

Ergebnisse zur Studie

# **Gehaltsindex Familienunternehmen 2014**

Sie als Familienunternehmer führen Ihr Unternehmen basierend auf langjähriger Erfahrung und Nachhaltigkeit. Stehen aber nun personelle Veränderungen im Unternehmen auf der obersten Hierarchiestufe des Geschäftsführers an – beispielsweise durch Wachstum oder Nachbesetzung aus Altersgründen – kommen Sie automatisch mit der Frage nach der „richtigen“ Vergütungshöhe in Berührung.

Woher können Sie entsprechende Orientierungen für eine adäquate Entlohnung nehmen? Diese Problemstellung beschäftigt viele Familienunternehmer. Denn das jährliche Gehalt, bestehend aus einem fixen und variablen Anteil, ist aufgrund von fehlenden Referenzen nur wenig transparent. Bislang gibt es Erhebungen über Vorstands-/Geschäftsführergehälter von Unternehmen unterschiedlicher Größenordnung. Jedoch sind alle vorliegenden Studien nicht auf Gehaltsstrukturen von Familienunternehmen ausgerichtet. Doch gerade dieser Unterschied, ob es sich um ein Familienunternehmen oder eine Publikumsgesellschaft handelt, ist für Sie als Familienunternehmer von großem Interesse. Denn Langfristigkeit, Loyalität und eine solide Finanzierungsbasis sind für Sie sehr wichtig. Der zukünftige Geschäftsführer soll folglich entsprechend seiner Fähigkeiten und Verantwortung entlohnt werden, um beidseitige Zufriedenheit und Wettbewerbsfähigkeit zu garantieren. Doch mangelt es an notwendigen Orientierungshilfen, da verlässliche Gehaltsdaten für Familienunternehmen bislang noch nicht vorliegen.

Das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm Mannheim) und die Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Fami-

lienunternehmen haben gemeinsam mit der Studie „Gehaltsindex Familienunternehmen 2014“ erstmalig die Gehaltsstrukturen von Geschäftsführern aus Familienunternehmen untersucht. Dabei wurde folgende Fragestellungen beleuchtet:

Wie gestaltet sich die allgemeine Vergütungshöhe von Geschäftsführern in Familienunternehmen in Abhängigkeit zu

*Gesamtgehalt der Geschäftsführer, Branche, Hauptsitz, Mitarbeiteranzahl, Umsatz und Geschäftserfolg, sowie Exportquote des Familienunternehmens, Alter, Geschlecht, Studienabschluss, Berufserfahrung als Geschäftsführer, Vertragsart, Verantwortungsbereich sowie Familienzugehörigkeit und Anteilseignerschaft des Geschäftsführers?*

Die hohe Beteiligung an der vorliegenden Studie zeigt, dass ein großes Interesse besteht, Transparenz in die Gehaltsstrukturen von Führungskräften in Familienunternehmen zu bringen. An dieser Stelle möchten wir uns nochmals bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für Ihr Mitwirken, Ihr Vertrauen und Ihre Unterstützung bedanken.

Gabriela Jaecker  
Gabriela Jaecker GmbH  
Personal- und  
Nachfolgeberatung

Dr. Detlef Keese  
Institut für  
Mittelstandsforschung  
der Universität Mannheim (ifm)

**INHALTSVERZEICHNIS**

**1. VORSTELLUNG**

Gabriela Jaecker GmbH  
 Personal – und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen . . . . . 4  
 Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim . . . . . 5

**2. ÜBER DIE STUDIE**

Studiendesign . . . . . 6  
 Unternehmensmerkmale Familienunternehmen  
     Mitarbeiterzahl . . . . . 6  
     Umsatz . . . . . 6  
     Wirtschaftszweig . . . . . 7  
     Branche . . . . . 7  
     Hauptsitz . . . . . 7  
     Exportquote und Geschäftserfolg . . . . . 8  
 Soziodemographische Daten der Geschäftsführer  
     Alter und Geschlecht . . . . . 8  
     Studium . . . . . 9  
     Berufserfahrung . . . . . 9  
     Unternehmenszugehörigkeit & Erfahrung als Geschäftsführer . . . . . 10  
     Familienzugehörigkeit & Gesellschaftsanteile . . . . . 10  
     Verantwortungsbereich . . . . . 11  
     Mitarbeiter im Verantwortungsbereich . . . . . 11  
     Vertragsart . . . . . 11

