

Ergebnispräsentation

LAB/FTD Managerpanel

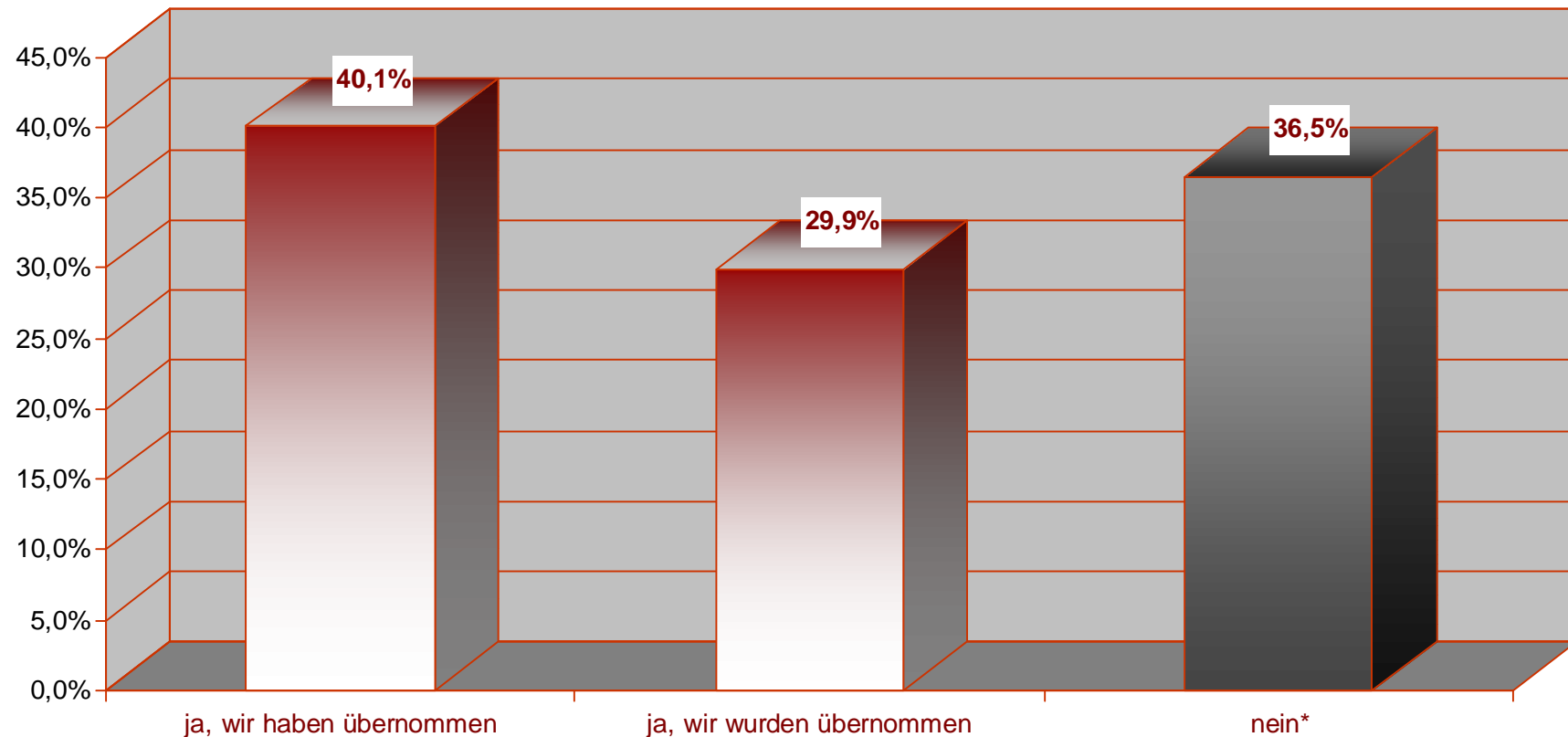
Oktober 2006

Ohne Übernahme geht gar nichts ?

Autor: Dr. Klaus Aden

Gerade in den letzten Monaten beschleicht den wirtschaftlich interessierten Beobachter das Gefühl, dass sich das Übernahmekarussell immer schneller dreht: Bayer/Schering, MAN/Scania, Merck/Serono, UCB/Altana und natürlich der ganz große Brummer E.ON/Endesa. Nach wie vor ist der Glaube an den Erfolg von Übernahmen ungebrochen... Ist das wirklich so?

