

# **Ergebnispräsentation**

## **LAB/FTD Managerpanel**

November 2006

### **Konzern vs. Mittelstand: Wer ist der attraktivere Arbeitgeber?**

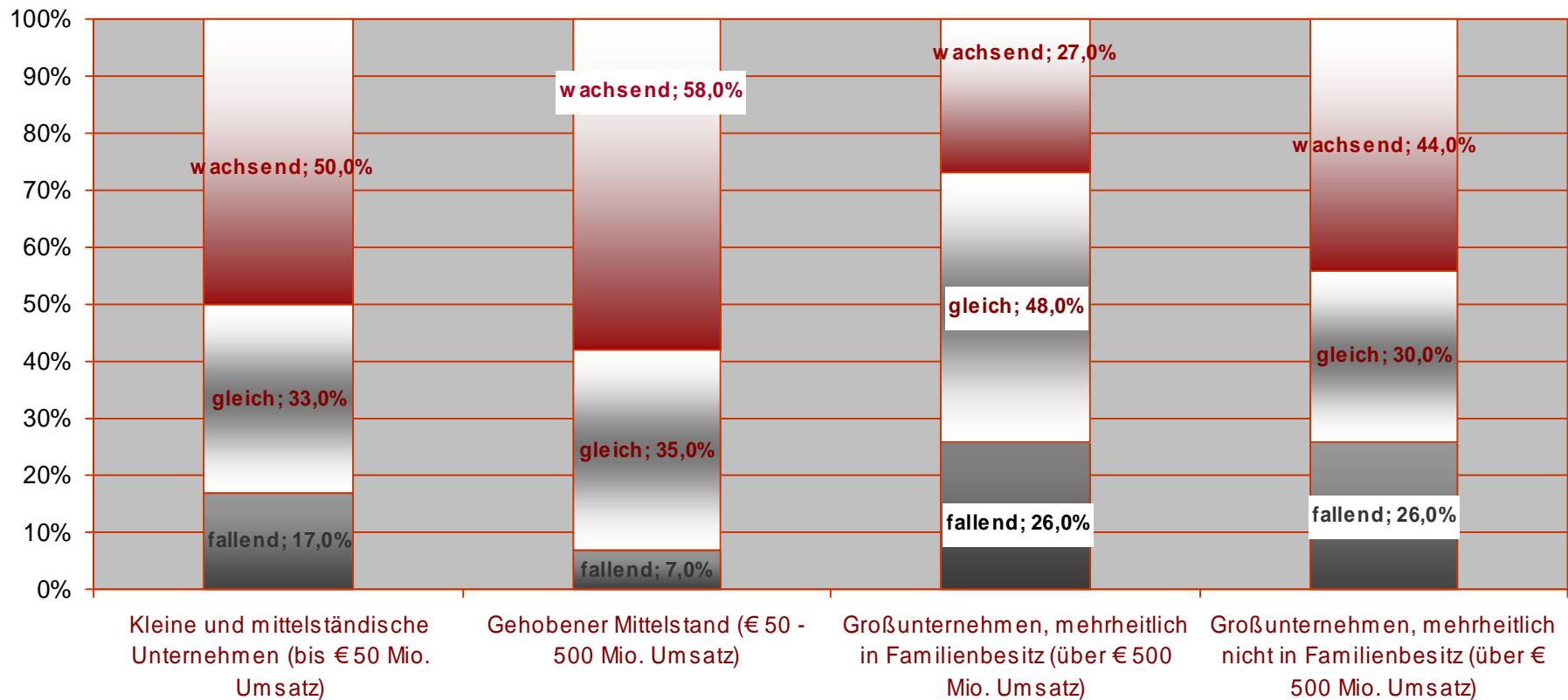
**Autoren: Dr. Klaus Aden, Peter Lachner**

**Mehr als drei Viertel der sozialversicherungspflichtigen Stellen in Deutschland befinden sich im Mittelstand (bis €50 Mio. Jahresumsatz). Folglich ist die Mehrheit der Manager in diesem eher inhabergeprägten unternehmerischen Umfeld aktiv. Prestigeträchtiger und viel versprechender scheint in der öffentlichen Wahrnehmung jedoch eine Tätigkeit in Großunternehmen wie BMW oder RWE zu sein.**

