



Ward Howell
INTERNATIONAL

Survey 2025 | Austria

Studientitel	Ward Howell International - Survey 2025
Instrument	Fragebogen mit offenen und geschlossenen Fragestellungen
Zielgruppe	CEOs/Geschäftsführer:innen oder Eigentümer:innen, Managing Directors und Senior Management
Methode	CAWI - Computer Assisted Web Interviews
Sample	235 Interviews
Schwankungsbreite	± 6 Prozentpunkte (bei n = 235)
Untersuchungszeitraum	04.12.2024 - 20.12.2024
Auswertung	Ergebnislieferung: Tabellenband mit Zitaten, Ergebnisberichte inkl. Charts und Summary
Auftraggeber	Ward Howell International Himmelpower Communications
Auftragnehmer	TQS Research & Consulting KG

	Basis	%
Gesamt	235	100,0%
Position im Unternehmen		
CEO/Geschäftsführer:in oder Eigentümer:in	130	55,3%
Managing Director	40	17,0%
Senior Management	65	27,7%
Branche		
Professional Services (Tax, Legal, IT etc.)	19	8,1%
Life-Science (Pharma, Med, - Bio-Tech)	9	3,8%
Agriculture/ Farming	11	4,7%
NGO	6	2,6%
Industry	17	7,2%
Mobility/ Transportation/ Logistics	13	5,5%
IT/ TelCo/ Data	26	11,1%
Kunst/ Kultur	7	3,0%
Sport	1	,4%
Entertainment	1	,4%
FMCG	2	,9%
Green Energy/ Clean Tech	2	,9%
Retail	5	2,1%
Real Estate	9	3,8%
Tourism/ Leisure	13	5,5%
Public Services/ Government	12	5,1%
Media	8	3,4%
Education	9	3,8%
Energy/ Oil/ Gas	7	3,0%
Construction/ Civil Engineering/ Engineering	5	2,1%
Information und Consulting	5	2,1%
Care/ Social	8	3,4%
Fashion/ Luxury	1	,4%
Banking, Insurance & Finance	7	3,0%
Anderes	32	13,6%

	Basis	%
Gesamt	235	100,0%
Mitarbeiter:innenanzahl		
bis 49 Mitarbeiter:innen	126	53,6%
50 bis 249 Mitarbeiter:innen	37	15,7%
250 bis 999 Mitarbeiter:innen	32	13,6%
ab 1000 Mitarbeiter:innen	40	17,0%
Jahresumsatz		
bis 5 Mio. EUR / Jahr	117	49,8%
bis 50 Mio. EUR / Jahr	51	21,7%
bis 250 Mio. EUR / Jahr	27	11,5%
über 250 Mio. EUR / Jahr	40	17,0%
Bundesland		
Burgenland	9	3,8%
Wien	78	33,2%
Niederösterreich	52	22,1%
Oberösterreich	29	12,3%
Steiermark	26	11,1%
Kärnten	13	5,5%
Tirol	13	5,5%
Salzburg	11	4,7%
Vorarlberg	4	1,7%
Regionen		
Ost	139	59,1%
Süd	39	16,6%
West	57	24,3%

Allgemeine Themen und Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich



Frage 1: „Wie nehmen Sie die aktuelle gesamtwirtschaftliche Stimmung in Österreich wahr?“

Angaben in %, n = 235



■ 1 = sehr positiv ■ 2 = eher positiv ■ 3 = neutral ■ 4 = eher negativ ■ 5 = sehr negativ

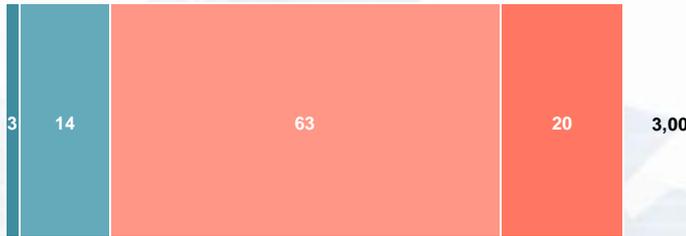


Frage 2: „Wie schätzen Sie die aktuelle Situation und die zukünftige Entwicklung in den nächsten 1–3 Jahren zu den folgenden Themen ein?“

Angaben in %, n = 235

Aktuelle Situation

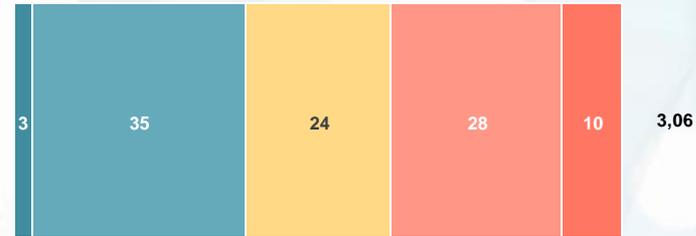
MW



- 1 = sehr gut
- 2 = eher gut
- 3 = eher schlecht
- 4 = sehr schlecht

Prognose

MW



- 1 = viel besser
- 2 = etwas besser
- 3 = gleich
- 4 = etwas schlechter
- 5 = viel schlechter



