

BARFELD FORUM

Informationsdienst der Barfeld & Partner GmbH · 9/10 2009

www.barfeld.de

■ Top - Thema:

Krisenstimmung oder „business as usual“? Ergebnisse der aktuellen Umfrage 2009

In unserer diesjährigen Umfrage haben wir wieder rund 6.000 Fach- und Führungskräfte der Energie- und Chemiebranche nach ihrer Meinung gefragt. Im ersten Teil ging es diesmal um die Frage, wie sich die aktuelle Wirtschaftskrise konkret auf die Akteure der beiden Branchen auswirkt. Wie ist die persönliche Wahrnehmung dieser für viele schwierigen Zeit? Welche Maßnahmen werden in den Unternehmen ergriffen, um das Schlimmste abzuwenden? Anschließend haben wir die Gehaltsbenchmarks der letzten Jahre fortgeführt und unsere Leser zu ihrer Vergütungssituation befragt. Dabei ging es neben der Entwicklung der Bruttoeinkommen auch um deren Aufteilung in fixe und variable Bestandteile sowie um maßgebliche Nebenleistungen. Wie schon in den vergangenen Umfragen ziehen wir den Vergleich zwischen den Managern der Energiewirtschaft und denen der Chemiebranche und beantworten die Frage, wer wie viel verdient.

Angaben zur Teilnehmergruppe

Die Rückläufe der diesjährigen Umfrage teilen sich wie folgt auf: 42 % der Befragten stammen aus der Energie- und 34 % aus der Chemiebranche. Die verbleibenden 24 % entfallen auf benachbarte Wirtschaftszweige, wie zum Beispiel Dienstleister, die für beide Branchen arbeiten. 35 % sind heute auf Vorstands- oder Geschäftsführungsebene tätig, etwa 42 % in der Bereichs- oder Abteilungsleitung. Rund 23 % gehören zur dritten Führungsebene oder sind Spezialisten. 9 % sind jünger als 40 Jahre, während mit 57 % das Gros zwischen 40 und 50 Jahre alt ist. 29 % der Teilnehmer sind zwischen 50 und 60 Jahre alt. Die verbleibenden 5 % gehören älteren Jahrgängen an.

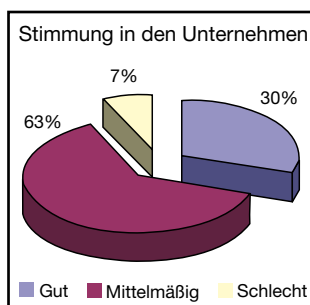
Das werte Befinden

Die gute Nachricht: Der Ruf der Energie- und Chemiebranche, im Vergleich zu vielen

anderen Wirtschaftszweigen recht krisenresistent zu sein, wird von den meisten Befragten bestätigt. Sowohl auf persönlicher als auch auf Unternehmensebene stellt man sich im Gegensatz zu gebeutelten Branchen, wie die Automobilindustrie – leider das Paradebeispiel der letzten Monate – deutlich besser. Dennoch lohnt sich der Blick ins Detail.

Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen, dass es durchaus branchenspezifische Unterschiede gibt. Die Chemie, viele Jahre lang eines der Zugpferde der deutschen Wirtschaft, schwächelt. Doch eins nach dem anderen.

Tatsächlich beurteilen nur 7 % aller Befragten die Stimmung in ihrem Unternehmen als schlecht. Das Gros (63 %) spricht von einem eher mittelmäßigen Betriebsklima. 30 % sind sogar positiv gestimmt. Dabei ist ein nennenswerter Unterschied zwischen



den beiden Branchen nicht auszumachen. Mit Blick auf das eigene Befinden und die persönliche Situation in der Krise, lässt sich festhalten, dass mehr als zwei Drittel der Befragten davon nichts oder nur wenig spürt. Weitere 20 % rechnen nicht kurz-, aber mittelfristig mit Konsequenzen für sich selbst. Soweit so gut. Doch immerhin 12 % der Befragten sind un-

mittelbar von krisenbedingten Einschnitten betroffen. Hierzu zählen besonders die Teilnehmer aus den Chemieunternehmen. Sie spüren häufiger die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, als ihre Kollegen aus der Energiewirtschaft. Bislang wurden bei jedem dritten Chemieunternehmen krisenbedingt Mitarbeiter entlassen. Ein deutlicher Unterschied zu den Energieunternehmen, wo es nur 12 % sind. Hinzu kommt, dass in über 40 % der Unternehmen der chemischen Industrie derzeit Kurzarbeit praktiziert wird. In der Energiewirtschaft sind es dagegen nur 9 %, wobei bei weiteren 13 % demnächst mit dieser Maßnahme gerechnet wird.

