

BARFELD FORUM

Informationsdienst der Barfeld & Partner GmbH · 09/10 2007

www.barfeld.de

■ Top - Thema:

Ergebnisse der aktuellen Umfrage 2007 Mobilität · Internationalität · Vergütung

In unserer diesjährigen Umfrage in Ausgabe 05/06 haben wir wieder knapp 6.000 Fach- und Führungskräfte der Energie- und Chemiebranche nach ihrer Meinung gefragt. Diesmal ging es um die eigene Mobilität in Zusammenhang mit einem Jobwechsel und um die Bedeutung internationaler Erfahrungen. Darüber hinaus wollten wir die aktuelle Gehaltssituation und Vergütungsstruktur in den beiden Branchen ermitteln. Ziel unserer Umfrage war es, die Einflussgrößen herauszufinden, die für den einen Chance zur Veränderung, für den anderen Hemmnis für die persönliche Karriere sind. Wer ist flexibler und nimmt auch einen Umzug ins Ausland in Kauf, wenn damit bessere Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind? Wie sehr sind monetäre Anreize ausschlaggebend für einen Jobwechsel?

Angaben zur Teilnehmergruppe

Die Rückläufe der diesjährigen Umfrage teilen sich wie folgt auf: 56 % der Befragten stammen aus der Energie-, 36 % aus der Chemiebranche. Die restlichen 8 % entfallen auf benachbarte Wirtschaftszweige. Rund ein Viertel ist auf Vorstands- oder Geschäftsführungsebene tätig; jeder Dritte in der Hauptabteilungs- bzw. Bereichsleitung. 25 % arbeiten in der dritten Führungsebene und rund 20 % sind Spezialisten. 13 % sind jünger als 40 Jahre, während mit 64 % das Gros zwischen 40 und 50 Jahre alt ist. Die verbleibenden 23 % liegen darüber.

Chemie-Manager sind unternehmenstreuer

Insgesamt gesehen scheinen die Manager der Chemiebranche stärker mit ihrem Unternehmen verbunden zu sein, als ihre Kollegen der Energiewirtschaft. Während nur 24 % der Chemie-Manager öfter als vier Mal in ihrer Karriere den Arbeitgeber wechselten, sind es in der Energie immerhin 36 %. Auch der Anteil derer, die bisher noch niemals das

Unternehmen bei dem sie beschäftigt sind verlassen haben, ist in der Chemie höher. Zumindest hinsichtlich der Wechselwilligkeit wird also die eher konservative Einstellung, die der Chemiewirtschaft oftmals zugeschrieben wird, bestätigt. Auch die Frage nach der Betriebszugehörigkeit unterstreicht diesen Eindruck. Im Schnitt sind die Teilnehmer aus der Energie seit zehn Jahren, die aus der Chemie seit 13 Jahren bei ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt.

Die Frage nach der Häufigkeit unternehmensinterner Wechsel wurde sehr unterschiedlich beantwortet. Je nach Unternehmenszugehörigkeit und Alter rangierten die Angaben zwischen kein Mal und 15 Mal. Nicht überraschend ist, dass innerhalb der Großunternehmen deutlich öfter gewechselt wird als in den kleinen und mittleren Gesellschaften. Gründe dürften hier standardisierte Rotationsprogramme und auch die höhere Zahl an Einsatzmöglichkeiten im In- und Ausland sein. Der Großteil der beruflichen Wechsel, nämlich 65 %, ist für die Befragten mit einem räumlichen Umzug verbunden gewesen. Das gilt sowohl für die Fach- und Führungskräfte der Energie- als auch für die der Chemiewirtschaft. Kein Wunder also, dass die viel beschworene Mobilität nicht nur leere Floskel ist, sondern notwendige Voraussetzung für einen nächsten Karriereschritt.

