

Trendstudie

Ingenieurkarriere 2013: Chancenvergleich zwischen Industrie und Beratung

Eine Publikation der Lünendonk GmbH
überreicht von

alTRAN

Inhaltsverzeichnis

VORWORT	3
MANAGEMENT SUMMARY	5
ENTWICKLUNGSDYNAMIK ALS KARRIEREFAKTOR.....	8
KARRIEREPFADE, WARTEZEITEN UND FÜHRUNGSAUFGABEN	12
VERGÜTUNG UND VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	15
PROJEKTE, STRUKTUREN, INTERNATIONALITÄT	19
FAZIT UND AUSBLICK.....	21
METHODIK UND STATISTIK.....	23
DIE UNTERNEHMEN	24
Altran	25
Lünendonk	26

Vorwort



Hartmut Lürßen, Partner Lünendonk GmbH

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Karrierechancen für Ingenieure sind gut – sogar sehr gut. Und die Aussichten werden aus Sicht der Ingenieure sogar noch besser. Die Zahl an unbesetzten Ingenieurstellen in Deutschland lag laut VDI/IW-Ingenieurmonitor (Verein Deutscher Ingenieure/Institut der deutschen Wirtschaft) vom März 2012 bei 110.400. Im Jahresdurchschnitt 2011 konnten demnach 72.000 Ingenieurstellen nicht besetzt werden.

Der Fachkräftemangel ist in diesem Bereich der hoch qualifizierten Experten besonders ausgeprägt. Zusätzlich sorgt der demografische Wandel dafür, dass sich der Mangel weiter verschärft.

Den Untersuchungen des VDI zufolge fehlt es an Ingenieur Nachwuchs: 21 Prozent der berufstätigen Ingenieure kommen aus dem Alterssegment 55 Jahre und älter. Daher werden in den kommenden Jahren viele Ingenieure aus dem aktiven Erwerbsleben

ausscheiden. Im europäischen Vergleich steht Deutschland in Bezug auf den Ingenieur Nachwuchs nicht gut da.

Dementsprechend intensiv ist der Wettbewerb um Hochschulabsolventen, Fach- und Führungskräfte in diesem Bereich. Viel Beachtung in der Öffentlichkeit finden daher Rankings der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure, die jährlich bei Studenten und Hochschulabsolventen aus den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) erhoben werden.

Die Analyse dieser Rankings zeigt deutlich, dass sich die Suche von Studenten und Young Professionals, die nach dem Studium vor dem Berufseinstieg stehen, stark auf klassische Industrieunternehmen und bekannte Markenkonzerne konzentriert.

WAHRNEHMUNG UND TATSÄCHLICHE KARRIERECHANCEN

Dass eine andere Arbeitgebergruppe seit Jahren überproportional dynamisch wächst, dementsprechend viele Fach- und Führungspositionen für Ingenieure schafft und damit für die Karriereplanung eine echte Alternative zu den Industrieunternehmen darstellt, spiegelt sich in diesen Rankings hingegen fast gar nicht wider: Die Gruppe der Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen.

Nur ein Ingenieurdienstleister findet sich in der 2012er Liste der beliebtesten Arbeitgeber. Man könnte daher von einem blinden Fleck in der Wahrnehmung sprechen.

Um die Rahmenbedingungen und die tatsächlichen Karrierechancen der beliebtesten Arbeitgeber aus der Industrie mit denen bei führenden Anbietern von



Technologie-Beratung und Engineering Services zu vergleichen, hat die Lünendonk GmbH in Zusammenarbeit mit den Unternehmen Alten, Altran, Industriebansa sowie Randstad Professional Services die Trendstudie „Ingenieurkarriere 2013: Chancenvergleich zwischen Industrie und Beratung“ durchgeführt.

Für die Trendstudie wurden 26 Unternehmen der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure aus der Industrie sowie eine Vergleichsgruppe von 17 führenden Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services befragt.

Dabei wurde Wert darauf gelegt, objektiv vergleichbare Karrierefaktoren zu erheben und zu vergleichen: Beispiele sind Steigerungsraten der Ingenieurstellen, Entwicklung der Führungspositionen, durchschnittliche Berufserfahrung für die Übernahme von Führungsaufgaben, Verweildauer auf der gleichen Position oder die Durchlässigkeit der Karrierepfade.

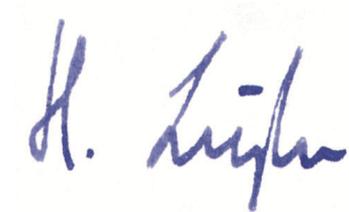
Darüber hinaus wurden in der Studie auch die Vergütungssituation, Vergütungsbestandteile sowie die

Projektumgebungen und der Aspekt der Internationalität der Anbieter und Projektstrukturen untersucht.

Die Analyse hat das Ziel, Studierenden, Young Professionals sowie Ingenieuren, die neue Karriereschritte planen, eine strukturierte Übersicht zu liefern und Alternativen zu beleuchten, die es verdienen, betrachtet zu werden.

Wir wünschen Ihnen viele nutzbringende Informationen.

Freundliche Grüße



Hartmut Luerßen
Partner Lünendonk GmbH

Management Summary

GELERNTE WAHRNEHMUNG UND TATSÄCHLICHE KARRIEREPERSPEKTIVEN

Seit vielen Jahren belegen große Industrieunternehmen und bekannte Markenkonzerne die vordersten Plätze auf den Listen der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure. Befragt werden für diese Untersuchungen meist Studenten und Hochschulabsolventen, um die aktuelle Wahrnehmung der angehenden Berufseinsteiger und Young Professionals abzubilden.

Dass die befragten Absolventen bei den beliebtesten Arbeitgebern neben dem bevorzugten Arbeitgeberimage und vermuteten Arbeitsumfeld auch

die besten Karrierechancen erwarten, darf unterstellt werden.

Ein maßgeblicher und objektiver Faktor für die Karrierechancen ist die Entwicklungsdynamik einer Organisation. Wie stark wächst das Unternehmen? Wie viele neue Stellen und Führungspositionen werden geschaffen?

Die analysierten führenden Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services wachsen mehr als doppelt so schnell wie die untersuchten Industrieunternehmen aus der Liste der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure.

Einflussfaktoren auf die Karrierechancen



Abbildung 1: Die Karrierechancen für Ingenieure werden von vielen Faktoren beeinflusst.

Das Wachstum findet dabei auf der Basis von Strukturen des gehobenen Mittelstandes statt. Bei den Industrieunternehmen handelt es sich meist um große Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitern.

Es ist an der Zeit, die bisherige Wahrnehmung für die Wahl der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure zu hinterfragen.

ÜBERNAHME VON FÜHRUNGS-AUFGABEN, WARTEZEITEN UND KARRIEREPFADE

Young Professionals, die sich für eine Führungslaufbahn entscheiden, müssen vor den ersten Führungsaufgaben zunächst einige Jahre Berufserfahrung in Projekten sammeln und über Assistenz-Funktionen an die Personalführung herangeführt werden.

Die Frage, ab wie vielen Jahren Berufserfahrung Führungsaufgaben übernommen werden können, ist daher ein wichtiger Indikator für die Meilensteine auf dem Karriereweg der Führungslaufbahn.

- Durchschnittlich müssen Ingenieure bei den analysierten Industrieunternehmen länger auf erste Führungsaufgaben warten. Während die meisten Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen bereits durchschnittlich ab einer Berufserfahrung von drei bis vier Jahren Führungsaufgaben übertragen, setzen mehr als 50 Prozent der befragten Industrieunternehmen mehr als fünf Jahre Berufserfahrung voraus.

Auch die Wartezeiten wirken sich stark auf die Karrieredynamik aus:

- Bei den analysierten Anbietern verweilt ein Ingenieur durchschnittlich drei Jahre auf einer Position oder in einer Abteilung und damit halb so lange wie bei einem der analysierten Industrieunterneh-

men. Hier liegt die Verweildauer bei durchschnittlich 6,7 Jahren.