Fortsetzung auf Seite 2



GLOBAL ENERGY CLUB

Das Online-Portal Global Energy Club wird zwischenzeitlich von vielen Mitgliedern bzw. Website-Besuchern genutzt, um Stellenanzeigen zu screenen und Pressemitteilungen zu lesen. Daneben informiert man sich über spezielle Fachbegriffe aus dem Energiebereich. Der Community-Bereich dagegen wird von den Mitgliedern aufgesucht, die neue Kontakte zu Branchenkollegen aus dem Ausland suchen.

In 2009 wurden in den GEC neue Rubriken integriert. Auf der Beliebtheitskala steht die Themenreihe „Köpfe und Karrieren“ ganz oben. Ergänzt wurde diese Vortragsserie durch eine „Fachartikel“-Rubrik, in der zukünftig Ausführungen zu unterschiedlichen Energiethemen veröffentlicht werden.

Bezüglich der Mitgliedsprofile liegt der Fokus zwischenzeitlich mehr auf dem Motto „Klasse anstatt Masse“!

Seit dem Jahresbeginn hat der GEC seine Zielgruppe insofern erweitert, als dass er die an die Energiebranche angrenzenden Produktsegmente „Schmierstoffe“ und „Kraftstoffe“ im Registrierungsformular mit aufgenommen hat. Somit sind nun auch Spezialisten aus diesen Marktsegmenten herzlich eingeladen Mitglied im GEC zu werden.

Sollten Sie Interesse daran haben Ihre Internetpräsenz bzw. die Ihres Unternehmens weiter auszubauen, empfehlen wir Ihnen die kostenlose Mitgliedschaft. www.globalenergyclub.com

■ Inhaltsübersicht

- Seite 2: Fortsetzung Top-Thema
- Seite 3: Personalbörse
- Seite 4: Who is Who – Jan Peters
- Seite 5: Stellenangebote
- Seite 6: Fortsetzung Top-Thema Über Uns



Fortsetzung von Seite 1

Schauen wir uns die Maßnahmen, die von den Unternehmen ergriffen werden, um sich gegen die Auswirkungen der Krise zu stemmen, im Detail an. Hier zeigt sich ein breites Spektrum an bereits umgesetzten oder kurzfristig geplanten Handlungsalternativen.

An erster Stelle des Maßnahmenkatalogs steht der Abbau von Überstunden und Zeitguthaben. Außerdem werden von vielen Unternehmen vakante Positionen gezielt nicht mehr nachbesetzt und gleichzeitig die Leiharbeit reduziert. Wenn auch erst auf Rang vier genannt, so kommt es doch in nicht wenigen Unternehmen zu betriebsbedingten Kündigungen. Das sind nur einige der Möglichkeiten, die von den Unternehmen in der momentanen Situation genutzt werden. Vielerorts werden darüber hinaus Kostenreduktionsprogramme eingeleitet, Investitionsvorhaben auf Eis gelegt, umfangreiche Restrukturierungen des Produktportfolios oder der Organisationsstruktur angekündigt.

