

**Ergebnispräsentation**  
**15. LAB Managerpanel**

Mai 2008

in Zusammenarbeit mit

**Wirtschafts**  
**Woche**

**Wechselverhalten der Manager**

**Autor: Dr. Klaus Aden**

## **Der deutsche Manager – Stabilitätsfaktor oder flüchtige Masse?**

*Dem Wachstum in den USA geht die Puste aus, der größte Weltmarkt schwächelt. Deutsche Unternehmen schreiben Rekordgewinne und schauen gleichzeitig mit bangem Blick auf die Weltkonjunktur.*

*Instabilität erzeugt wachsende Unsicherheit, deshalb ist Führung besonders gefragt. Aber wie sehr können sich die Unternehmen gerade heute auf Ihre Führungskräfte verlassen?*

*Bleibt die sprichwörtlich hohe Loyalität der Manager ein Markenzeichen der deutschen Volkswirtschaft?*

*Bleibt der Lebenslauf mit möglichst langen Stehzeiten das Ideal? Oder ändern sich die Karrieremodelle der Führungskräfte hin zu deutlich schnelleren Schrittfolgen auf der Karriereleiter?*

*Über 900 Manager (und damit eine neue Rekordzahl) haben geantwortet.*

# 1. **Wechselverhalten der Manager**

- **Ergebnisse und Kommentare**
- **Ergebnischarts**
- **Aussagen und Zitate der Panelteilnehmer**

# 2. **Statistische Daten**

# 3. **Autoreninformationen**

## Wechselverhalten der Manager **Ergebnisse und Kommentare (1)**



Deutschlands Manager denken offensichtlich über ihre Karriere nach:

- 75% wollen wechseln!
- 63% bestätigen eine **erhöhte** Wechselbereitschaft!
- 89 % glauben, dass ein Arbeitgeberwechsel einen deutlichen Karriereschub bringt!

Selbst wenn man bei diesen Zahlen einen gewissen Sicherheitsabschlag einkalkuliert, sind sie dramatisch. Offensichtlich haben die Manager die typisch deutsche Sicherheitsdenke über Bord geworfen.

## Wechselverhalten der Manager

### **Ergebnisse und Kommentare (2)**

Mindestens 2 Interpretationen sind zulässig:

- Die Führungskräfte sehen jetzt außerhalb ihrer Unternehmen klar verbesserte Entwicklungschancen.
- Die Attraktivität der eigenen Arbeitsplätze wird deutlich reservierter eingeschätzt.

Trotz der Krise der Finanzmärkte lassen sich die deutschen Manager die Laune nicht verderben: es riecht ein wenig nach Goldgräberstimmung. Hohe Lohnzuwächse bei Nicht – Führungskräften tun ein übriges.

Damit wird das Binden und Gewinnen qualifizierter Manager zur strategischen Kernaufgabe der Unternehmen!

Unternehmen, die jetzt noch zögern, ihre Attraktivität für die klugen Köpfe zu steigern, riskieren ihre Zukunft.