Die Karrieremodelle für Ingenieure werden typischerweise in fachliche Laufbahnen und Führungslaufbahnen unterteilt. Weil es gerade für Young Professionals schwer ist, zu Beginn des Berufsweges richtig einschätzen zu können, welcher Karriereweg der richtige ist, ist es wichtig zu wissen, ob auch ein Wechsel zwischen den beiden Karrierewegen zugelassen wird.

- So ist der Wechsel eingeschlagenen Laufbahnpfades bei den analysierten Industrieunternehmen in 84,6 Prozent der Fälle möglich. Bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen ist dies sogar zu 94,1 Prozent der Fall. Auf diese Weise wird die individuelle berufliche und persönliche Entwicklung aktiv gefördert und unterstützt.

VERGÜTUNG UND VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Erwartungsgemäß liegen die durchschnittlich gezahlten Gehälter bei den Industrieunternehmen höher als bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services. Die Differenzen bewegen sich in den abgefragten Mitarbeiterkategorien jedoch lediglich im Bereich zwischen 6,6 Prozent (Berufseinsteiger mit Berufsausbildung) und 13,8 Prozent bei den Akademikern mit fünf Jahren Berufserfahrung.

Variable Gehaltsbestandteile sind sowohl bei den Industrieunternehmen als auch bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen weit verbreitet. Mehr als 80 Prozent der befragten Industrieunternehmen verfügen über entsprechende variable Gehaltsmodelle. Bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services sind es sogar 82,4 Prozent. Da-

mit befinden sich beide Arbeitgebergruppen auf vergleichbarem Niveau.

Auch das Thema des flexiblen Arbeitens steht bei den beiden Arbeitgebergruppen hoch auf der Agenda. Hier liegen flexible Arbeitszeitkonten an erster Stelle und werden von allen befragten Unternehmen beider Gruppen angeboten. Die Möglichkeit zur Teilzeit-Beschäftigung wird ebenfalls fast durchgängig angeboten. Von den Industrieunternehmen bieten 92,3 Prozent die Möglichkeit an, bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen sind es 88,2 Prozent. Bis auf die Möglichkeit des Home-Office, die aufgrund der typischen Projektsituation beim Kunden vor Ort von den Engineering-Anbietern seltener angeboten wird (47,1% gegenüber 76,9%), zeigt sich die Verbreitung der untersuchten Formen des flexiblen Arbeitens auf vergleichbarem Level.

PROJEKTSTRUKTUREN UND INTERNATIONALITÄT

Die Arbeit als Projekt-Ingenieur findet üblicherweise beim Kunden vor Ort statt. Doch es gibt auch Projekte, die in den eigenen Kompetenzzentren führender Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services durchgeführt werden. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn

Engineering-Anbieter die Projektverantwortung übernehmen oder der Kunde wegen Platzmangels oder aus anderen Gründen virtuelle Projektteams bevorzugt.

Bei den Industrieunternehmen arbeiten durchschnittlich 53,9 Prozent der Ingenieure in Projekten mit internationalen Schnittstellen. Bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen liegt die Quote bei 32,0 Prozent und damit niedriger, jedoch ebenfalls auf einem hohen Niveau.

Was sich aus dieser Kennzahl jedoch nicht ablesen lässt: Wie viele Ingenieure arbeiten in diesen Projekten mit internationalen Schnittstellen tatsächlich an der Schnittstelle? Dies kann in der Praxis sehr unterschiedlich ausgeprägt sein.

Ingenieure, denen eine internationale Projektumgebung wichtig ist, werden solche Möglichkeiten auch bei den Engineering-Anbietern finden. Das zeigen auch Gespräche mit Geschäftsführungen führender Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services. So werden entsprechende Wünsche und Ziele von Bewerbern regelmäßig bei den Vorstellungsgesprächen erfragt.



Entwicklungsdynamik als Karrierefaktor

Die Karrierechancen innerhalb einer Organisation hängen stark von deren Entwicklungsdynamik ab. Wächst beispielsweise ein Unternehmen schnell, werden neue und zusätzliche Führungspositionen auf Gruppen-, Abteilungs- und Bereichsebene geschaffen. Daneben beeinflusst die Fluktuation bei den fachlichen Planstellen sowie den Führungspositionen die Häufigkeit, mit der vorhandene Stellen neu besetzt werden.

Während eine hohe Fluktuationsrate aus Sicht der Personalleitung kritisch betrachtet wird und je nach Ursachen und Relation für das Unternehmen auch schädlich sein kann, bedeutet sie für die Karrierechancen der Mitarbeiter gleichzeitig eine Chance, schneller aufzusteigen. Aus der individuellen Karriereperspektive betrachtet kann eine Fluktuation von 15 bis 20 Prozent in einer Organisation also durchaus förderlich sein.

Gleichzeitig sorgen Mitarbeiter, die innerhalb der bestehenden Organisation befördert werden, für Stabilität und erfahren, dass die beruflichen Perspektiven auch erreichbar sind.

Die Kennzahl der Entwicklungsdynamik der Unternehmen wurde anhand der neu geschaffenen Stellen für Ingenieure und Konstrukteure gemessen. Dabei wurde die Zahl der neu geschaffenen Stellen für die beiden zurückliegenden Jahre 2010 und 2011 abgefragt sowie anhand der Planungswerte für 2012 und 2013.

Die interne Beförderungsdynamik wurde für diese Trendstudie anhand der Fluktuationsrate sowie der durchschnittlichen Verweildauer der Ingenieure und Konstrukteure auf einer Position beziehungsweise innerhalb einer Abteilung abgefragt.

ENTWICKLUNGSDYNAMIK DER UNTERNEHMENSGRUPPEN IM VERGLEICH

Die für diese Trendstudie untersuchten Industrieunternehmen haben die Zahl der beschäftigten Ingenieure im Vergleichszeitraum 2010 und 2011 durchschnittlich um 5,8 Prozent steigern können. Der Median von 4,3 Prozent liegt auf vergleichbarem Niveau.

Dieser Anstieg bei der Zahl der Ingenieurstellen zeigt den hohen Bedarf bei entwicklungsintensiven Industrieunternehmen und liegt oberhalb der Wachstumsdynamik in der deutschen Wirtschaft. Zum Vergleich: Das durchschnittliche preisbereinigte Wachstum des Bruttoinlandsproduktes lag laut Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2010 bei 3,7 Prozent und 2011 bei 3,0 Prozent.

Trotzdem übertraf die Dynamik des Mitarbeiterwachstums der für diese Trendstudie befragten Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services die Werte bei den Industrieunternehmen um ein Mehrfaches.

So haben die Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services im gleichen Zeitraum mit einem durchschnittlichen Wachstum von 16,4 Prozent fast drei Mal so viele Ingenieure und Konstrukteure eingestellt.

Auch die Planungsperspektiven für 2012 und 2013 übersteigen die Werte bei den Industrieunternehmen um mehr als das Doppelte: Während die Industrieunternehmen mit einem Mitarbeiteranstieg von 4,1 Prozent rechnen, wollen die Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering

Entwicklung der Zahl der Ingenieure und Konstrukteure in den analysierten Unternehmen



Abbildung 2: Die Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen wachsen dynamischer. In den Jahren 2010 und 2011 war das Mitarbeiterwachstum fast drei Mal so hoch.

Services durchschnittlich 10,7 Prozent mehr Ingenieure und Konstrukteure beschäftigen.

Dabei findet das Wachstum bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services auf dem Niveau des gehobenen Mittelstandes statt.

Die im Rahmen dieser Trendstudie befragten Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services beschäftigten im Jahr 2012 durchschnittlich 1.411 Mitarbeiter. Die führenden Anbieter sind überregional bis deutschlandweit mit Niederlassungen und Projektbüros aufgestellt.

Wird die durchschnittliche Mitarbeiterstruktur der Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen berücksichtigt, so sind mehr als 87 Prozent der Mitarbeiter als Berater im Projekteinsatz.

Das zeigt die von der Lünendonk GmbH jährlich durchgeführte Lünendonk®-Studie „Führende

Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services in Deutschland“. Die Akademikerquote liegt durchschnittlich bei über 80 Prozent.

