

# Ergebnispräsentation

## 2. LAB Bonusstudie

in Zusammenarbeit mit



Langfassung

18. Mai 2006

**Autor: Dr. Klaus Aden**

# Übersicht

1. **Bonusentwicklung**
  - **Thesen** Seite...03
  - **Charts** Seite...08
  
2. **Heuschreckendebatte**
  - **Thesen** Seite...19
  - **Charts** Seite...24
  
3. **Statistische Daten** Seite...34
  
4. **Autoreninformation** Seite...37

# Thesen Bonusentwicklung (1)

## 1. Boni steigen weiter

- Deutsche Manager erneut mit überragender Bonusentwicklung.
- Nur 15,5% (2004: 15,8%) Rückgang, 57% (2004: 50%) erreichen Steigerung.
- Besonders auffällig: 9,8% berichten von Bonussteigerungen von mehr als 50% (2004: nur 5,8%).
- 20,2% der Topverdiener erhalten Bonussteigerung von über 50%.
- Keine Unterschiede zwischen großen und kleinen Unternehmen bei der Bonusentwicklung.
- Variable Gehaltsbestandteile sind oberhalb 100.000 € Jahresgehalt Standard.
- Deutliche Branchenunterschiede bei der Bonusentwicklung. Klarer Verlierer: Automotive.
- Topverdiener haben sehr hohe variable Anteile: 66,4% haben einen variablen Gehaltsanteil von > 30% (zum Vergleich < 100.000 € Jahresgehalt sind es nur 4,9%).
- Der typische Manager (62,2%) hat variable Gehaltsanteile von 11 - 30%.

## Thesen Bonusentwicklung (2)

### **Kommentar LAB**

- *Die Studie belegt eine hohe Dynamisierung der Vergütung in den Top-Etagen des Managements*
- *Topverdiener erzielen teilweise überragende Bonuszuwächse.*
- *Hoher variabler und damit erfolgsbezogener Anteil der Gesamtvergütung ist nicht mehr nur ein Privileg der DAX-Vorstände, sondern gilt generell in der Einkommensklasse von über 200.000 € p. a.*
- *„Wer hat, dem wird gegeben“ – Trend zur Spreizung der Gehälter hält weiter an. Nicht nur der Abstand zwischen Facharbeiter und Vorstand wird größer, auch in den verschiedenen Managementebenen sind die Zuwächse oben höher als unten.*
- *„Auf Gewinner setzen“ – Unternehmen lassen ihre Manager an Ergebniszuwächsen deutlich partizipieren.*

## Thesen Bonusentwicklung (3)

### **Kommentar LAB**

- *Karriereempfehlung: Wer als Manager finanziell profitieren möchte, sollte auf Unternehmen setzen, deren Gewinnentwicklung positiv eingeschätzt wird. Ähnlich wie an der Börse ist nicht die absolute Höhe des Gewinns, sondern eher dessen Zuwachs entscheidend.*
- *Gehaltsverhandlungen: Risikofreudige Manager sollten eher eine „sportliche“ Bonusregelung als eine Fixgehaltslösung anstreben*
- *Risiko: Die positive Bonusentwicklung der deutschen Manager hat sehr viel mit den auf breiter Front gestiegenen Unternehmensergebnissen zu tun. Was passiert, wenn sich die Gewinnentwicklung der Unternehmen umkehrt?*
- *Risikoscheue Manager sollten also eher versuchen, ihre Fixgehaltsposition moderat auszubauen, selbst wenn sie dadurch den „Bonusexpress“ an sich vorbei rauschen lassen*

# Thesen Bonusentwicklung (4)

## 2. Unternehmen verdienen immer besser

- Sehr gute Gewinnentwicklung der deutschen Unternehmen nochmals gesteigert.
- 67,5% mit gestiegenem EBIT (2004: 62,2%)
- Nur 8,9% (2004: 16,1%) beklagen sinkende Betriebsergebnisse
- Gewinnerbranchen sind Professional Services, Financial Services, Energie/Chemie, Healthcare/Life Sciences mit Zuwächsen von über 70%.
- Verliererbranchen: positive, aber deutlich unterdurchschnittliche Gewinnentwicklung bei Automotive und Maschinen-/Anlagenbau.
- Eindeutige Korrelation zwischen Unternehmensergebnissen und Bonusentwicklung: knapp 70% der Manager aus Unternehmen mit Gewinnsteigerungen haben auch steigende Boni. (Vergleich: weniger als 20% aus Unternehmen mit sinkenden Unternehmensergebnissen.)

# Thesen Bonusentwicklung (5)

## **Kommentar LAB**

- *Mit der positiven Gewinnentwicklung ist eine wesentliche Grundlage für eine weitere Konjunkturerholung gelegt. Denn Gewinne von heute sind meist Arbeitsplätze von morgen.*
- *Unternehmen variabilisieren ihre Kostenbasis konsequent weiter: Dies geschieht nicht mehr nur durch Outsourcing, sondern auch durch eine deutliche Verstärkung der Abhängigkeit zwischen Managervergütung und Unternehmensergebnis.*
- *Diese Strategie der Unternehmen ist rational und nachvollziehbar und in Zeiten steigender Gewinne natürlich auch völlig problemlos, da für die Manager motivierend.*
- *Das Risiko dieser Strategie zeigt sich erst in Zeiten sinkender Gewinne, dann wird es schwierig, die leistungsfähigen und risikofreudigen Manager zu halten.*



