

Booz Allen Hamilton

Booz Allen Hamilton Studie: Europäische CEOs im internationalen Vergleich am stärksten gefährdet - Fluktuationsquote mit 15,4% auf Rekordhoch

22.05.2007 - 11:00 Uhr, Booz Allen Hamilton

München (ots) -

- Mangelnde Umsetzung von Corporate Governance
- Rund ein Drittel aller europäischen Vorstandswechsel durch Merger bedingt
- Zahl der Abgänge in Telekommunikationsbranche fast verdoppelt
- Druck von Investoren und Aufsichtsräten auf Unternehmenslenker nimmt zu

Die jüngsten spektakulären Wechsel an der Spitze europäischer Unternehmen, insbesondere in Deutschland, spiegeln einen grundsätzlichen Wandel in der Beziehung zwischen CEO, Aufsichtsrat und Investoren wider. Zusätzlich fordern vor allem zahlreiche Übernahmen und Merger sowie stetig steigende Anforderungen an die Unternehmenslenker ihren Tribut. Dies belegt die aktuelle CEO Succession-Studie der internationalen Strategie- und Technologieberatung Booz Allen Hamilton. Weltweit nahmen 14,3% aller CEOs ihren Hut (2005: 15,5%). Diese gemilderte Entwicklung gilt allerdings nur für USA und Asien. In Europa dagegen stiegen die Zahlen auf das Rekordniveau von 15,4%. Auch im deutschsprachigen Raum kletterte die Wechselquote von 9,7% (2005) auf 10,7% im abgelaufenen Jahr. "Im vergangenen Jahr hat sich ein Trend zu vermehrten Wechseln an der Unternehmensspitze abgezeichnet. Dieser setzt sich aktuell weiter fort", sagt Dr. Klaus-Peter Gushurst, Senior Partner bei Booz Allen.

Drei Gründe nennt die Booz Allen-Studie: Der Leistungsdruck insbesondere auf deutsche CEOs wächst. Darüber hinaus nehmen hierzulande Merger und damit die Unsicherheit bei den Top-Managern zu. Weiterhin sind sie gezwungen, immer mehr internationale Kontrollstandards anzuwenden: "Allerdings wird die Schwäche vieler deutscher Unternehmenslenker bei der strikteren Umsetzung von Corporate Governance dazu führen, dass künftig mehr international erfahrene Führungskräfte entsprechende Positionen in deutschen Konzernen besetzen", so der Experte Dr. Gushurst weiter. Die intensivere Auseinandersetzung mit globalen Governance- und Compliance-Themen ist in Zukunft unabdingbar und wurde im deutschsprachigen Raum bislang unterschätzt.

Übernahmen treiben Wechselhäufigkeit

Den jüngsten internationalen Unternehmensübernahmen, so ein markantes Ergebnis der Studie, fallen immer mehr CEOs zum Opfer. Demnach nahm 2006 die Zahl jener Topmanager auffällig zu, die aufgrund eines Mergers, einer Übernahme oder eines Buy outs gehen mussten. Ihr Anteil an den personellen Wechseln betrug 2006 weltweit 22%, 4% mehr als im Jahr zuvor. Ein Vergleich verdeutlicht die Dynamik: Noch 2003 lag die Rate bei 11%. In Europa erreichten durch Merger beeinflusste Wechsel mit 27,3% aller Abgänge den höchsten Stand seit Beginn der Untersuchung 1995. Auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz machte die Rate in nur einem Jahr einen Sprung von 17% auf 22%. "Die Fluktuation wird durch die zunehmende Aktivität von Kapitalanlagegesellschaften und anderen Investoren weiter steigen", so Dr. Gushurst. "Dabei fungieren insbesondere Private-Equity-Player und Hedgefonds für ehemalige Vorstandschefs als attraktive Alternative zur Position eines CEOs."

Performance-getriebene Wechsel haben damit seit 1995 um 318% zugenommen. Nur 46% aller Veränderungen im Top-Management erfolgten wirklich geplant, die niedrigste Rate über den gesamten Untersuchungszeitraum der Studie. Die Wahrscheinlichkeit, langfristig als CEO zu bestehen, hängt also immer stärker von der Leistung ab. Beispiel USA: Noch 1995 war der Anteil der CEOs, die sich über sieben Jahre im Amt hielten, bei schlecht wirtschaftenden CEOs etwa gleich so hoch wie bei überdurchschnittlich wirtschaftenden. Jeweils rund

60% beider Performance-Gruppen erfreuten sich einer hohen Verweildauer. Deutlich anders 2006: Von CEOs mit überdurchschnittlicher Performance blieb rund jeder Zweite über sieben Jahre im Job. Von Kollegen, die unterdurchschnittlich wirtschafteten, konnte dagegen nur rund jeder Vierte seinen Posten so lange halten.

Risikanteste Branche für CEOs: Telekommunikation

Die größte Wechselhäufigkeit besteht international im Telekommunikationssektor (23,5%). Die Zahl der Abgänge hat sich dort gegenüber dem Vorjahr nahezu verdoppelt. Im deutschsprachigen Raum schnellte der Anteil der Wechsel sogar von 17% (2005) auf 50% (2006). Global folgen in der Liste der gefährlichsten Branchen die Versorger und der Gesundheitssektor mit jeweils 17,8%. Die Informationstechnologie in Deutschland, Österreich und der Schweiz liegt erneut (17%) auf dem zweiten Platz. Auf Rang drei folgen Banken, Versicherungen und andere Finanzdienstleister (15%).

Veränderte Rollen für Aufsichtsrat und CEO

Dass der Druck auf CEOs in Europa besonders hoch ist, belegt die Verweildauer der Unternehmenslenker im Amt. Sie verkürzte sich in Europa auf 5,7 Jahre und damit auf die kürzeste Frist seit 1998. Im deutschsprachigen Raum sank der Wert von 8,3 auf 4,7 Jahre.