NEU GESCHAFFENE FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Die höhere Dynamik beim Vergleich der Mitarbeiterentwicklung spiegelt sich auch beim Vergleich der neu geschaffenen Führungspositionen zwischen 2010 und 2011 sowie den Planungen für 2012 und 2013 wider.

Während die Industrieunternehmen in den Jahren 2010 und 2011 durchschnittlich 6,2 Prozent neue Führungspositionen in der Forschung und Entwicklung sowie der Produktentwicklung geschaffen haben, stieg die Zahl der Führungspositionen bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen im gleichen Zeitraum um durchschnittlich 16,7 Prozent.

Auch für die Jahre 2012 und 2013 erwarten die Engineering-Anbieter deutlich mehr Wachstum

Entwicklung der Zahl der Führungspositionen für Ingenieure und Konstrukteure in den Unternehmen



Abbildung 3: Die Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen schaffen auch deutlich mehr neue Führungspositionen.

bei Führungspositionen. Durchschnittlich sind es 15,4 Prozent mehr. Bei den befragten Industrieunternehmen liegen die Planungen für 2012 und 2013 dagegen bei 4,0 Prozent.

MERKMALE EINER PROJEKT- UND WACHSTUMSKULTUR

Unternehmen, die dynamisch wachsen, verändern sich auch organisatorisch schneller als langsam wachsende Unternehmen. Neue Kollegen werden häufiger in die Teams integriert, es entstehen neue themenspezifische Kompetenzzentren, neue Bereiche und Abteilungen werden geschaffen, zusätzliche Niederlassungen gegründet.

Die Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services weisen neben dem dynamischen Wachstum wesentliche Gemeinsamkeiten in Bezug auf die Projektstrukturen auf. Während Ingenieure bei Industrieunternehmen typischerweise jahrelang an den gleichen Themen und Produkten an einem festen Standort arbeiten, bedeutet die projektbezogene Arbeit für bei einem

Engineering-Anbieter beschäftigte Ingenieure, dass bei einem Wechsel zu einem anderen Kunden oft auch der Einsatzort wechselt. Zwar entwickeln führende Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services auch Projekte in hoher Eigenverantwortung in eigenen Kompetenzzentren. Insgesamt ist das Tätigkeitsbild für Projektingenieure jedoch von der Arbeit beim Kunden vor Ort geprägt.

Für die Ingenieure bedeuten diese dynamischen Rahmenbedingungen einerseits die Möglichkeit, schneller Karriere zu machen. Sie erfordern andererseits jedoch auch höhere Flexibilität und Veränderungsbereitschaft. Diese Eigenschaften gehören daher auch zu den wichtigsten Anforderungen an einen Projektingenieur, der im Gegenzug durch eine höhere Themenvielfalt und abwechslungsreiche Einsätze profitiert.

Neben der Wachstumsdynamik, den Projektstrukturen und dem Einsatzort prägen viele weitere Faktoren die Kultur eines Unternehmens. Die

Ausprägung der Summe dieser Faktoren macht die individuelle Unternehmenskultur aus.

Zu den wesentlichen Faktoren zählen Führungskultur, Art der Projekte und Vertragsformen, Vergütungsstrukturen, Kommunikation, Altersgruppen der Mitarbeiter, Internationalität oder Innovationskraft.

Im Rahmen dieser Trendstudie lag der Fokus auf der Analyse objektiv messbarer Kennzahlen. Es finden sich daher in allen Kapiteln dieser Trendstudie Indikatoren und Kennzahlen, die Einfluss auf die Unternehmenskultur haben.

DURCHSCHNITTSALTER DER INGENIEURE

Laut Erhebungen des VDI aus dem Jahr 2012 sind 21 Prozent der beschäftigten Ingenieure in Deutschland 55 Jahre und älter. In der Industrie

liegt das Durchschnittsalter typischerweise höher als in der Beratung. Diese Situation spiegelt sich auch bei den befragten Unternehmen wider – so beträgt das Durchschnittsalter bei den Industrieunternehmen 40,5 Jahre.

Bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen liegt das Durchschnittsalter der Ingenieure und Konstrukteure bei 36,6 Jahren.

Weil die Altersstruktur gerade auf den Ebenen des mittleren Managements in Verbindung zur Entwicklungsdynamik einen hohen Einfluss auf die persönlichen Karrierechancen von Ingenieuren und Konstrukteuren haben, sollten sich Kandidaten beim Vergleich interessanter Arbeitgeber auch über diese Kennzahlen informieren.

Karrierepfade, Wartezeiten und Führungsaufgaben

Die Karrieremodelle für Ingenieure werden typischerweise in fachliche Laufbahnen und Führungslaufbahnen unterteilt.

Während die Ingenieure, die eine fachliche Karriere wählen, ihre Kompetenz in ausgewählten Themen steigern und später beispielsweise die inhaltliche Verantwortung für eine bestimmte Produktgruppe oder Technologie für das Unternehmen übernehmen, geht es bei der Führungslaufbahn um Personalverantwortung.

Für Unternehmen mit entsprechend großen Entwicklungsabteilungen ist es inzwischen selbstverständlich, beide Laufbahnvarianten anzubieten. Weil es gerade für Young Professionals schwer ist, zu Beginn des Berufsweges richtig einschätzen zu können, welcher Karriereweg der richtige ist, ist es wichtig zu wissen, ob auch ein Wechsel zwischen den beiden Karrierewegen möglich ist.

War es in der Vergangenheit oft so, dass ein Wechsel zwischen einer fachlichen Laufbahn und einer Führungslaufbahn nicht oder nur mit starken Einbußen möglich war, so stellt sich die aktuelle Situation bei den befragten Industrieunternehmen sowie den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services gänzlich anders dar. Heutzutage wird den Ingenieuren in den meisten Fällen ein Wechsel ermöglicht.

So ist der Wechsel einer fachlichen Laufbahn bei den analysierten Industrieunternehmen in 84,6 Prozent der Fälle möglich. Bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen ist dies sogar zu 94,1

Prozent der Fall. Auf diese Weise wird die individuelle berufliche und persönliche Entwicklung aktiv gefördert und unterstützt.

ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSAUFGABEN

Young Professionals, die sich für eine Führungslaufbahn entscheiden, müssen vor den ersten Führungsaufgaben zunächst einige Jahre Berufserfahrung in Projekten sammeln und über Assistenz-Funktionen an die Personalführung herangeführt werden.

Der Frage, ab wie vielen Jahren Berufserfahrung Führungsaufgaben übernommen werden können, ist daher ein wichtiger Indikator für die Meilensteine auf dem Karriereweg der Führungslaufbahn.

Durchschnittlich müssen Ingenieure bei den analysierten Industrieunternehmen länger auf erste Führungsaufgaben warten.

Während die meisten Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen bereits durchschnittlich ab einer Berufserfahrung von drei bis vier Jahren Führungsaufgaben übertragen, setzen mehr als 50 Prozent der befragten Industrieunternehmen mehr als fünf Jahre Berufserfahrung voraus.

DURCHSCHNITTLICHE VERWEILDAUER AUF EINER POSITION

Zusätzlich zur Wachstumsdynamik gibt die durchschnittliche Verweildauer auf einer Position einen wichtigen Hinweis auf die objektiv vorhan-

denen zeitlichen Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung. Im Vergleich wird offensichtlich, dass die Ingenieure bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen deutlich schneller vorankommen.

Bei den analysierten Anbietern verweilt ein Ingenieur durchschnittlich drei Jahre auf einer Position oder in einer Abteilung und damit halb so lange wie bei einem der analysierten Industrieunternehmen. Hier liegt die Verweildauer bei durchschnittlich 6,7 Jahren.

Zwar ist nicht mit jedem Wechsel eine Beförderung verbunden, das trifft jedoch auf beide Arbeitgebergruppen in gleicher Weise zu. Bei großen Organisationen mit geringerem Wachstum führen hingegen die organisatorischen Zwänge trotz guter Leistung häufig zu längeren Wartezeiten, bevor sich die Chance zum Wechsel auf eine neue, interessante Position ergibt.

FLUKTUATIONSRATEN

Neben dem Wachstum beeinflusst vor allem die Fluktuationsrate die Veränderungsgeschwindigkeit einer Organisation. Die Fluktuationsraten von Industrieunternehmen liegt typischerweise signifikant unter 10 Prozent.

