

# Up durch die Mitte – Jobwechsel vom Mittelstand zum Konzern“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

von Jochen Mai am 3. Juli 2008 [Artikel](#) in [Bewerbung](#)



## Neulich schrieb ein Leser folgendes:

Ich lese Ihre Seite regelmäßig und freue mich jedes Mal über die wirklich abwechslungsreichen und informativen Artikel. Ein Thema, das mich brennend interessiere würde, wäre eine Gegenüberstellung von Vor- und Nachteilen bei einer Karriere in einem Großunternehmen und im Mittelstand. Vielleicht gibt es die ein oder andere Studie zu dem Thema oder Sie können die wichtigsten Punkte dazu aufgreifen. An der Stelle wäre auch interessant: Wie gehen große Unternehmen mit Bewerbungen von mittelständischen Konkurrenten um? Und wie aussichtsreich ist eine Bewerbung von Herrn XY, aktuell Abteilungsleiter bei der Hinterwald GmbH, auf eine vergleichbare Stelle bei der Global Play AG?

Eine interessante Frage – und **ungewöhnlich** dazu. Mehrheitlich wechseln **Führungskräfte** eher aus den Konzernen in den Mittelstand. Weil die längst auch globale Spieler geworden sind und nicht minder **attraktive Karrieren** anbieten, bei vielleicht etwas **schlechterer Bezahlung**, dafür aber in **familiärerer Atmosphäre** und größerer Konstanz.

So haben **Mittelständler** aktuell als Arbeitgeber sogar ein **besseres Image** als Konzerne. Das ist das Ergebnis einer heute veröffentlichten [StepStone-Umfrage](#), an der knapp **32.000 Fachkräfte** in acht europäischen Ländern (davon über 11.000 aus Deutschland) beteiligt waren. Demnach sagen **23 Prozent** der in Deutschland Befragten, dass sie **lieber für ein kleines oder mittelständisches**

**Unternehmen arbeiten** würden, während nur 18 Prozent ein Großunternehmen bevorzugen. Für die Mehrheit von **59 Prozent** hängt eine derartige Entscheidung vom Job selbst ab. Im **internationalen Vergleich** schneiden die deutschen Mittelständler mit diesen Werten sogar am besten ab.



Dennoch habe ich für die obige Leserfrage einen Experten gebeten, diese zu beantworten: **Christian Hirsch**, Headhunter und Partner der [Civitas International Management Consultants](#) in München hat diese Aufgabe gerne übernommen. Kurz **zur Person**: Hirsch, Jahrgang 1955,

studierte **Betriebswirtschaft** an den Universitäten Nürnberg und Köln, war Manager bei **Unilever** und Projektleiter bei **McKinsey** und arbeitete von 1992 bis 1998 im Management von **Hubert Burda Media**, unter anderem als **Verlagsleiter** der Zeitschrift *Bunte*. Seit 1998 ist er Partner bei **Civitas** mit dem Schwerpunkt Medien, Agenturen und Private Equity Unternehmen. **Und hier seine Antwort:**

*Ihre Frage lässt sich nicht pauschal beantworten. Und in jedem Fall sollten Sie bei Ihren Überlegungen auch Startup-Unternehmen unbedingt mitberücksichtigen. Letztendlich bestehen in allen drei Unternehmensformen hervorragende Entwicklungschancen für engagierte Mitarbeiter.*

---

**Up durch die Mitte – Jobwechsel vom Mittelstand zum Konzern“ auf  
karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!**

---

*Damit Sie aber bei einem möglichen Jobwechsel die richtige Entscheidung treffen, sollten Sie zuerst einige Fragen für sich beantworten und mit Ihren Zielen und Neigungen abgleichen:*

- *Wie sieht die Hierarchie und Struktur des Unternehmens aus?*
- *Wie ist Ihr eigenes unternehmerisches Verständnis?*
- *Wie ist die finanzielle Ausstattung im neuen Job?*
- *Wie groß ist Ihre Risikobereitschaft sowie die Sicherheit des Unternehmens?*
- *Wie stehen die Chancen eines Wechsels zwischen den Unternehmensformen?*

*Also der Reihe nach: Zuerst zur **Hierarchie und Struktur** des angepeilten Unternehmens. Die Karrieren in einem Konzern verlaufen meist nach klar strukturierten Vorgaben. Häufig erfolgt die Entwicklung eines Mitarbeiters in Form eines Kaminaraufstiegs, indem in einem Funktionsbereich, etwa Controlling oder Marketing, eine Hierarchiestufe nach der anderen erklommen wird. Abweichungen und Wechsel zwischen den Bereichen sind selten und nur schwer möglich. In den letzten Jahren haben zwar einige Konzerne wie BMW, Mars/Effem oder Siemens versucht, bereichsübergreifende Wechsel zu fördern. Es bleiben jedoch Ausnahmen.*

*In mittelständischen Unternehmen sind solche Wechsel dagegen leichter. Zum einen gibt es dort – im Vergleich zu Konzernen – meist nur relativ wenige Top-Performer mit einer weiterführenden Ausbildung. Zum anderen werden die individuellen Fähigkeiten dieser Mitarbeiter schneller erkannt und Talente bereitwillig gefördert, auch über Bereichsgrenzen hinweg. Ein Paradebeispiel dafür ist Jochen Zeitz, der nach seinem Studium und drei Jahren bei*