Frage 3: „Wie schätzen Sie die aktuelle Situation und die zukünftige Entwicklung in den nächsten 1–3 Jahren zu den folgenden Themen ein?“

Angaben in %, n = 235

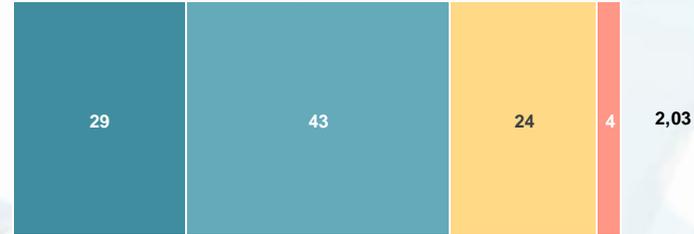
Aktuelle Situation

MW



Prognose

MW



- 1 = sehr hoch
- 3 = eher gering

- 2 = eher hoch
- 4 = sehr gering

- 1 = stark steigen
- 2 = etwas steigen
- 3 = gleich bleiben
- 4 = etwas sinken
- 5 = stark sinken

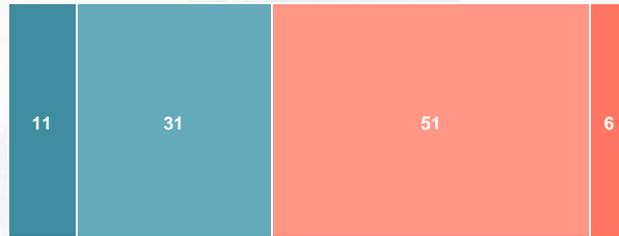


Frage 4: „Wie schätzen Sie die aktuelle Situation und die zukünftige Entwicklung in den nächsten 1–3 Jahren zu den folgenden Themen ein?“

Angaben in %, n = 235

Aktuelle Situation

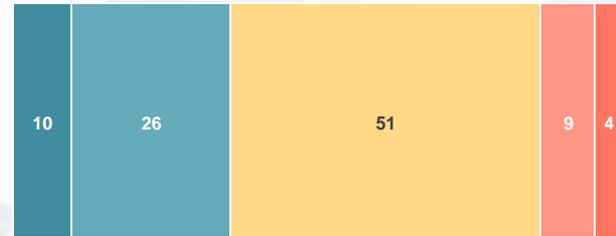
MW



- 1 = sehr einfach
- 2 = eher einfach
- 3 = eher schwierig
- 4 = sehr schwierig

Prognose

MW



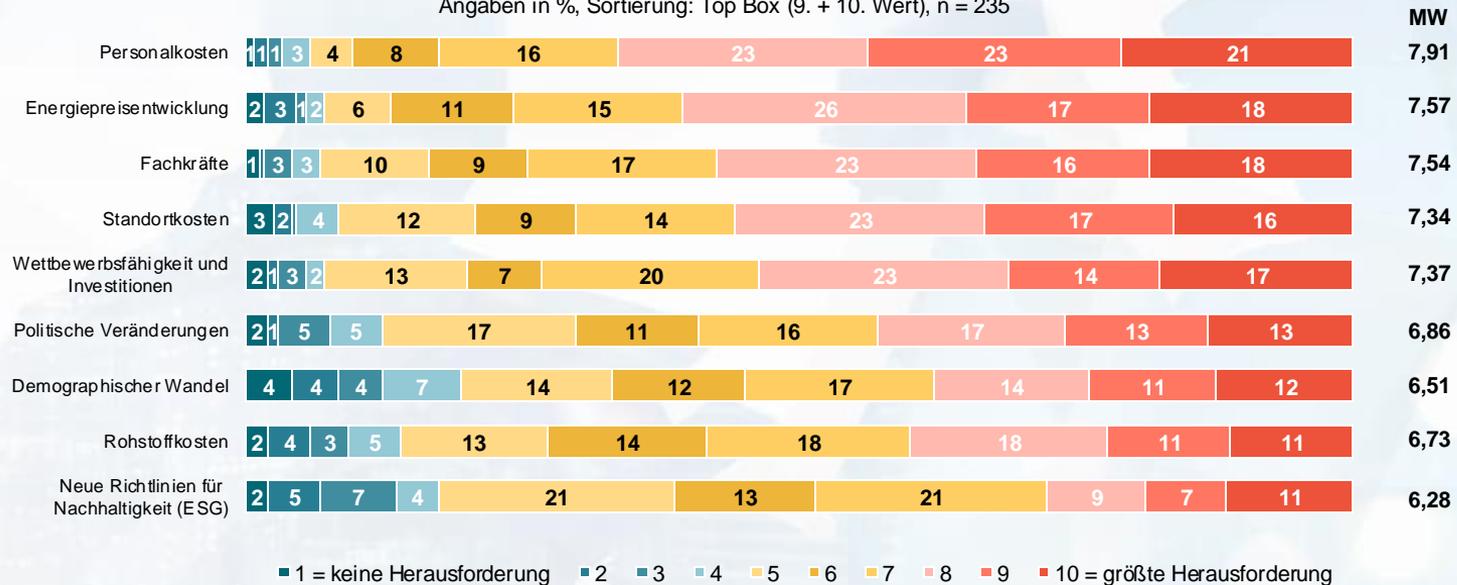
- 1 = stark steigen
- 2 = etwas steigen
- 3 = gleich bleiben
- 4 = etwas sinken
- 5 = stark sinken

HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN WIRTSCHAFTSSTANDORT (1/2)



Frage 5: „Welche der folgenden Themen stellen Ihrer Meinung nach aktuell die größten Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich dar?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (9. + 10. Wert), n = 235

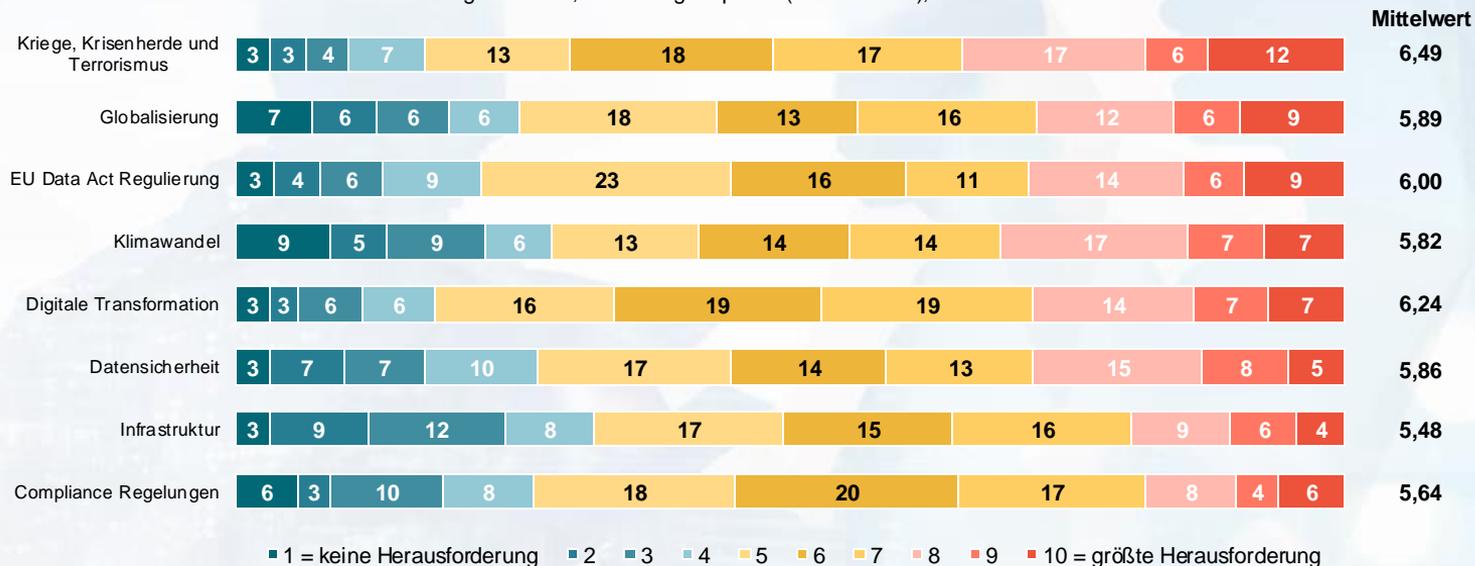


HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN WIRTSCHAFTSSTANDORT (2/2)



Frage 5: „Welche der folgenden Themen stellen Ihrer Meinung nach aktuell die größten Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich dar?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (9. + 10. Wert), n = 235





Frage 6: „Welche andere Themen stellen Ihrer Meinung nach aktuell die größten Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich dar?“