Für die Unternehmen der bayerischen Metall- und Elektroindustrie wurde in einer Benchmark-Studie der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bayme (Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.) und vbm (Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.) für das Jahr 2010 eine durchschnittliche Fluktuationsrate von 5,7 Prozent ermittelt (2009: krisenbedingt 8,5%).

Die durchschnittliche Fluktuationsquote lag nach Ergebnissen von Lünendonk®-Studien bei den führenden Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen im Jahr 2011 bei 18,3 Prozent.

Dabei stieg dieser Wert zwischen 2010 und 2012 als Effekt der wirtschaftlichen Erholung nach der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise um mehr als vier Prozentpunkte an.

In fast zwei Drittel der Fälle wechseln die Mitarbeiter zu einem Kundenunternehmen, wenn sie ihren bisherigen Arbeitgeber verlassen – oft auf einer Ebene, die bei einer rein internen Laufbahn nicht so schnell zu erreichen gewesen wäre.

Der genaue Anteil der zu einem Kunden wechselnden Mitarbeiter an der Fluktuationsquote bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen beträgt 64,6 Prozent.

Die Zahl der Mitarbeiterübernahmen durch die Kunden hat demnach stark zugenommen. Die Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services stellen damit einen wichtigen Rekrutierungskanal für die Industrieunternehmen dar – wenngleich mit einem lachenden und einem weinenden Auge.

Denn für die übernommenen Experten müssen neue Ingenieure und Konstrukteure rekrutiert werden. Und der Rekrutierungsaufwand ist in den letzten Jahren überproportional angestiegen. Aus der Karriereperspektive von Ingenieuren betrachtet sind die Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen sowohl als Arbeitgeber wie auch als Karrieresprungbrett interessant – und bisher zu Unrecht unterschätzt.



Für Führungspositionen geforderte Berufserfahrung
Relative Häufigkeit

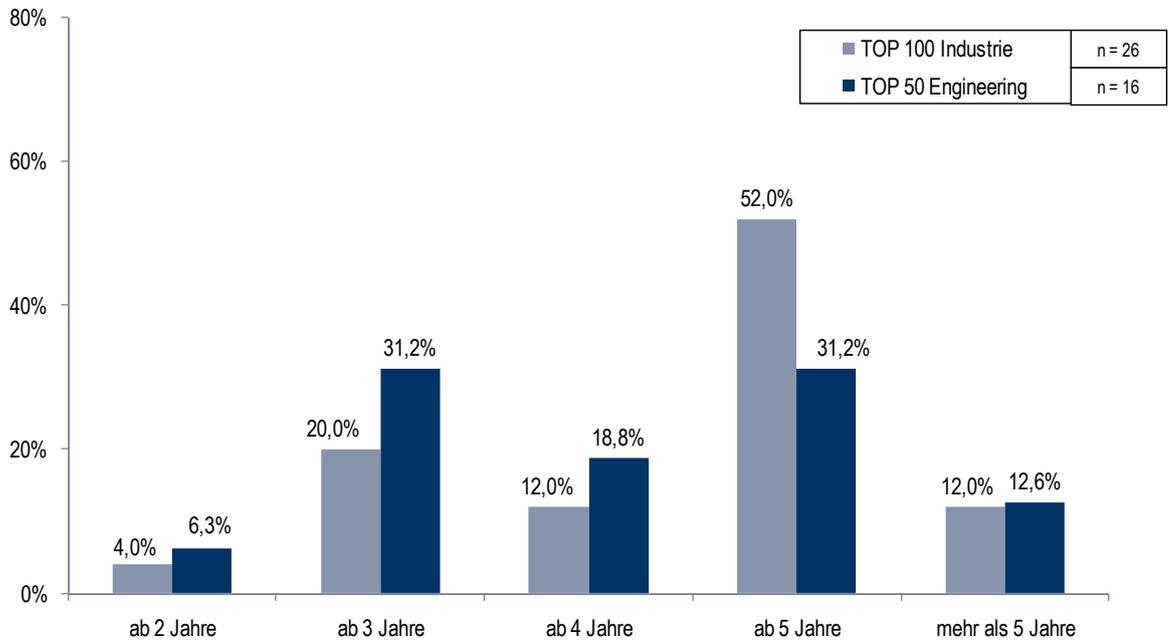


Abbildung 4: Die befragten Industrieunternehmen vergeben Führungsaufgaben später als Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen.

Durchschnittliche Verweildauer auf einer Position oder in einer Abteilung



Abbildung 5: Ingenieure und Konstrukteure können sich bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen schneller beruflich weiterentwickeln.

Vergütung und Vergütungsbestandteile

Die Höhe der Vergütung, die Vergütungsstruktur sowie die beruflichen Perspektiven bilden zentrale Auswahlkriterien für einen Bewerber. Auch wenn Faktoren wie interessante Aufgabenfelder oder die persönliche Identifikation mit der Tätigkeit gerade bei hoch qualifizierten Wissensberufen definitiv an Bedeutung gewinnen, bleibt die Vergütung in der Summe der Motivationsfaktoren doch von zentraler Bedeutung.

Wie gestaltet sich also der Vergleich der Vergütung sowie der Vergütungsbestandteile bei den beiden analysierten Arbeitgebergruppen?

Für den Vergleich wurden die Unternehmen nach dem durchschnittlichen Gehaltsniveau (brutto ohne Sonderleistungen und geldwerte Vorteile) für vier verschiedene Mitarbeiterkategorien befragt. Das durchschnittliche Gehaltsniveau wurde gegenübergestellt für:

- Akademiker mit fünf Jahren Berufserfahrung
- Hochschulabsolventen (Berufseinsteiger)
- Mitarbeiter mit Berufsausbildung und fünf Jahren Berufserfahrung
- Mitarbeiter mit Berufsausbildung (Berufseinsteiger)

Ziel der Analyse im Rahmen dieser Trendstudie war es, die Gehaltsniveaus der Industrieunternehmen mit denen bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen zu vergleichen.

Dabei weisen die genannten Durchschnittsgehälter bei beiden Arbeitgebergruppen große Streuun-

gen auf. Bei den Industrieunternehmen sind die Maximalwerte der genannten Durchschnittsgehälter je Kategorie doppelt so hoch wie die in der gleichen Kategorie angegebenen Minimalwerte.

Bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen sind die Abstände zwischen den niedrigsten und den höchsten genannten Durchschnittsgehältern je Kategorie etwas geringer.

Erwartungsgemäß liegen die durchschnittlich gezahlten Gehälter bei den Industrieunternehmen höher als bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services. Die Differenzen bewegen sich in den abgefragten Mitarbeiterkategorien jedoch lediglich im Bereich zwischen 6,6 Prozent (Berufseinsteiger mit Berufsausbildung) und 13,8 Prozent bei den Akademikern mit fünf Jahren Berufserfahrung. Für den Vergleich der Gruppe der Akademiker mit fünf Jahren Berufserfahrung wurden zwei Extremwerte von 96.000 und 100.000 Euro abgegrenzt.

VARIABLE GEHALTSMODELLE

Neben den Grundgehältern sind variable Gehaltsbestandteile eine häufig genutzte Option, um Mitarbeiter über Zielvereinbarungen durch die individuelle Leistung oder den Unternehmenserfolg profitieren zu lassen.