- **Arbeitgeberattraktivität ist kein Schönwetterthema mehr!**

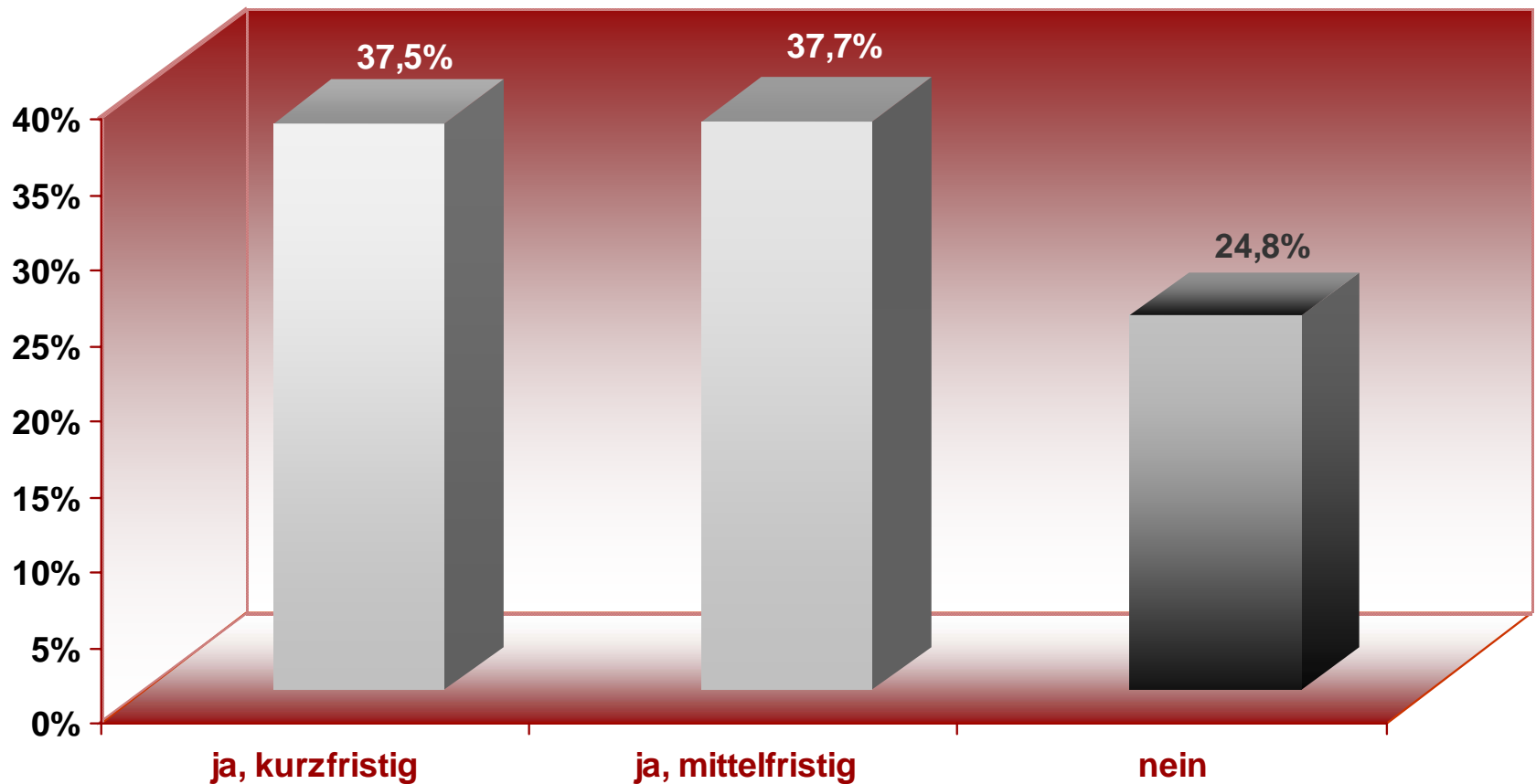
# 1. **Wechselverhalten der Manager**

- Ergebnisse und Kommentare
- **Ergebnischarts**
- Aussagen und Zitate der Panelteilnehmer