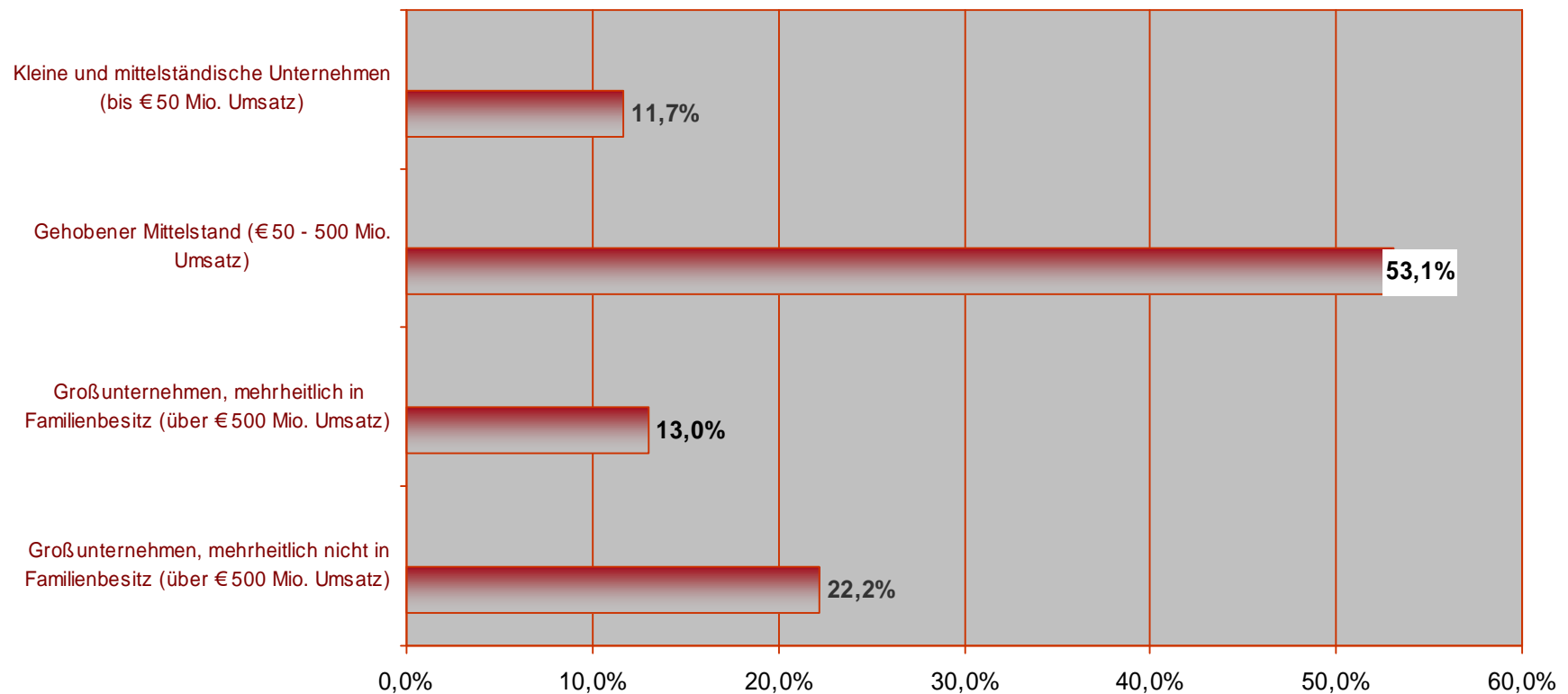
**Inwiefern prägt dies die Karriereplanung von Entscheidungsträgern? Würden Manager aus vergleichsweise kleinen Unternehmen lieber zu Großunternehmen wechseln, wenn Sie die Wahl hätten – und warum? Umgekehrt betrachtet: Unter welchen Voraussetzungen sind Konzernmanager bereit zu einem Wechsel in den Mittelstand?**