Nach den Ergebnissen unserer Umfrage zu urteilen, scheinen die Unternehmen ihre Mitarbeiter weitgehend in die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen einzubeziehen oder sie zumindest ausreichend darüber zu informieren. Das Gros (71 %) aller Befragten fühlt sich von seinem Unternehmen gut informiert. 25 % empfinden die Kommunikation über Krisenmaßnahmen als mittelmäßig und nur 4 % fühlen sich im Dunkeln gelassen. Aus Sicht des Personalmanagements erfreulich ist die Tatsache, dass in den meisten Unternehmen Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeiter unverändert fortgeführt werden; auch in der Krise – oder gerade wegen ihr. Nur 13 % der Teilnehmer berichten, dass bei ihrem Arbeitgeber entsprechende Programme, wie beispielsweise Fortbildungen und Entwicklungsmaßnahmen stark zurückgefahren oder sogar eingestellt wurden. Das Employer Branding der Unternehmen scheint durch die jetzige Wirtschaftslage kaum angegriffen. Im Gegenteil, wenn es Veränderungen in der Wahrnehmung des Employer Branding gibt, so werden diese weitgehend positiv beurteilt. Aber auch hier fällt die Chemiebranche aus dem Rahmen. Dort ist immerhin fast jeder Vierte damit unzufrieden, wie sein Unternehmen in der Wirtschaftskrise Employer Branding betreibt.

Wie wirkt sich die Krise auf die Wechselbereitschaft der Befragten aus? Die meisten – immerhin 58 % – können sich derzeit keinen beruflichen Wechsel vorstellen. Dagegen stehen rund 42 %, die offen sind für einen Wechsel. Davon sind es aber lediglich 4 %, die angeben, die Krise sei der Auslöser für ihre Bereitschaft zur Neuorientierung. In der Gruppe der Wechselbereiten sind es die Chemiemanager, die sich – vermutlich aufgrund der teilweise ernst zu nehmenden

Lage einzelner Branchensegmente – eher einen Jobwechsel vorstellen können, als ihre Kollegen aus der Energie.

Das Thema „Top-Manager-Gehälter“ ist ein Dauerbrenner, gerade in Krisenzeiten. Unternehmensintern, besonders aber in den Medien und der Öffentlichkeit, reagiert man diesbezüglich derzeit sehr sensibel. Millionenchwere Abfindungen sind eben nicht gut kommunizierbar, wenn gleichzeitig Tausende ihren Job verlieren.

Die Teilnehmer unserer Umfrage sind hinsichtlich der Begrenzung der Vorstandsgehälter angeschlagener Unternehmen sehr unterschiedlicher Meinung. Nur eine knappe Mehrheit (52 %) der Befragten findet diese Maßnahme sinnvoll und richtig. Die anderen 48 % sind der Ansicht, dass eine solche Begrenzung nicht zielführend sei und nichts bringen würde. Gleichzeitig sind drei Viertel von der politischen Durchsetzbarkeit der Kürzung von Abfindungen für Top-Manager insolventer Unternehmen überzeugt. Ein Viertel glaubt nicht daran. Hier sind es in erster Linie die Manager aus den Energieunternehmen, die sich eine Einigung der politischen Kräfte zur Lösung dieses Themas nicht vorstellen können.

Mit dem beruflichen Ernstfall, also der Bedrohung des Arbeitsplatzes konfrontiert, bieten einige Unternehmen ihren Mitarbeitern an, auf einen Teil ihres Einkommens zu verzichten, um den eigenen Job zu sichern. Nach dieser Option gefragt, antworten immerhin 20 % der Teilnehmer, sie würden definitiv nicht auf einen Teil ihres Gehalts verzichten. Diejenigen, die einen Verzicht in Kauf nehmen würden (oder müssen), würden im Durchschnitt auf 15 % ihres Einkommens verzichten. Signifikante Unterschiede zwischen den Branchen gibt es nicht. Einige der Befragten würden aber sogar auf 30 % ihres heutigen Einkommens verzichten, um dadurch den eigenen Arbeitsplatz zu sichern.

Zum Ende der Bestandsaufnahme werfen wir noch einen Blick auf das Thema der betrieblichen Mitbestimmung, hier speziell auf die Betriebsräte. Mit circa zwei Dritteln der Antworten ist die Mehrheit der Teilnehmer davon überzeugt, dass die Krise keine Bedeutung für die Stellung der Betriebsräte in den deutschen Unternehmen hat. Jeder Vierte glaubt jedoch, dass die Betriebsräte geschwächt aus der Wirtschaftskrise hervorgehen werden. Die Energiemanager beurteilen die Aussichten für die Betriebsräte tendenziell positiver als ihre Kollegen aus der Chemie.

Wie sieht die Zukunft aus?

