

# Leben

**Jugendwahn:** Wenn ganz normale Gehaltsvorstellungen zu hoch gegriffen sind

## Eiszeit für Graumelierte

Österreichische Personalberater zu den schwindenden Jobchancen der Über-40-Jährigen.

Rita Michlits

A. ist knapp 40. Ein Aufreißer der Sonderklasse. Als Spezialist für Neukundengeschäft soll er Umsätze aus neuem Terrain schöpfen. A. ist also für das zuständig, was Firmen in diesen Zeiten scheinbar so dringend brauchen. Das Problem dabei: Sein Arbeitgeber, ein auf Websites und E-Shops spezialisiertes Unternehmen, hat fünf Partner, die alle um zehn Jahre jünger sind als A. Die anderen Vertriebsmitarbeiter sind gar in ihren frühen 20-igern. Sie geben sich mit einem Butterbrot zufrieden. A. nicht.

Die vorläufige Lösung: Der Vertriebsprofi arbeitet fünf Monate lang ohne fixe Anstellung, Urlaubsanspruch und sonstige Arbeitnehmerrechte. Und: verliert jede Motivation zum Türöffnen. Gleichzeitig verringert sich für das Unternehmen aufgrund seines niedrigen Lohnniveaus die Option, kräftig zu wachsen.

### Unter der Inflationsrate

„Wenn das Opfer zu groß ist, kommt spätestens nach einem halben Jahr die Riesenunzufriedenheit“, sagt Charlotte Eblinger vom Personalberater Eblinger & Partner. „Auf kurzfristige Dankbarkeit für oder Freude über einen neuen Job folgt steten Fußes der Frust.“ Gehaltsniveau und unterstellter Mangel an Flexibilität sind die zwei größten Hürden, die Mitte-40-Jährige überwinden müssen, wenn sie einen neuen Job suchen. Für Frauen beginnt das Drama oft schon früher.

„Spezialisten ohne Führungsverantwortung erzielen gegen Ende ihrer Laufbahn Gehälter, die etwa zwei- bis zweieinhalb Mal so hoch liegen wie ihre Einstiegsbezüge“, rechnet Conrad Pramböck von Neumann International vor. Pramböck berät Unternehmen bei Gehaltsfragen. Da eine Organisation nicht uneingeschränkt Führungspositionen zu besetzen hat, ist eine jährliche Gehaltserhöhung unter der Inflationsrate kein Einzelschicksal. „Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung erreichen nur in Einzelfällen die gläserne Decke von 70.000 Euro Grundgehalt“, so Pramböck. „Die durchschnittlichen Gehaltssprünge pendeln sich nach den ersten zehn Berufsjahren im Bereich von zwei Prozent ein.“ In den ersten fünf bis sie-



Männlich und unter 45. Aus diesem Stoff sind Karrieren gemacht. Wer es bis dahin nicht geschafft hat, tut sich bei der Suche nach der „neuen Herausforderung“ schwer. Foto: Bilderbox.com

ben Jahren sollten Akademiker ihre Einstiegsjahresgehälter, die zwischen 27.000 und 35.000 Euro für Absolventen technischer Studienrichtungen liegen, um die Hälfte steigern können. Pramböck zufolge ist ein Plus von „vier bis sieben Prozent in dieser Karrierephase üblich“.

Die Bandbreite, ab wann die Aussichten auf die so genannte neue Herausforderung schwinden, reicht von 35 bis 50 Jahre. Eblinger meint, 40 sei noch kein Alter. „Mit 45, 50 wird es aber wirklich kritisch“, sagt sie, denn fortgeschrittenes Alter werde gleichgesetzt mit teuer. Die Altersgrenze von Mitte 40 gilt laut Cornelia Zinn-Zinnenburg, Österreich-Geschäftsführerin von Kienbaum Executive Consultants, „unabhängig von der Branche“. Ein Mann mit 45 werde eher toleriert als eine Frau mit 45, ergänzt Elisabeth Leyser von Hill International.