**Wer also bietet die attraktiveren Arbeitsplätze – Konzern oder Mittelstand?**

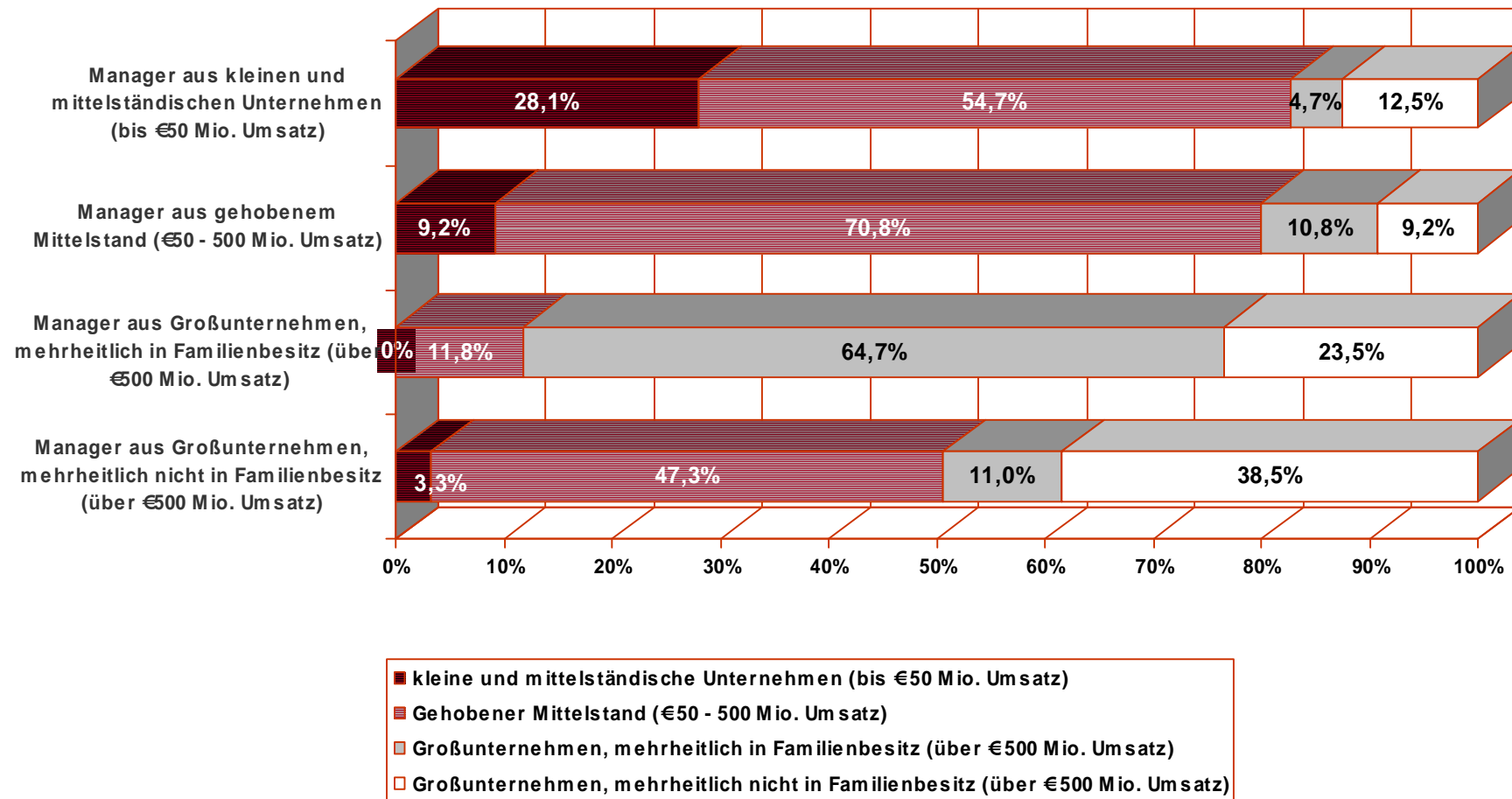
# 1. Wie bewerten Sie die volkswirtschaftliche Bedeutung folgender Unternehmenstypen in den nächsten fünf Jahren?



