der Nachhaltigkeit ambitionierter und nachhaltiger sein.“

Rund 2,8 Mio. Euro ist in dieser Studie als durchschnittliche Höhe der Gesamtdirektvergütung für Vor-

standsvorsitzende ausgewiesen. Der CFO verdient 1,9 Mio. Euro, der einfache Vorstand 1,5 Mio. Euro. Insgesamt stellt er beim Grundgehalt einen „leichten Rückgang“ fest, bei der variablen Vergütung allerdings eine Zunahme, was zu einem Plus bei der Gesamtdirektvergütung führt und damit im Vergleich zu 2021 zwar nur ein leichtes Plus, aber dennoch ein rechnerisches Rekordhoch der ATX-Vorstände und -Vorständinnen bringt.

Wo sind die Frauen?

Letztere sind immer noch dramatisch unterrepräsentiert. 75 Prozent der ATX-Firmen haben kein weibliches Vorstandsmitglied. Von 83 Vorständen sind lediglich sieben Prozent Frauen. „Unverändert zu 2021“, sagt Berger. Interessant: Je mehr Mitarbeitende, desto eher ist eine Frau im Vorstand zu finden.

Beim Blick in die Aufsichtsgremien und deren Vergütung zeigt sich, dass der Trend zu mehr Sitzun-

Dank variabler Anteile ist das Einkommen an der Spitze der heimischen börsennotierten Firmen so hoch wie nie. Cash gibt es aber überwiegend für kurzfristige Ziele. Und: Frauen gibt es in den Vorstandsgremien nach wie vor sehr wenige.

Karin Bauer

gen und mehr Geld anhält. Bei der Grundvergütung errechnet der Remunerationsexperte fünf Prozent Plus, die Entgelte für Sitzungen weisen gar ein Plus von 73 Prozent aus, was etwa bei Aufsichtsratsvorsitzenden zu einer durchschnittlichen Vergütung von 117.000 brutto pro Jahr führt. Sieben Prozent mehr Sitzungen fand Berger in den Aufsichtsgremien des ATX.

Was zeigt der Einkommenstrend am Gesamtmarkt im Vergleich? Bei Fachkräften weist Berger für heuer bei der Grundvergütung knapp 47.000 Euro Jahresbrutto aus, ein Plus von 6,9 Prozent. Spezialisten verdienen auch über sechs Prozent mehr und kommen durchschnittlich auf etwas über 70.000 Euro. Abteilungsleitungen bleiben knapp unter sechs Prozent und landen durchschnittlich bei deutlich über 100.000 Euro, Bereichsleitungen bei plus 5,4 Prozent. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer verdienen demnach 234.200 – um 3,8 Prozent

mehr. Allerdings: je höher die Position, desto mehr und desto verbreiteter sind variable zusätzliche Vergütungen. Fast alle in der Geschäftsführung erhalten sie, und zwar je rund 84.000 Euro. Bei Teamleitungen erhalten immerhin noch 76 Prozent Bonuszahlungen, 15.000 im Durchschnitt. Im Bereich der Fachkräfte sind es nur noch 32 Prozent, die solcherart zu mehr Einkommen kommen – 3000 Euro sind es hier im Durchschnitt, das ist etwa ein Bruttomonatsgehalt mehr.

Team- oder Einzelbonus?

Variable Anteile werden offenbar immer wesentlicher. Da gibt es aktuell allerdings heiße Diskussionen: Geht es um meine Einzelleistung oder um die Teamleistung? Berger dazu: „Ein kleiner Bonus führt eher zu Diskussionen als zu Motivation. Grundsätzlich sollte der Glaube an überbordende Bonuszahlungen überdacht werden.“ Das Team solle im Vordergrund stehen.

Große und kleine Unterschiede zwischen den Generationen

Die Wechselbereitschaft ist unter Jungen deutlich höher – die Gründe für einen Verbleib im Job sind jedoch ähnlich

Anika Dang

Mehr Sinn statt Geld: Mit der Generation Z ist der sinnstiftende Beitrag der geleisteten Arbeit noch einmal stärker in den Vordergrund und die Relevanz des Gehalts in den Hintergrund gerückt. „Klar ist jedoch für Angestellte aller Generationen: Um im Job erfüllt zu bleiben, ist nicht nur das Geld wichtig, sondern auch persönliches Wachstum sowie ein flexibles und unterstützendes Arbeitsumfeld. Es ist ein Mythos, dass dies nur auf die Gen Z zutrifft“, erklärt Angelika Reich, Partnerin bei McKinsey in Wien.