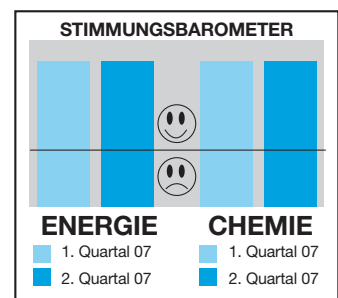
Eine entscheidende Frage ist, welches die Gründe waren, dass manche der Teilnehmer bislang noch nie den Arbeitgeber gewechselt haben. Über beide Branchen hinweg ist mit 53 % der Hauptgrund das Fehlen eines passenden Angebotes oder der Notwendigkeit für einen Wechsel. Auf Platz zwei und drei liegen das gewohnte soziale Umfeld (13 %), das nicht aufgegeben werden soll sowie die Berufstätigkeit des Partners (9 %).

Was aber kann die Befragten am ehesten dazu bewegen, einen Umzug in Kauf zu nehmen? Dieser Punkt ist für die Personalverantwortlichen – und auch für uns als Personalberater –

Betriebsklima

Die **Chemiebranche** konnte auch im zweiten und dritten Quartal 2007 auf gute Geschäftszahlen verweisen. Die Dollarschwäche und die hohen Ölpreise scheinen der robusten Chemiekonjunktur nichts anhaben zu können. Das Betriebsklima ist nach wie vor gut. Einige große namhafte Unternehmen wie Henkel stehen vor großen Übernahmen, wobei aber gleichzeitig auch strategische Desinvestments ins Auge gefasst werden. Vor dem Hintergrund eines prognostizierten Produktionswachstums von über 2 % zeigen sich schon bei einigen Unternehmen erste Personalengpässe.

Die **Energiebranche** ist da etwas differenzierter zu beurteilen. Obwohl aufgrund des milden Winters die Ölbranche über mangelnde Nachfrage klagt, sind dagegen die Auftragsbücher der Energiedienstleister und Zulieferer nach wie vor gut gefüllt. Die Großkonzerne sind etwas verunsichert durch die Diskussion über das Netznunbundling und andere staatliche Vorgaben. Trotzdem ist in den einzelnen Häusern eine gute Stimmung zu registrieren. Jede Umstrukturierung birgt auch wieder neue Chancen mit sich, was vor dem Hintergrund einer stabilen Geschäftsentwicklung für Aktivismus sorgt. Das Betriebsklima entspricht im Allgemeinen den guten Geschäftsergebnissen.



■ Inhaltsübersicht

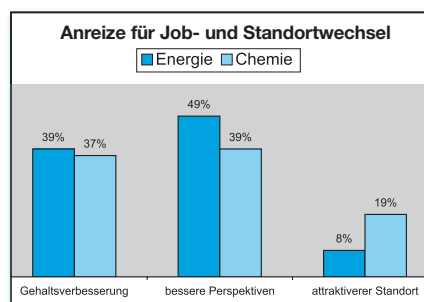
- Seite 2: Fortsetzung Top-Thema
- Seite 3: Personalbörse
- Seite 4: Who is Who: Dr. Klaus Engel
- Seite 5: Stellenangebote
- Seite 6: Firmeninformationen
Personalien
Unternehmensbörse



Fortsetzung von Seite 1

bei Besetzungsthemen besonders wichtig. Der am häufigsten genannte Anreiz sind mit 43 % die besseren Perspektiven und Karrierechancen, die sich durch den neuen Job bieten.

Darauf folgt die unmittelbare Verbesserung des Einkommens mit 39 % und die Attraktivität des neuen Standortes mit 13 %. Interessant ist, dass sich beim Thema Gehalt die Manager beider Branchen insofern einig sind, als sie hier nicht den größten Anreiz für einen Jobwechsel sehen. Es gibt aber wohl einen Unterschied hinsichtlich der Bewertung der eigenen Entwicklungsmöglichkeiten. Diesem messen die Energie-Manager deutlich mehr Bedeutung zu, als es die Chemie-Manager tun, was auch die höhere Mobilität und die größere Wechselbereitschaft der Energiemanager erklärt. Für die Chemie-Manager spielt dagegen die Attraktivität des Standortes eine entscheidende Rolle. Mit Blick auf die oben skizzierte Unternehmens-treue ist diese Gewichtung nachvollziehbar.