Angaben in %, offene Frage, Mehrfachnennungen, n = 235

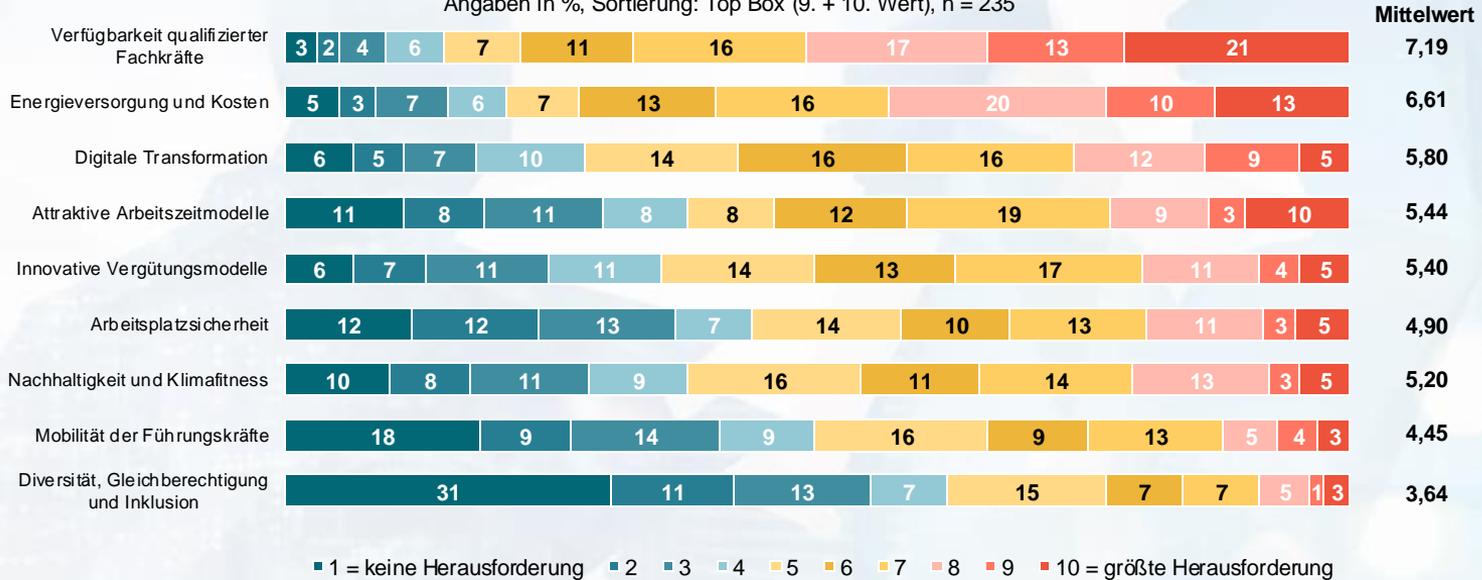


HERAUSFORDERUNGEN FÜR JEWELIGE BRANCHE



Frage 7: „Welche der folgenden Themen stellen Ihrer Meinung nach für Ihre Branche die größten Herausforderungen dar?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (9. + 10. Wert), n = 235

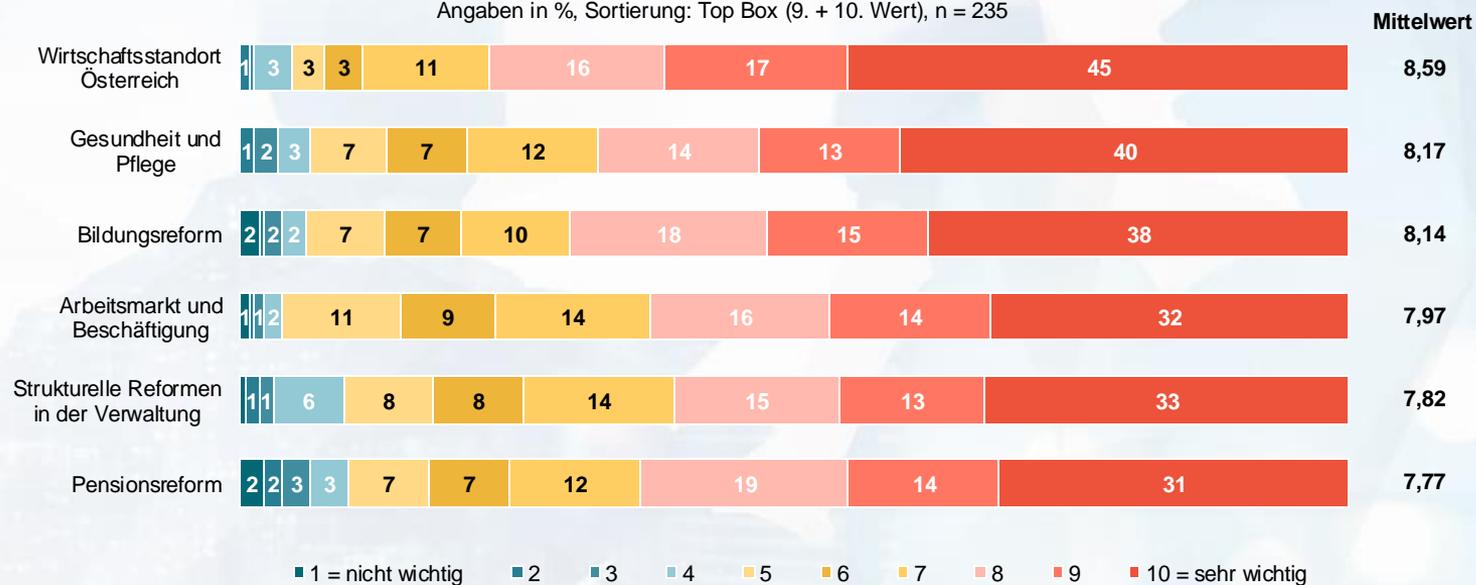


WICHTIGSTE THEMEN FÜR POLITIK (1/2)



Frage 8: „Welche Themen sollten Ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren für die österreichische Politik höchste Priorität haben?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (9. + 10. Wert), n = 235

