

Hintergrund: Was ist der „Fat Cat Day“?

Der „Fat Cat Day“ ist jener Tag, an dem das jährliche Einkommen von Beschäftigten durch Vorstandsvorsitzende (CEO) der größten börsennotierten Unternehmen verdient wurde. Als Einkommen der österreichischen Beschäftigten wird das Medianeinkommen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger¹ herangezogen. Bei den Vorstandsbezügen wird die durchschnittliche Vorstandsvergütung 2023 der Vorstandsvorsitzenden in 20 Unternehmen des Leitindex der Wiener Börse (ATX = Austrian Traded Index, Stand: 01.12.2024) verwendet. Die Berechnungsmethodik folgt jener des britischen „High Pay Centres“² (ein britischer Think Tank, der Erhebungen und Analysen zu Themen wie Vergütung, Corporate Governance und Unternehmensleistung durchführt): Der/Die Vorstandsvorsitzende arbeitet demnach 12 Stunden am Tag, nimmt sich an einem von 4 Wochenenden frei und kommt mit 10 Tagen Urlaub plus 9 Feiertagen aus. Somit arbeitet ein CEO 320 Tage oder 3.840 Stunden.³

„Fat Cats“ der 20 ATX-Unternehmen

In folgender Tabelle sind sämtliche Vorstandsvorsitzende (werden auch als „Fat Cats“ bezeichnet) der 20 ATX-Unternehmen mit der zuletzt veröffentlichten Vorstandsvergütung und der Anzahl der individuellen „Fat Cat Arbeitstage“ angeführt. Am schnellsten verdient demnach Gerald Grohmann (Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG) **bereits nach einem 12-Stunden-Tag und 4 weiteren Stunden des zweiten Arbeitstages** das Jahres-Medianeinkommen der österreichischen Beschäftigten. Und auch der im Ranking am niedrigsten bezahlte CEO Stefan Szyszkowitz verdient **nach nur 16 Tagen und 11 Stunden** das Jahres-Medianeinkommen der österreichischen Beschäftigten.

Vorstandsvorsitzende 2023	ATX-Unternehmen	Vergütung 2023	Fat Cat Arbeitstage
Gerald Grohmann	Schoeller Bleckmann Oilfield Equipment AG	9.497.000	1,3
Anas Abuzaakouk	Bawag Group AG	9.039.000	1,4
Joachim Schönbeck	Andritz AG	5.514.837	2,2
Heimo Scheuch	Wienerberger AG	4.701.373	2,6
Alfred Stern	OMV AG	4.016.520	3,1
Peter Oswald	Mayr Melnhof AG	3.905.911	3,2
Willi Cernko	Erste Group Bank AG	2.923.358	4,2
Herbert Eibensteiner	voestalpine AG	2.904.861	4,3
Georg Pölzl	Post AG	2.824.257	4,4
Johann Strobl	Raiffeisen Bank International AG	2.643.000	4,7
Keegan Viscius	CA Immobilien Anlagen AG	2.318.675	5,3
Andreas Brandstetter	UNIQA Insurance Group AG	1.812.000	6,8
Alejandro Plater	Telekom Austria AG	1.766.390	7,0
Hartwig Löger	Vienna Insurance Group	1.674.000	7,4
Andreas Gerstenmayer	AT & S AG	1.549.000	8,0
Michael Strugl	Verbund AG	1.504.231	8,2
Stephan Sielaff	Lenzing AG	1.130.000	11,0
Radka Doehring	Immofinanz AG	1.084.210	11,4
Attila Dogudan	Do & Co AG	987.284	12,6
Stefan Szyszkowitz	EVN AG	733.400	16,9

Quelle: Vergütungsberichte und Konzernjahresabschlüsse mit Bilanzstichtagen zwischen dem 30. September 2023 und dem 31. März 2024; Berechnung wurde analog zu „High Pay Centre“ durchgeführt.

¹ Quelle: Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherungsträger, 2024, Tabelle 1.15: Beitragspflichtiges Arbeitseinkommen (von Arbeiter:innen und Angestellten in Österreich (inkl. Sonderzahlungen, ohne Lehrlinge) unter: <https://www.sozialversicherung.at/cdscontent/load?contentid=10008.791265&version=1729762808>.

² Link zur High Pay Hour 2025: <https://highpaycentre.org/high-pay-hour-2025/>.

³ Berechnungsmethodik zum Fat Cat Day gem. High Pay Centre: <http://highpaycentre.org/blog/its-fat-cat-day-thursday-jan-4-2018>.