Was kommt nach der Krise? Was wird, was muss sich verändern? Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, dass sich aufgrund der Krise die Organisationsstruktur ihres Unternehmens nachhaltig verändern werde. Gleich auf liegt bei vielen die Sorge, dass die

Fremdfinanzierung wegen erhöhter Bankenauflagen deutlich schwieriger werden wird. Ein Problem, das gerade dem Mittelstand zu schaffen machen wird, wenn es um Kreditaufnahmen oder -verlängerungen geht. Auf Mitarbeiterbene wird damit gerechnet, dass sich die Vergütungssysteme ändern. Einige Mitarbeiter werden sich zukünftig durch einen höheren fixen Einkommensanteil absichern wollen.

Nicht zuletzt hierdurch werden Bonus- und Anreizsystem insgesamt überdacht werden müssen, so ein Drittel der Befragten. Rund 25 % rechnen damit, dass im gleichen Atemzug Kontrollgremien, wie Aufsichts- oder Beiräte an Bedeutung gewinnen werden. Nach konkreten oder geplanten Veränderungen im eigenen Unternehmen gefragt, antworten die Teilnehmer mit einem sehr breiten Spektrum an Maßnahmen. Diesbezüglich wird häufig das Thema Outsourcing, eingebunden in ein nachhaltiges Kostenmanagement, genannt. Produktionsstätten oder auch nicht-sensible Zentralfunktionen werden ins Ausland, beispielsweise nach Osteuropa, verlagert. Ein Trend, den wir schon vor Jahren erlebt haben – oftmals nicht mit dem gewünschten Erfolg. Gleichzeitig werden bestehende Marketing-, Vertriebs- und Produktstrategien kritisch überprüft und angepasst. Weitere erwartete Veränderungen sind der langfristige Abbau von Kapazitäten und Standorten in Deutschland, die Steigerung des Qualitätsbewusstseins und das Vorantreiben umfangreicher Kostensenkungsprogramme.

Mit Blick in die Zukunft erwarten die Befragten für 2009 einen Rückgang der deutschen Wirtschaft um im Durchschnitt 5 %. Egal ob Energie, Chemie oder arrondierende Branchen, man ist sich bei dieser Einschätzung einig. Ein Teil – und das sind immerhin 8 % der Teilnehmer – geht sogar von einem Einbruch des Bruttoinlandsprodukts um mehr als 10 % aus. Bei der Beantwortung der Frage, wann die Wirtschafts- und Finanzkrise in Deutschland überwunden sein wird, ist man uneins. Eine knappe Mehrheit rechnet erst mit 2011 oder später. Fast gleich auf liegen aber auch die Erwartungen für Ende oder schon Mitte 2010. Lediglich 5 % sind so zuversichtlich, dass sie die Auswirkungen der Krise bereits Ende dieses Jahres überstanden sehen.

Fortsetzung auf Seite 6

■ Zitat

Statistik: Die Kunst der Statistik besteht darin, mit der Auswertung von 7,85 Millionen Daten zu beweisen, dass tagsüber mit einer längeren Sonnenscheindauer zu rechnen ist, als in den Nachtstunden.

Anonym



Fortsetzung von Seite 2

Bemerkenswert ist, dass die Teilnehmer aus der chemischen Industrie diesbezüglich optimistischer gestimmt sind, als ihre Kollegen aus der Energiewirtschaft. Immerhin 12 % der Chemiemanager rechnen schon Ende 2009 mit einem erneuten Aufschwung. Kein einziger der Energiemanager teilt diese Einschätzung. Sie rechnen erst frühestens Mitte 2010 mit einer wirtschaftlichen Verbesserung. Obwohl die Chemiebranche in vielen Fragen zur derzeitigen Situation pessimistischer eingestellt ist, beweist sie jedoch gehörigen Optimismus, was die Entwicklungen der nächsten Monate angeht.

Dies deutet einmal mehr darauf hin, wie robust diese Branche ist. Bleibt zu hoffen, dass sie diese Eigenschaft, die sie schon seit Jahren immer wieder unter Beweis stellt, behält.