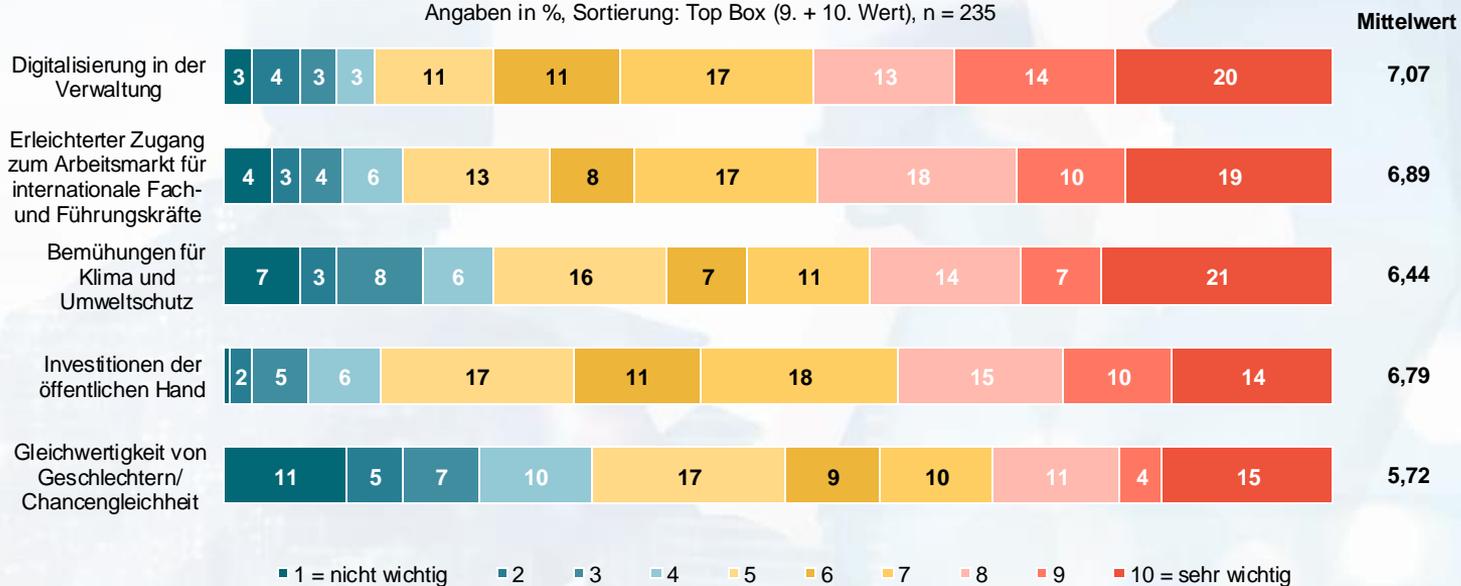


WICHTIGSTE THEMEN FÜR POLITIK (2/2)



Frage 8: „Welche Themen sollten Ihrer Meinung nach in den nächsten Jahren für die österreichische Politik höchste Priorität haben?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (9. + 10. Wert), n = 235



Führungs- und HR- Herausforderungen



Frage 9: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, Sortierung: Rang 1 – 3 absteigend, n = 235





Frage 10: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, n = 235





Frage 10: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, n = 235





Frage 10: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, n = 235





Frage 10: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, n = 235





Frage 10: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, n = 235





Frage 10: „Welche Strategien setzen Sie ein, um Führungskräfte der ersten und zweiten Ebene zu rekrutieren?“