**Fazit:** Gewinne und Boni steigen nachhaltig, der Konjunkturzug kommt ins Rollen

## 1. **Bonusentwicklung**

- Thesen
- **Charts**

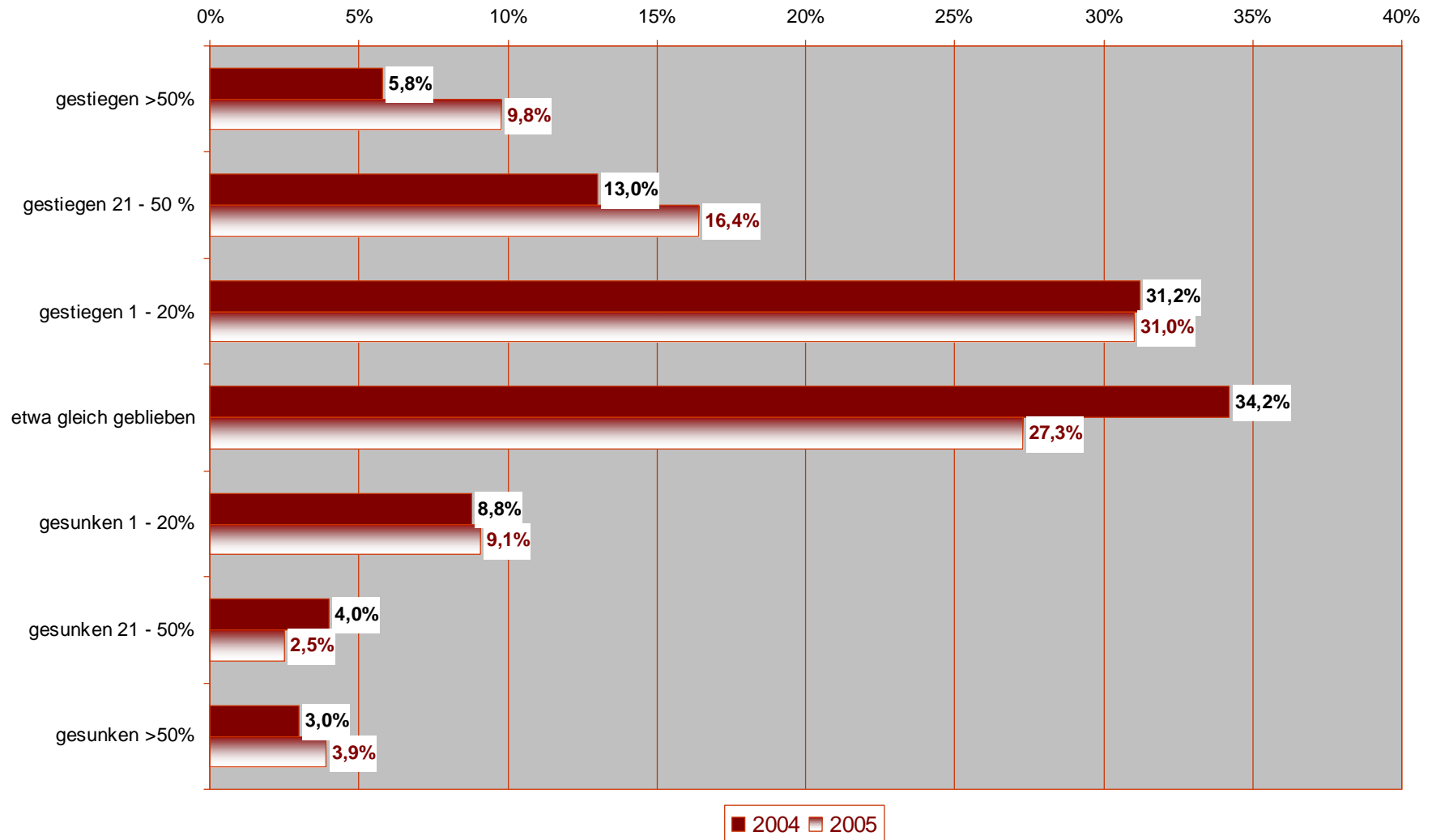
## 2. **Heuschreckendebatte**

- Thesen
- Charts

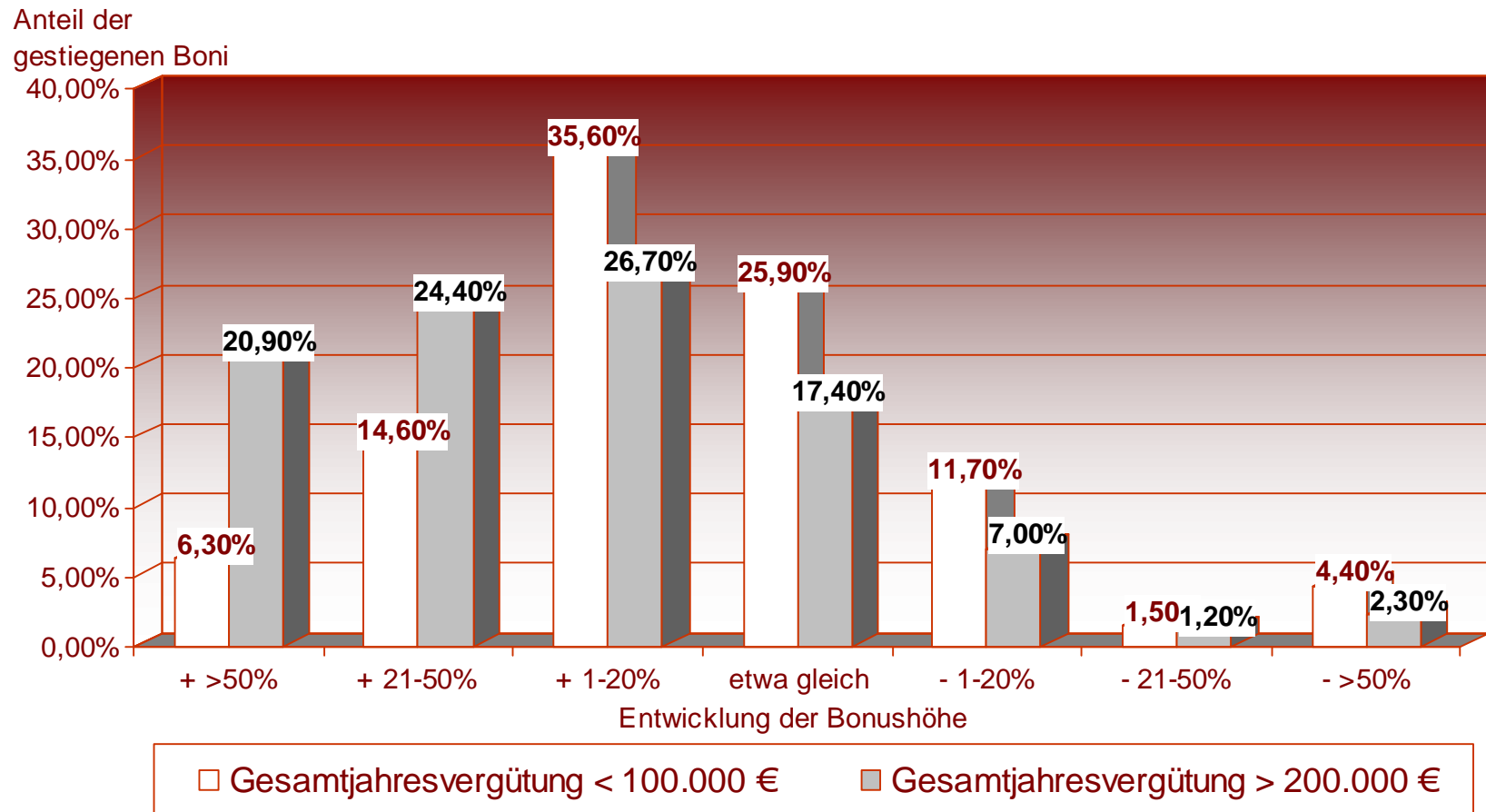
## 3. **Statistische Daten**

## 4. **Autoreninformation**

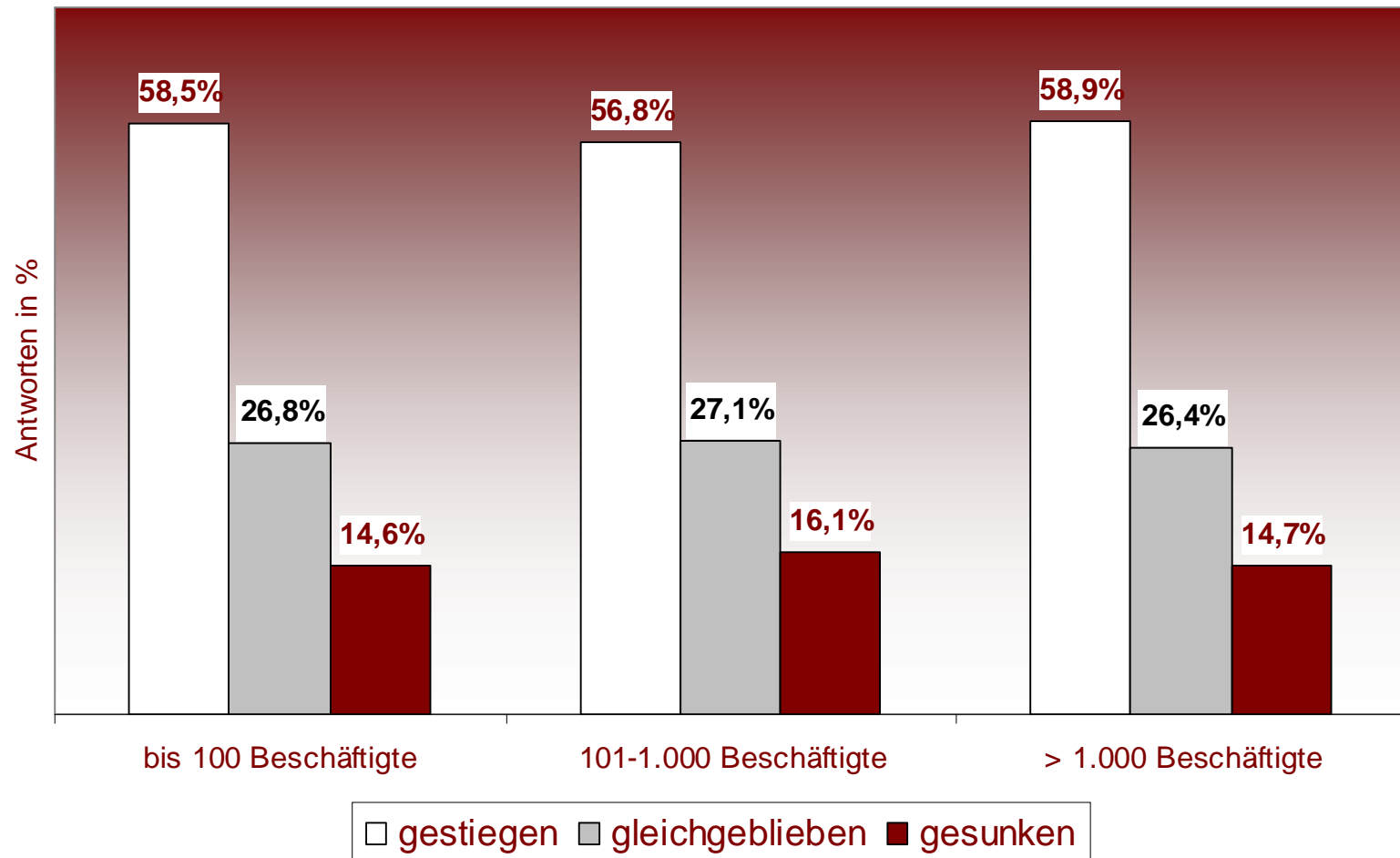
Frage 1: Wie hat sich Ihr Bonus - direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt? (2004/2005)



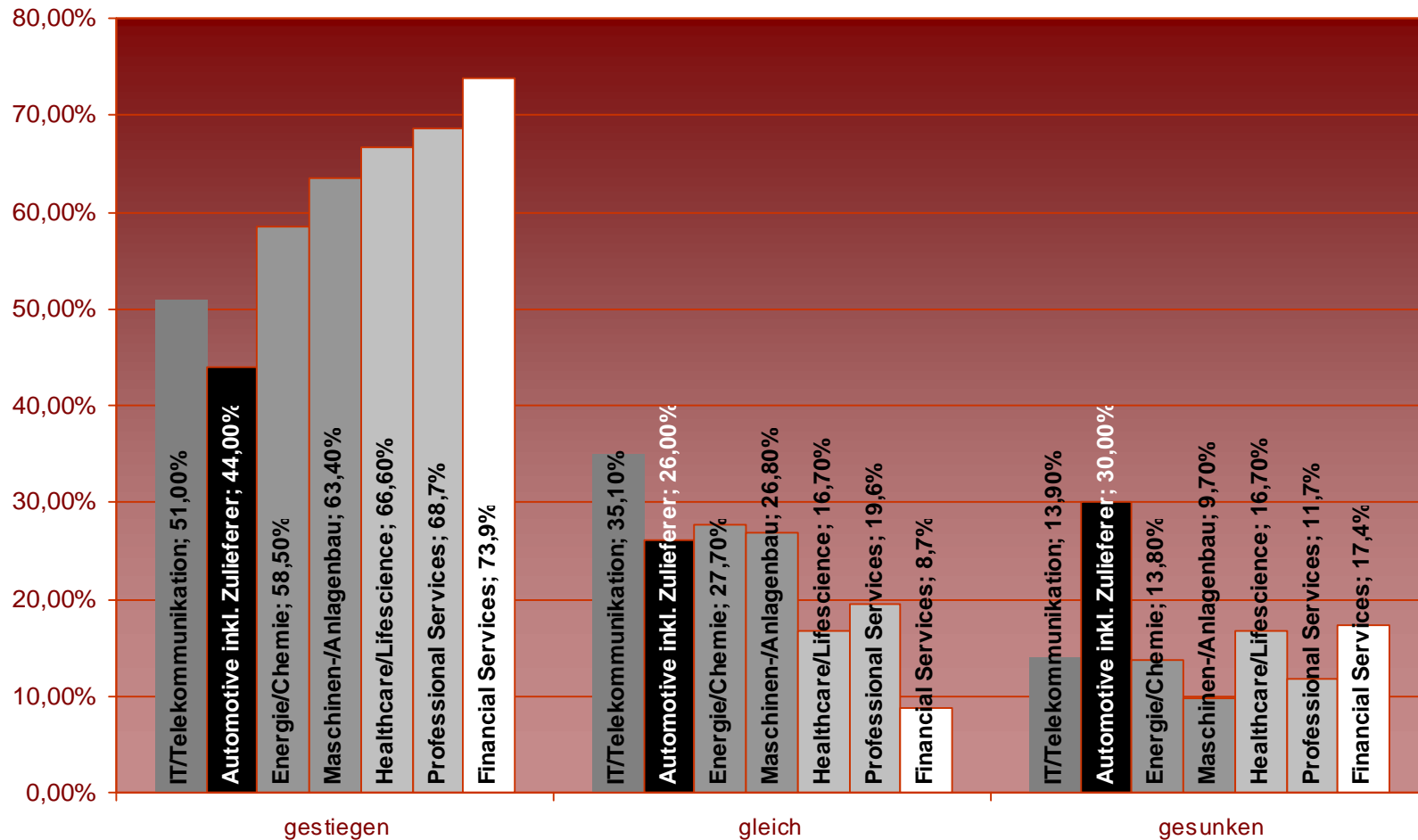
**Frage 1:** Wie hat sich Ihr Bonus - direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?  
**Auswertung nach Gehaltsklassen (2005)**



**Frage 1:** Wie hat sich Ihr Bonus - direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?  
**Bonusentwicklung nach Unternehmensgröße (2005)**