Energie-Manager sind internationaler

Rund jeder Dritte der Befragten war in seinem Berufsleben bereits länger als ein Jahr im Ausland beschäftigt. Die USA, Südamerika und Großbritannien sind hier die Regionen, die am häufigsten genannt wurden. Aber auch die Benelux-Staaten und Frankreich rangieren auf den oberen Plätzen. Schaut man sich die Dauer der internationalen Einsätze an, so sind die Manager der Energiebranche deutlich länger im Ausland unterwegs gewesen als die der Chemie. 46 % der Erstgenannten verbrachten mehr als drei Jahre außer Landes – im Vergleich zu nur 21 % der Chemie. Sogar doppelt so viele Energie- wie Chemie-Manager waren länger als fünf Jahre fort.

Beide Branchen sind sich jedoch einig, dass ein berufsbedingter Auslandsaufenthalt mindestens ein Jahr, eher jedoch drei bis fünf Jahre dauern sollte. Gut, wenn diese Erfahrung auch noch möglichst früh im Berufsleben gemacht wird. Am besten im Alter von 20 bis 30 Jahren, so der Großteil der Befragten. Laut der Hälfte der Teilnehmer sind die Favoriten für einen Auslandsaufenthalt interessanterweise Staaten innerhalb der Europäischen Union. Danach folgen erst die USA, Kanada sowie Südamerika.

Eine wichtige Unterstützung für den Schritt ins Ausland finden die befragten Manager in ihren Ehepartnern bzw. Lebensgefährten. Immerhin drei Viertel gaben an, dass ihre Partner sie bei einem Umzug ins Ausland begleiten würden. Eine entscheidende Größenordnung, da dieser Rückhalt zum einen Sicherheit gibt, zum anderen die familiäre Situation durchaus mit einem solchen Karriereschritt vereinbar zu sein scheint. Dies gilt übrigens auch für die Umzugsbereitschaft innerhalb Deutschlands.

Doch was hat man sich überhaupt von einem Wechsel ins Ausland versprochen? Interessant ist, dass die Manager beider Branchen den Auslandseinsatz als Möglichkeit sehen, Erfahrungen zu sammeln und neue (Unternehmens-)Kulturen kennen zu lernen. Die besseren Perspektiven, die sich nach einer Rückkehr ergeben könnten, stehen dahinter an. Für nur 12 % der Befragten bedeutete der Gang ins Ausland einen unmittelbaren Karrieresprung. Umso wichtiger ist diese Erkenntnis für die internationalen Unternehmen, die in der Regel über umfangreiche Expatriate-Programme und dergleichen verfügen. Diese Programme können langfristig nur dann eine Bereicherung für die einzelnen Mitarbeiter – und damit auch für das Unternehmen – sein, wenn nach deren Rückkehr für die Wiedereingliederung in die nationalen Strukturen Sorge getragen ist.

Vergütung

Der Großteil (72 %) der Befragten ist zufrieden mit seinem persönlichen Einkommen. Das gilt sowohl für die Energie- als auch für die Chemiebranche. Ein Ergebnis, das auf den ersten Blick die Unternehmen beruhigen sollte. Was allerdings auffällt ist, dass sich die Tendenzen im Vergleich zu unserer Umfrage in 2005 verschoben haben. So hat sich die Stimmung in der Chemie in der Zwischenzeit verbessert – von damals 68 %, die mit „zufrieden“ antworteten, auf jetzt 76 %. In der Energiewirtschaft ist es dagegen genau umgekehrt. Der Wert der Zufriedenen ist von 77 % vor zwei Jahren auf heute 70 % gefallen. Trotzdem bleibt der überwiegend positive Gesamteindruck. Dieses Ergebnis kann aber nicht über die Tatsache hinweg täuschen, dass sich immerhin rund jeder Vierte aktuell unterbezahlt fühlt. Eine bedenkliche Quote in Zeiten, in denen für die Unternehmen in der Regel nicht das Geld die knappe Ressource ist, sondern das hoch qualifizierte Personal.