# 2. **Statistische Daten**

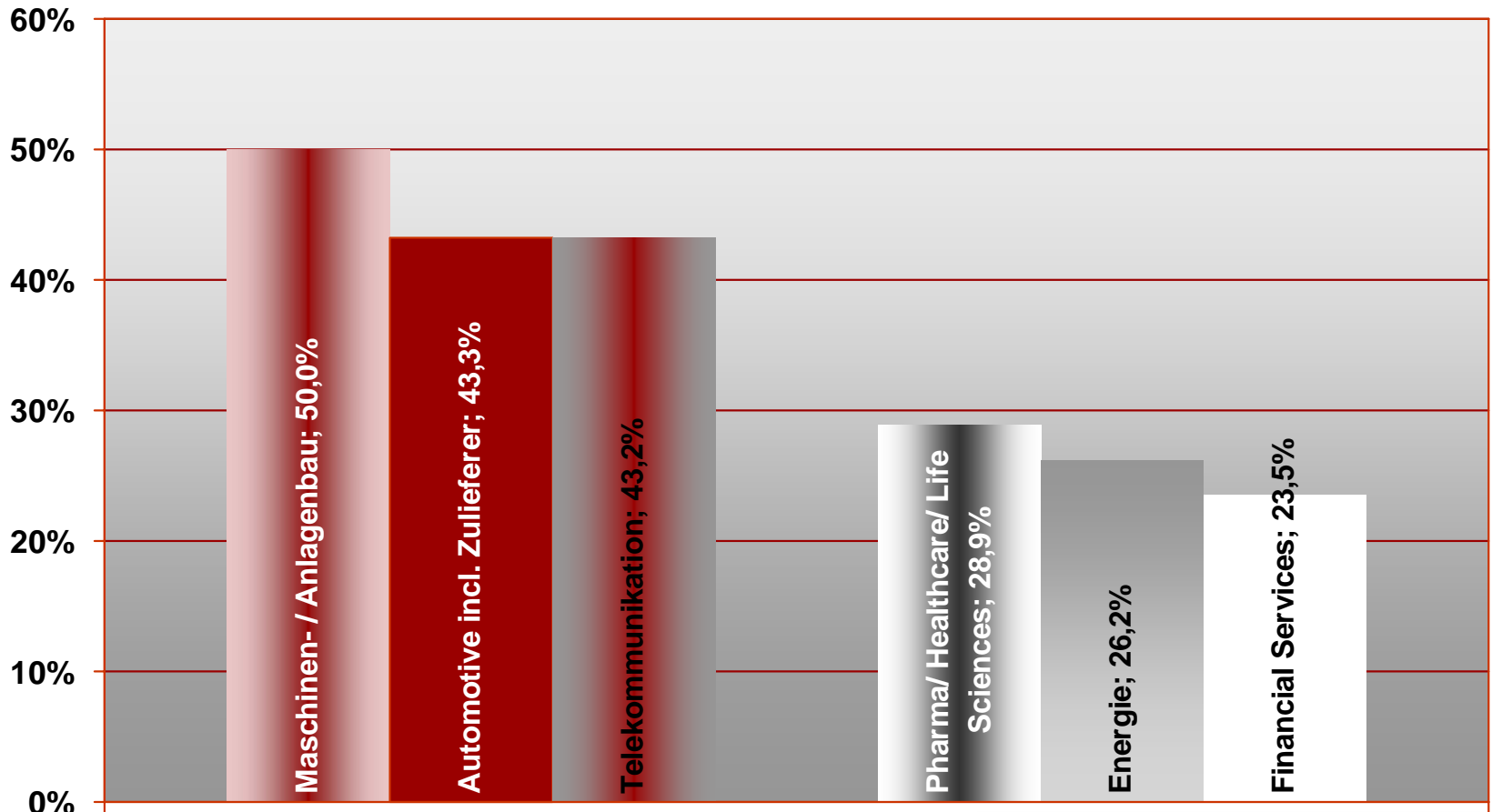
# 3. **Autoreninformationen**

## Frage 1: Tragen Sie sich aktuell mit beruflichen Wechselabsichten?



n = 926