Sie ist Co-Autorin der Studie „Gen what? Debunking age-based myths about worker preferences“, die Erwartungen und Einstellungen der verschiedenen Generationen im Hinblick auf den Job aufzeigt. Im Fokus standen dabei Gründe für Kündigungen, für den Verbleib im aktuellen Job und für die Annahme eines neuen

Angebots. Weltweit wurden knapp 33.000 Personen, darunter mehr als 1400 aus Österreich, aus fünf unterschiedlichen Generationen befragt: Gen Z (18- bis 24-Jährige), jüngere Millennials (25- bis 34-Jährige), ältere Millennials (35- bis 44-Jährige), Gen X (45- bis 54-Jährige) und jüngere Babyboomer (55- bis 64-Jährige).

Das Fehlen von Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie ein Mangel an sinnstiftender Arbeit sind die zwei Hauptgründe für eine Kün-

digung bei der Gen Z. Besonders beim Wunsch, einen sinnvollen Beitrag zu leisten, unterscheiden sie sich damit von den anderen Altersgruppen, bei denen diese Begründung nur auf den Rängen vier und fünf liegt.

Die Wechselbereitschaft im Job ist jedenfalls weiterhin hoch: 26 Prozent der Beschäftigten weltweit geben an, in den nächsten zwölf Monaten den Job wechseln zu wollen. Das zeigen die Ergebnisse der „Hopes and Fears Global Workforce Survey 2023“ des Beraterhauses PwC, für die rund 54.000 Berufstätige in 46 Ländern befragt wurden.

Die Beschäftigten, die am ehesten den Arbeitgeber wechseln würden, fühlen sich demnach überlastet (44 Prozent), haben Schwierigkeiten, ihre Rechnungen zu bezahlen (38 Prozent), oder gehören der Generation Z an (35 Prozent).

Auch bei den Faktoren, weshalb man einen neuen Job annehmen würde, unterscheidet sich die Meinung zwischen den jungen und äl-

teren Generationen laut der McKinsey-Studie. Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten stehen für die 18- bis 24-Jährigen als einzige Altersgruppe an erster Stelle. Eine adäquate Kompensation im neuen Job, für alle anderen Generationen der Hauptgrund, liegt hier auf Platz zwei.

Flexibilität hingegen ist zu einem Hygienefaktor geworden. Alle Generationen fordern sie ein, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen – vom Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance bis zur Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten. „Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen diese Bedürfnisse verstehen

und darauf reagieren, um Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig an sich zu binden“, sagt Co-Studienautorin Angelika Reich.

Ein Blick auf das aktuelle Trendthema künstliche Intelligenz (KI) zeigt außerdem, dass jüngere Generationen viel eher erwarten, dass sich diese auf ihre Karriere auswirken wird. Während etwas mehr als ein Drittel der Babyboomer glaubt, dass KI keine Auswirkungen auf ihre Karriere haben wird, sind nur 14 Prozent der Gen Z und 17 Prozent der Millennials dieser Meinung.

Die jüngeren Generationen glauben zudem öfter, dass ihre Arbeitgeber ohne Transformation langfristig nicht überleben werden. Das Vertrauen in die Langlebigkeit des Unternehmens ist jedoch laut der PwC-Umfrage der Schlüssel zur Mitarbeiterbindung. Denn pessimistische Beschäftigte sind mehr als doppelt so häufig bereit, in den nächsten zwölf Monaten ihren Job zu kündigen.

„Unabhängig vom Alter gilt: Um im Job erfüllt zu bleiben, ist nicht nur das Geld wichtig.“

Angelika Reich
Partnerin bei McKinsey

35 %

der Gen Z wollen in den nächsten zwölf Monaten ihren Job wechseln – mehr als in jeder anderen Altersgruppe.