Fat Cat Day am Mittwoch, 8. Jänner 2025

Bei einem **Stundenlohn von 814 Euro** muss ein:e Vorstandsvorsitzende:r durchschnittlich lediglich **48 Stunden** arbeiten, um das Jahres-Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten zu erreichen: Bei einem 12-Stunden-Tag sind das genau **vier volle Arbeitstage**. Da der 1. und 6. Jänner Feiertage sind und sich ein:e Vorstandsvorsitzende:r das erste Wochenende im Jahr frei nimmt (Samstag, der 4. Jänner und Sonntag, der 5. Jänner), wird ein:e ATX-Vorstandsvorsitzende:r mit Ende des **vierten Arbeitstags, also um 20 Uhr am Mittwoch dem 8. Jänner 2025** bereits **das Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten erhalten** haben.

ATX-Vorsitzende verdienen das 81-Fache des Medianeinkommens

Die folgende Tabelle zeigt die durchschnittliche Vorstandsvergütung der Vorsitzenden eines ATX-Unternehmens im Verhältnis zum Jahres-Medianeinkommen eines/einer österreichischen Beschäftigten. Durchschnittlich hat ein:e **ATX-Vorstandsvorsitzende:r 2023 rund 3,1 Mio. Euro erhalten**. Die Vergütung liegt damit **um ein 81-Faches höher als das Medianeinkommen eines/einer Beschäftigten** in Österreich.

	2022	2023	22/23
Ø Vergütung ATX-Vorstandsvorsitzende	2.684.901	3.126.465	+16,4 %
Medianeinkommen	35.952	38.748	+7,8 %
Faktor	75	81	

Quelle: Vergütungsberichte und Konzernjahresabschlüsse mit Stichtagen in den Jahren 2020 bis 2023; Berechnung wurde analog zu „High Pay Centre“ durchgeführt: <http://highpaycentre.org/blog/its-fat-cat-day-thursday-jan-4-2018>; Medianeinkommen 2022 und 2023 laut Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, unter: [Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung](#)

AK-Forderungen

Angemessene Einkommensrelation: Der Aufsichtsrat sollte eine angemessene Relation zwischen Vorstandsvergütung und Belegschaft definieren (**Manager to Worker Pay Ratio**). Zusätzlich zu dem Angemessenheitsfaktor sollte die Vergütungspolitik **Höchstgrenzen** für die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder (Maximalvergütung) sowie für einzelne Vergütungsbestandteile (beispielsweise variable Vergütung) vorsehen.

Hin zu einer nachhaltigen Unternehmensführung: Nachhaltigkeitsaspekte müssen fester Bestandteil der Vorstandsvergütung werden: Statt einseitiger Orientierung an finanziellen Kennzahlen sind Nachhaltigkeitsleistungen des Managements – **gemessen an Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales, Governance** – verstärkt zu belohnen und als Kriterien für die kurzfristige und langfristige variable Vergütung einzubinden. Soziale Kriterien können sich beispielsweise auf die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Aus- und Weiterbildung beziehen. Im Bereich Governance können etwa Bonuszahlungen an das Management an Ziele wie etwa mehr Frauen in Führungspositionen sowie ein Mindestfrauenanteil bei den Neuaufnahmen in männerdominierten Branchen gekoppelt werden. Nachhaltigkeitsziele müssen mehr Bedeutung erhalten, indem sie **jeweils zu mindestens einem Drittel verpflichtend berücksichtigt** werden.

Stärkung der Transparenz: Regelungen zur Vergütung von Vorstandsmitgliedern sollen auch der Unternehmenstransparenz dienen. Aktionär:innen, potenzielle Anleger:innen und an der Gesellschaft interessierte Akteure, wie etwa Geschäftspartner:innen des Unternehmens und sonstige Außenstehende, sollen sich ein klares und verlässliches Bild machen können. Eine transparente, umfassende Berichterstattung über die unterschiedlichen Bausteine der Vorstandsvergütung gehört zur Basis guter Unternehmensführung: Die einzelnen Vergütungsberichte sind jedoch sehr unterschiedlich ausgestaltet, was Klarheit, Verständlichkeit und Vergleichbarkeit beeinträchtigt. Zudem werden die Vergütungssysteme für Vorstände immer komplexer. Unerlässlich ist daher ein **standardisierter und individueller Ausweis aller Vergütungsbestandteile und -kriterien** (etwa bei kurz oder langfristigen Vergütungen oder auch zum Beispiel zu „sonstigen Nebenleistungen“, wie Dienstfahrzeugen, Versicherungen etc.).