Variable Gehaltsbestandteile sind sowohl bei den Industrieunternehmen als auch bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen weit verbreitet. Mehr als 80 Prozent



**Durchschnittliches Gehaltsniveau von Ingenieuren und Konstrukteuren nach Gruppen
Mittelwerte – Unterschiede**

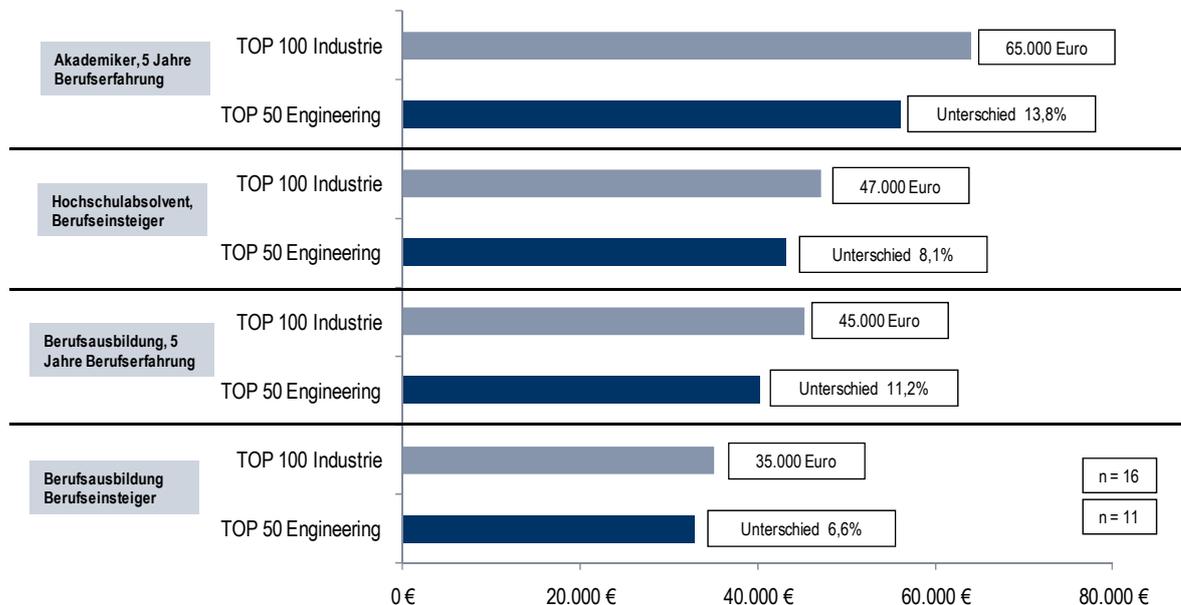


Abbildung 6: Die Gehälter bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen liegen etwas unter dem Niveau bei den Industrieunternehmen.

der befragten Industrieunternehmen verfügen über entsprechende variable Gehaltsmodelle. Bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services sind es sogar 82,4 Prozent. Damit befinden sich beide Arbeitgebergruppen auf vergleichbarem Niveau.

Auch die durchschnittliche Höhe der variablen Gehaltsbestandteile ist ähnlich. So liegt der variable Gehaltsanteil bei Ingenieuren von Industrieunternehmen mit Führungsaufgaben bei 17,4 Prozent, bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen sind es 15,0 Prozent.

Für Mitarbeiter ohne Führungsfunktion sehen die Gehaltsmodelle der Industrieunternehmen durchschnittlich 9,7 Prozent variable Anteile vor, bei den Engineering-Anbietern sind es 6,7 Prozent.

WEITERE GEHALTSBESTANDTEILE

Neben den variablen Gehaltsbestandteilen gehören auch Zusatzleistungen wie Diensthandy oder Dienstwagen zu den Gesamtpaketen der Vergütung. Also wurden die Unternehmen befragt, ob sie entsprechende zusätzliche Gehaltsbestandteile anbieten. Ein Rückschluss darauf, wie viele Mitarbeiter in den Genuss der einzelnen Zusatzleistungen kommen, ist jedoch nicht möglich. Es wird lediglich das Vorhandensein der Leistungen abgebildet.

An häufigsten werden Diensthandys angeboten, gefolgt von betrieblicher Altersversorgung, individuellen Weiterbildungsbudgets und Fahrtkostenersatzungen.

Weitere Gehaltsbestandteile oder Zusatzleistungen für Ingenieure und Konstrukteure (1/2)

Relative Häufigkeit

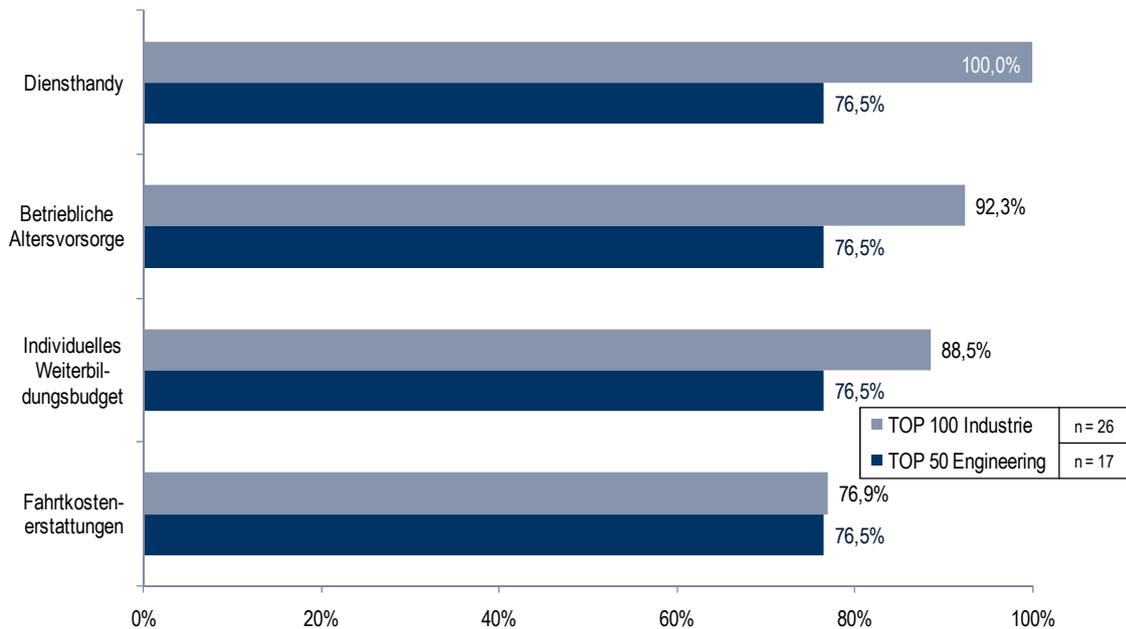


Abbildung 7: Zusätzliche Gehaltsbestandteile sind weit verbreitet.

Weitere Gehaltsbestandteile oder Zusatzleistungen für Ingenieure und Konstrukteure (2/2)

Relative Häufigkeit

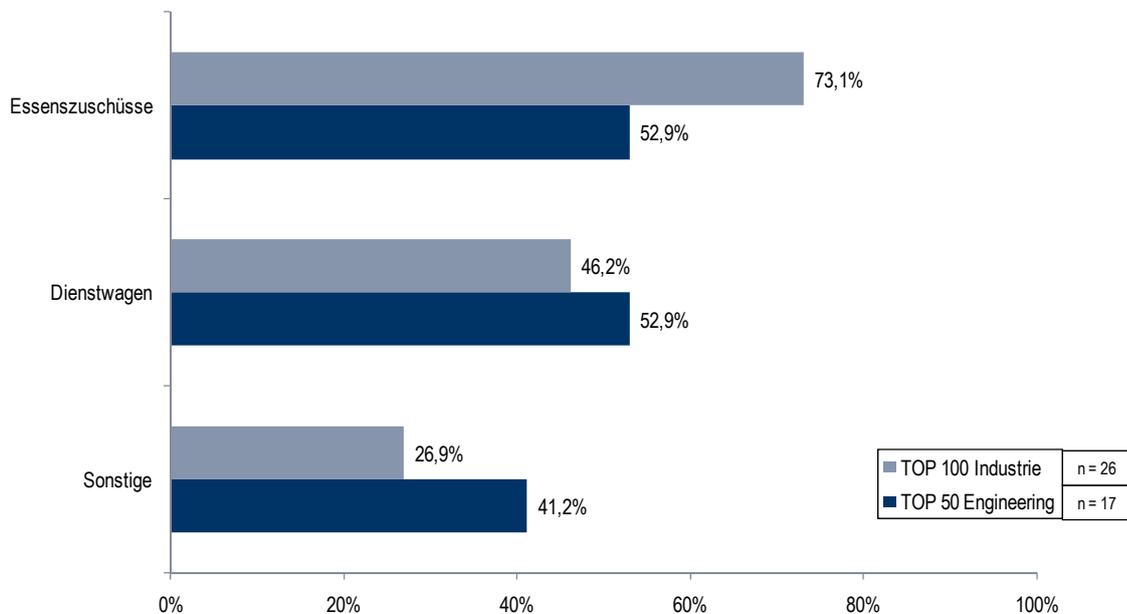


Abbildung 8: Dienstwagen als Gehaltsbestandteil werden von Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen häufiger angeboten.