*Colgate Palmolive zu Puma wechselte und für die Planung und Umsetzung der Marketingstrategien im Bereich Footwear verantwortlich wurde. Nach einem weiteren Jahr stieg er in den Vorstand auf und nach weiteren zwei Jahren übernahm er schon den Vorstandsvorsitz.*

*Bei Startup-Unternehmen ist die Flexibilität, auch andere Aufgaben übernehmen zu können, sogar noch stärker ausgeprägt. Nicht selten werden Mitarbeiter, die etwa für Vertrieb oder Marketing zuständig sind, dann mit einer anderen Aufgabe betraut, sobald in dem Bereich eine Vakanz entsteht und man ihnen die entsprechenden Fähigkeiten zutraut.*

*Nun zur Frage nach Ihrem **unternehmerischen Verständnis**: In vielen Stellenangeboten für den Führungsnachwuchs heißt es heute Unternehmerpersönlichkeiten gesucht!“. Nur wenige Konzerne sind aber wirklich bereit, Mitarbeiter zu tolerieren und zu fördern, die genau dieses unternehmerische Profil zeigen und versuchen, unabhängig von Funktions- und Hierarchiegrenzen ihren Bereich zu entwickeln und auszubauen. Im Mittelstand besteht hier tendenziell die größere Bereitschaft. Mehr noch: Von den Führungskräften wird geradezu verlangt, dass sie bereichsübergreifend handeln und denken. Bei Startups ist dies häufig sogar Voraussetzung, um überhaupt erfolgreich agieren zu können.*

*Nun zur Frage nach der **finanziellen Ausstattung**: Es ist ein Klischee, dass der Mittelstand schlecht bezahlt. Oft sind die Gehälter in Konzernen viel stärker begrenzt, da die Funktionen nach einheitlichen Grundsätzen bewertet werden und sich die Saläre diesen jeweiligen Bewertungsrahmen anpassen müssen. Mittelständische Unternehmen und Startups sind hier deutlich flexibler und können einem geeigneten Bewerber in Abhängigkeit von seinem Profil und Leis-*

Printed with jolliprint Click here to send your feedback

---

**Up durch die Mitte – Jobwechsel vom Mittelstand zum Konzern“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!**

---

tungsvermögen auch höhere Gehälter zahlen. Dafür sind für durchschnittliche Mitarbeiter die Gehaltsspielräume bei Mittelständlern enger. Regelbeförderungen und Alterszuschläge gibt es wiederum eher bei Konzernen. Ähnliches gilt für Zusatzleistungen wie die Altersversorgung. Mittelständler haben sich aus Kostengründen hiervon meist verabschiedet.

Doch was ist mit Ihrer **Risikobereitschaft**? Konzerne bieten, zumindest auf den ersten Blick, ein größeres Maß an Sicherheit. Wirtschaftliche Schwankungen, wie Rezessionen treffen sie meist weniger stark. Betrachtet man allerdings die Entwicklung von Unter-nehmen wie Siemens oder Daimler in den letzten Monaten, relativiert sich dieses Bild. Gut strukturierte, expansive Mittelständler haben in der Vergangenheit bewiesen, dass sie die sichereren Arbeitgeber sind. Auch Startups sind nur vermeintlich unsicher. Häufig entwickeln sie sich so rasant, dass auch sie eine mindestens gleich große Sicherheit bieten können wie Konzerne.

erfolgreich führte, bevor er Vorstandschef von AEG und später Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bahn AG wurde.

Sie sehen: Einen eindeutigen Vorteil für Großunter-nehmen oder Mittelstand gibt es nicht. Beide Unternehmensformen haben – genauso wie Startups – ihre spezifischen Vorzüge, die Sie bei der Wahl Ihres Arbeitgebers berücksichtigen sollten. Am Ende hat sich immer gezeigt, dass sich engagierte, motivierte Mitarbeiter in allen Unternehmensformen durchsetzen oder dazwischen wechseln können. Der Bertelsmanns Konzern hat das Prinzip sogar strukturell verankert. Dort müssen sich die künftigen Vorstände zuerst als Geschäftsführer von kleineren Einheiten für größere Aufgaben qualifizieren.

Tags

Ähnliche Artikel

Zum Schluss zu den **Chancen des Wechsels**: Hin und wieder liest man in den Zeitungen, dass ein Manager aus einer Global Play AG in ein mittelständisches Unternehmen wechselt. Das gelingt in der Regel jedoch nur, wenn es sich hierbei um ein großes mittelständisches Unternehmen handelt. Hier existieren dieselben Strukturen, die sie der Manager bereits aus dem Konzern kennt. Andernfalls wird er hier die Stäbe und Serviceabteilungen schmerzlich vermissen, die ihm Zahlen aufbereiten und übergreifende Fragen beantworten.

Der Wechsel von einem Mittelständler zu einem Konzern dagegen ist selten, aber nicht unmöglich. Ein prominentes Beispiel, an das Sie sich vielleicht noch erinnern, ist Heinz Dürr, der sein eigenes mittelständisches Unternehmen, die Dürr AG, jahrelang

Click here to send your feedback

Printed with joliprint