

Ergebnispräsentation

LAB/FTD Managerpanel

Dezember 2006

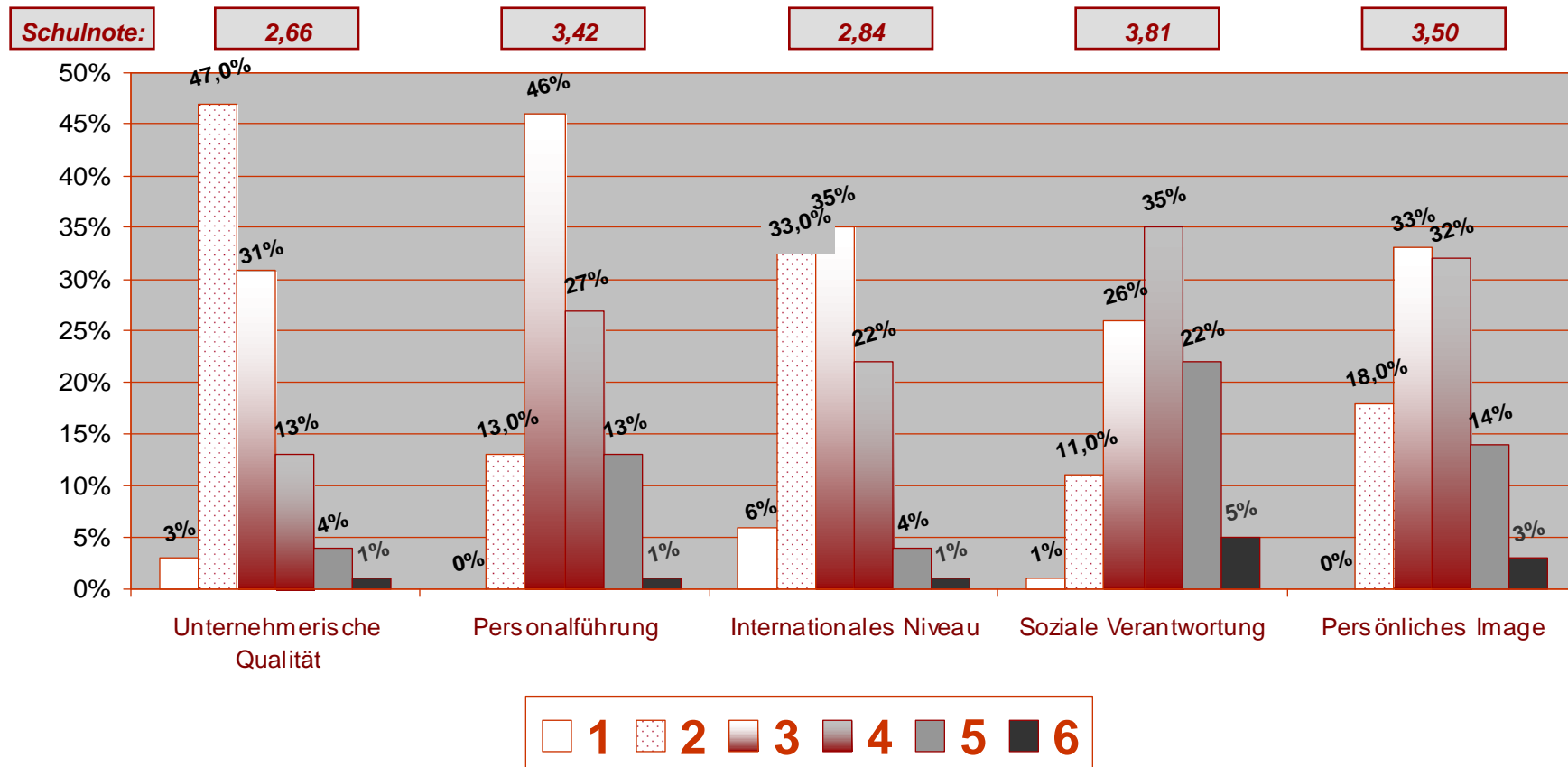
Das (Zerr-) Bild des Topmanagers

Autor: Dr. Klaus Aden

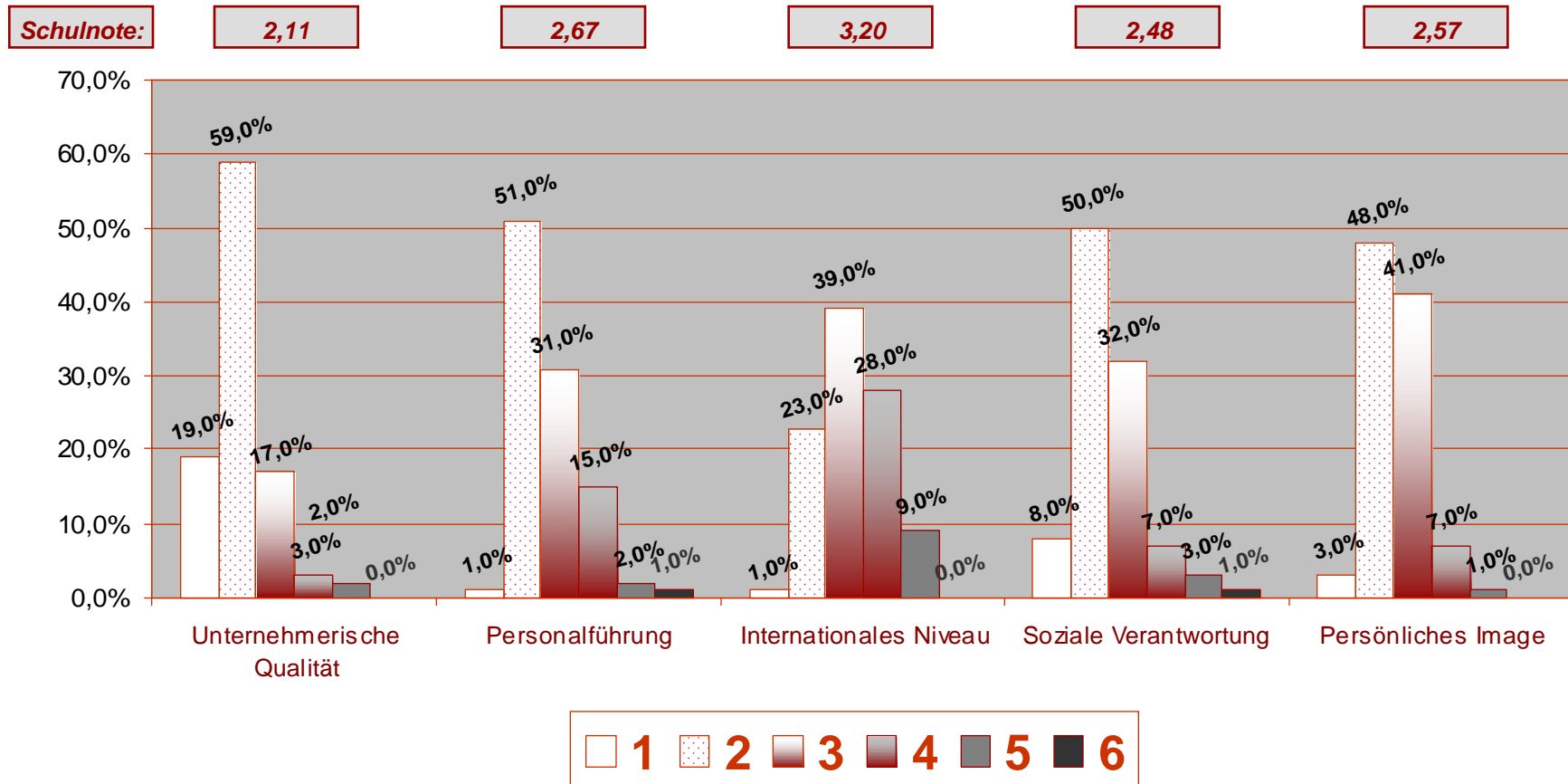
Die Republik erholt sich gerade von den jüngsten Meldungen über vermeintliches Fehlverhalten von Topmanagern. Herr Kleinfeld musste mächtig einstecken und auch das Ergebnis der Neuauflage des Mannesmann Prozesses fand nicht nur lobende Anerkennung. Die Versuchung für die Medien und sicher auch die Politiker ist groß, den immer gravierender werdenden Imageverlust der Topmanager für eigene Zwecke zu nutzen.