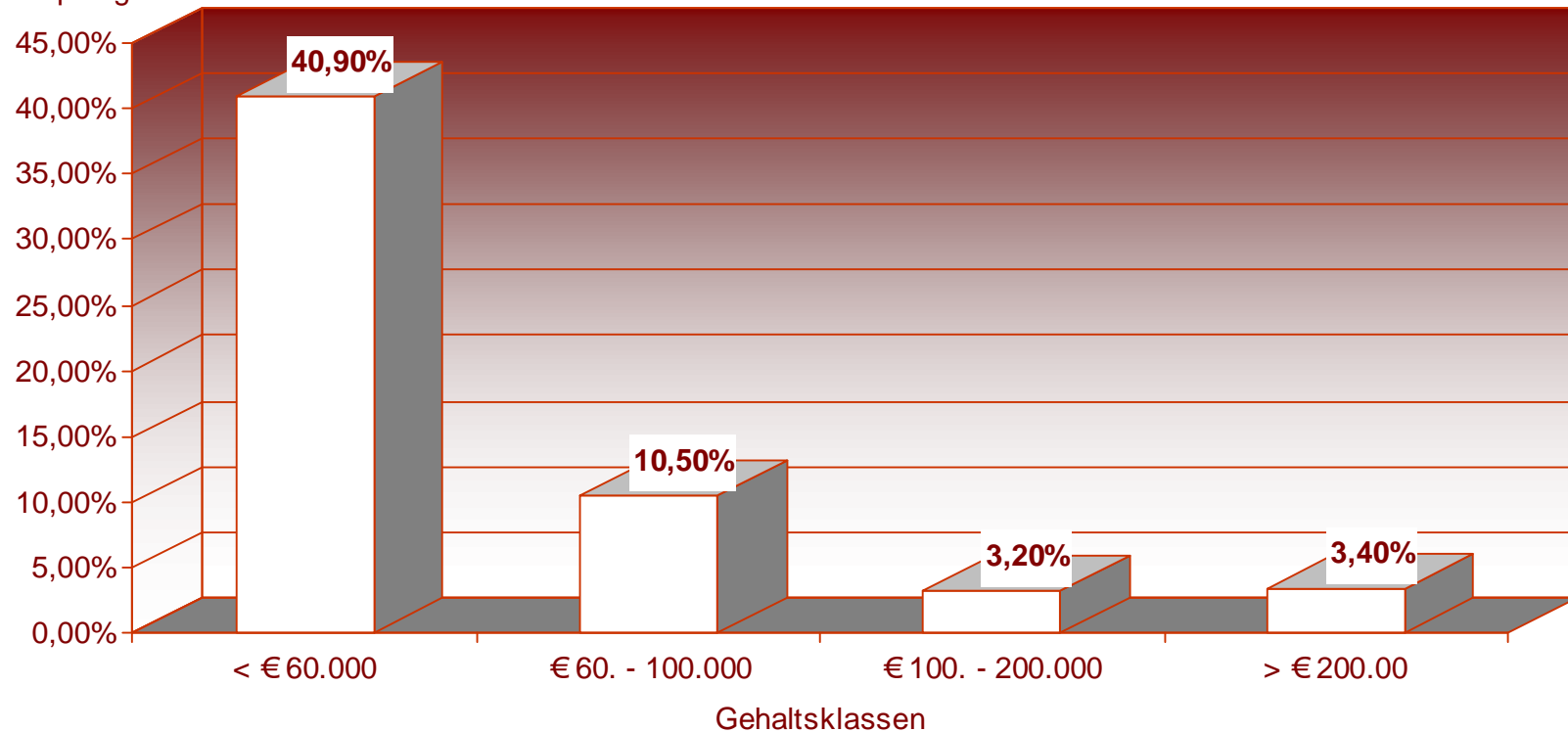
**Frage 1:** Wie hat sich Ihr Bonus - direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?  
**Bonusentwicklung differenziert nach Branchen\* (2005)**



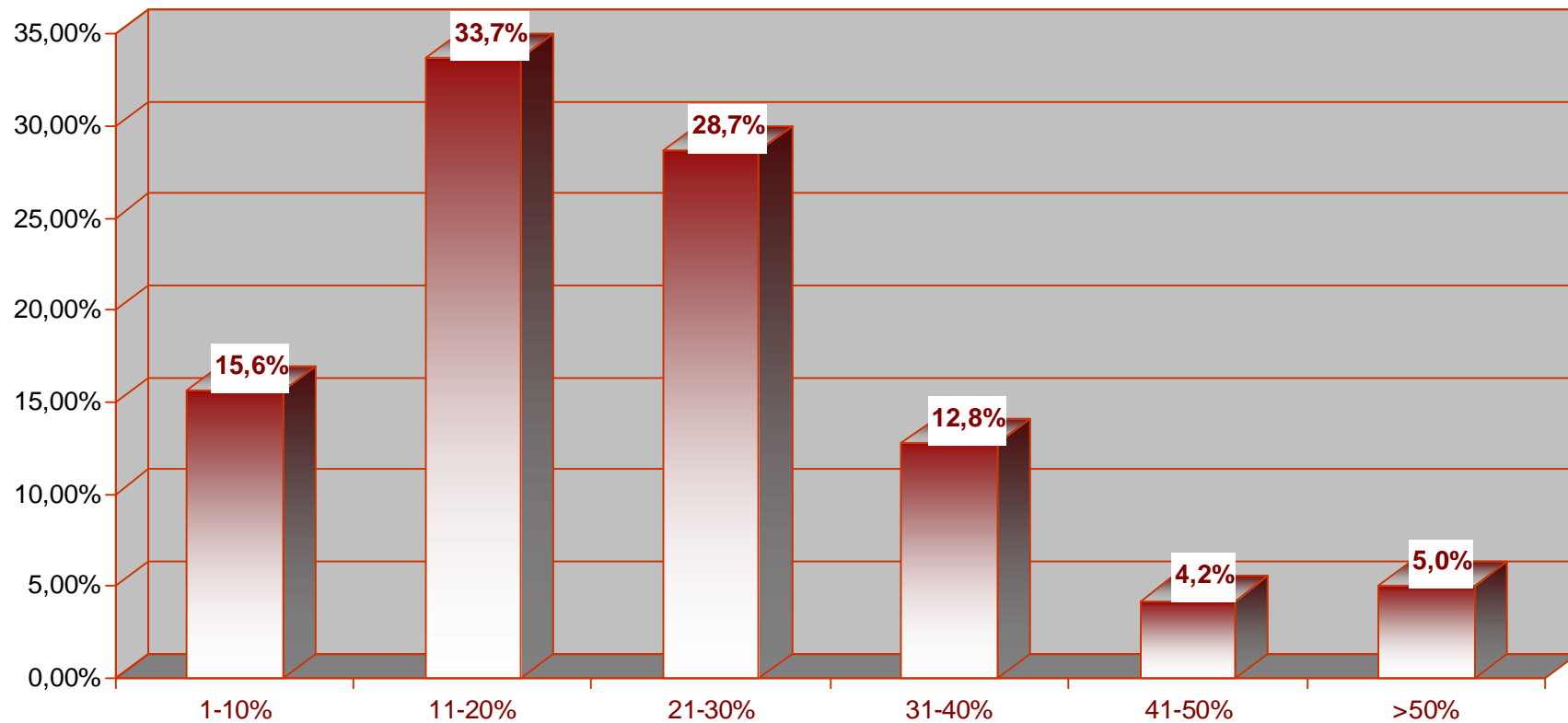
\* Am stärksten vertretene Branchen unter Herausrechnung der Studienteilnehmer, die grundsätzlich keine Boni erhalten

**Frage 1:** Wie hat sich Ihr Bonus - direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?  
**Anteil der „Nicht-Bonusempfänger“ nach Gehaltsklassen (2005)**

Anteil der "Nicht-Bonusempfänger"

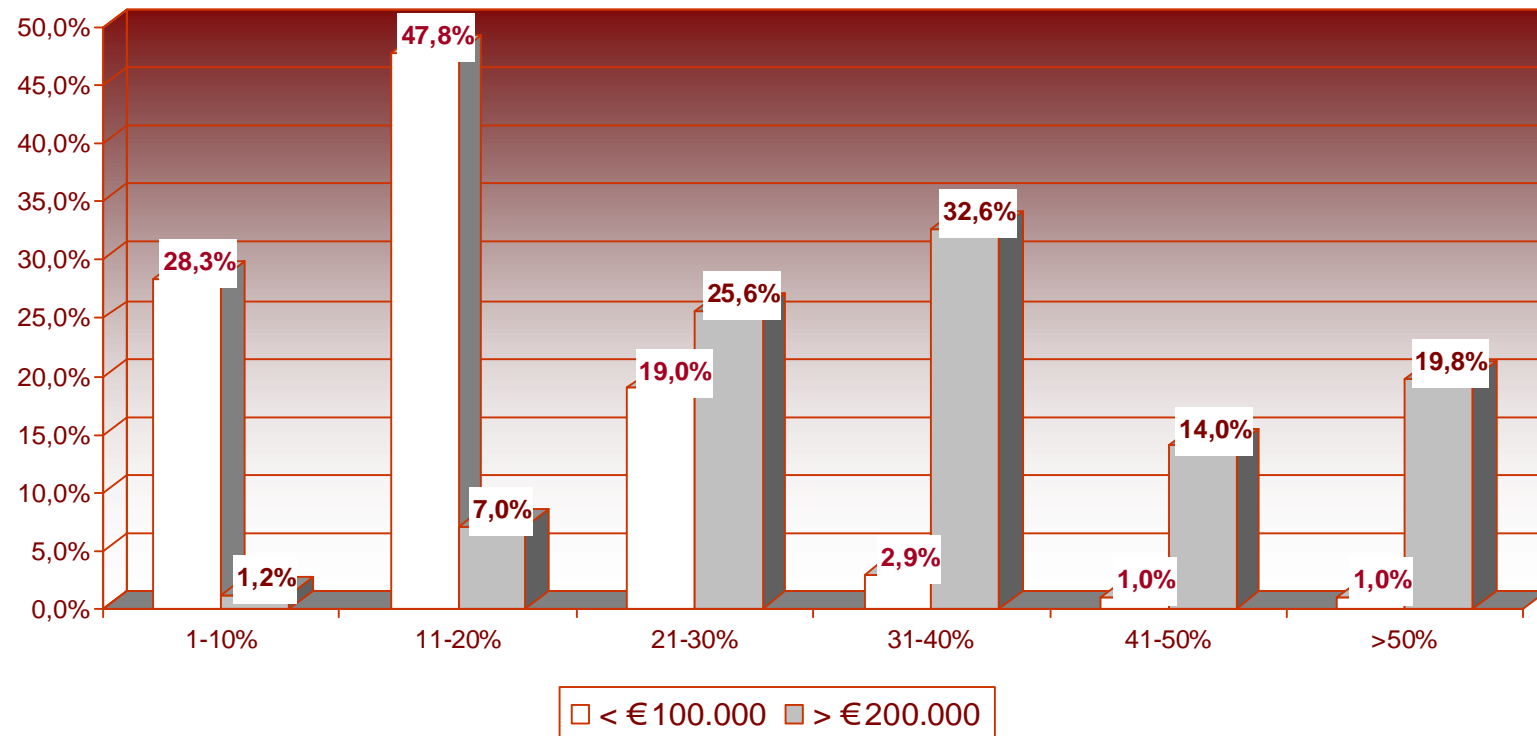


Frage 2: Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts (ohne nicht sofort cash-wirksame Anteile wie Aktienoptionen)? (2005)