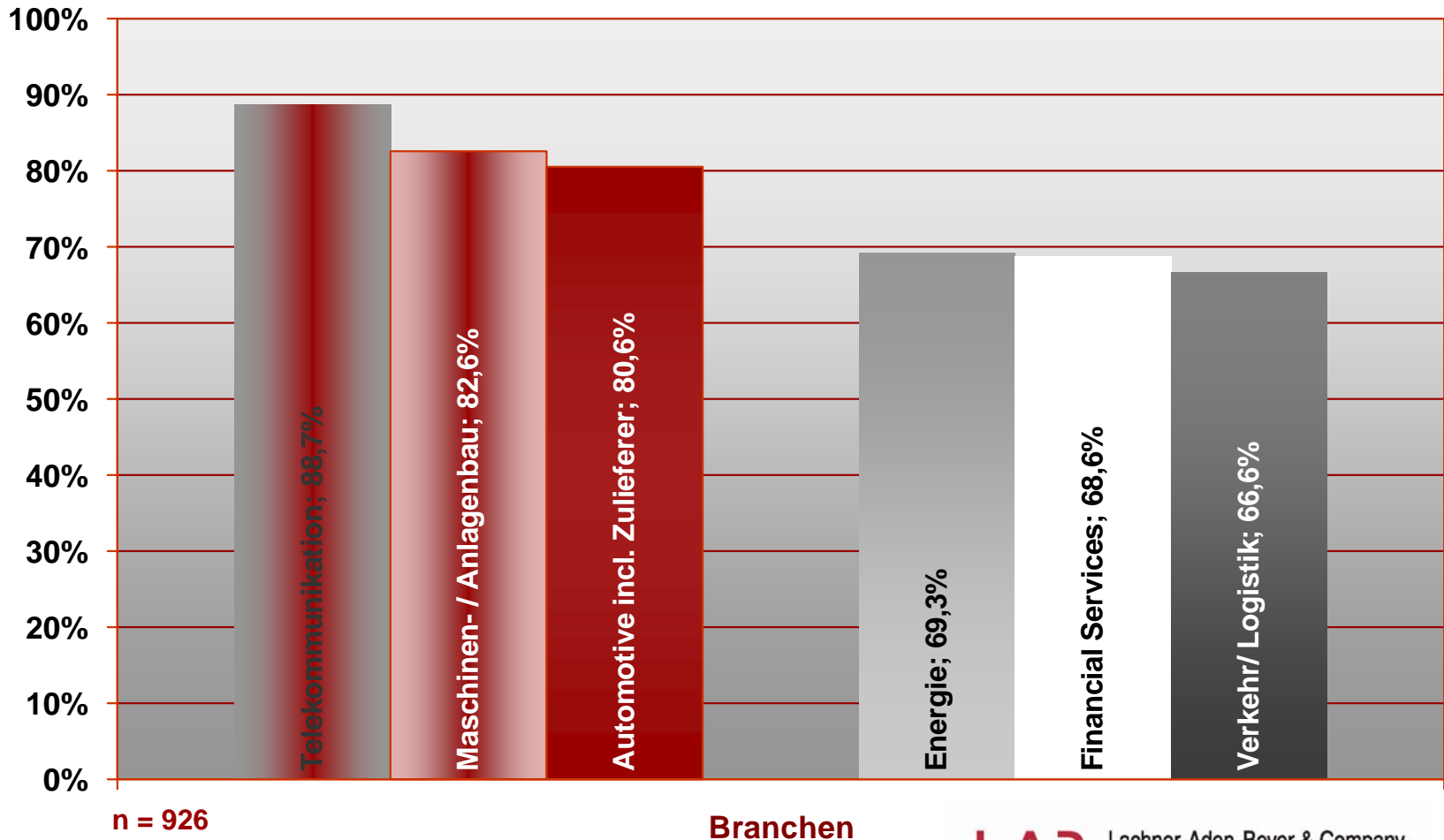
**Frage 1: Tragen Sie sich aktuell mit beruflichen Wechselabsichten?**  
**Vergleich nach Branchen**  
**Kurzfristige Wechselbereitschaft**