**3. ERGEBNISSE ZUR VERGÜTUNGSHÖHE DER GESCHÄFTSFÜHRER IN FAMILIENUNTERNEHMEN 2014 UND DEN BEEINFLUSSENDE VARIABLEN**

Gesamtgehalt der Geschäftsführer . . . . . 12  
 Variables Gehalt nach Mitarbeiteranzahl . . . . . 12  
 Mitarbeiteranzahl . . . . . 14  
 Umsatz . . . . . 16  
 Geschäftserfolg 2013 . . . . . 18  
 Exportquote . . . . . 20  
 Vertragsart . . . . . 22  
 Familienzugehörigkeit und Anteilseignerschaft . . . . . 23  
 Berufserfahrung als Geschäftsführer . . . . . 26  
 Studienabschluss . . . . . 28  
 Alter . . . . . 29  
 Geschlecht . . . . . 32  
 Branche, Bundesland und Verantwortungsbereich der Geschäftsführer . . . . . 33

**4. ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIENERGEBNISSE . . . . . 34**

**5. IMPRESSUM . . . . . 37**

## **Gabriela Jaecker GmbH**

### **Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen**

Die Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen, mit Sitz in Frankfurt am Main, berät Familienunternehmen und mittelständische Unternehmen.

Mit einem Team, bestehend aus zehn Beraterinnen, besetzt die Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen Geschäftsführer und Nachfolger in Familienunternehmen und mittelständischen Unternehmen branchenübergreifend im In- und Ausland. Immer mit dem Ziel, Geschäftsführer und Nachfolger zu finden, die passen und bleiben. Bleiben heißt häufig nicht zwei, sondern zehn Jahre.

Die Gründe warum Geschäftsführer oder Nachfolger gesucht werden sind vielfältig und die Suche nach Geschäftsführern und Nachfolgern ist speziell. Sie erfordert weit mehr als eine reine Vermittlungstätigkeit oder die üblichen Leistungen eines „Headhunters“. Sie verlangt nach einem besonderen Verständnis und Einfühlungsvermögen für die Unternehmenskultur und das Wertesystem der Eigentümerfamilie. Bei der Suche nach dem richtigen Kandidaten gilt es beide Seiten zu betrachten – die fachliche Qualifikation ebenso wie die Persönlichkeit. Nur wenn beides mit den Zielen und dem Wertesystem des Unternehmens und der Eigentümerfamilie übereinstimmt, verspricht eine mögliche Verbindung Erfolg. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, hat die Gabriela Jaecker GmbH eine eigene Methodik entwickelt. Die Methodik setzt sich aus den drei Teilen Suche, Diagnostik und Integration zusammen.

Das Grundverständnis der Gabriela Jaecker GmbH ist es, die Methodik stets weiterzuentwickeln. Eine wissenschaftliche Begleitung erfolgt hierbei durch das ifm, Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim. So wurde bereits in Kooperation mit dem ifm Mannheim die Studie "Verhältnis von familieninternen geschäftsführenden Gesellschaftern und externen Geschäftsführern" durchgeführt. Die Befragung von Eigentümern von Familienunternehmen zum Thema Fremdgeschäftsführung in Familienunternehmen ergab, dass vor allem Führungsdefizite, mangelnde Qualifikation sowie Persönlichkeitsdefizite die am häufigsten genannten Gründe für das Scheitern von Fremdgeschäftsführern sind. Ebenfalls zeigte sich, dass Arroganz/Egoismus, Illoyalität/Unehrllichkeit, Introvertiertheit/Ideenlosigkeit und mangelnde soziale Kompetenz die Eigenschaften sind, welche ein Geschäftsführer nicht ausmachen sollte. Denn Werte wie Ehrlichkeit, Loyalität, Verlässlichkeit und Verantwortung sind in Familienunternehmen von großer Bedeutung. Viele Kandidaten scheitern aber genau an fehlender Loyalität, Bescheidenheit und Demut.

Durch die Veröffentlichung von Fachartikeln, Durchführung von und Teilnahme an Veranstaltungen für Familienunternehmen und Verbände trägt die Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen dazu bei, die Thematik der erfolgreichen Besetzung von Geschäftsführern und Nachfolgern stetig voranzutreiben.

## Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) ist eine zentrale Forschungseinrichtung der Universität Mannheim und führt Forschungsvorhaben zu aktuellen und strukturellen mittelstandsbezogenen Themen durch. Unter der Leitung von Prof. Dr. Michael Woywode arbeiten gegenwärtig 25 wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut für Mittelstandsforschung.