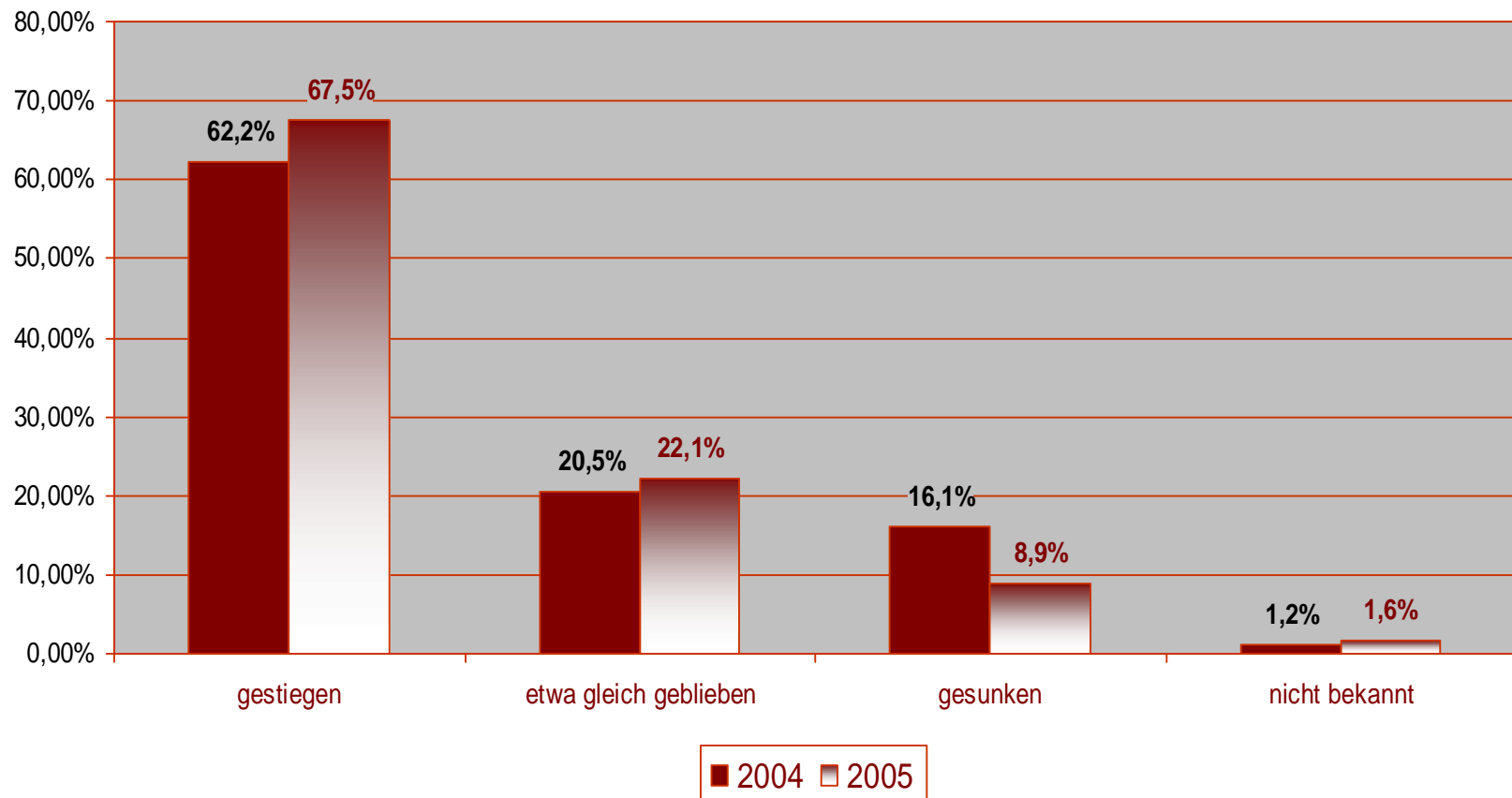


**Frage 2:** *Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts (ohne nicht sofort cash-wirksame Anteile wie Aktienoptionen)?*

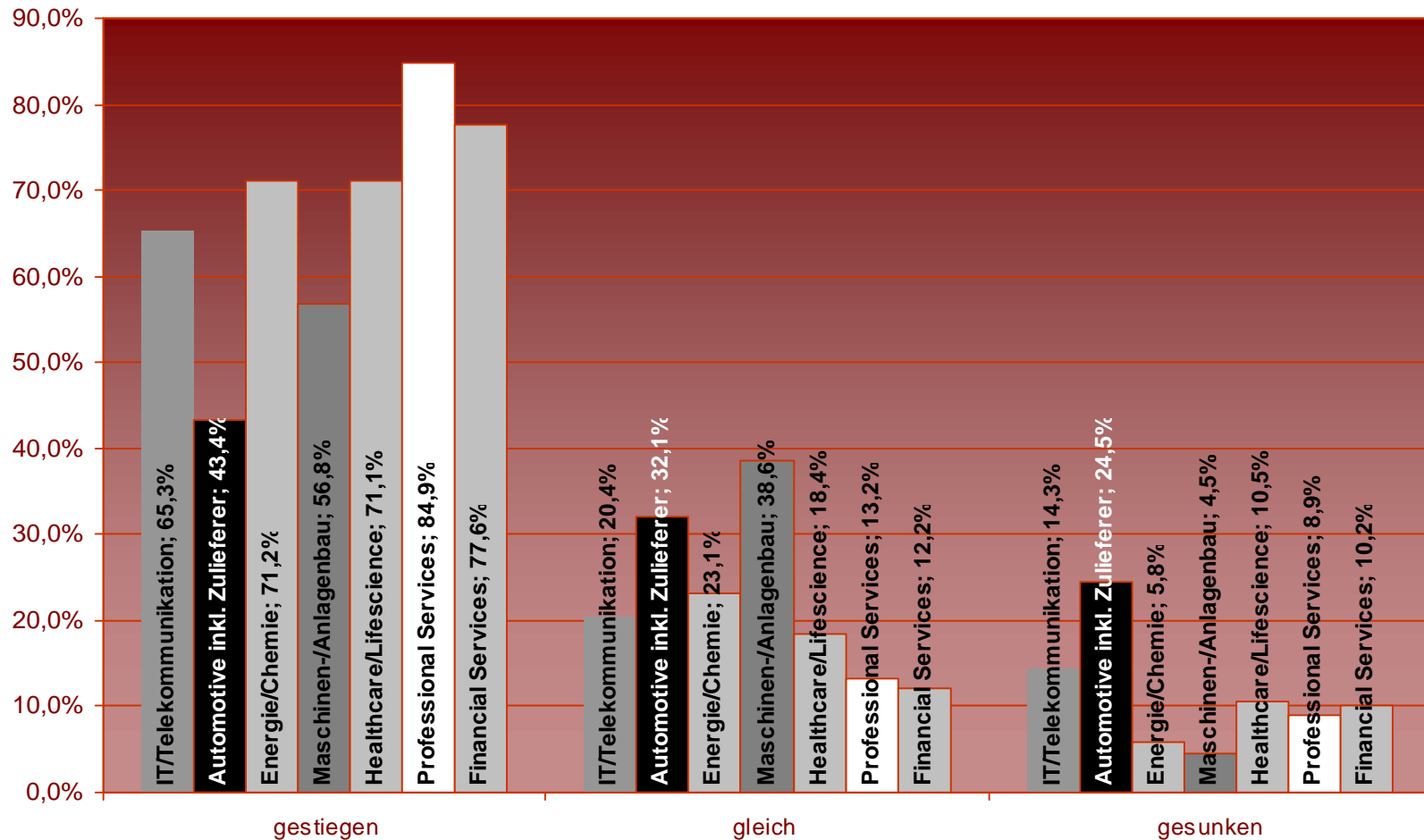
*Auswertung nach Gehaltsklassen (2005)*



Frage 3: Wie hat sich das (voraussichtliche) Betriebsergebnis (EBIT) Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt? (2004/2005)



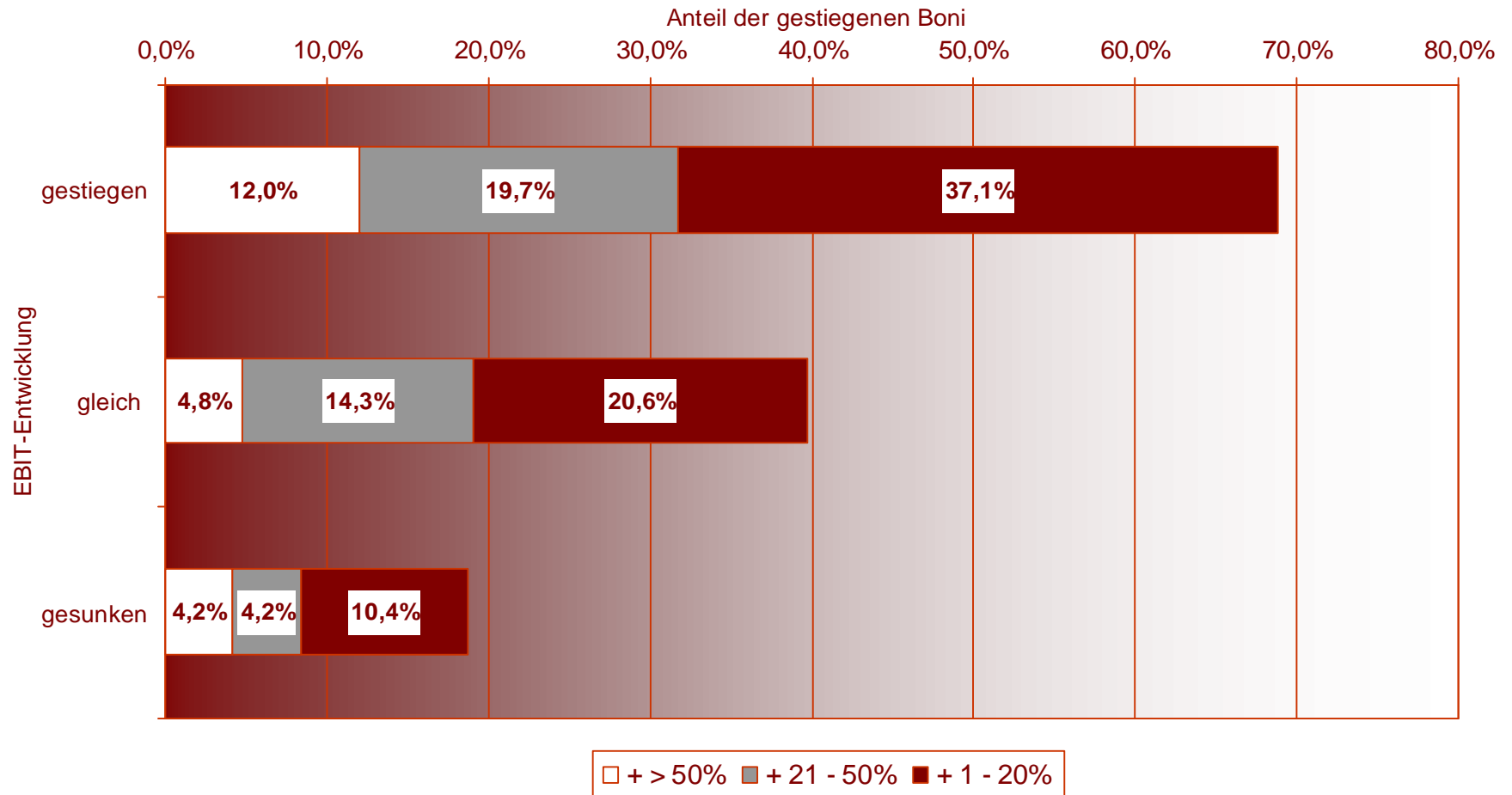
**Frage 3:** Wie hat sich das (voraussichtliche) Betriebsergebnis (EBIT) Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?  
**Auswertung nach Branchen\* (2005)**



\* Am stärksten vertretene Branchen unter Herausrechnung der Antwort "nicht bekannt"

**Frage 3:** Wie hat sich das (voraussichtliche) Betriebsergebnis (EBIT) Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?