Die Berufung Externer als CEOs (Outsider) ist stark zurückgegangen. Sie stieg von 1995 bis 2003 weltweit rasant von 14% auf 30%. 2006 ist die Quote wieder auf 18% gesunken. Offenbar legen Aufsichtsräte stärker Wert auf eine geregelte Nachfolge aus den eigenen Reihen - geeignete Kandidaten werden gezielt und langfristig aufgebaut.

Wer es als CEO bei der Umsetzung der Grundsätze für eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung nur bei Lippenbekenntnissen belässt, das ist das Resümee der Studie, scheitert langfristig. "Corporate Governance- und Compliance-Regeln greifen mittlerweile nachhaltig. Anfangs eher geschaffen, um einzelne, extreme Fälle von Missmanagement einzudämmen, verändern sie nun schrittweise Führungskultur und -strukturen auf globaler Ebene", so Dr. Gushurst. Zudem hätten die bekannten Fälle insbesondere in Deutschland die Sensibilität hierfür deutlich erhöht und bei vielen Unternehmen entsprechende Diskussionen ausgelöst.

Aufschlussreich ist eine Analyse der internationalen Fälle, in denen dem Ausscheiden Konflikte mit dem Aufsichtsrat vorangehen. Ihre Zahl stieg global von 2% in 1995 auf 11% in 2006. In Europa wurden 2006 sogar 22% aller Wechsel durch solche Konflikte beeinflusst. Wie die Studie zeigt, ordnen sich Selbstverständnis und Aufgabenteilung aller an der Unternehmensführung beteiligten Kräfte neu. Investoren beanspruchen aktiv gemanagte Aufsichtsratsmandate und wollen in strategische Entscheidungen eingebunden werden. Die bislang eher homogene, konsensorientierte Struktur in Aufsichtsräten bricht auf, plurale Interessen treffen aufeinander. Mandatsträger sind herausgefordert, Unternehmensstrategie und -performance zu diskutieren und ggf. durch aktive Vorschläge zu korrigieren. Für Aufsichtsräte erfordert dies eine engere Auseinandersetzung sowie einen Dialog mit wichtigen Bezugsgruppen wie Kunden, Partnern, Lieferanten und Mitarbeitern. Noch eine markante Zahl aus der Studie: In Europa nahm die Zahl der Aufsichtsräte, die zuvor CEO waren, zwischen 1995 und 2006 von 61% auf 23% ab!

Neuer Typus des Unternehmenslenkers

Für CEOs sind weitere, neue Fähigkeiten gefragt. "In erster Linie müssen sie künftig multilaterale Kräfte wie Investoren, Mitarbeiter und Politik stärker in ihre Arbeit integrieren", so Dr. Gushurst. Sie bilden ein wichtiges Sensorium, um Chancen und Risiken für das Unternehmen früh zu erkennen und es strategisch entsprechend auszurichten. "Entscheidend für das Firmenwohl wie auch für eine konstruktive Zusammenarbeit der lenkenden Kräfte ist", so Dr. Gushurst weiter, "eine klare Aufgabenteilung. Die Erarbeitung der Unternehmensstrategie ist und bleibt originäre Aufgabe des CEO." Er sei gut beraten, den Aufsichtsrat bereits stärker bei der Planung einzubeziehen. Zudem muss das Thema Governance und Compliance durch den CEO und Aufsichtsratschef permanent auf der Tagesordnung bleiben. "In Zukunft wird die Vertrauensbildung und aktive Zusammenarbeit zwischen CEO und Aufsichtsrat erheblich an Gewicht gewinnen", betont Dr. Gushurst.

Das laufende Jahr wird spannend: "Wir sind beim Selbstverständnis der Unternehmensführer und der Aufgabenverteilung der CEOs international an einem Wendepunkt", sagt Dr. Gushurst. "Jetzt muss mit Bedacht und Weitsicht der richtige Weg eingeschlagen werden."

Zur vorliegenden Untersuchung

Booz Allen Hamilton untersuchte in der Studie "CEO Succession 2006" die 2.500 weltweit größten börsennotierten Unternehmen sowie die Entlassungsgründe von 357 CEOs. Für den deutschsprachigen Raum wurden ergänzend die 300 größten Unternehmen in dieser Region analysiert. Es flossen sowohl die Performance der Unternehmen zum Zeitpunkt der Ablösung als auch die Art und Weise des Ausscheidens des CEO ein. Aussagen über Trends und Entwicklungen beziehen sich auf die bereits vorgelegten Booz Allen-Studien zu CEO-Ablösungen aus den Jahren 1995, 1998, sowie die jährlichen Studien ab 2000.

Über Booz Allen Hamilton

Booz Allen Hamilton ist mit mehr als 19.000 Mitarbeitern und Büros auf sechs Kontinenten die weltweit führende Strategie- und Technologieberatung. Das Unternehmen befindet sich im Besitz seiner rund 300 aktiven Partner. Sechs Büros sind im deutschsprachigen Raum: Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, München, Wien und Zürich. Der Umsatz beläuft sich weltweit auf 4 Mrd. US\$, im deutschsprachigen Raum auf 229 Mio. Euro.

Pressekontakt:

Harald Ehren

Marketing & Communications

Tel.: +49/89 / 54 52 5 260

Fax: +49/89 / 54 52 5 602

Email: ehren_harald@ne.bah.com

Originaltext: Booz Allen Hamilton

Digitale Pressemappe: <http://www.presseportal.de/pm/44015/>

Pressemappe via RSS: http://www.presseportal.de/rss/pm_44015.rss2