Wie denken eigentlich die Manager selbst über die höchsten Repräsentanten ihrer Spezies? Uns geht es dabei um eine möglichst sachliche Wertung über die wirtschaftlichen Fähigkeiten und charakterlichen Qualitäten der Topmanager, unterschieden nach Großunternehmen und Mittelstand. Wer ist dabei ein besonders beeindruckendes Beispiel für einen vorbildlichen und weniger vorbildlichen Vertreter seines Fachs?

1. Wie beurteilen Sie die wirtschaftlichen Fähigkeiten und charakterlichen Qualitäten deutscher Topmanager (Vorstände/Geschäftsführer) von **Großunternehmen** (Jahresumsatz über 500 Mio. €)? Bitte vergeben Sie Schulnoten von 1 - 6 (sehr gut bis ungenügend).



2. Wie beurteilen Sie die wirtschaftlichen Fähigkeiten und charakterlichen Qualitäten deutscher Topmanager (Vorstände/Geschäftsführer) von **mittelständischen Unternehmen** (Jahresumsatz über 50 bis unter 500 Mio. €)? Bitte vergeben Sie Schulnoten von 1 - 6 (sehr gut bis ungenügend).



Kommentar Klaus Aden zu Fragen 1 und 2

1. *Die Leistungsbilanz der Topmanager: massives Glaubwürdigkeitsproblem*
 - *Die gute Nachricht vorweg: die unternehmerische Leistung der deutschen Top-Manager wird von den Managerkollegen als gut eingestuft.*
 - *Ansonsten hagelt es bei den Topmanagern aus Großunternehmen massive Kritik, vor allem bei den persönlichkeitsbezogenen Kriterien geht es um eklatante Defizite.*
 - *Hier ist nach den letzten Presseveröffentlichungen sicher ein Schuss Populismus mit drin, aber wenn selbst die Managerkollegen so urteilen, müssen sich die Verantwortlichen Gedanken machen.*
 - *Es erodiert ein Stück des Fundaments, auf das die Stabilität und die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gebaut ist: die Identifikation mit den Unternehmen und ihren Führern.*

- *Bei aller Dramatik der (negativen) Ergebnisse sollte mit den Bewertungen vorsichtig umgegangen werden, denn ein wesentlicher Teil des Images der Top-Manager dürfte aus den Medienberichten stammen und die konzentrieren sich nun mal auf die (zahlreicher gewordenen?) Beispiele schlechter Performance.*
- *Allerdings ist das Managerpanel keine Befragung des „kleinen Mannes“ auf der Straße, darin liegt die Brisanz.*



Es ist Zeit für eine Image-Initiative der Topmanager!

Dazu gehören weniger Fehler, mehr Transparenz und eine bessere Kommunikation.

2. Erneut die besseren Noten für den Mittelstand

- *Deutlich besser werden die Top-Manager mittelständischer Unternehmen bewertet; mit Ausnahme des Kriteriums „internationales Niveau“ erhalten sie deutlich bessere Noten als ihre Kollegen aus den Großunternehmen.*
- *Wie schon in unserem November-Panel, als es um die Attraktivität als Arbeitgeber ging, erweist sich der Mittelstand als Rückgrat der deutschen Wirtschaft.*

Kommentare der Panelteilnehmer zu Fragen 1 und 2

- *„Der Identifikationsgrad mittelständisch geprägter Topmanager mit dem Unternehmen und den Mitarbeitern ist durch die größere Nähe zu Unternehmensentwicklungen, -prozessen und Mitarbeitern i. d. R. größer als in Großunternehmen. Dadurch entwickelt sich oft eine Unternehmensführung und -kultur, die sich positiv im Hinblick auf eine erfolgreiche, stabile und nachhaltige Unternehmensentwicklung auswirkt. Diese wird dabei oft – mehr als in Großunternehmen – von Verantwortungsbewusstsein, Motivation und Treue von Mitarbeitern geprägt.“*
- *„Insgesamt vermisse ich nach wie vor richtige Führung durch deutsche Unternehmen, zum Beispiel Technologie- und Businesskonzept-führerschaft. Nur einige Ausnahmen, wie z. B. SAP oder mancher Mittelständler, haben Antworten auf die Entwicklungen im Osten. Nach wie vor messen sich die Manager mehr an den USA und anderen westlichen Ländern und verkennen bzw. verniedlichen die Probleme die aus dem Osten kommen.. .“*
- *„Große Konzerne haben sich zunehmend zu "seelenlosen" Organisationen entwickelt, wo Erfolg und Karriere auf Kosten anderer an der Tagesordnung sind. Im mittelständischen Umfeld ist die Persönlichkeit des Unternehmens und die Nähe zu Kunden und Mitarbeitern noch eher spürbar.“*