Auch Essenszuschüsse und Dienstwagen sind weit verbreitet als zusätzliche Leistungen für die beschäftigten Ingenieure und Konstrukteure. Dienstwagen für Ingenieure und Konstrukteure werden mit 52,9 Prozent gegenüber 46,2 Prozent bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen sogar etwas häufiger gestellt.

FLEXIBLES ARBEITEN

Die Ansprüche von Menschen in Wissensberufen an die Work-/Life-Balance sind gestiegen. Aktive Gesundheitsförderung der Mitarbeiter steht in Zeiten zunehmender Stress-Erkrankungen wie Burnout auf der Agenda der Personalverantwortlichen weit oben. Bei den Formen flexiblen Arbeitens liegen Arbeitszeitkonten an erster Stelle und werden von allen befragten Unternehmen beider Gruppen angeboten. Die Möglichkeit zur Teilzeit-Beschäftigung bieten ebenfalls fast alle

befragten Unternehmen an. Bei den Industrieunternehmen sind es 92,3 Prozent, bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen 88,2 Prozent.

In Bezug auf die Möglichkeit, vom Home-Office aus zu arbeiten, zeigen sich die größten Unterschiede. So bieten mit 76,9 Prozent mehr als drei Viertel der Industrieunternehmen grundsätzlich die Möglichkeit für Home-Office-Arbeit. Bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services sind es 47,1 Prozent.

Dieser Unterschied ist jedoch auf die vorherrschende Typologie der Projekte beim Kunden vor Ort zurückzuführen. In diesen Konstellationen ist eine Home-Office-Tätigkeit verständlicherweise seltener möglich. Eine unbezahlte Auszeit, ein so genanntes Sabbatical, ermöglichen 50,0 Prozent der Industrieunternehmen sowie 41,2 Prozent der Engineering-Anbieter.

Formen des flexiblen Arbeitens und der Karriereförderung Relative Häufigkeit

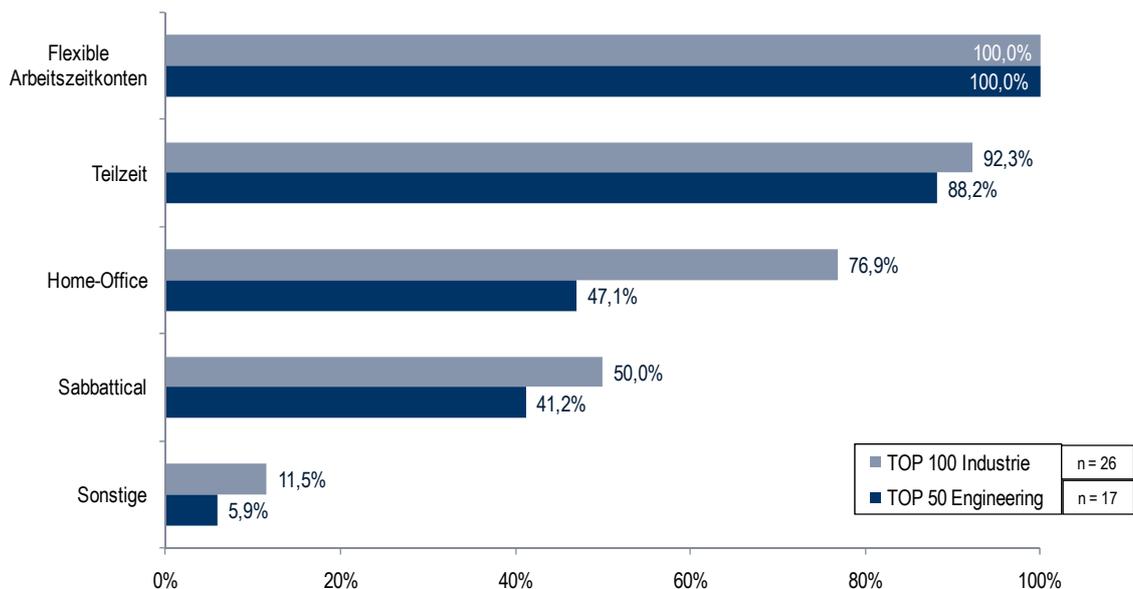


Abbildung 9: Flexible Arbeitsformen werden von beiden Arbeitgebergruppen häufig angeboten.

Projekte, Strukturen, Internationalität

Die Arbeit als Projekt Ingenieur findet üblicherweise beim Kunden vor Ort statt. Doch es gibt auch Projekte, die in den eigenen Kompetenzzentren führender Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services durchgeführt werden. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn Engineering-Anbieter die Projektverantwortung übernehmen oder der Kunde wegen Platzmangels oder aus anderen Gründen virtuelle Projektteams bevorzugt.

Ein weiterer Aspekt, der die Arbeitsumgebung von Ingenieuren prägt, ist neben dem Einsatzort und der Teampräsenz die Größe der Projekte.

Im Rahmen der Befragung wurden die Unternehmen daher gebeten, die Zahl der Mitarbeiter zu nennen, die parallel im größten Projekt in den nächsten zwei Jahren arbeiten werden. Diese Zahl wurde dann auf die jeweilige Gesamtzahl der Ingenieure der Unternehmen bezogen und als Durchschnittswert berechnet.

Ein Rückschluss auf die durchschnittliche Projektgröße ist anhand der Befragung jedoch nicht möglich. Das Informationsziel dieser Frage lag auf der Analyse der Projektstrukturen. Wenn weniger als 5 Prozent der Ingenieure parallel im größten Projekt arbeiteten, signalisierte das sehr kleinteilige Projektstrukturen.

Es zeigt sich, dass bei den befragten Industrieunternehmen 36,0 Prozent der Ingenieure parallel im größten Projekt beschäftigt sind. Der Median liegt bei 20,7 Prozent. Bei den Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services arbeiten durchschnittlich 22,3 Prozent der Ingenieure und Konstrukteure parallel im größten Projekt. Der

Median liegt hier mit 9,4 Prozent deutlich darunter. Diese Abweichung weist darauf hin, dass einige Unternehmen den Durchschnittswert nach oben ziehen. Wie groß die Projektteams der Kundenunternehmen der Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services durchschnittlich sind, wurde nicht gefragt.

Die Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen arbeiten für viele Kunden parallel. Dass der Anteil der parallel im größten Projekt arbeitenden Ingenieure im Vergleich zur Industrie etwas niedriger ist, liegt im Bereich der Erwartungen. Es zeigt sich jedoch auch, dass auch die Arbeit als Projekt Ingenieur durchaus in größeren eigenen Teamstrukturen beim Kunden erfolgen kann.

INTERNATIONALITÄT DER UNTERNEHMEN

Das Thema Internationalität hat mehrere Facetten, die sich auf die Arbeitsumgebung, die Karrierechancen und die Unternehmenskultur auswirken (Auswahl):

- Internationalität des Arbeitgebers (Hauptsitz, Zahl der Ingenieure im Ausland)
- Internationalität der Projekte
- Internationalität innerhalb der Belegschaft

Die Internationalität des Arbeitgebers wurde im Rahmen der Studie anhand der Zahl der Ingenieure und Konstrukteure abgefragt, die in Deutschland beziehungsweise international (ohne Deutschland) beschäftigt sind. Die Analyse zeigt eine hohe Heterogenität unter den beiden Arbeitgebergruppen sowie innerhalb der beiden Grup-



pen. So liegt die Zahl der international beschäftigten Ingenieure bei den Industrieunternehmen durchschnittlich bei 5.202. Der Median befindet sich deutlich darunter bei 1.300.