Kategorisiert und vergleicht man die absoluten Jahreseinkommen beider Branchen, stellt man fest, dass die erste Unternehmensebene der Chemie tendenziell mehr verdient als die der Energie. Rund die Hälfte der befragten Chemie-Vorstände bzw. -Geschäftsführer liegen gehaltlich über 200 T€ pro Jahr. In der Energie sind es „nur“ 27 % – ein deutlicher Unterschied.

Auf der zweiten und dritten Ebene gleicht sich das Bild wieder aus. Das Gros der Bereichs- bzw. Hauptabteilungsleiter verdient in beiden Branchen um die 150 T€, wobei in der Chemie immerhin 10 % sogar an die 200 T€ heran reichen. Abteilungsleiter verdienen im Schnitt zwischen 100 und 150 T€ im Jahr, gleich ob Chemie oder Energie. Bei den Spezialisten jedoch trennen sich die Wege der beiden Branchen wieder. In der Chemie liegen 60 % von ihnen auf Abteilungsleiterniveau und 40 % unterhalb von 100 T€ Jahreseinkommen. Fast genau umgekehrt ist es in der Energie, wo 62 % unter dieser Größe liegen und nur 38 % darüber.

Neben dem absoluten Einkommen fragten wir auch nach der Struktur der Vergütung. Welche Rolle spielen das Fixum, die variable Komponente und die Nebenleistungen? Schaut man sich an, wie groß der Anteil der variablen Vergütung am Jahreseinkommen ist, so liegt der Schnitt in der Energiewirtschaft bei rund 18 %, in der Chemie bei 22 %. Wo es also im Fixum – gerade auf der ersten Unternehmensebene – teilweise deutliche Unterschiede gibt, liegen die Branchen bei der Variablen fast gleich auf. Nicht überraschend ist es, dass der variable Einkommensteil größtenteils von einer Kombination aus Unternehmens- bzw. Bereichsergebnis und persönlicher Zielerreichung abhängt.

Doch wie sieht es nun mit denjenigen aus, die unzufrieden sind mit ihrem derzeitigen Gehalt? Gut die Hälfte der Befragten (55 %) würden sich einen höheren fixen Gehaltsanteil wünschen, rund 43 % eine höhere Tantieme. Im Vergleich bestätigt sich hier das Ergebnis von vor zwei Jahren, wobei scheinbar die höhere Variable, die damals nur zu 39 % angestrebt wurde, zunehmend interessant geworden ist. Die Chemie setzt eher auf Sicherheit: 63 % wünschen sich ein höheres Fixum. In der Energie, die die Tantiemenregelung präferiert, sind es nur 43 %.

Gerade die Fach- und Führungskräfte, die sich beruflich neu orientieren, schauen nicht nur auf das Jahreseinkommen sondern auch auf die Nebenleistungen. Hier ist es vor allem die betriebliche Altersversorgung, die – auch vor dem Hintergrund der Diskussionen um Renteneintrittsalter und Lebensarbeitszeit – immer interessanter wird. Vergleicht man die absoluten Zahlen, fällt auf, dass die Chemie in diesem Punkt großzügiger ist. Im Schnitt werden dort Versorgungsleistungen von 16.500 € im Jahr bezahlt. Im Gegensatz zur Energie, wo diese Benefits nur 10.400 € betragen.

Sascha Krey, Barfeld & Partner GmbH

Wir bedanken uns recht herzlich bei allen Teilnehmern der Umfrage.