Vergütungssituation

Der zweite Teil unserer diesjährigen Umfrage beschäftigt sich mit der Vergütungssituation der Energie- und Chemiemanager hierzulande. In den letzten Jahren haben unsere Umfragen gezeigt, dass sich die Gehälter der Top-Manager in der Energie- und Chemiebranche weiter angenähert haben. Diesen Trend bestätigen auch die diesjährigen Ergebnisse. Gut 60 % der Geschäftsführer und Vorstände liegen im Jahreseinkommen über 150.000 Euro davon mehr als die Hälfte über 200.000 Euro. Während im Mittelstand auf der ersten Ebene Gehälter bis 200.000 Euro üblich sind, liegen die Spitzengehälter bei den Konzerngesellschaften teilweise deutlich darüber. Auf Bereichsleitungs- bzw. Direktionsebene zeichnet sich ein ähnliches Bild ab. Die Gehälter liegen bei rund 150.000 Euro. Ausreißer nach oben und unten sind in der Regel durch die Unternehmensgröße begründet. Auch bei den Abteilungsleitungspositionen zeichnet sich ein fast identisches Bild zwischen den Managern der Energie- und der Chemiewirtschaft. Beide liegen im Schnitt bei 100.000 bis 150.000 Euro im Jahr. Die Projekt- oder Teamleitungsebene liegt bei knapp 100.000 Euro per anno. Dabei sind bei den Energiemanagern Ausreißer nach oben deutlich häufiger, als es bei ihren Kollegen aus der Chemie der Fall ist. Insgesamt zeigt sich, dass der Trend der Angleichung der Manager-Gehälter in der Energie- und Chemiebranche weiter anhält. Mittlerweile lassen sich auf den oberen Führungsebenen kaum nennenswerte Unterschiede im Gesamteinkommen (ohne Sozialleistungen) erkennen.

Der prozentuale Anteil der variablen Einkommenskomponente liegt bei den Energiemanagern im Schnitt bei 21 %, bei den Chemiemanagern bei 26 %. Bei beiden Branchen rangiert auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene die Variable üblicherweise zwischen 30 und 50 %. Auf der zweiten Ebene, also den Bereichsleitungen, liegt sie bei rund 23 %, bei den Abteilungs- und Teamleitungen bei 20 %. Unterschiede aufgrund

verschiedener Funktionsbereiche sind dabei nicht berücksichtigt. Positionen wie beispielsweise Energietrader oder Großprojektleiter im Kraftwerksbau verfügen in der Regel über eine deutlich höhere Tantieme – teilweise auch höher als die der ersten Ebene. Bei der Abhängigkeit des variablen Einkommensanteils zeigt sich ein ambivalentes Bild. Bei rund der Hälfte der Befragten ist entweder das Unternehmens- bzw. Bereichsergebnis (34 %) oder die persönliche Zielvereinbarung (17 %) Bemessungsgrundlage. Die andere Hälfte kombiniert diese drei Kriterien miteinander, so dass zwei oder mehr von diesen in die Berechnung des Bonus einfließen. Darüber hinaus kommen als weitere Mechanismen zur Tantiemenfindung auch qualitative Merkmale, wie persönlicher Einsatz und „Commitment“ zum Einsatz.

Ein Blick auf die Nebenleistungen verrät, dass sowohl in der Energie- als auch in der Chemiewirtschaft ein Firmenwagen auf Vorstands- und Geschäftsführungsebene Usus ist. Für immerhin rund 80 % der Bereichs- und Abteilungsleitungen gilt dies genauso. Auch auf der Teamleitungsebene ist das Firmenfahrzeug gängig. Hier geben zwei Drittel der Befragten an, eins zu nutzen. Neben dem Firmen-PKW ist die betriebliche Altersversorgung nach wie vor die am meisten verbreitete Nebenleistung. Über 90 % der Befragten profitieren in ihrem Unternehmen von einem entsprechenden Modell. Auffallend ist, dass bei etwa zwei Dritteln der Teilnehmer neben der Altersversorgung keine weitere Nebenleistung zur Anwendung kommt. Der „Grundbaustein“ Altersversorgung wird in anderen Fällen kombiniert mit Aktienoptionen oder der Möglichkeit, eine Auszeit in Form eines Sabbatical zu nutzen.