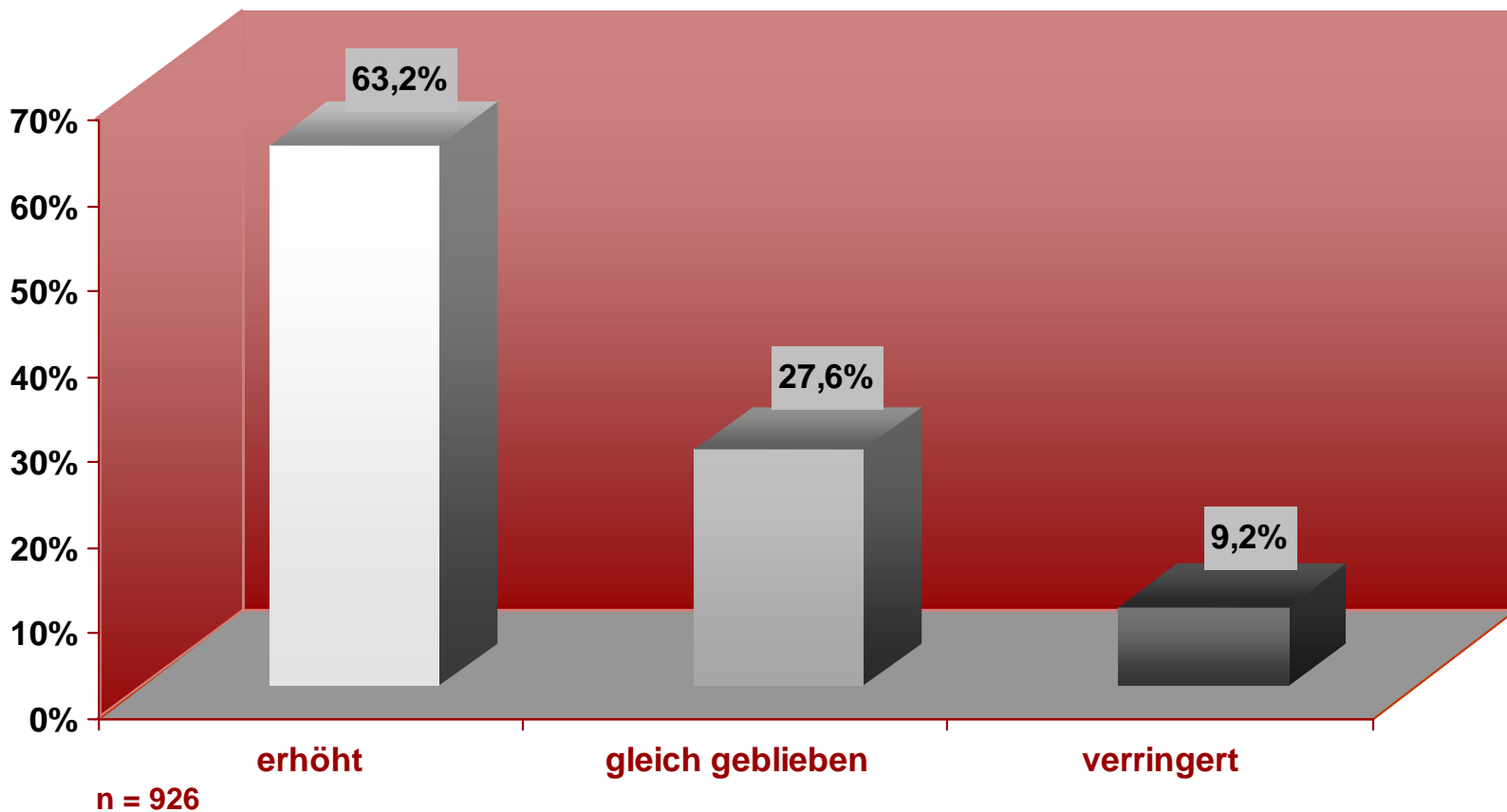
n = 926

# Frage 1: Tragen Sie sich aktuell mit beruflichen Wechselabsichten? Vergleich nach Branchen

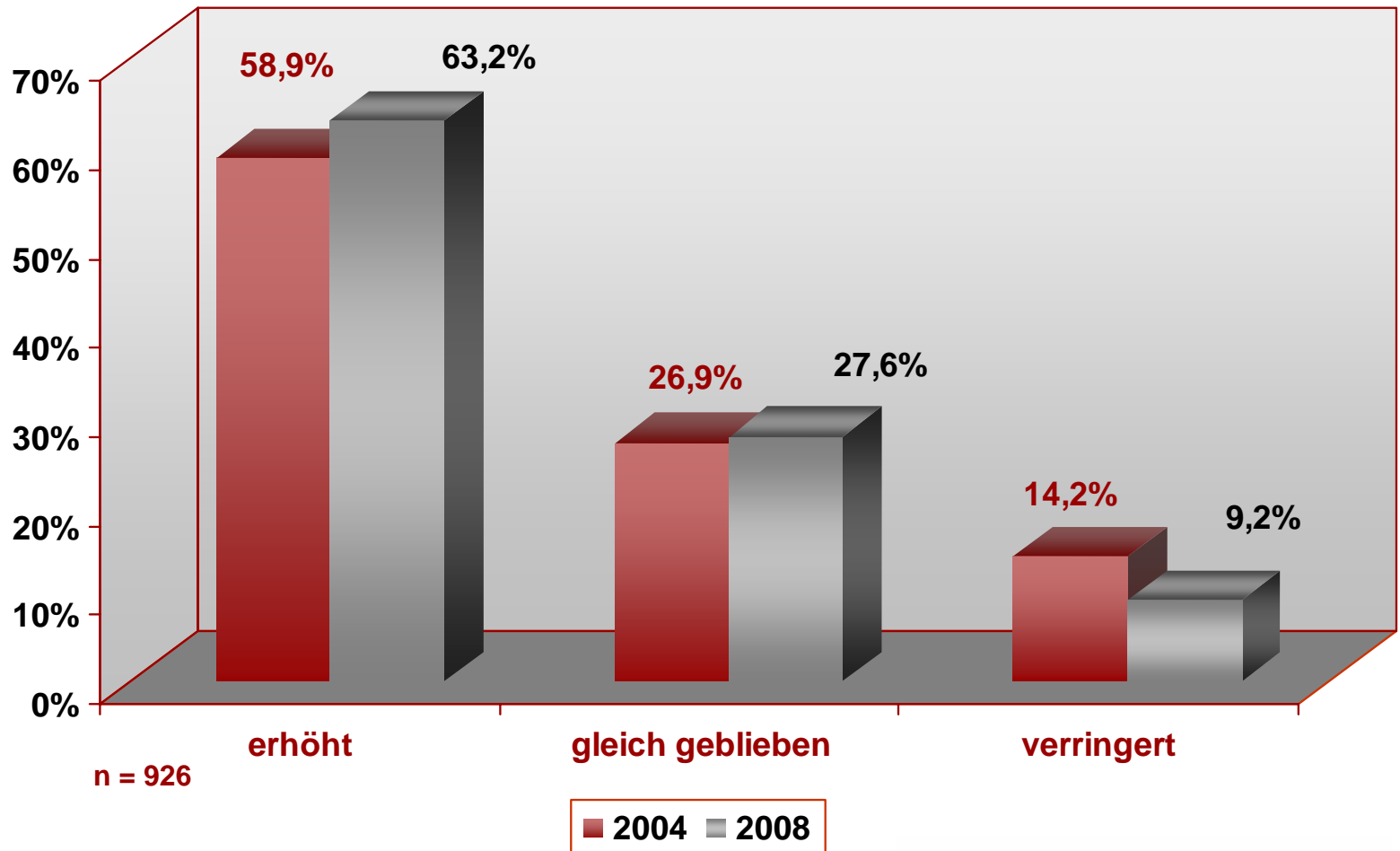
**Kurz- und mittelfristige Wechselbereitschaft**