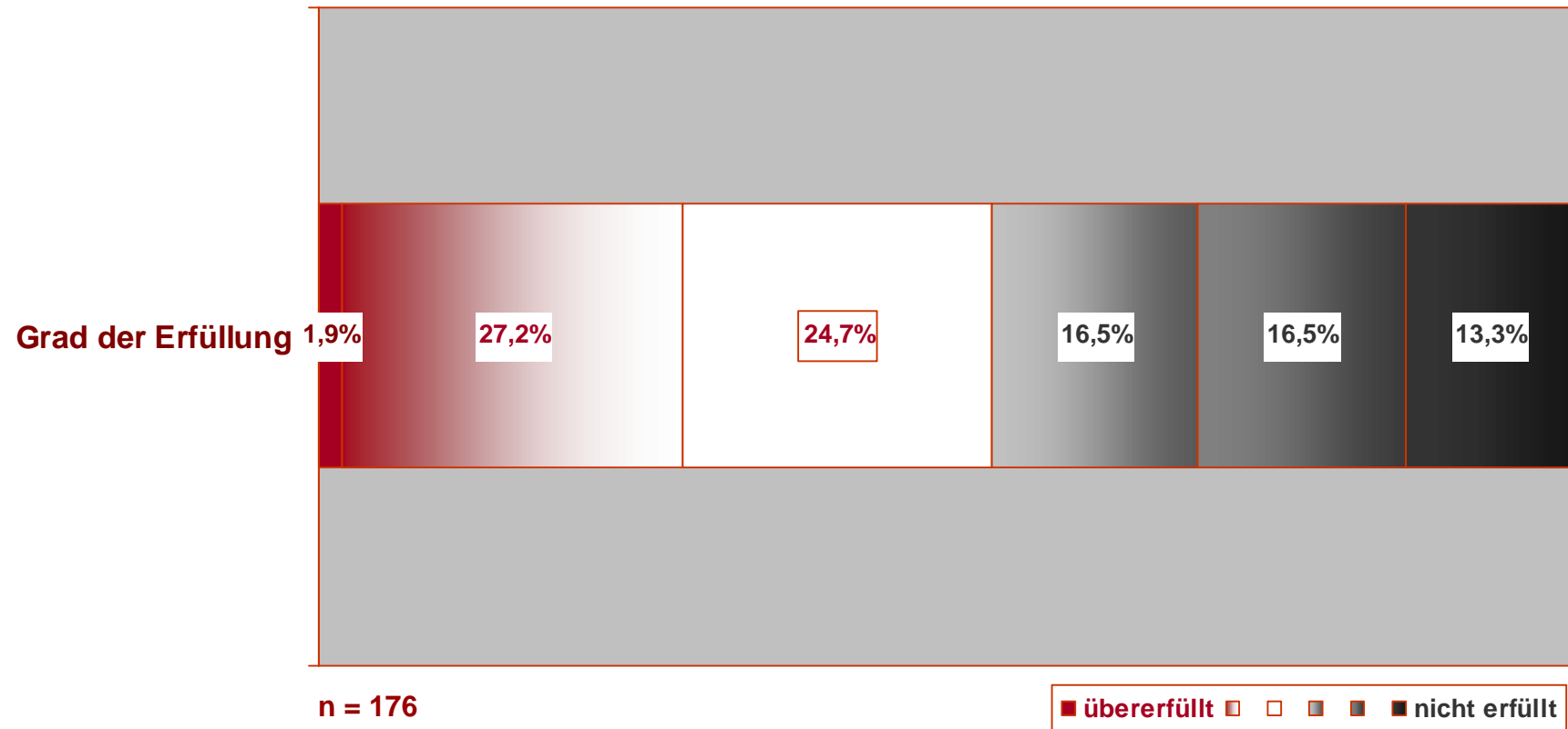
1. Haben Sie persönlich in den letzten fünf Jahren in Ihrem Unternehmen Erfahrungen mit Übernahmen gemacht? (zwei Antworten möglich)