Die besondere Stärke des ifm Mannheim liegt in seiner interdisziplinären Ausrichtung und der Brückenfunktion zwischen Wissenschaft und Praxis. Die Arbeit ist sowohl national als auch international ausgerichtet. Daueraufgaben sind die Beratung politischer Gremien im In- und Ausland in mittelstandspolitischen Fragen und die Bereitstellung von statistischen Eckdaten zum Mittelstand sowie der Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

Das ifm besitzt vier Forschungsbereiche:

1. Management und IKT im Mittelstand
2. Familienunternehmen
3. Neue Selbständigkeit
4. Entrepreneurship

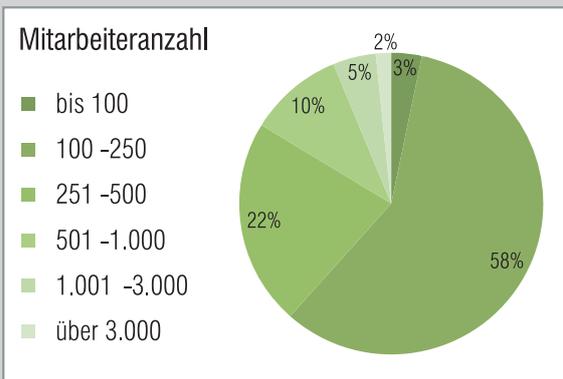
Für das ifm ergeben sich drei Arbeitsschwerpunkte: Zunächst ist dies die Grundlagenforschung zu den vier oben genannten Themen. Weiterhin sind die ifm-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter in der Lehre engagiert. Schließlich bildet die wissenschaftlich fundierte Politikberatung ein wichtiges Arbeitsfeld für das ifm.

## STUDIENDESIGN

Im Februar 2014 beginnend, wurden Geschäftsführer von Familienunternehmen aus ganz Deutschland anhand eines Fragebogens befragt. Von den 310 Rückmeldungen erfolgten 195 online und 115 postalisch. Die Befragung wurde im April 2014 abgeschlossen.

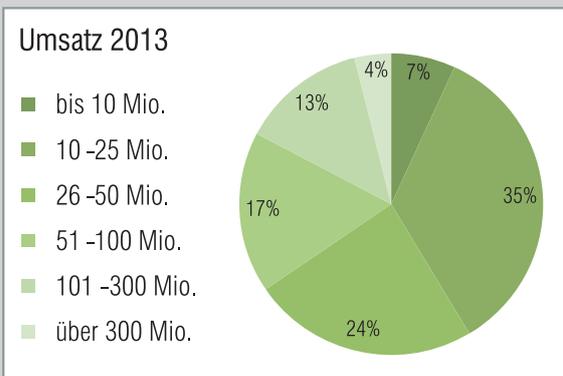
## UNTERNEHMENSMERKMALE FAMILIENUNTERNEHMEN

### Unternehmensmerkmale Familienunternehmen | Mitarbeiteranzahl



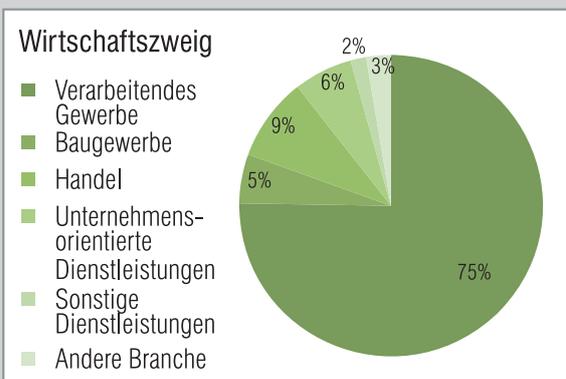
Gut 60% der teilnehmenden Geschäftsführer stammen aus Familienunternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern. 22% der befragten Geschäftsführer arbeiten in Familienunternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl zwischen 250 und 500 Mitarbeitern. 17% der teilnehmenden Geschäftsführer stammen aus Familienunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern.

### Unternehmensmerkmale Familienunternehmen | Umsatz



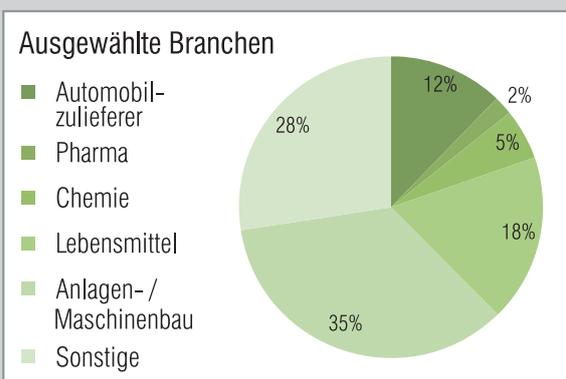
42% der teilnehmenden Familienunternehmen erzielten im Jahr 2013 einen Umsatz von bis zu 25 Mio. EUR. 41% der Unternehmen konnten einen Umsatz zwischen 26 Mio. EUR und 100 Mio. EUR erwirtschaften und 17% einen Umsatz von über 101 Mio. EUR.