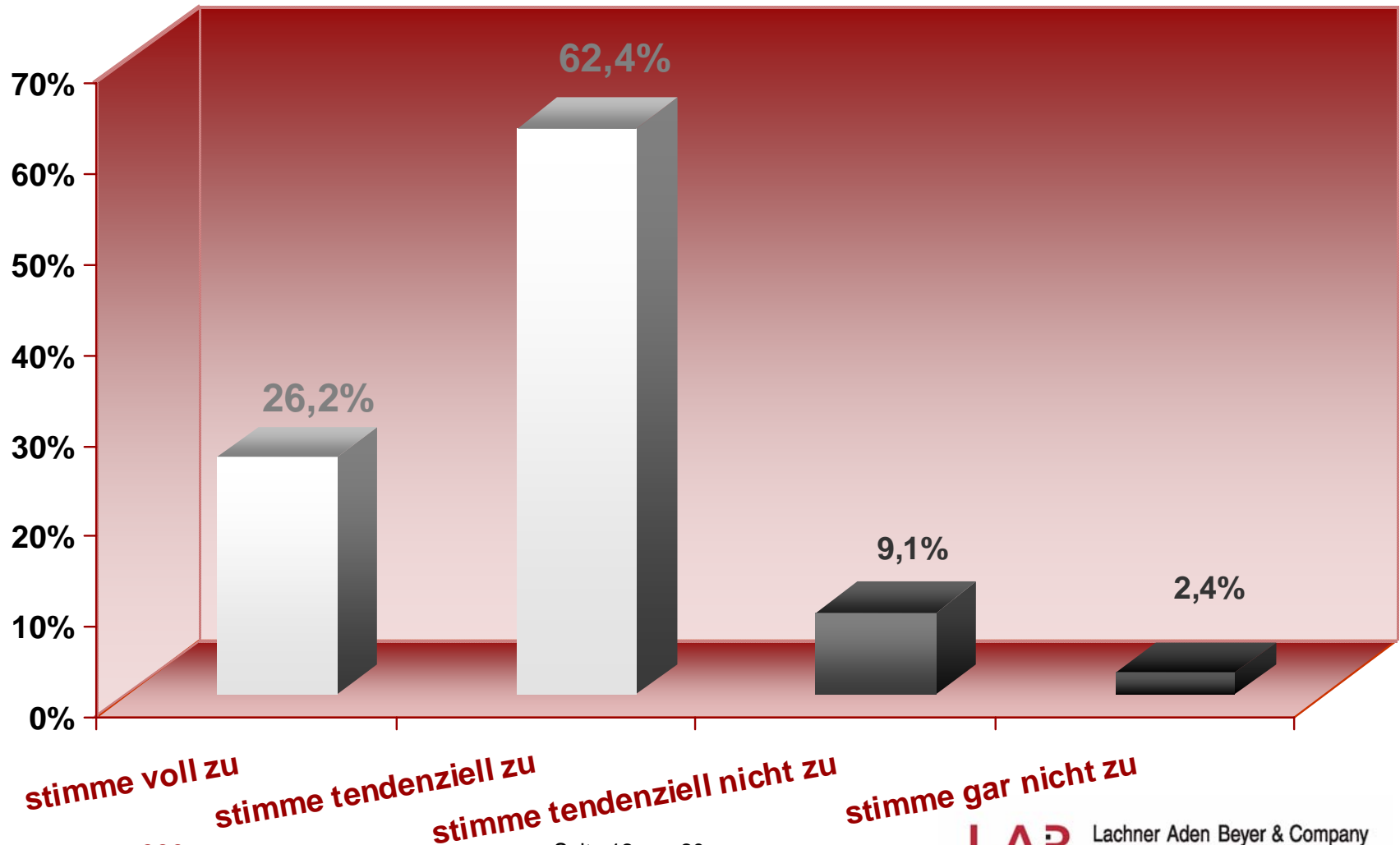
## Frage 2: Inwieweit hat sich Ihre Wechselbereitschaft in den vergangenen drei Jahren verändert?