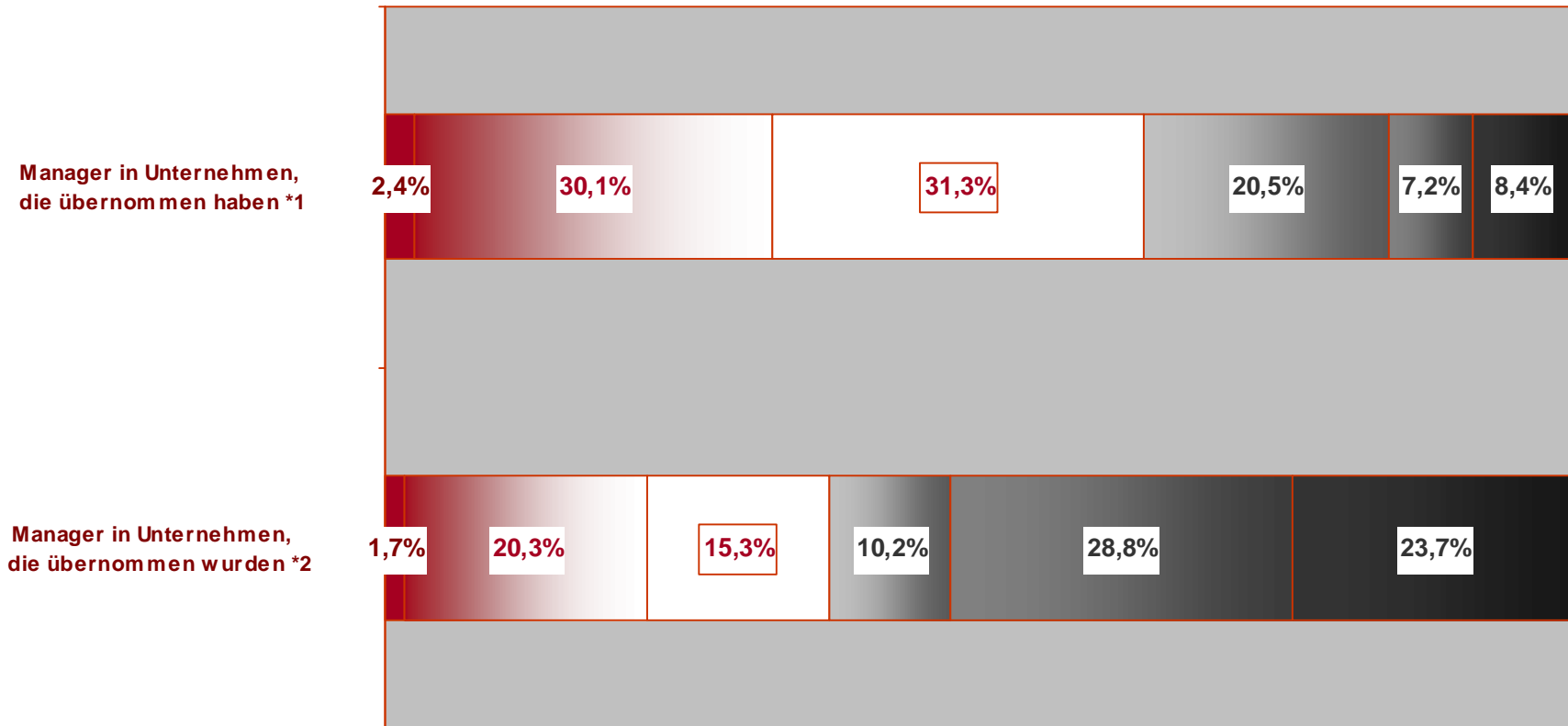
n = 252

* weiter mit Frage 3

2. Wurden die Erwartungen, die vor der Übernahme geäußert wurden, erfüllt?



2. Wurden die Erwartungen, die vor der Übernahme geäußert wurden, erfüllt?

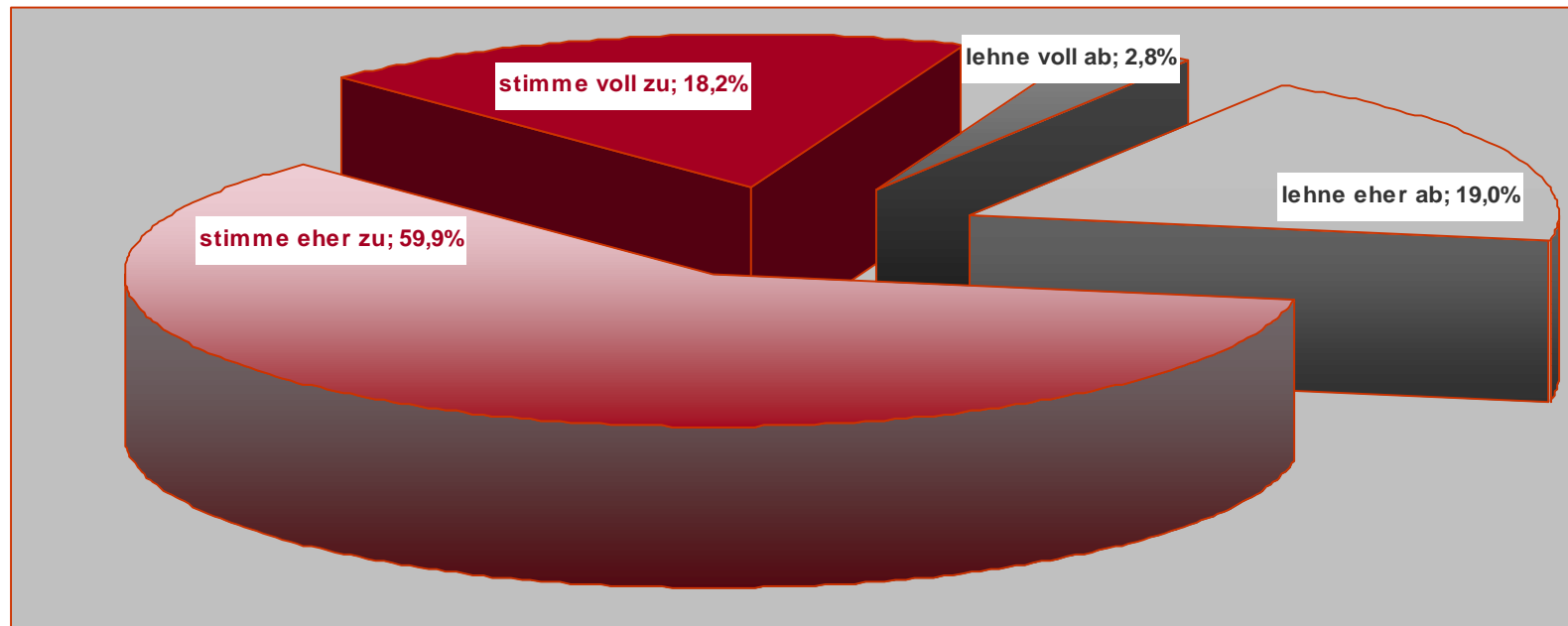


* 1 n = 101

* 2 n = 75

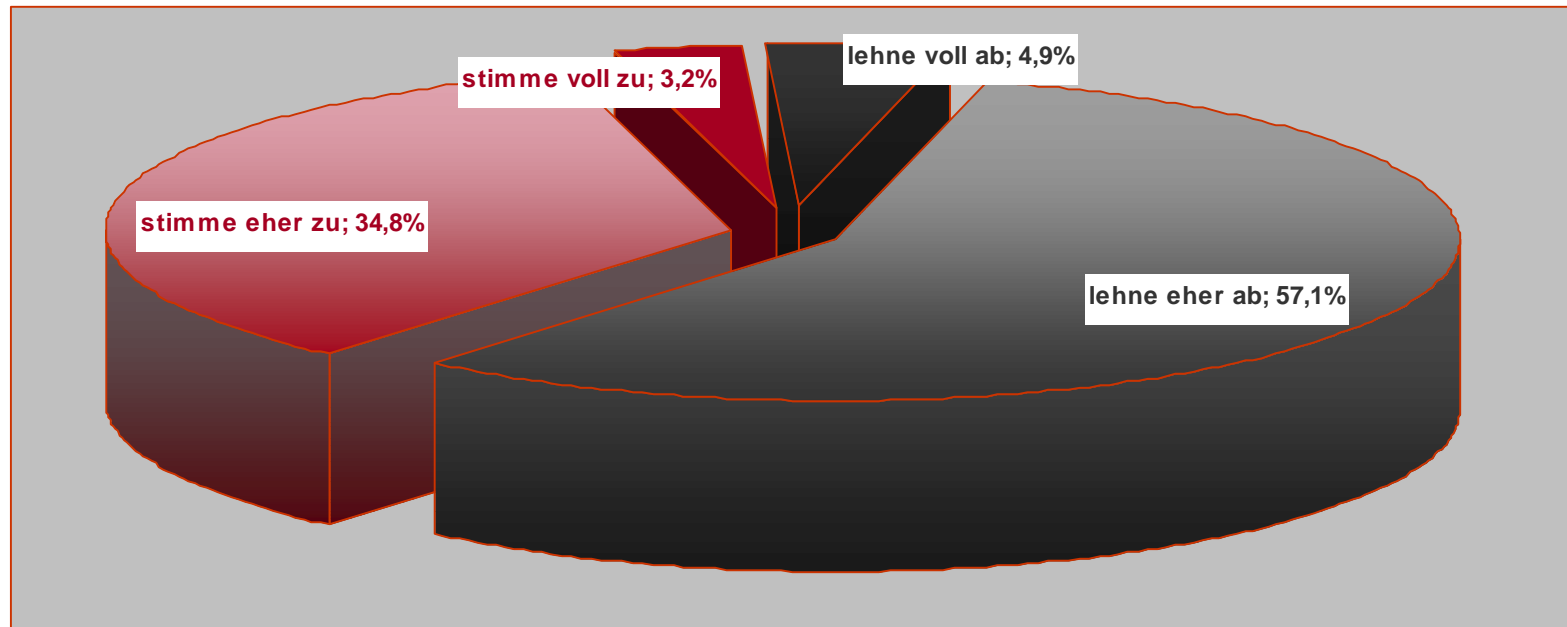
■ übererfüllt ■ ■ ■ nicht erfüllt

3. Wie stehen Sie zu den folgenden Statements?
1. „Expansion/Wachstum ist die zwingende Grundlage jeder Unternehmensstrategie.“



n = 252

3. Wie stehen Sie zu den folgenden Statements?
2. „Übernahmen sind das beste Mittel zur Umsetzung einer Wachstumsstrategie.“



n = 252

Kommentar Klaus Aden

1. Übernahmen sind in Deutschland längst zur betrieblichen Übung geworden

- 1. Offensichtlich gehört der Kauf oder Verkauf von Unternehmen zu den wichtigsten Werkzeugen der Unternehmensführer. Dies unterstreicht die unternehmerische Orientierung der deutschen Manager.*
- 2. Fragt man die Manager nach den konkreten Ergebnissen von Übernahmen, so ist das Bild – erwartungsgemäß – eher durchwachsen. Vor dem Hintergrund der in der Öffentlichkeit vielfach zu beobachtenden negativen Resonanz auf Firmenübernahmen, ist die insgesamt leicht positive Stellungnahme der befragten Manager durchaus bemerkenswert.*