**Anteil der gestiegenen Boni differenziert nach Unternehmensergebnissen (2005)**



## 1. **Bonusentwicklung**

- Thesen
- Charts

## 2. **Heuschreckendebatte**

- Thesen
- Charts

## 3. **Statistische Daten**

## 4. **Autoreninformation**

# Thesen Heuschreckendebatte (1)

## 1. Heuschrecken verbreiten wenig Angst

- Top-Manager stehen Firmenübernahmen durch Finanzinvestoren überraschend positiv gegenüber. Entscheider sehen darin eher einen volkswirtschaftlichen Vorteil als eine Gefährdung.
- Generationenproblem: Alte deutlich skeptischer als Junge.
- Topverdiener sehen deutliche Vorteile.

## 2. Führungskräfte rufen nach dem Staat

- Knapp ein Drittel der Top-Manager halten strengere gesetzliche Regeln für die Übernahme deutscher Firmen durch ausländische Unternehmen für geboten.
- Besonders die Manager aus geringen Einkommensklassen (< 100.000 € p.a.) wollen Schutzmauern errichten.

## Thesen Heuschreckendebatte (2)

### ***Kommentar LAB:***

- *Top-Manager akzeptieren – anders als viele Politiker – die Regeln des Marktes und sehen darin auch ihre Chancen*
- *Deutschland als global agierende Wirtschaftsmacht ist auch im eigenen Land auf internationale Finanzinvestoren angewiesen. Top-Manager sehen das.*
- *Deutschland muss sich lösen von politisch getriebenen Argumentationen, die den Blick verstellen für volkswirtschaftlich vorteilhafte Lösungen*

## Thesen Heuschreckendebatte (3)

### 3. (Finanz-) Investoren müssen Personalprobleme einkalkulieren

- Mehr als ein Drittel der Führungskräfte würde ungern zu einem Unternehmen wechseln, das gerade von einem Finanzinvestor übernommen wurde oder zur Übernahmen steht. Immerhin 20 Prozent sehen darin aber auch eine Chance.
- *Topverdiener geradezu euphorisch*  
Einzigste Teilgruppe mit hohem persönlichen Interesse an „Heuschrecken“ – Opfern.

## Thesen Heuschreckendebatte (4)

### **Kommentar LAB**

- *Es besteht nach wie vor ein riesiges Informationsdefizit über das tatsächlich Wirken von Finanzinvestoren. Auch bei der Arbeitgeberwahl der Manager wird das Meinungsbild noch deutlich von den politischen Schlagzeilen Beeinflusst. Deshalb müssen Finanzinvestoren dringend mit einer breiten Informationskampagne für mehr Akzeptanz sorgen*
- *Dies gilt auch für den konkreten Übernahmefall. Finanzinvestoren sollten vor und nach Übernahmen viel aktiver um Vertrauen bei den vorhandenen und zukünftigen Managern werben. Hier liegt eines der entscheidendsten Risiken für den Erfolg eines Investments.*
- *In jedem Risiko liegt auch eine Chance. Risikofreudige Manager finden gerade bei übernommenen Unternehmen überdurchschnittliche Karrieremöglichkeiten, da die Konkurrenz um Spitzenposition in diesen Unternehmen eher eingeschränkt ist.*



**Fazit:** Differenziertes Meinungsbild über internationale Finanzinvestoren unter deutschen Managern. Junge und Topverdiener sind positiv, der Rest ist (noch) skeptisch.