Angaben in %, Rangreihung, n = 235

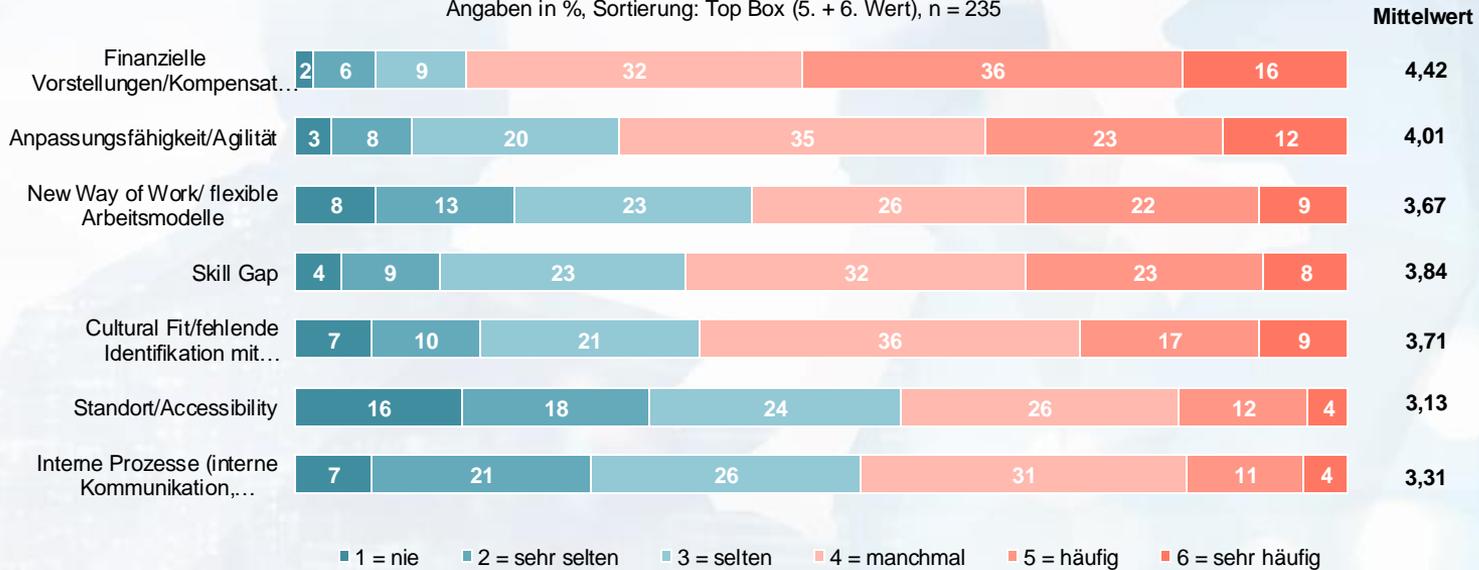


HÄUFIGE STOLPERSTEINE BEI NEUBESETZUNGEN



Frage 11: „Woran scheitern Neubesetzungen Ihrer Wahrnehmung nach am häufigsten?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (5. + 6. Wert), n = 235





Frage 12: „Welche Kompetenzen/Fähigkeiten werden Führungskräfte Ihrer Meinung nach zukünftig noch stärker brauchen?“

Angaben in %, offene Frage, Mehrfachnennungen, n = 235





Frage 12: „Welche Kompetenzen/Fähigkeiten werden Führungskräfte Ihrer Meinung nach zukünftig noch stärker brauchen?“

Angaben in %, Mehrfachnennungen, max. 5 Nennungen, n = 235



Fragen mit Bezug zu Strategischer Führung und Management



Frage 13: „Wer trägt in Ihrem Unternehmen im Topmanagement die Verantwortung für ESG-Themen?“

Angaben in %, n = 235

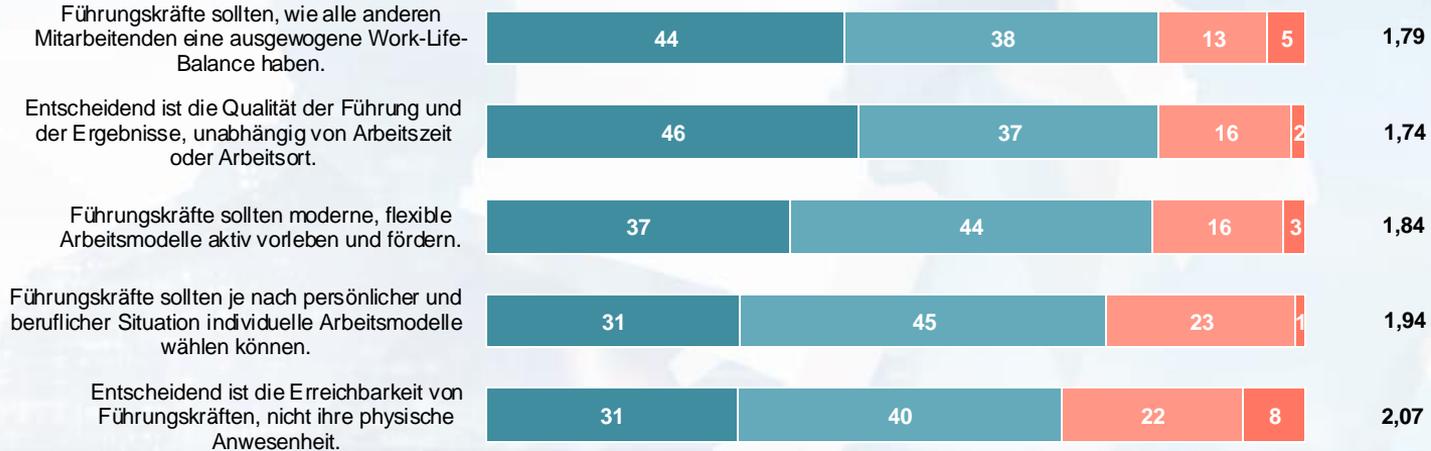




Frage 14: „Wie stehen Sie persönlich zu folgenden Aussagen über Arbeitsmodelle für Führungskräfte?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (1. + 2. Wert), n = 235

Mittelwert



■ 1 = stimme voll und ganz zu

■ 2 = stimme eher zu

■ 3 = stimme eher nicht zu

■ 4 = stimme überhaupt nicht zu



Frage 14: „Wie stehen Sie persönlich zu folgenden Aussagen über Arbeitsmodelle für Führungskräfte?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (1. + 2. Wert), n = 235

Mittelwert

Führungskräfte sollten hybrid arbeiten können, mit einem ausgewogenen Mix aus Home-Office und Büropräsenz.



2,10

Führung braucht Vollzeit, Co-Lead Management ist schwer umsetzbar.



2,22

Führungskräfte können auch in Teilzeit effektiv führen, wenn die Strukturen und Prozesse stimmen.



2,31

Führung braucht Anwesenheit, Home-Office sollte nur in Ausnahmefällen möglich sein.