Bei den befragten Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen sind die Unterschiede in Bezug auf die Internationalität stärker ausgeprägt. So gibt es in der Gruppe zwar eine Reihe von Unternehmen mit starker internationaler Positionierung. Insbesondere auf Unternehmen, deren Sitz im Ausland liegt, trifft das zu.

Die Unternehmen mit Sitz in Deutschland haben ihren Aktionsraum dagegen vorwiegend im Inland. Von den analysierten Anbietern haben daher auch nur neun Unternehmen auf diese Frage geantwortet. So liegt die Zahl der durchschnittlich im Ausland beschäftigten Ingenieure zwar bei 4.016, der Median von 50 weist jedoch darauf hin, dass in dieser Gruppe vor allem die im Ausland beheimateten Anbieter das arithmetische Mittel stark nach oben ziehen.

Für Kandidaten, die in einem international positionierten Unternehmen arbeiten wollen, kommt es daher darauf an, diese Eigenschaft des Unternehmens im Vorfeld zu überprüfen.

INTERNATIONALITÄT DER PROJEKTE

Während die Zahl der im Ausland beschäftigten Ingenieure eher das internationale Arbeitgeberimage prägt, bedeuten Projekte mit internationalen Schnittstellen sowie die Vielfalt der in den Teams beschäftigten Nationalitäten, dass die Ingenieure tatsächlich in einem internationalen Umfeld arbeiten.

Die analysierten Arbeitgebergruppen wurden daher gefragt, wie viele Ingenieure pro Jahr in Projekten mit internationalen Schnittstellen arbeiten. Diese Zahl wurde auf die Zahl der in Deutschland beschäftigten Ingenieure bezogen und als Durchschnitt dargestellt. Diese Kennzahl eignet sich als Indikator für die Häufigkeit von international geprägten Projekten.

Bei den Industrieunternehmen arbeiten durchschnittlich 53,9 Prozent der Ingenieure in Projekten mit internationalen Schnittstellen. Bei den Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen liegt die Quote bei 32,0 Prozent und damit niedriger, jedoch ebenfalls auf einem hohen Niveau.

Was sich aus dieser Kennzahl jedoch nicht ablesen lässt: Wie viele Ingenieure arbeiten in diesen Projekten mit internationalen Schnittstellen tatsächlich an der Schnittstelle? Dies kann in der Praxis sehr unterschiedlich ausgeprägt sein.

Ingenieure, denen eine internationale Projektumgebung wichtig ist, werden solche Möglichkeiten auch bei den Engineering-Anbietern finden. Das zeigen auch Gespräche mit Geschäftsführungen führender Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services. So werden entsprechende Wünsche und Ziele von Bewerbern regelmäßig bei den Vorstellungsgesprächen erfragt.

Die Internationalität der Belegschaft bei den Arbeitgebergruppen wurde nicht analysiert. Gespräche mit führenden Anbietern von Technologie-Beratung und Engineering Services zeigen jedoch, dass die Vielfalt der Nationalitäten der beschäftigten Ingenieure in der Beratung tendenziell etwas höher sein dürfte als bei den Industrieunternehmen.

Fazit und Ausblick

KARRIEREPHASEN UND ANFORDERUNGEN AN BERUFLICHE PERSPEKTIVEN

Die Anforderungen von Ingenieuren an das Arbeitsumfeld sowie die Erwartungen an berufliche Herausforderungen und das private Umfeld verändern sich im Laufe des Berufslebens. In zahlreichen soziodemografischen Studien wurden typische Erwartungen an die beruflichen Perspektiven, die Kriterien für die Wahl des Arbeitgebers sowie für die individuelle Zufriedenheit von Arbeitnehmern untersucht.

Vereinfacht lassen sich auf diesen Erkenntnissen die Karrierephasen Young Professionals, Experts, Junior Management, Senior Management und Executives ableiten, die zusammen mit dem privaten Umfeld und den Erwartungen an die beruflichen Perspektiven typische Anforderungsprofile von Ingenieuren ergeben.

Der Fokus dieser Trendstudie liegt dabei auf den Zielgruppen Young Professionals, den Experts sowie dem Junior Management. Diese drei Zielgruppen weisen im Vergleich besonders hohe Veränderungsbereitschaft und Karrieremotivation auf.

Unter Young Professionals werden dabei Hochschulabsolventen und Berufseinsteiger mit bis zu fünf Jahren Berufserfahrung verstanden. Experts verfügen über mehr als fünf Jahre Berufserfahrung und verfolgen eine fachliche Karriere.

Ingenieure im Junior Management verfügen ebenfalls über mehr als fünf Jahre Berufserfahrung, haben sich jedoch für die Führungslaufbahn entschieden. Die Gruppe Senior Management um-

fasst Führungskräfte mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung, Executives gehören der Geschäftsleitung oder dem Vorstand eines Unternehmens an.

ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT DER ENGINEERING-ANBIETER IST HÖHER ALS WAHNGENOMMEN

Die vorliegende Lünendonk®-Trendstudie zeigt deutlich, dass die Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services eine echte Alternative für eine Karriere bei einem Industrieunternehmen darstellen.

Sie bieten aufgrund der höheren Dynamik sowie der vielfältigeren Erfahrungswerte einen Wechsel auf die Überholspur, die mittelfristig zu höheren Gehältern und mehr Verantwortung führt.

Die Gleichung „mehr Dynamik + frühere Führungsaufgaben + mehr Erfahrungsvielfalt = größere Karrierechancen“ geht bereits seit Jahren für viele Berater auf, die nach sechs bis acht Jahren aus der Beratung in die Industrie wechseln oder innerhalb eines dynamischen Beratungs- und Dienstleistungsunternehmens in fachliche oder kundenspezifische Leitungs- und Personalführungspositionen aufsteigen.

Es ist aber auch klar, dass die Karriere als Technologie-Berater und Projektingenieur nicht für jeden Ingenieur geeignet ist. Das zeigen auch die Gespräche, die im Zusammenhang mit dieser Trendstudie mit Vorständen, Geschäftsführern und Personalleitern führender Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services geführt wurden.



ERFORDERLICHE EIGENSCHAFTEN FÜR PROJEKTINGENIEURE

Wichtige persönliche Eigenschaften und Interessen, die ein angehender Projektgenieur aus Sicht führender Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen mitbringen sollte, sind Teamfähigkeit, Flexibilität, Mobilität und offene Kommunikation.

Diese Eigenschaften stehen zwar genauso in den Stellenbeschreibungen der Industrieunternehmen. In der Praxis zeigen sich jedoch in Bezug auf die Teamfähigkeit und Kommunikation oft wesentlich höhere Anforderungen, besonders, wenn es in einem Projekt zu Problemen kommt – technisch oder auch in der Dynamik der Projektgruppe.

In diesen Situationen, die zum Projektalltag gehören, haben die externen Projektgenieure kaum eine Chance zum „Wegducken“. Im Gegenteil, sie sind in besonderem Maße zu professionellem Handeln und Kommunizieren verpflichtet, müssen sie doch sowohl den Interessen des Auftraggebers als auch denjenigen des eigenen Arbeitgebers gerecht werden.

Hier zeigt sich auch die Qualität der Personalführung eines Technologie-Beratungs- und Engineering Services-Unternehmens.

Denn Projekte werden nicht nur durch den Kunden geführt. Auch der externe Entwicklungspart-

ner trägt hohe Verantwortung für den Projekterfolg. Auftraggeber mit Erfahrung in der Zusammenarbeit mit externen Projektpartnern für Technologie-Beratung und Engineering Services fordern den neutralen und aufmerksamen Blick auf die Projekte sogar gezielt ein.

Die Projektgenieure sind in den Projekten daher gefordert, entstehende Probleme frühzeitig zu erkennen, anzusprechen und – falls erforderlich – im Steuerungsgremium des Projektes zu eskalieren. Auf diese Weise tragen die Projektgenieure aktiv zur Lösung des jeweiligen Problems und zum Erfolg des Projektes bei.

Die Tatsache, dass immer mehr Projekte mit Mixed Teams aus internen und externen Experten durchgeführt werden, spricht dafür, dass diese weichen Faktoren weiter an Bedeutung gewinnen.