- *„Ich denke, eine Vielzahl der deutschen Topmanager arbeiten unternehmerisch sinnvoll. Das öffentliche Bild wird jedoch über die Medien generiert. Berichtenswert sind meist nicht die durchschnittlich guten Leistungen der Mehrheit, sondern die (eskalierten) Entscheidungen Einzelner.“*
- *„Internationale Unternehmen können die in Deutschland aus der Gutsherrenzeit stammende und nach wie vor vorherrschende Erwartung an soziale Verantwortung, nicht mehr erfüllen. Gemessen am Geschäftsvolumen sind weder Deutsche Bank noch Allianz noch deutsche Unternehmen. Ist also in dieser Fragestellung schon eine nicht mehr zeitgemäße Sichtweise enthalten? Was können wir von Unternehmen erwarten und was nicht? Stellen wir uns doch mal offen und ohne Historie die Frage, warum das Unternehmen die Verantwortung für Krankheit oder Rente tragen soll? Ist das nicht ein sehr unmündiges Bild von unseren Bürgern, das wir hier im Kopf haben? Wenn wir das heute neu entscheiden müssten, wem würden wir die Verantwortung geben? Und um einen Schritt weiterzugehen, warum ist das Individuum Unternehmer für die Beschäftigung des Individuums Arbeitnehmer verantwortlich? Und denken wir hier mal nicht an Großunternehmen, denken wir mal an den armen Schreiner, der es schwer hat Aufträge zu bekommen. Überleben wir als Leistungsgesellschaft im Wettbewerb mit Asien, wenn die Mehrzahl der Bevölkerung sich als abhängig sieht und somit von eigener Initiative weitgehend befreit wird?“*

- *„Die Fragestellung ist zu allgemein. Man ist geneigt, die Mittelständler besser zu beurteilen, da die bekannten Negativbeispiele, über die permanent in der Öffentlichkeit berichtet wird (und zwar seit Jahren über die gleichen 5 Namen) alle aus Großunternehmen stammen. Wenn man die "üblichen Verdächtigen" mal außen vor lässt, besteht kein Unterschied. Es gibt gute und schlechte in großen wie in mittleren Unternehmen.“*

Kommentar Klaus Aden zu Frage 3

- *Die Frage nach positiven und negativen Beispielen aus der Riege der Topmanager ist mit einer gewissen Vorsicht zu betrachten. Trotz unbestrittenen wirtschaftlichen Kompetenz der Panelteilnehmer dürfte das Bild sehr deutlich durch die aktuelle Berichterstattung über die Topmanager und nur teilweise durch eigene Erfahrung geprägt sein.*
- *Unter Würdigung dieser Einschränkung gibt es unter Deutschlands Managern einen klaren Liebling: Wendelin Wiedeking wird in dieser ungestützten Abfrage von mehr als einem Drittel der Teilnehmer genannt und lässt damit alle Anderen weit hinter sich. Auf den Plätzen folgen Wolfgang Reitzle (Linde), Dieter Zetsche (Daimler Chrysler), Wulff Bernotat (E.ON), Bernd Pieschetsrieder (VW) und Helmut Panke (BMW).*
- *Negativ ist dagegen die öffentliche Wahrnehmung von Josef Ackermann (Deutsche Bank) und Klaus Kleinfeld (Siemens), was angesichts der aktuellen Medienberichte nicht überraschen kann. Mit deutlichem Abstand folgen Ferdinand Piech (VW), Kai-Uwe Ricke (Ex-Telekom), Hartmut Mehdorn (Deutsche Bahn) und erneut Bernd Pieschetsrieder (VW).*

Statistische Daten des Managerpanels

Mitglieder gesamt 630

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 Dezember 2006

231

Befragungszeitraum: 08. bis 12. Dezember 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 branchen-spezialisierte 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).