Fazit

Die Auswertung unserer Umfrage vom Juni 2009 zeigt einmal mehr, dass die Energie- und Chemiebranche relativ robust bzw. krisen-erprobt sind. Dies gilt insbesondere für die Energieindustrie. Die Mitarbeiter sind weitgehend der Auffassung, die gegenwärtige Wirtschaftskrise halbwegs ungeschoren überstehen zu können. Bemerkenswert ist, dass gerade die Teilnehmer aus der Chemiebranche positiver in die Zukunft sehen, als ihre Kollegen aus der Energiebranche. Sie rechnen schon bald wieder mit einem Aufschwung in der deutschen Wirtschaft. Ob hier der Wunsch Vater des Gedanken ist oder sich schon konkrete Ansätze in den einzelnen Unternehmen zeigen, wurde nicht hinterfragt. Wichtig aber ist, dass es wieder zu einer positiven Grundstimmung kommt, denn die Psychologie spielt bei Krisen eine erhebliche Rolle.

Fest steht, dass die deutsche Chemie- und Energieindustrie wichtige Bausteine für die gesamte deutsche Wirtschaft darstellen und ihre Robustheit auch in Krisenzeiten dazu beiträgt, dass es – wenn auch langsam – wieder aufwärts geht. Dies sollte auch ein Signal an die Politiker sein, diesen Industrie-

zweigen nicht zu starke Fesseln anzulegen oder sie mit immer neuen Regulierungen und Auflagen zu überschütten. Konsens ist besser als Dissens! Man denkt hier an die Themen REACH oder Atomausstieg. Der kurzfristige Ausstieg aus der Atomenergie wäre für Deutschland fatal und würde dramatische Folgen für die deutsche Wirtschaft mit sich bringen.

Noch einmal zurückkommend auf die Auswertung kann festgehalten werden: Die meisten Mitarbeiter der deutschen Chemie- bzw. Energiebranche fühlen sich in ihren Unternehmen wohl, verdienen verhältnismäßig gut und stehen in der Mehrheit loyal zu ihrem jeweiligen Arbeitgeber. Sie würden sogar auf einen Teil ihres Einkommens verzichten, um einen krisensicheren Arbeitsplatz behalten zu können. Bemerkenswert ist aber, dass viele Umfrageteilnehmer davon ausgehen, dass sich in der Organisationsstruktur ihrer Unternehmen in der nahen Zukunft wesentliches ändern wird. Darauf gilt es sich einzustellen. Ob dies den in tradierten Strukturen arbeitenden Mitarbeitern der Großindustrie gelingt, bleibt abzuwarten, ist aber zu hoffen.

Wir bedanken uns recht herzlich bei allen Teilnehmern der Umfrage.

Über Uns

Claus-Peter Barfeld wurde am 15.09. diesen Jahres 60 Jahre alt

Seit 1981 berät der Geschäftsführende Gesellschafter der Barfeld & Partner GmbH zahlreiche Unternehmen der europäischen Energie- und Chemiebranche in den Bereichen Executive Search und Mergers & Acquisitions. Hinzu kommen Beratungsaktivitäten als Coach für Top-Manager und Management Audits. Barfeld ist seit 1991 auch Herausgeber des Newsletters Barfeld Forum, das zwischenzeitlich an über 5.500 Fach- und Führungskräfte der Energie- und Chemiewirtschaft versandt wird. Barfelds langjährige Erfahrung und die in den letzten 30 Jahren aufgebauten persönlichen Kontakte haben die Barfeld & Partner GmbH zu einem festen Bestandteil der Energie- und Chemiebranche werden lassen.

■ **Impressum**

Herausgeber und Verlagsanschrift sowie alle Anfragen bitte an:

Barfeld & Partner GmbH
 Bahnstraße 40 · 45468 Mülheim/Ruhr
 Fon: + 49 (0) 208 / 45045-0
 Fax: + 49 (0) 208 / 4445525
 info@barfeld.de · www.barfeld.de

Versand: 6 x jährlich
 Auflage: 5.500 Exemplare

Die Beiträge wurden sorgfältig recherchiert, jedoch kann eine Gewähr nicht übernommen werden.

Es gilt die Anzeigenpreisliste 2009