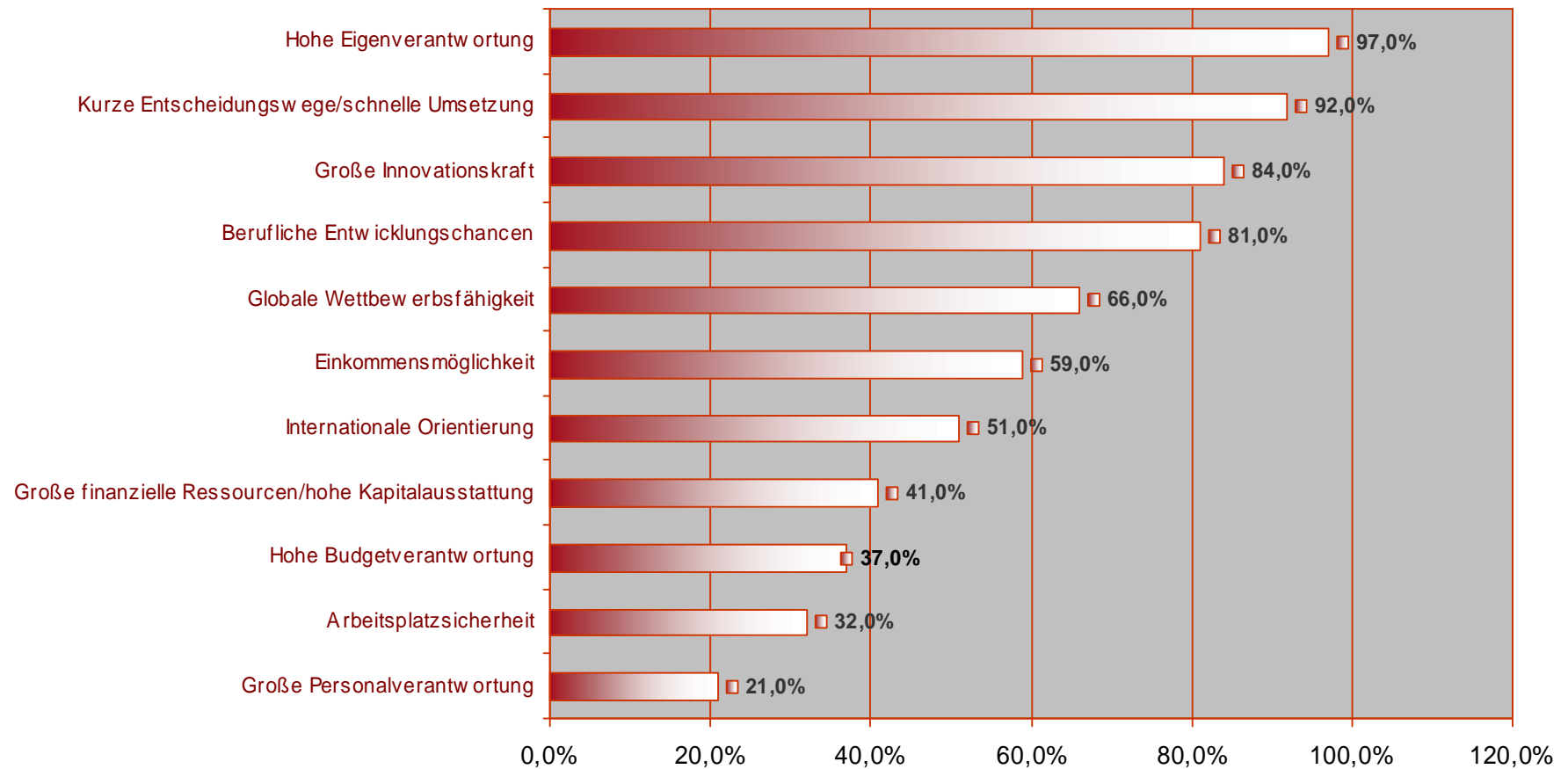
## 2. Wenn Sie sich beruflich weiterentwickeln bzw. verändern wollten, wohin tendierten Sie?