## 1. **Bonusentwicklung**

- Thesen
- Charts

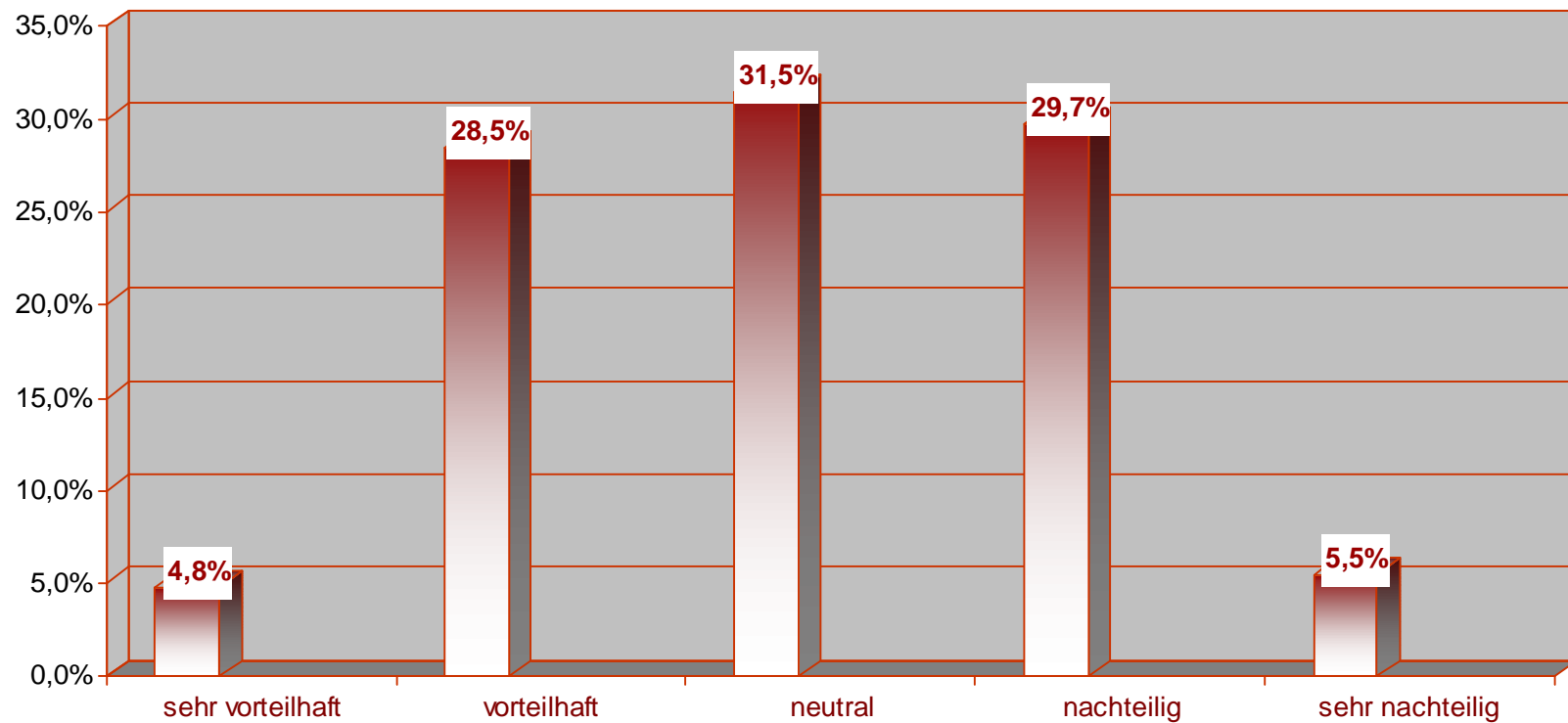
## 2. **Heuschreckendebatte**

- Thesen
- Charts

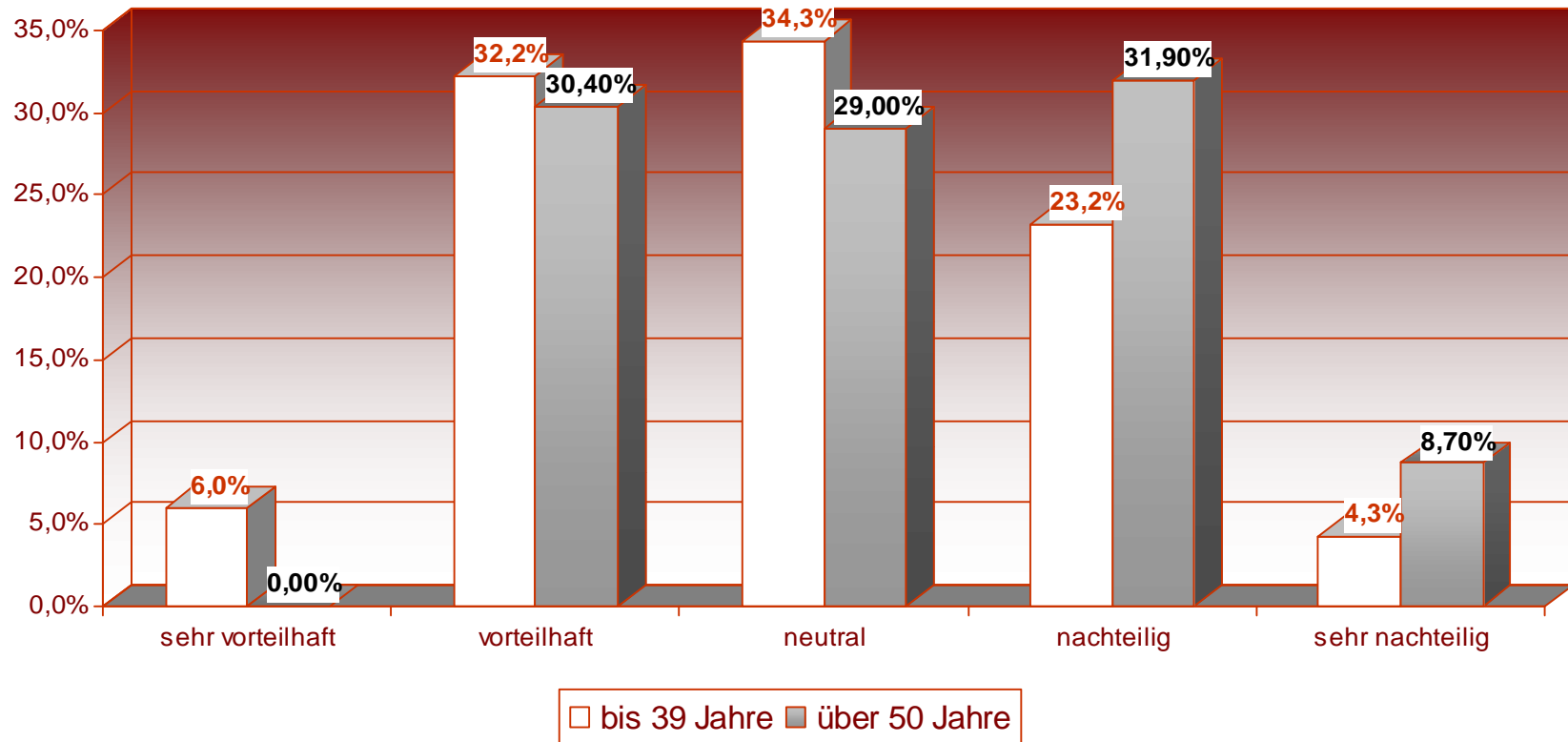
## 3. **Statistische Daten**

## 4. **Autoreninformation**

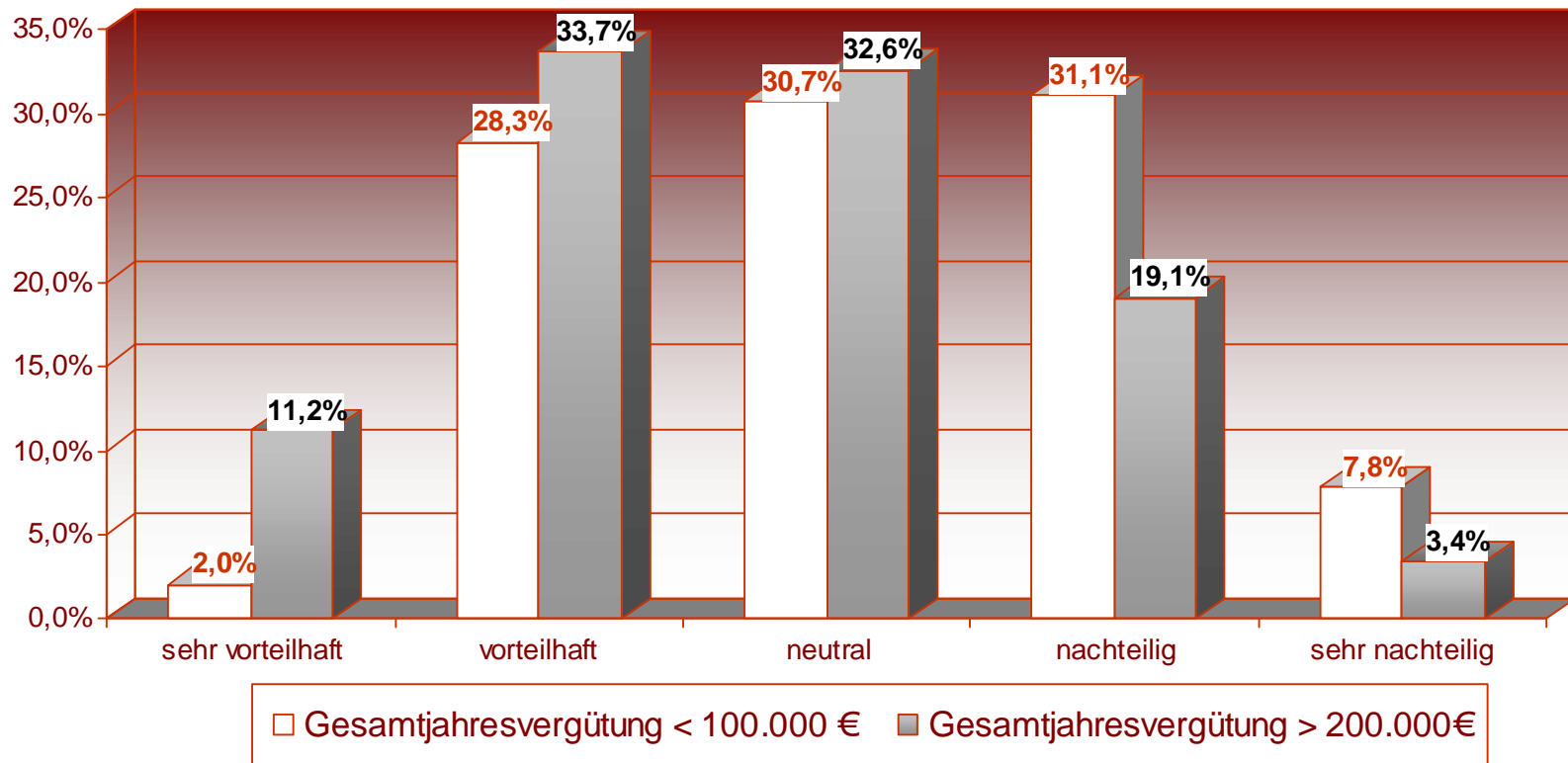
Frage 4: Wie beurteilen Sie den Trend zu Firmenübernahmen durch internationale Finanzinvestoren für die deutsche Volkswirtschaft ?



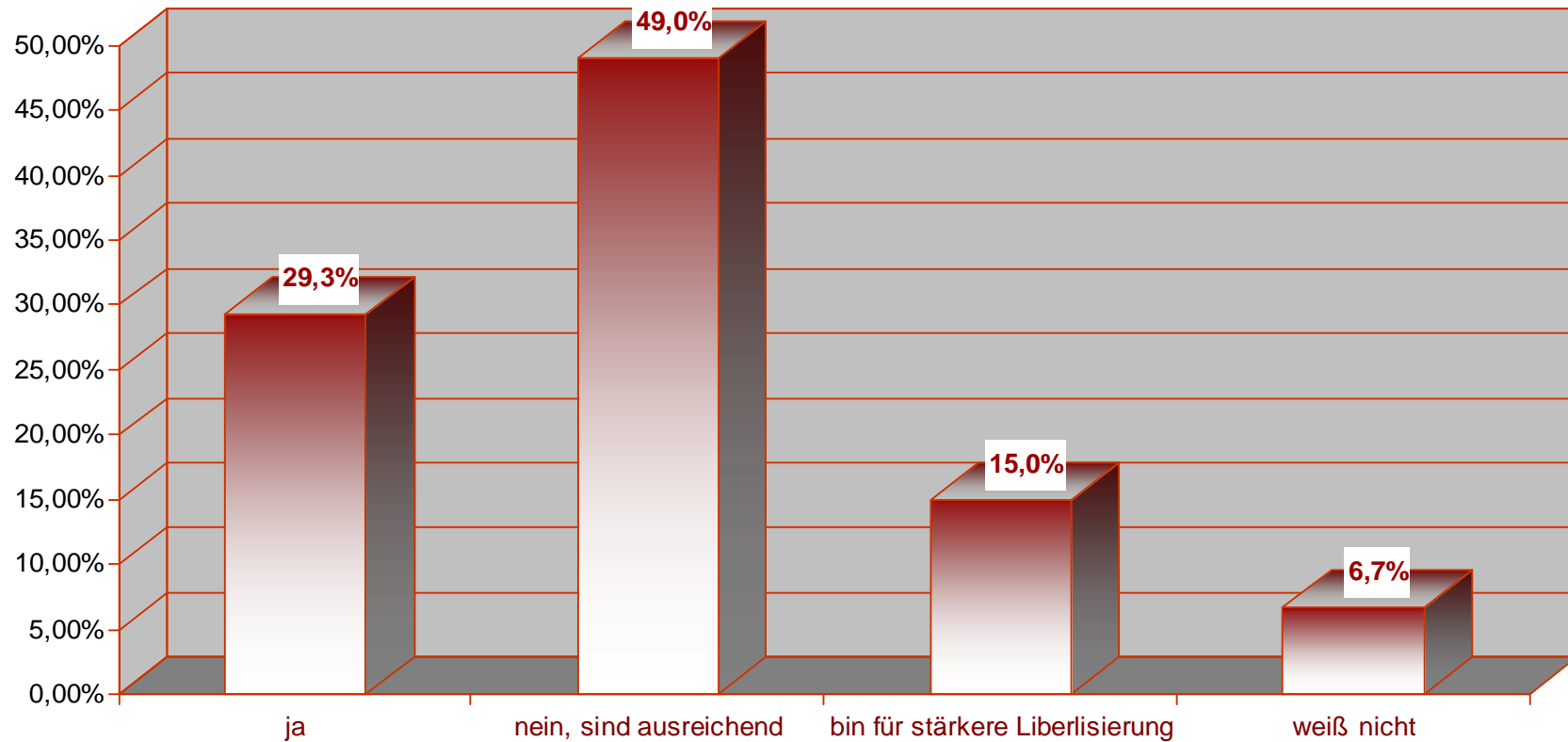
**Frage 4:** *Wie beurteilen Sie den Trend zu Firmenübernahmen durch internationale Finanzinvestoren für die deutsche Volkswirtschaft ?*  
*Auswertung nach Altersgruppen*



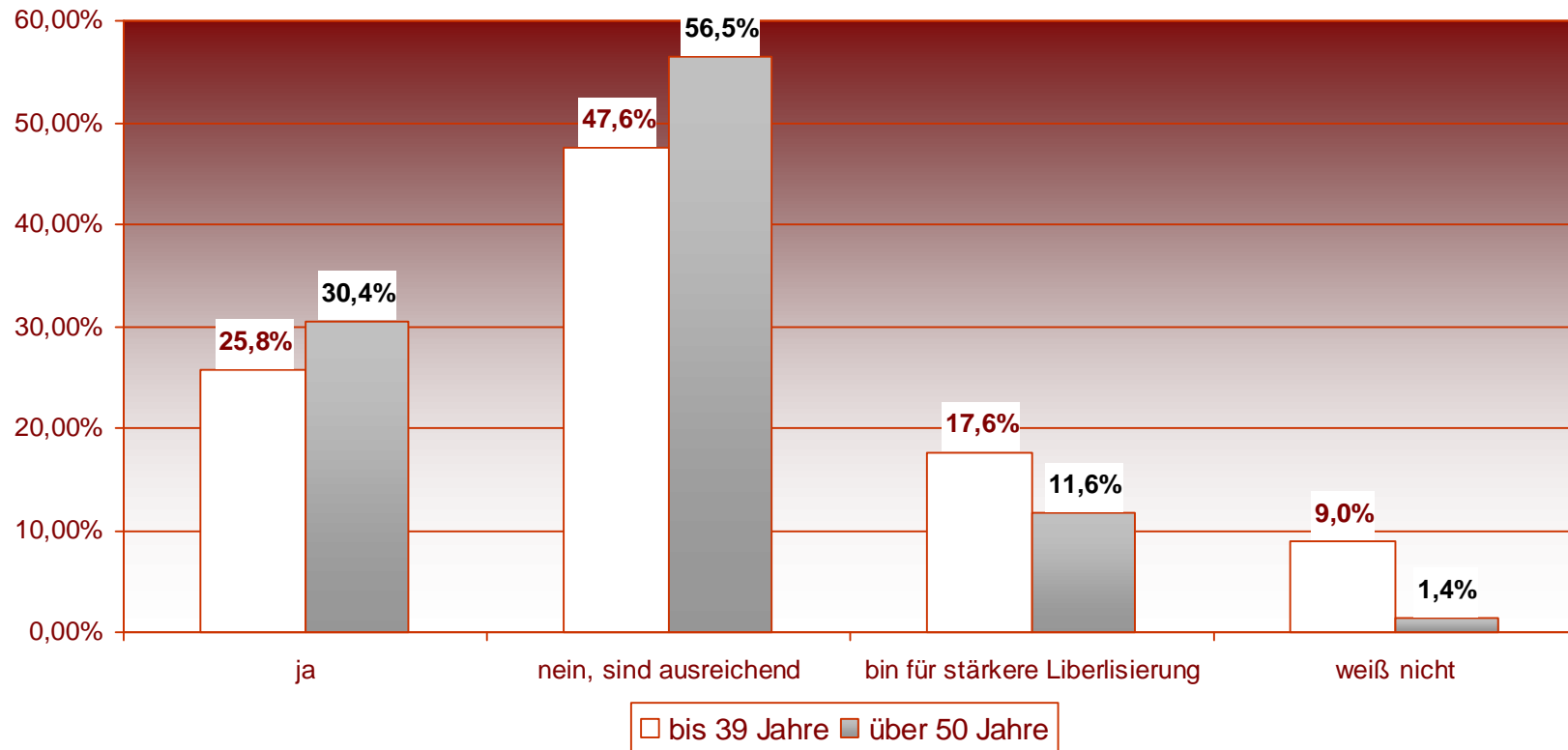
**Frage 4:** Wie beurteilen Sie den Trend zu Firmenübernahmen durch internationale Finanzinvestoren für die deutsche Volkswirtschaft?  
**Auswertung nach Gehaltsklassen**