- 3. Am Ende kommt es jedoch sehr stark darauf an, ob ich der Übernehmer oder der Übernommene bin. Viele der „Übernommenen“ lassen kaum ein gutes Haar an den Ergebnissen dieser Transaktion.*
- 4. In den persönlichen Kommentaren der befragten Manager, deren Unternehmen übernommen wurden, finden sich dann auch viele Beispiele aus der gängigen Heuschreckendiskussion.*

Kommentar Klaus Aden

II. Wir sind alle Wachstumsjünger

1. *Das Muster des stetigen Wachstums ist in die Gehirne der deutschen Manager geradezu eingebrannt. Aus den persönlichen Kommentaren der Befragten lässt sich zusätzlich ablesen, dass damit selbstverständlich profitables Wachstum gemeint sei und nicht etwa Wachstum als Selbstzweck zu verstehen wäre.*

III. Übernahme oder organisches Wachstum?

1. *Hier gibt es dann doch eine gesunde Skepsis unter deutschen Managern gegenüber dem „Allheilmittel“ Übernahmen, viele bevorzugen die Stabilität und Nachhaltigkeit organischen Wachstums.*
2. *Nach Meinung der deutschen Manager sollte sich die Strategieoption „Kauf/Übernahme“ immer im Instrumentenkasten befinden, aber es sollte immer nur eine von mehreren Alternativen sein.*

Statistische Daten

I. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

bis 100	28,7 %
101 – 1.000	26,5 %
über 1.000	44,8 %

IV. Wie alt sind Sie?

bis 30 Jahre	0,7 %
31 – 39 Jahre	33,2 %
40 – 49 Jahre	50,8 %
50 – 59 Jahre	14,2 %
60 und älter	1,1 %

II. In welcher Hierarchieebene Ihres Unternehmens sind Sie tätig?

1. Hierarchieebene	33,6 %
2. Hierarchieebene	40,7 %
3. Hierarchieebene	19,0 %
4. Hierarchieebene	6,7 %

V. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

männlich	92,9 %
weiblich	7,1 %

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

bis 60.000 €	5,6 %
60.000 – 100.000 €	35,8 %
100.000 – 200.000 €	45,1 %
über 200.000 €	13,5 %

VI. Anzahl der Panelteilnehmer

252

Befragungszeitraum: 6. bis 11. Oktober 2006

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

LAB Lachner Aden Beyer & Company GmbH

Gegründet 2002, mit Büros in Düsseldorf, Hamburg und München, zählt die LAB heute 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).