

Studie Karriere(n) im kaufmännischen Bereich

Im August/September 2022 erfolgte im Rahmen einer Studienreihe der Dr. Herbert Executive Consultants die Auswertung von 120 öffentlich zugänglichen CV von kaufmännischen Executives, deren Unternehmen ihren Hauptsitz in Berlin/Brandenburg haben. Zusätzlich wurden 50 Lebensläufe von Personen einer nationalen Referenzgruppe rund um und in den Städten Hamburg, München, Frankfurt ausgewertet. Ziel war es, Informationen zu den beruflichen Stationen und Merkmalen der Top-Führungskräfte im kaufmännischen Bereich zu erhalten.

In der untersuchten Hauptgruppe (Berlin/Brandenburg) waren 70% der Top Executives männlich und 30% weiblich, in der Referenzgruppe war das Verhältnis lediglich 85/15. Die Führungspositionen im kfm. Bereich scheinen demnach in Berlin/Brandenburg mehr mit Frauen besetzt zu werden als im bundesweiten Vergleich. 30% Frauen bei einer Top-Leitungsfunktion ist im Vergleich zu unseren Geschäftsführungs-/Vorstandsstudien die wir beispielsweise für Dienstleistungs- und Immobilienunternehmen durchgeführt haben deutlich höher und weicht eigentlich nur vom Anteil der Frauen in Personalleitungsfunktionen (52 m/48 w) deutlich nach unten ab.

In der Berlin/Brandenburger Fokusgruppe waren die kaufmännischen Leiter im Schnitt in insgesamt 4,2 Unternehmen beschäftigt und zwar für durchschnittlich je 5,8 Jahre. Die nationale Referenzgruppe war dagegen in lediglich 3,5 Unternehmen angestellt, dies allerdings mit einer identischen Beschäftigungsdauer. Zwischen Männern und Frauen ergeben sich hierbei keine Unterschiede, im Gegensatz zu unseren Erkenntnissen zu Top-Executives im Personalbereich.

In der aktuellen Leitungsposition waren die kaufmännischen Executives im Durchschnitt seit 4,6 Jahren. Sofern zuvor bereits eine kaufmännische Leitung wahrgenommen wurde, dauerte diese 4,2 Jahre. Also zeigt sich auch hier, dass mit weiteren Führungspositionen die Verweildauer länger wird.

Interessant war, was für Funktionen der aktuellen kaufmännischen Leitungsfunktion vorausgingen. In 23% der Fälle war dies ein Wechsel aus einer Position ohne Führungsverantwortung, in 44% ging eine Team- oder Abteilungsleitung voraus und in 33% erfolgte ein Wechsel aus einer kaufmännischen Leitungsfunktion eines anderen Unternehmens. Für 67% war der Wechsel damit ein Aufstieg, zumindest was die Funktionsbezeichnung anbetrifft. Knapp 60% der Executives kamen in der Funktion zuvor aus dem Controlling oder dem Rechnungswesen.

Etwa ein Drittel der kaufmännischen Executives wurde aus dem Unternehmen oder einem zugehörigen Unternehmen auf die aktuelle Position befördert, zwei Drittel der Funktionsinhaber kamen von einem anderen Unternehmen. Rund 2/3 (inkl. der internen Wechsler) waren zuvor bereits in der gleichen Branche tätig, nur 1/3 kam aus anderen Branchen. Rund 91% waren in Ihrer beruflichen Laufbahn ausschließlich im kaufmännischen Bereich tätig (inkl. Einkauf mit 16%).

Im Gegensatz zu den von uns untersuchten Personal Executives, von denen man Tätigkeiten in 2 weiteren Funktionsbereichen fordert, haben wir keine vergleichbaren Anforderungen an kaufmännische Executives gefunden und konnten diese in den untersuchten CV auch nicht signifikant feststellen.

Bis zu Ihrer ersten Führungsposition nach dem Abschluß der Ausbildung vergingen bei den kaufmännischen Executives rund 9,5 Jahre, was auch für die nationale Kontrollgruppe der Fall war.

4,4% der Untersuchungsgruppe hatte eine Berufsausbildung und kein Studium. Beim Studiengang dominiert eindeutig die Betriebswirtschaft mit 80,7%. In der nationalen Referenzgruppe liegt dieser Wert gar bei über 87%. Ingenieurwissenschaftliche, mathematische oder juristische Studiengänge sind eher Ausnahmen. Zusätzlich zum Studium legten rund 5 % eine Promotion ab.

Da der klassische Werdegang des kaufmännischen Leiters Rechnungswesen und Controlling umfasst, vielfach wohl eine Nähe zum Einkauf aufweist und Funktionen wie IT oder Personal oft eher zufällig oder ungeliebt in diesem Bereich sind, wird immer mehr über die Sinnhaftigkeit einer Zuordnung diskutiert. In unseren persönlichen Gesprächen votierten daher rund 2/3 der Ansprechpartner für eine eigenständige Executive Funktion in diesen Bereichen (CDO/CTO und CHRO/CPO neben dem CFO).

Dr. Herbert Executive Consultants, September 2022