2,40

■ 1 = stimme voll und ganz zu

■ 2 = stimme eher zu

■ 3 = stimme eher nicht zu

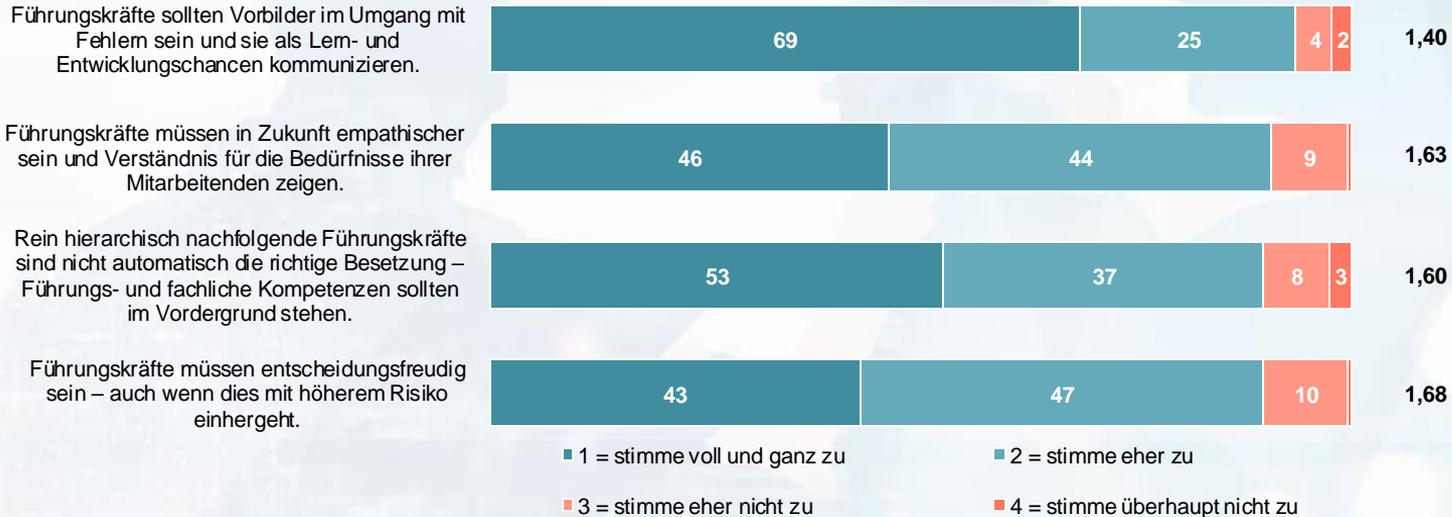
■ 4 = stimme überhaupt nicht zu



Frage 15: „Wie ist Ihre persönliche Haltung zur Fehlerkultur von Führungskräften und zum Rollenbild der Führungskräfte im Unternehmen?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (1. + 2. Wert), n = 235

Mittelwert





Frage 15: „Wie ist Ihre persönliche Haltung zur Fehlerkultur von Führungskräften und zum Rollenbild der Führungskräfte im Unternehmen?“

Angaben in %, Sortierung: Top Box (1. + 2. Wert), n = 235

Mittelwert

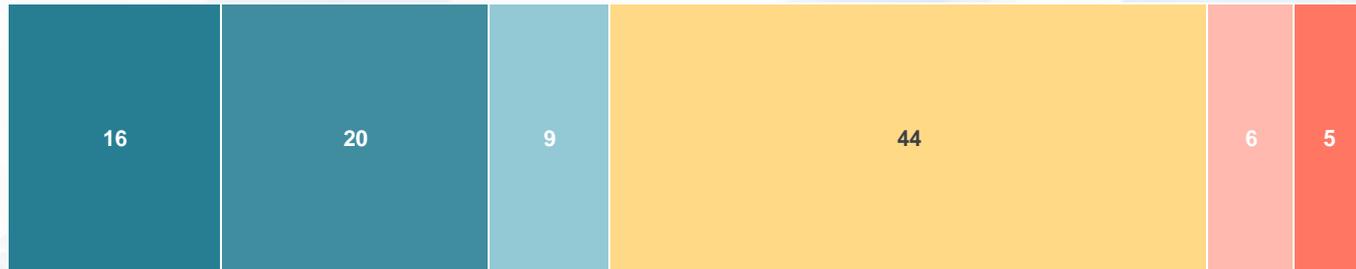


- 1 = stimme voll und ganz zu
- 2 = stimme eher zu
- 3 = stimme eher nicht zu
- 4 = stimme überhaupt nicht zu



Frage 16: „Wie werden Top-Management-Positionen in Ihrem Unternehmen in der Regel besetzt?“

Angaben in %, n = 235



- Ausschließlich intern
- Überwiegend intern
- Gelegentlich intern
- Sowohl intern als auch extern
- Gelegentlich extern (je nach Qualifikation und spezifischem Kontext)
- Überwiegend extern
- Ausschließlich extern

Allgemeine Themen und Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich

- Die aktuelle gesamtwirtschaftliche Stimmung wird von den befragten Personen überwiegend negativ bewertet (77 %). Besondere Herausforderungen für den Wirtschaftsstandort Österreich sehen die Führungskräfte in den Personalkosten, den Energiepreisentwicklungen und in der Verfügbarkeit von Fachkräften.
- Auch für die jeweilige eigene Branche bestehen die Herausforderungen in der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte, in der Energieversorgung und den Kosten dafür.
- Die zukünftige Bundesregierung bzw. die österreichische Politik soll sich vor allem um den Wirtschaftsstandort Österreich, um die Gesundheit und Pflege sowie um eine Bildungsreform kümmern. Aber auch der Arbeitsmarkt, strukturelle Reformen und eine Pensionsreform sind laut den Führungskräften wichtige Themen.