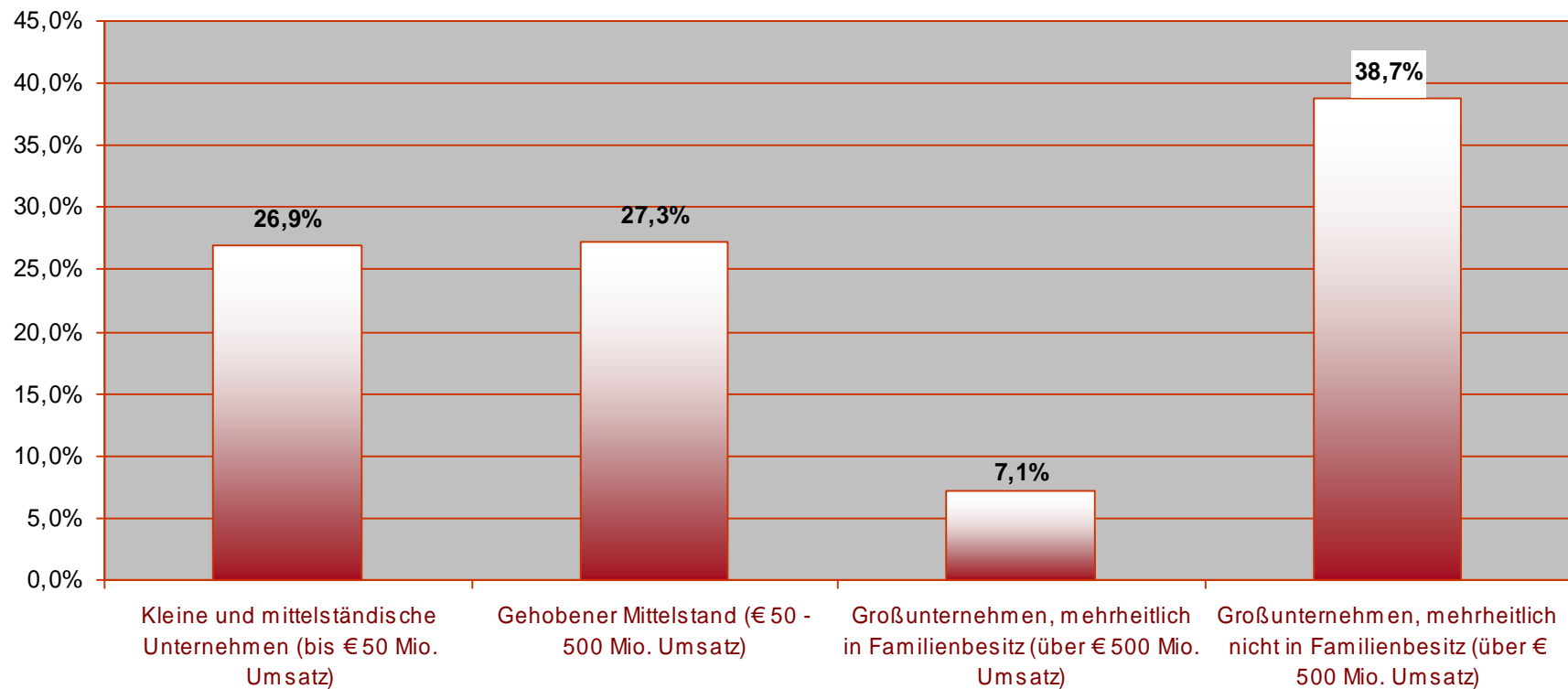
## 2. Wenn Sie sich beruflich weiterentwickeln bzw. verändern wollten, wohin tendierten Sie? Nach Herkunftsunternehmen



3. Welche Bedeutung besitzen für Sie die folgenden Kriterien bei einer potenziellen Wechselentscheidung?  
Anteil der Antworten „Sehr wichtig“



#### 4. In welchem Unternehmenstyp sind Sie gegenwärtig tätig?



## Kommentar Klaus Aden

***„Das Ideal der deutschen Manager ist der gehobene Mittelstand (€ 50 – 500 Mio. Jahresumsatz)“***

- *„da wird das größte Wachstum generiert“*
- *„da gibt es kurze Entscheidungswege und eine hohe Eigenverantwortung“*
- *„da wird auf Basis einer soliden Kapitalausstattung innovativ gearbeitet“*



***„Auf Basis dieser Einschätzung ist es kein Wunder, dass der bei weitem größte Teil der Manager in den gehobenen Mittelstand will.“***

# Kommentar Peter Lachner

## ***I. Mittelständische Unternehmen sind Wachstumsträger***

- 1. Über die Hälfte der befragten Manager prognostizieren für mittelständische Unternehmen in den nächsten fünf Jahren Wachstum und damit steigende volkswirtschaftliche Bedeutung.*
- 2. Insbesondere der gehobene Mittelstand mit einem Umsatz bis zu € 500 Mio. wird als ausgeprägter Wachstumsmotor eingestuft.*
- 3. Bei familienorientierten Großunternehmen wird die zukünftige Entwicklung eher zurückhaltend beurteilt, nur ein Viertel der befragten Führungskräfte erwartet zusätzliches Wachstum für diese Unternehmen.*
- 4. Familienunabhängige Großunternehmen werden dagegen in ihrer zukünftigen Entwicklung insgesamt etwas positiver gesehen.*
- 5. Die positive Einschätzung der Wachstumspotenziale mittelständischer Unternehmen deckt sich mit den Ergebnissen einer bereits vor mehreren Jahren von uns durchgeführten Befragung bei Führungskräften und der tatsächlichen Entwicklung dieser Unternehmen in den letzten Jahren.*