**Frage 2: Inwieweit hat sich Ihre Wechselbereitschaft in den vergangenen drei Jahren verändert?**  
**Vergleich 2004 zu 2008**



**Frage 3: Durch einen Arbeitgeberwechsel kann ich meine Karriere deutlich beschleunigen!**



n = 926

## 1. **Wechselverhalten der Manager**

- Ergebnisse und Kommentare
- Ergebnischarts
- **Aussagen und Zitate der Panelteilnehmer**

## 2. **Statistische Daten**

## 3. **Autoreninformationen**

## Aussagen der Panelteilnehmer

**Zu Frage 1: Tragen Sie sich aktuell mit beruflichen Wechselabsichten?**

### Gründe zum Wechsel:

- Restrukturierungsgründe mit einer Auswirkung auf eigenen Arbeitsplatz
- Firmenübernahme
- Kauf des Unternehmens durch Private Equity
- Leistungsbezogene Bezahlung zu erreichen
- Konflikt zwischen Auslandsaufenthalt und Privatleben zu mildern
- Gehaltskürzungen im Unternehmen, trotz verbessertem Unternehmensergebnis
- Keine Beteiligung am Unternehmenserfolg
- Verpflichtungsgefühl gegenüber dem eigenen Unternehmen hat nachgelassen
- Ergebnisorientierung der Unternehmen lässt die Menschen immer weiter aus dem Blickpunkt herausrücken

## Aussagen der Panelteilnehmer

**Zu Frage 2: In wieweit hat sich Ihre berufliche Wechselbereitschaft in den vergangenen 3 Jahren verändert?**

### Zum Zeitpunkt des Wechsels:

- 3 Jahre sehe ich als Zeitraum für die Erfolgung des nächsten Wechsels
- Es ist heute wichtiger denn je, die Zeichen der Zeit zu erkennen und schon sehr rechtzeitig (mittlerweile >1 Jahr) Wechselabsichten zu initiieren bzw. ordentlich vorzubereiten.
- Solange der Bonus hoch ist, muss man wechseln.
- Auch bei Zufriedenheit ist eine laufende Marktsondierung wichtig

## Zitate der Panelteilnehmer

**Zu Frage 3: Durch einen Arbeitgeberwechsel kann ich meine Karriere deutlich beschleunigen**

- *Es kommt immer auf das Unternehmen an, bei dem man beschäftigt ist. Unternehmen, der TOP Liga, die beständig überdurchschnittlich profitabel wachsen und mehr als 10.000 Mitarbeiter haben, bieten oft auch Chancen einer internen Weiterentwicklung.*
- *Trifft insbesondere bei mittelständigen Unternehmen zu.*
- *Habe gerade erst gewechselt. Dadurch hat sich die Karriere beschleunigt.*
- *Karrierebeschleunigung ist nicht der Grund zu wechseln. Das Unternehmen sollte eine zukunftsorientierte Strategie haben und diese umsetzen.*
- *Aber zu schnelle Wechselrate kann auch zum Gegenteil führen. Verbundenheit mit dem Unternehmen hat auch seinen Wert.*
- *Gerade in der aktuellen Wirtschaftslage muss kein Kandidat sich unter Wert verkaufen und kann gezielt den nächsten Karriereschritt in Anfragen/Angeboten einfordern. - "Wechseln muss auch Freude bereiten".*