Führungs- und HR-Herausforderungen

- Inseratschaltungen werden am häufigsten als eine der Top 3-Strategien zur Rekrutierung von Führungskräften genannt. Am häufigsten auf Rang 1 landet jedoch das Active Sourcing, während Mitarbeiterempfehlungsprogramme am häufigsten als zweites genannt werden.
- Am häufigsten scheitern Neubesetzungen an finanziellen Vorstellungen (52 %) und an der Anpassungsfähigkeit (35 %), während Themen wie der Standort oder interne Prozesse eher selten eine Rolle spielen.
- Auf die ungestützte Frage, welche Kompetenzen oder Fähigkeiten Führungskräfte zukünftig stärker brauchen werden, nennen die befragten Personen vor allem verschiedene Sozialkompetenzen (20 %) sowie Führungskompetenzen (14 %). Eine detaillierte Auflistung der Zitate ist im Tabellenband zu finden.
- Diese Kompetenzen spiegeln sich bei der gestützten Frage dahingehend wider: am häufigsten werden hier emotionale und soziale Intelligenz bzw. Empathie (53 %), strategische Führung und Agilität (48 %), Konfliktmanagement und Resilienz (44 %) sowie Entscheidungsfreude und Durchsetzungsvermögen (43 %) genannt.

Fragen mit Bezug zu Strategischer Führung und Management

- Bei rund einem Drittel der befragten Unternehmen liegt die Gesamtverantwortung für ESG-Themen beim CEO. Bei einem Fünftel ist die Verantwortung bislang nicht klar zugeordnet.
- Hinsichtlich der Arbeitsmodelle für Führungskräfte stimmen 82 % zu, dass auch Führungskräfte eine Work-Life-Balance benötigen. Für 83 % ist die Qualität der Führung und der Ergebnisse entscheidend, unabhängig von Arbeitszeit oder –ort. Führungskräfte sollten heutzutage moderne, flexible Arbeitsmodelle aktiv vorleben und fördern (81 %). Im Vergleich etwas ablehnender bewerten die Führungskräfte die Aussage, dass Führung Anwesenheit braucht. Trotzdem stimmt auch hier eine Mehrheit zu (56 %).
- Laut den Befragten sollen Führungskräfte Vorbilder im Umgang mit Fehlern sein und sie als Lern- und Entwicklungschancen kommunizieren (94 %). Auch hier bekräftigen die Teilnehmenden wiederum, dass Führungskräfte in Zukunft mehr Empathie und Verständnis für die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter:innen zeigen müssen. Eine Null-Fehlertoleranz lehnen die befragten Führungskräfte überwiegend ab (69 % Ablehnung).
- Top-Management-Positionen werden in fast der Hälfte der Fälle sowohl intern als auch extern nachbesetzt. Mehr als ein Drittel der Unternehmen besetzt allerdings überwiegend bis ausschließlich intern nach.

Aktuelle Situation & Prognose

- Die aktuelle wirtschaftliche Situation Österreichs wird von 83 % als eher bis sehr schlecht bewertet. Hinsichtlich der Zukunft sind die Führungskräfte geteilter Meinung: jeweils 38 % erwarten in den nächsten ein bis drei Jahren eine Verbesserung oder eine Verschlechterung der Situation.
- Die Anforderungen an Führungskräfte werden aktuell als eher bis sehr hoch eingeschätzt (87 %). 72 % erwarten, dass diese Anforderungen in den nächsten drei Jahren noch weiter steigen.
- Die Besetzung von Führungskräften im eigenen Unternehmen wird von der Mehrheit (57 %) als schwierig eingeschätzt. Hinsichtlich des Bedarfs erwartet sich die Hälfte der Befragten auch keine Veränderung in naher Zukunft. Bei mehr als einem Drittel wird der Bedarf etwas bis stark steigen (36 %).
- Führungskräfte aus größeren Unternehmen (nach Umsatz und Unternehmensgröße) glauben, dass die digitale Transformation für den Wirtschaftsstandort Österreich eine signifikant größere Herausforderung darstellt, als Führungskräfte von Kleinunternehmen.
- Bezüglich der eigenen Branche sehen Führungskräfte von größeren Unternehmen signifikant häufiger Herausforderungen bei Themen der Nachhaltigkeit und Klimafitness, bei der digitalen Transformation und bei der Mobilität von Führungskräften.
- Die aktuelle Besetzung von Führungskräften wird von Personen aus größeren Unternehmen als schwieriger bewertet als von Führungskräften von Kleinunternehmen.

Ward Howell

INTERNATIONAL



Mag. Natalie Bairaktaridis
Managing Partner



Oyvind Bo, MSc
Partner



Dr. Werner Laber
Partner



Dr. Franz Heimel
Partner

Get in touch with us!

Ward Howell International
Management Consulting GmbH
Stubenring 24/3
A -1010 Wien



+43 1 524 08 60 - 0



wien@ward-howell.com



www.ward-howell.com