Es zeigt sich: Die Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services liegen in vielen Bereichen der Karriereaktoren und der Faktoren für die Arbeitgeberattraktivität auf Augenhöhe mit den beliebtesten Arbeitgebern für Ingenieure.

In Bezug auf die Entwicklungsdynamik und die daraus resultierenden Karrierechancen sind die bisher wenig als Top-Arbeitgeber für Ingenieure wahrgenommenen Engineering-Anbieter sogar deutlich stärker. Es ist an der Zeit, die Wahrnehmung neu zu justieren.

Methodik und Statistik

Die Trendstudie „Ingenieurkarriere 2013: Chancenvergleich zwischen Industrie und Beratung“ wurde von der Lünendonk GmbH im Zeitraum August bis Oktober 2012 schriftlich sowie in Telefoninterviews mit CATI-Unterstützung (Computer Assisted Telephone Interview) durchgeführt.

Zielgruppe für die Vergleichsanalyse waren Industrieunternehmen aus der Gruppe der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure sowie führende Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services in Deutschland. Basis für die Zuordnung der Industrieunternehmen zu den beliebtesten Arbeitgebern für Ingenieure war die Studie „Trendence Graduate Barometer“ aus dem Jahr 2012, durchgeführt vom Trendence Institut.

Insgesamt wurden 26 Unternehmen der beliebtesten Arbeitgeber für Ingenieure befragt. Für die Analyse der führenden Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services wurden insgesamt 17 Unternehmen analysiert.

Die meisten dieser Anbieterunternehmen gehören zu den Top 25 der Branche und finden sich in der Lünendonk®-Liste 2012 „Führende Anbieter von Technologie-Beratung und Engineering Services in Deutschland“. Insgesamt beschäftigen die untersuchten Industrieunternehmen in Deutschland mehr als 60.000 Ingenieure und Konstrukteure. Für die befragten Technologie-Beratungs- und Engineering-Services-Unternehmen arbeiten mehr als 23.000 Ingenieure und Konstrukteure in Deutschland.

Funktionen der Befragten in den Unternehmen Relative Häufigkeit

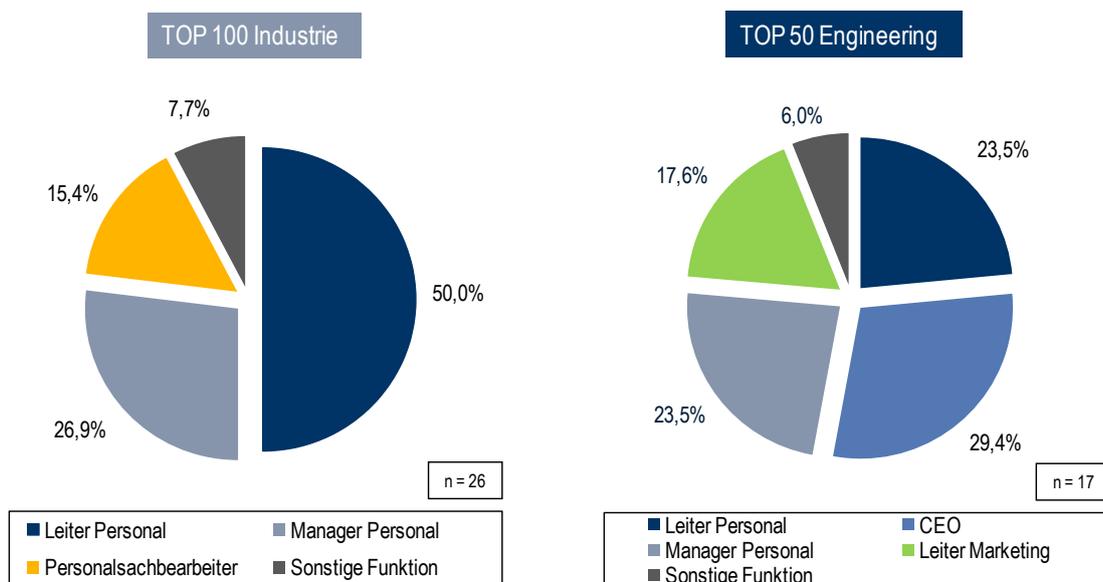


Abbildung 10: Für die Trendstudie wurden Personalmanager und General Management befragt.

Die Unternehmen

PARTNERUNTERNEHMEN

ALTRAN
LÜNENDONK

Unternehmensprofil



Altran

Altran wurde 1982 in Paris gegründet und ist das global führende Beratungsunternehmen für Innovations- und Ingenieurdienstleistungen. Altran begleitet seine Kunden bei der Konzeption und Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen und berät seit über 30 Jahren Marktführer aus den Bereichen Automobilbau, Energie, Finanzen, Healthcare, Luft- und Raumfahrt, Schienen- und Transportwesen sowie Telekommunikation.

Altran deckt mit seinen Beratungsangeboten sämtliche Stufen der Projektentwicklung ab, von der strategischen Planung bis hin zur Serienreife und kann dabei auf umfangreiches Technologie-Know-how aus vier Solutions zurückgreifen: Innovative Technologies, Sustainable Products, Sustainability Concepts sowie Sustainable Enterprise Performance.

Altran beschäftigt derzeit weltweit mehr als 17.500 Mitarbeiter in über 20 Ländern, darunter 15.000 Consultants, und betreut über 500 Kunden bei einem Jahresumsatz der Gruppe von 1,4 Mrd. Euro im Jahr 2011. Die Aktie von Altran ist an der Euronext-Börse in Paris gelistet. In Deutschland zählt das Beratungsunternehmen rund 1.050 Mitarbeiter an 12 Standorten und hat 2011 einen Umsatz von 100 Mio. Euro erzielt. Der deutsche Unternehmenssitz befindet sich in Frankfurt am Main.

KONTAKT

Altran GmbH
Susanne Merbold
Head of Marketing & Corporate Communication
Bernhard-Wicki-Straße 3
80636 München
Telefon: +49 89 25 54 71 – 137
E-Mail: susanne.merbold@altran.com
Internet: www.altran.de



Unternehmensprofil

L Ü N E N D O N K 

Lünendonk

Die Lünendonk GmbH, Gesellschaft für Information und Kommunikation (Kaufbeuren), untersucht und berät europaweit Unternehmen aus der Informationstechnik-, Beratungs- und Dienstleistungs-Branche. Mit dem Konzept Kompetenz³ bietet Lünendonk unabhängige Marktforschung, Marktanalyse und Marktberatung aus einer Hand. Der Geschäftsbereich Marktanalysen betreut seit 1983 die als Marktbarometer geltenden Lünendonk[®]-Listen und -Studien sowie das gesamte Marktbeobachtungsprogramm.

Die Lünendonk[®]-Studien gehören als Teil des Leistungsportfolios der Lünendonk GmbH zum „Strategic Data Research“ (SDR). In Verbindung mit den Leistungen in den Portfolio-Elementen „Strategic Roadmap Requirements“ (SRR) und „Strategic Transformation Services“ (STS) ist Lünendonk in der Lage, ihre Beratungskunden von der Entwicklung der strategischen Fragen über die Gewinnung und Analyse der erforderlichen Informationen bis hin zur Aktivierung der Ergebnisse im operativen Tagesgeschäft zu unterstützen.

KONTAKT

Lünendonk GmbH –
Gesellschaft für Information und Kommunikation
Hartmut Luerßen
Partner Lünendonk GmbH
Anschrift: Ringweg 23, 87600 Kaufbeuren
Telefon: +49 83 41 - 9 66 36 - 0 Telefax: +49 83 41 - 9 66 36 - 66
E-Mail: lueerssen@lunenendok.de
Internet: www.lunenendok.de



IMPRESSUM

Herausgeber:

Lünendonk GmbH

Ringweg 23

87600 Kaufbeuren

Telefon: +49 8341 96 636-0

Telefax: +49 8341 96 636-66

E-Mail: info@lunendonk.de

Internet: <http://www.lunendonk.de>

Autor:

Hartmut Lüerßen, Partner Lünendonk GmbH

Gestaltung:

Lünendonk GmbH

Copyright © 2013 Lünendonk GmbH, Kaufbeuren

Alle Rechte vorbehalten