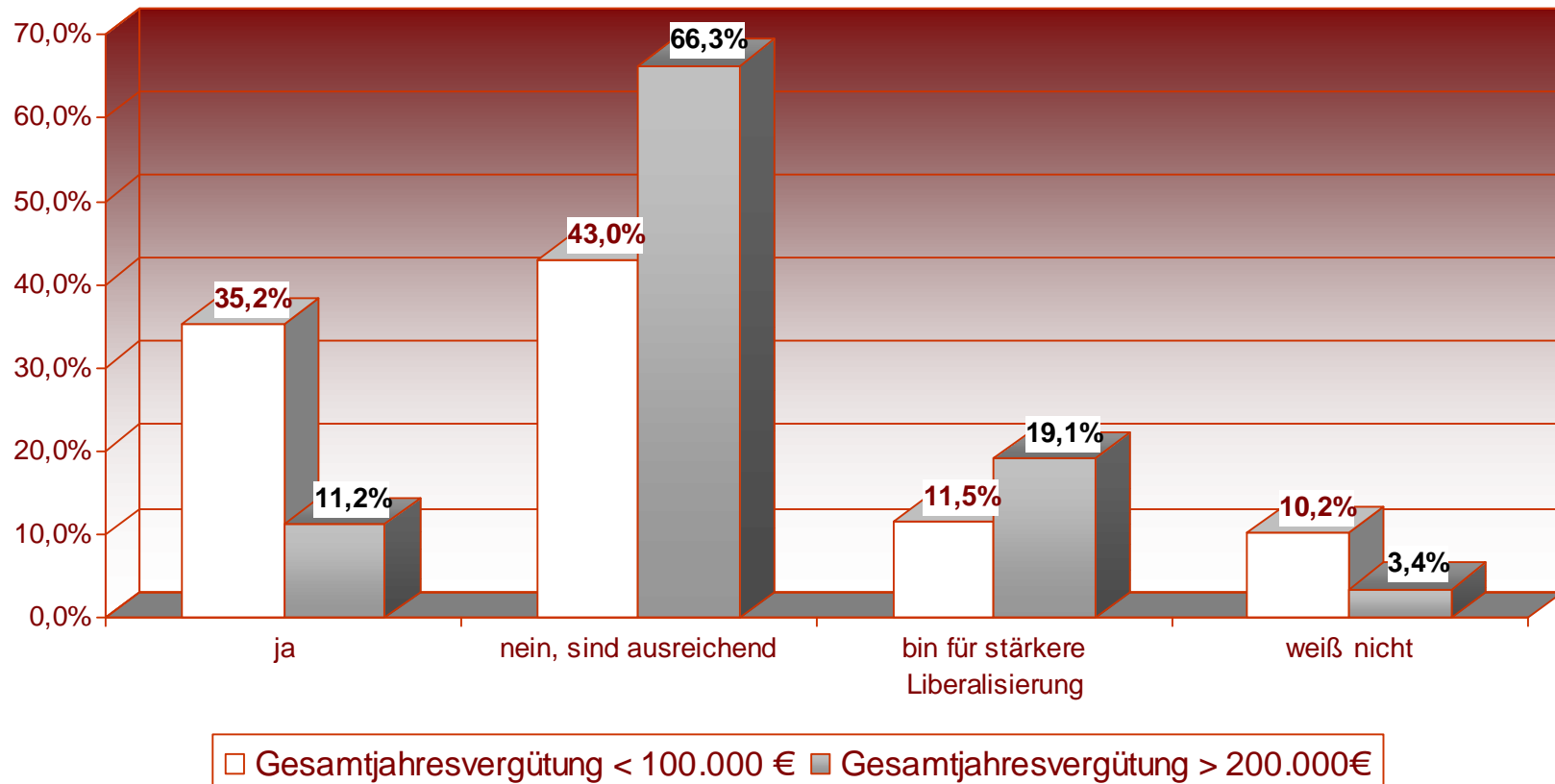
Frage 5: Halten sie strengere gesetzliche Regeln für die Übernahmen deutscher Unternehmen durch ausländische Investoren für geboten?



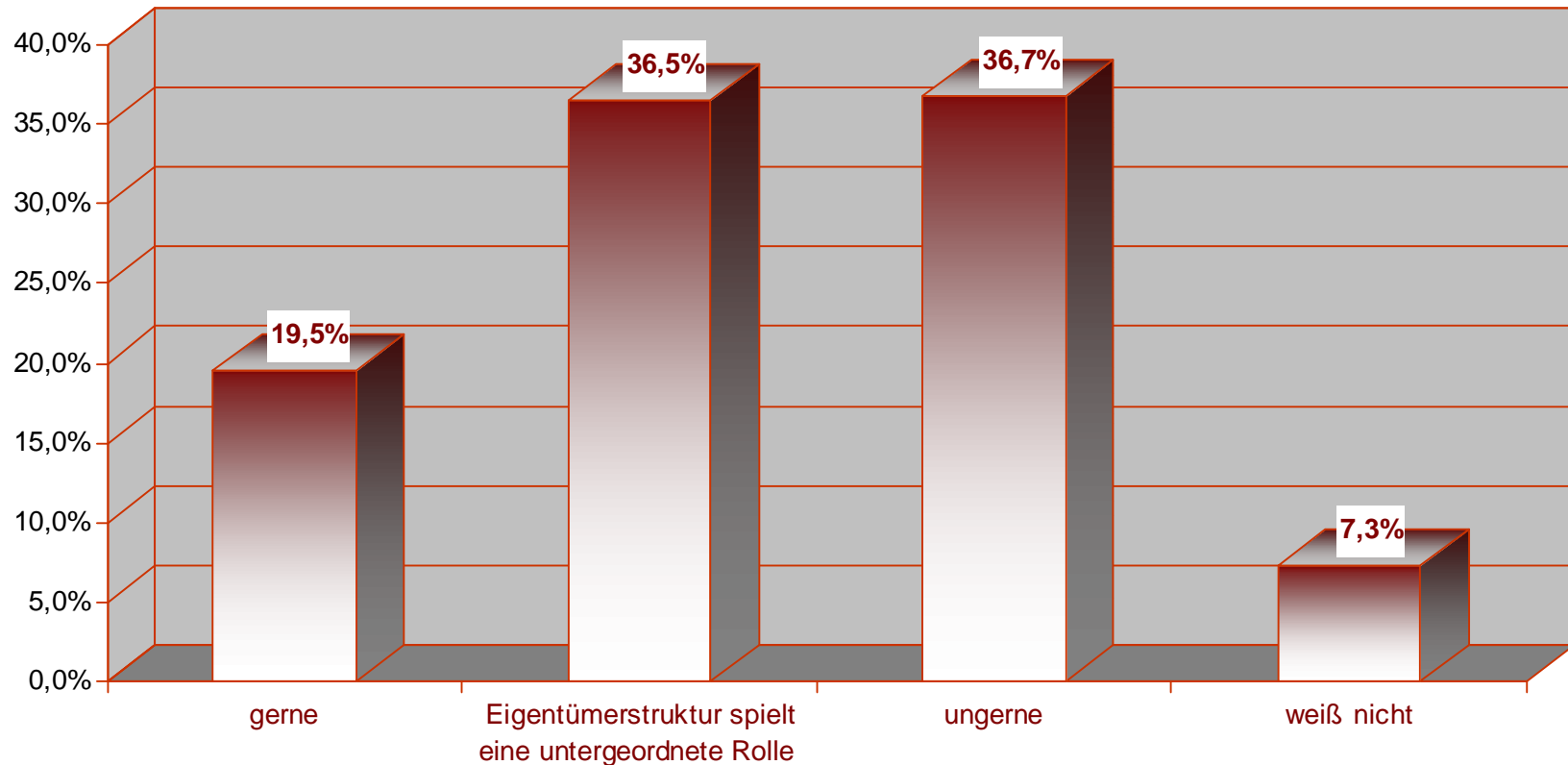
**Frage 5:** Halten sie strengere gesetzliche Regeln für die Übernahmen deutscher Unternehmen durch ausländische Investoren für geboten?  
**Auswertung nach Altersgruppen**



**Frage 5:** Halten sie strengere gesetzliche Regeln für die Übernahmen deutscher Unternehmen durch ausländische Investoren für geboten?  
*Auswertung nach Gehaltsklassen*

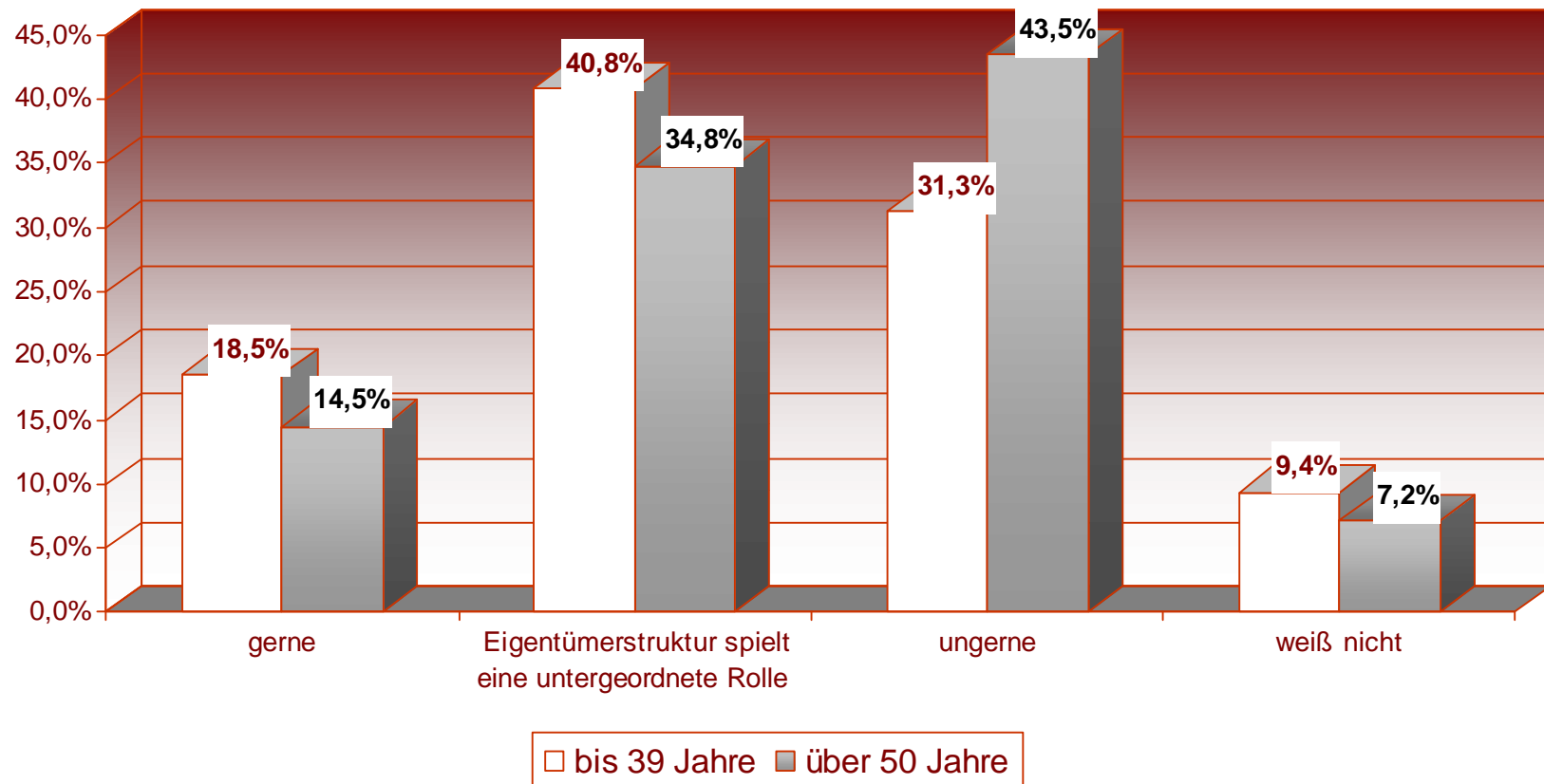


Frage 6: Würden Sie persönlich in ein Unternehmen wechseln, das gerade mehrheitlich von einem internationalen Finanzinvestor übernommen wurde oder demnächst übernommen werden soll?