## Zitate der Panelteilnehmer

**Zu Frage 3: Durch einen Arbeitgeberwechsel kann ich meine Karriere deutlich beschleunigen (2)**

- *Einer erfolgreichen Firma anzugehören macht nicht nur mehr Spaß, sondern verbessert auch die Einkommensaussichten.*
- *Dies lässt sich m.E. nicht pauschal sagen. Manchmal muss man bei einem Wechsel auch erst Einbußen in Kauf nehmen, um dann neu durchzustarten*
- *Karrieresprünge innerhalb der Firma sind auf jeden Fall bedeutend schwerer!*
- *Die Suche nach geeigneten Kandidaten für Führungspositionen hat angezogen. Falls die TOP-Führungsebenen keine Strategien gegen zunehmender Wechselbereitschaft entwickeln, ist in wichtigen Industriebereichen mit Qualitätsverlust und abnehmende Innovationsfähigkeit zu rechnen. Patentlösungen gibt es nicht! Bekannte Ansätze müssen bedarfsgerecht gelebt werden. Hier ist die jeweilige Führungskraft an seine Fähigkeit der Mitarbeiterbindung zu messen.*

# 1. **Wechselverhalten der Manager**

- Ergebnisse und Kommentare
- Ergebnischarts
- Aussagen und Zitate der Panelteilnehmer

# 2. **Statistische Daten**

# 3. **Autoreninformationen**

# Statistische Daten des Managerpanels

## Mitglieder gesamt 1.327

### I. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

< 100	19,38 %
101 – 1.000	30,8 %
> 1.000	49,8 %

### IV. Wie alt sind Sie?

bis 30 Jahre	3,4 %
31 – 39 Jahre	32,9 %
40 – 49 Jahre	51,8 %
50 – 59 Jahre	11,6 %
60 und älter	0,5 %

### II. In welcher Hierarchieebene Ihres Unternehmens sind Sie tätig?

1. Hierarchieebene	25,3 %
2. Hierarchieebene	40,7 %
3. Hierarchieebene	24,9 %
4. Hierarchieebene	9,1 %

### V. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

männlich	92,3 %
weiblich	7,8 %

### III. Wie hoch war Ihre ungefähre Gesamtjahresvergütung 2007 (inkl. variabler Bestandteile)?

bis 60.000 €	6,7 %
60.000 – 100.000 €	35,3 %
100.000 – 200.000 €	46,2 %
über 200.000 €	11,8 %

### VI. Anzahl der Panelteilnehmer:

15. Managerpanel April 2008	926
Befragungszeitraum:	10.- 30. April 2008

# Autoreninformation

## Dr. Klaus Aden

Dr. Klaus Aden ist Geschäftsführender Gesellschafter der LAB Lachner Aden Beyer & Company. Bereits seit 1993 ist er als Personalberater aktiv. Vor seiner LAB-Zeit war er Partner bei Kienbaum und später bei Heidrick & Struggles, wo er unter anderem für die Leitung der European Energy & Utilities und die German Industry Practice verantwortlich war.

Die Schwerpunkte seiner Beratertätigkeit liegen im Bereich der Energie- und in der öffentlichen Wirtschaft, wo er seine Mandanten bei der Besetzung von Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterstützt.

Dr. Klaus Aden

 [Aden@LABcompany.net](mailto:Aden@LABcompany.net)

## LAB Lacher Aden Beyer & Company

LAB Lachner Aden Beyer & Company ist eine international tätige Personalberatung, spezialisiert auf die Suche und Auswahl von Top-Führungskräften in allen wichtigen Marktsegmenten. LAB gehört zu den Top 15 der führenden Personalberatungen in Deutschland. Die Gesellschaft verfügt über Büros in Düsseldorf, München, Hamburg und Zürich. LAB & Company ist Mitglied des globalen Netzwerks Penrhyn International sowie des weltweit bedeutendsten Verbands für Personalberatungen, der Association of Executive Search Consultants (AESC).