**Nicht die Großunternehmen sondern die Mittelständischen sind ausschlaggebend für die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes.**

# Kommentar Peter Lachner

## ***II. Auch als Arbeitgeber ist der gehobene Mittelstand von besonderem Reiz***

- 1. Bei einem potenziellen Wechsel tendiert über die Hälfte der befragten Führungskräfte in Richtung gehobener Mittelstand mit bis zu € 500 Mio. Umsatz.*
- 2. Dabei handelt es sich um Manager aus dem gehobenen Mittelstand, die offensichtlich mit Ihrem Arbeitgeber zufrieden sind und ihre Karriere in diesen Unternehmen fortführen möchten.*
- 3. Aber auch für Manager aus dem „kleineren“ Mittelstand (bis € 50 Mio.) und aus Großunternehmen hat der gehobene Mittelstand interessante Perspektiven. Annähernd 50% der Führungskräfte aus Großunternehmen, die nicht familienorientiert sind, tendieren zum Mittelstand, 40% wollen allerdings in ihrem Großunternehmen bleiben.*
- 4. Bei Managern aus dem „kleineren“ Mittelstand ist der Drang in die nächst höhere Unternehmensgröße noch ausgeprägter.*

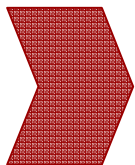


**Manager mittelständischer Unternehmen haben offensichtlich gute Erfahrungen insbesondere im gehobenen Mittelstand. Auch für Führungskräfte von Großunternehmen hat dieser Unternehmenstyp hohe Anziehungskraft.**

# Kommentar Peter Lachner

## ***III. Dynamische, innovative Unternehmen mit hoher Eigenverantwortung sind für Führungskräfte besonders interessant***

- 1. Für nahezu alle Befragten (97%!) ist eine hohe Eigenverantwortung das wichtigste Kriterium für den Eintritt in ein neues bzw. den Verbleib im alten Unternehmen.*
- 2. Kurze Entscheidungswege und die Möglichkeit, Maßnahmen schnell umsetzen zu können, sind ebenfalls wichtige Kriterien.*
- 3. Natürlich spielen auch überdurchschnittliche berufliche Entwicklungschancen und die Innovationskraft von Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für oder gegen einen neuen Arbeitgeber*
- 4. Überraschenderweise werden dagegen große Personalverantwortung verbunden mit entsprechenden Budgets, Image und Bekanntheitsgrad der Unternehmen sowie die internationale Orientierung als weniger wichtig eingestuft.*



**Auch wenn Großunternehmen wie Porsche, BMW, E.ON etc. von Berufsanfängern primär als Arbeitgeber angestrebt werden, so hat der Mittelstand bei Führungskräften mit persönlicher Erfahrung in diesem Unternehmenstyp einen hohen Stellenwert.**

## Statistische Daten des Managerpanels

### 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 November 2006

239

Befragungszeitraum: 9. bis 15. November 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](mailto:Aden@LABcompany.net)

## Dipl.-Kfm. Peter Lachner

Peter Lachner ist Mitbegründer und Geschäftsführender Gesellschafter der LAB Lachner Aden Beyer & Company. Nach dem Studium war er in der Marktforschung und in der Unternehmensberatung bei Roland Berger & Partner und im Vorstand der VEDES AG tätig. Seit 25 Jahren berät er Unternehmen bei der Suche und Auswahl von Führungskräften. Er war Geschäftsführender Gesellschafter bei Ward Howell und bei Lachner & Partner.

Führende mittelständische und Großunternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus sowie der Kfz-Industrie sind seit vielen Jahren Stammkunden. Er arbeitet mit ihnen bei der Besetzung von Führungspositionen der ersten und zweiten Ebene aber auch bei der Suche und Auswahl von Abteilungsleitern und Spezialisten erfolgreich zusammen.

Peter Lachner

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

## **LAB Lachner Aden Beyer & Company**

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).