Gabriele Gradnitzer, Headhunterin bei Neumann International, sieht einen umgekehrten Trend: „Im Vergleich zu vor fünf Jahren, wo vor allem der 30-jährige High Potential gesucht wurde, werden heute verstärkt ältere, erfahrene Manager ab 40 aufwärts nachgefragt.“ Der 40-Jährige sei nicht automatisch signifikant teurer. Auch Zinn-Zinnenburg weiß von positiven Ausnahmen zu berichten, sie hat „in den letzten zwölf Monaten erstmals seit 1993

### Verantwortung hat ihren Preis

Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen (250 bis 500 Mitarbeiter)		
Position	Alter	Ø Brutto-Jahresgehalt
Persönliche Assistentin	25	€ 25.600
Help Desk-Mitarbeiter	28	€ 29.900
Bilanzbuchhalter	30	€ 37.000
Finanzanalyst	32	€ 39.500
Software-Entwickler	32	€ 43.100
Mitarbeiter Personalabteilung	33	€ 41.200
Produktmanager	37	€ 54.000
Office Manager	38	€ 48.000
Leiter Personal	41	€ 80.900
Leiter Marketing	42	€ 93.800
Key Account Manager	43	€ 66.500
Leiter Vertrieb	44	€ 97.200
Niederlassungsleiter	46	€ 105.600
Leiter Finanzen	47	€ 94.200
IT-Projektleiter	49	€ 72.200
Geschäftsführer	51	€ 183.700

Quelle: © Neumann International, Conrad Pramböck Grafik: economy

Expertenfunktionen und Positionen im mittleren Management mit Persönlichkeiten im Alter von 51 bis 56 Jahren besetzt“.

### Der feine Unterschied

Da für Stellenausschreibungen und Besetzungen das EU-Recht der Nichtdiskriminierung gilt, darf kein Bewerber aufgrund von Alter, Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit oder Behinderung per se abgelehnt werden. In der Praxis wird das Problem dezent umschrieben: Ausselektiert darf werden, wer die Anforderung nach „akzentfreiem Deutsch“ nicht erfüllt. Dass nur „Inländer“ für einen Job in Frage kommen, darf in

keinem Inserat stehen. „Dass ein 40-Jähriger, der gerade ein Haus gebaut hat, nicht mehr umziehen oder sieben Tage die Woche im Flugzeug sitzen will“, versteht Charlotte Eblinger gut. Mangel an Flexibilität werde vorgeschoben, um in letzter Konsequenz sehr wohl über Alterskriterien zu selektieren, räumt sie ein.

Ratlosigkeit herrscht unter den Personalberatern, wenn es um die Frage geht, wo diese Entwicklung hinführen soll. Elisabeth Leyser-Hill sieht für sich jedenfalls keinen Anlass, in Pension zu gehen. Als Managing Partner von Hill International wird sie wohl auch keiner vorzeitig dazu zwingen.

### Karriere

#### economy fragt: Ist Ihr Unternehmen für eine Karriere mit 45 plus offen?

● Elmar Furtenbach ist Avayas neuer Vertriebschef und stellvertretender Managing Director. Für den 54-jährigen Vorarlberger ist die Erfahrung von 45 plus-Mitarbeitern ein „ungeheures Potenzial“. Avaya nutzt diesen Vorteil vor allem bei der Mitarbeiterführung, beim Prozess-Engineering und bei Endverhandlungen mit Kunden. Furtenbach: „Seniorität beinhaltet für uns Vorbildfunktion, Leadership und Verantwortung.“ Foto: Avaya



● Wolfgang Fasching hat das Marketing von Cisco Systems Österreich übernommen und folgt damit Gabriele Kluger, die den zentral- und osteuropäischen Raum koordiniert. „Wir haben viele Leute in Führungspositionen, die 30 plus sind“, erzählt der 33-Jährige. „Carlo Wolf war 40, als er vor etwa zwei Jahren General Manager von Cisco Österreich bestellt wurde.“ Alter sei kaum ein Kriterium. „Schwierig wird es mit einer Karriere im Unternehmen, wenn jemand keine Erfolge im Vertrieb vorweisen kann“, so Fasching. Foto: Cisco



● Martin Stürner und Stefan Mayerhofer wurden in den Vorstand des Finanzdienstleisters Vienna Portfolio Management bestellt. Der in Stuttgart geborene Stürner sagt, dass das Unternehmen überaus offen sei für Über-45-Jährige. „Diese Mitarbeiter können unsere Hauptzielgruppe, die Generation 50 plus, so genannte Best Ager, aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung ideal betreuen“, so Stürner. Und Mayerhofer fügt hinzu: „Für uns ist die Kompetenz unserer Mitarbeiter ausschlaggebend, ein gewisses Alter ist dafür in der Regel eine Grundvoraussetzung.“ rem Foto: Vienna Portfolio Management AG