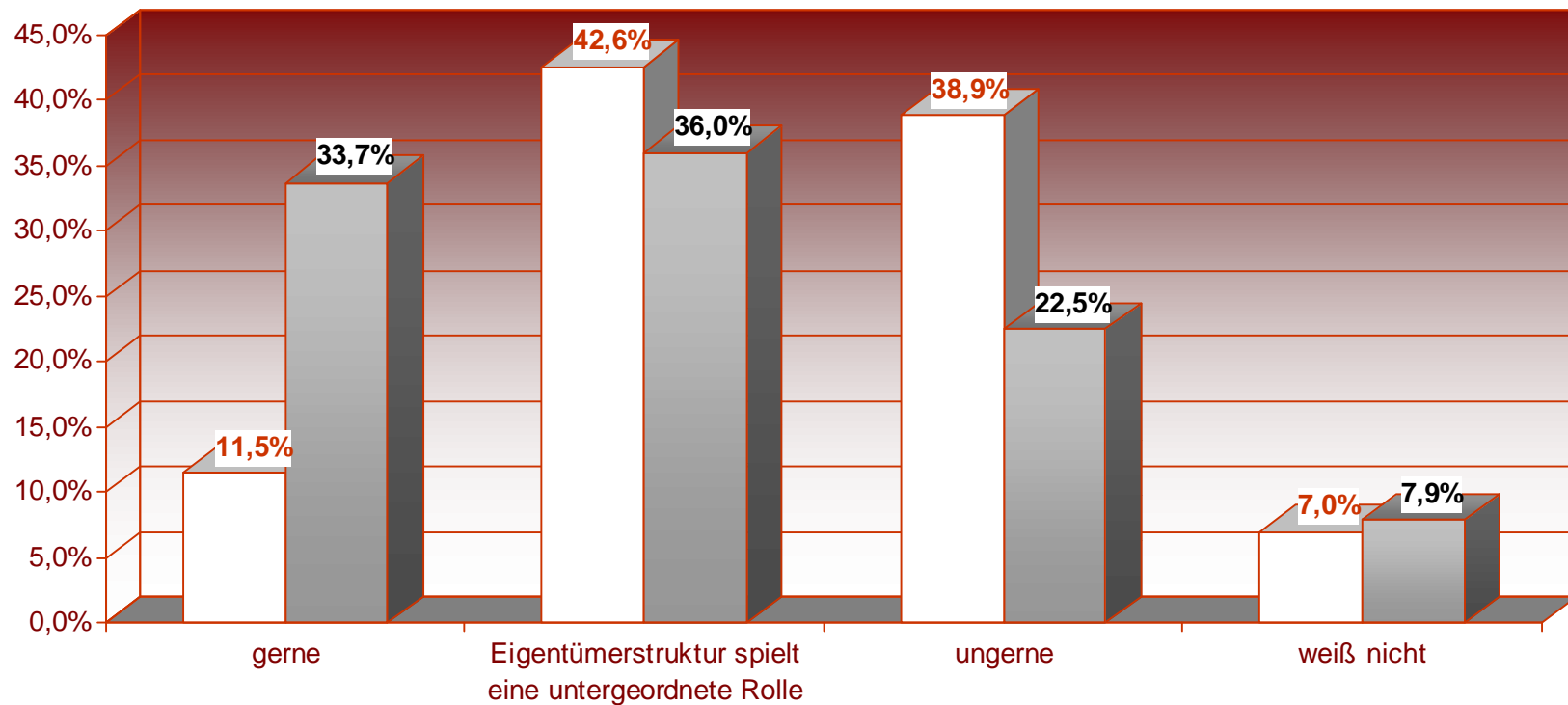
**Frage 6:** Würden Sie persönlich in ein Unternehmen wechseln, das gerade mehrheitlich von einem internationalen Finanzinvestor übernommen wurde oder demnächst übernommen werden soll?

**Auswertung nach Altersgruppen**



**Frage 6:** Würden Sie persönlich in ein Unternehmen wechseln, das gerade mehrheitlich von einem internationalen Finanzinvestor übernommen wurde oder demnächst übernommen werden soll?

**Auswertung nach Gehaltsklassen**



□ Gesamtjahresvergütung < 100.000 € ■ Gesamtjahresvergütung > 200.000 €

## 1. **Bonusentwicklung**

- Thesen
- Charts

## 2. **Heuschreckendebatte**

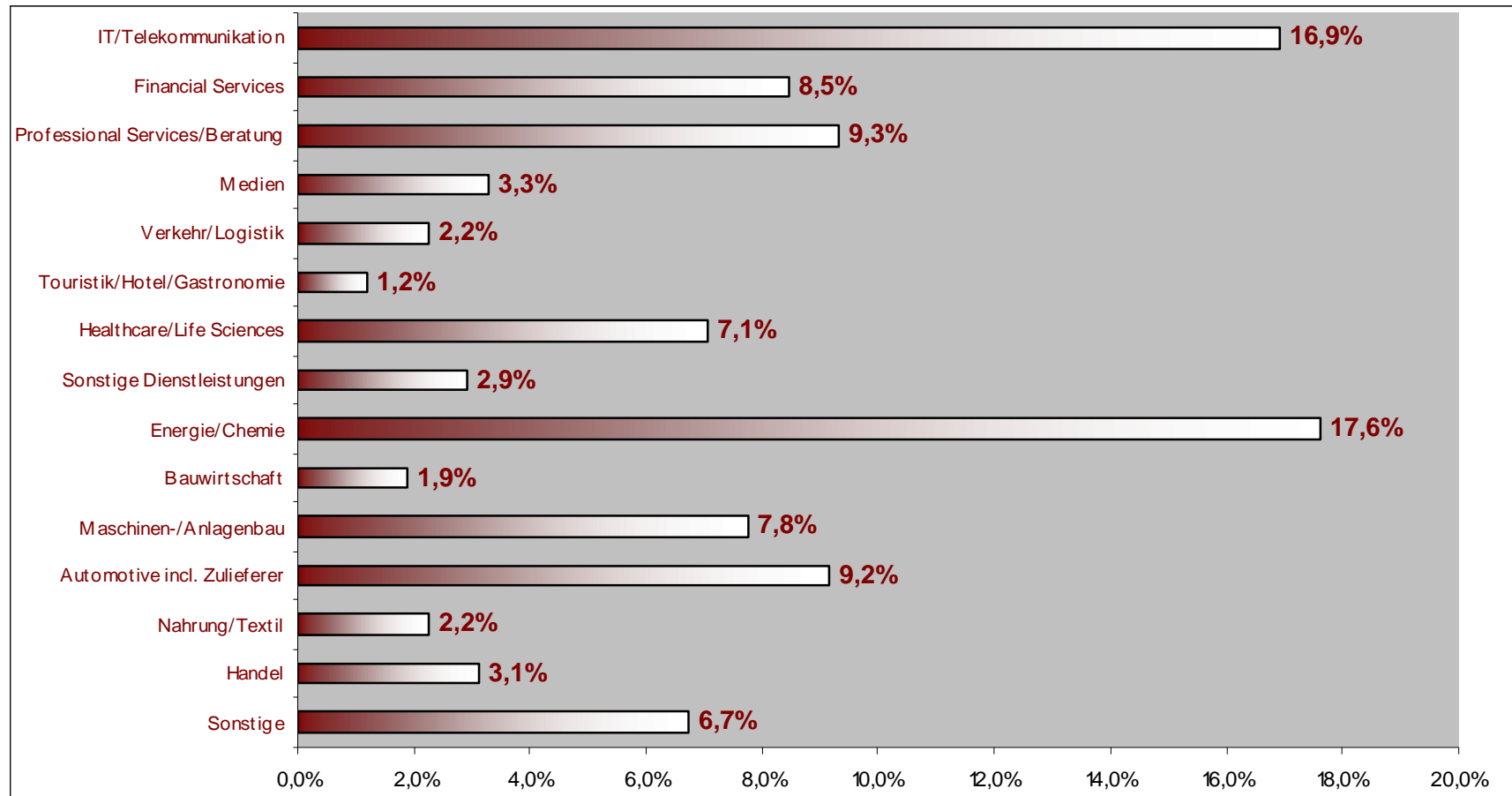
- Thesen
- Charts

## 3. **Statistische Daten**

## 4. **Autoreninformation**

## Statistische Daten (1)

### I. In welchem Sektor ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?



## Statistische Daten (2)

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

1. Hierarchieebene	22,8 %
2. Hierarchieebene	41,8 %
3. Hierarchieebene	22,3 %
4. Hierarchieebene	13,1 %

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

bis 100	16,6 %
101 – 1.000	29,0 %
über 1.000	54,4 %

### IV. Wie hoch war Ihre ungefähre Gesamtjahresvergütung 2005 (inkl. variabler Bestandteile)?

bis 60.000 €	7,6 %
60.000 – 100.000 €	34,2 %
100.000 – 200.000 €	43,0 %
über 200.000 €	15,2 %

### V. Wie alt sind Sie?

bis 30 Jahre	5,0 %
31 – 39 Jahre	34,7 %
40 – 49 Jahre	48,4 %
50 – 59 Jahre	10,7 %
60 und älter	1,2 %

### VI. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

männlich	93,8 %
weiblich	6,2 %

### VII. Erhebungszeitraum / Teilnehmerzahl

Teilnehmerzahl	661
Erhebungszeitraum	07. April – 03. Mai 2006

## 1. **Bonusentwicklung**

- Thesen
- Charts

## 2. **Heuschreckendebatte**

- Thesen
- Charts

## 3. **Statistische Daten**

## 4. **Autoreninformation**

# 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 Energiewirtschaft 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 Lachner Aden Beyer & Company GmbH

Gegründet 2002, mit Büros in Düsseldorf, Hamburg und München, zählt die LAB bereits zu den führenden Personalberatungsgesellschaften Deutschlands. Acht branchenspezialisierte Berater unterstützen gemeinsam mit ihren Teams nationale und internationale Unternehmen bei der Suche und Auswahl von Führungskräften der ersten bis dritten Ebene. International ist die LAB eingebunden in das globale Beraternetzwerk Penrhyn International und Mitglied der AESC (Association of Executive Search Consultants).