## Unternehmensmerkmale Familienunternehmen | Wirtschaftszweig



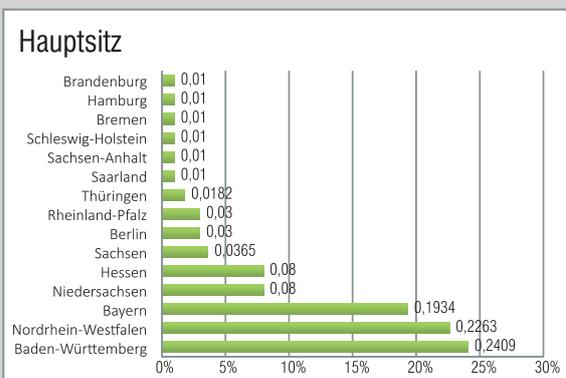
75% der teilnehmenden Familienunternehmen gehören zum verarbeitenden Gewerbe. Der Handel ist mit 9% vertreten. Unternehmensorientierte Dienstleistungen, das Baugewerbe sowie sonstige Dienstleistungen folgen.

## Unternehmensmerkmale Familienunternehmen | Branche



Einzelne Branchen sind besonders stark in unserer Umfrage vertreten: 35% der befragten Familienunternehmen gehören zum Anlagen- und Maschinenbau. 18% lassen sich der Lebensmittelbranche zuordnen, 12% sind Automobilzulieferer. Die Pharma- und Chemiebranche ist in der Studie mit 7% vertreten.

## Unternehmensmerkmale Familienunternehmen | Hauptsitz

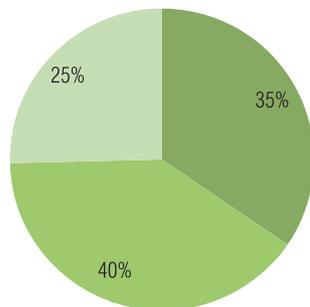


Die teilnehmenden Geschäftsführer stammen zu 66% aus Familienunternehmen mit Hauptsitz in den drei großen Flächenländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Bayern. Folgend mit jeweils 8% sind die Bundesländer Hessen und Niedersachsen.

### Unternehmensmerkmale Familienunternehmen | Exportquote und Geschäftserfolg

Exportquote

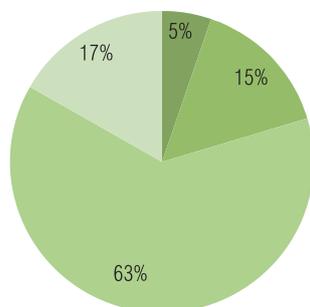
- bis 10%
- 10-50%
- über 50%



75% der teilnehmenden Geschäftsführer erzielten mit ihrem Unternehmen eine Exportquote von bis zu 50%. Eine Exportquote von über 50% erreichen 25% der befragten Geschäftsführer.

Geschäftserfolg

- negativ
- + / - 0
- gut
- sehr gut



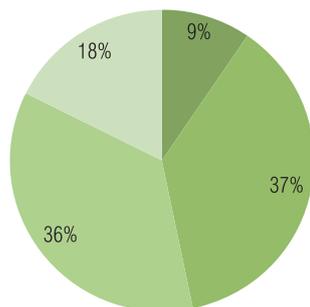
Den Geschäftserfolg des vergangenen Jahres beurteilten 80% der Unternehmen als gut oder sehr gut. 5% gaben einen negativen Geschäftserfolg an. 15% bewerteten den Geschäftserfolg als „+ / - 0“.

## SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN

### Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Alter und Geschlecht

Alter der Geschäftsführer

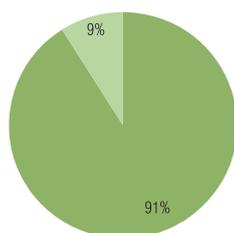
- bis 40 Jahre
- 40-50 Jahre
- 50-60 Jahre
- über 60 Jahre



Bei der Selektion nach Alter zeigt sich, dass über 70% der befragten Geschäftsführer zwischen 40 und 60 Jahren alt sind. 18% der Geschäftsführer sind über 60 Jahre alt und knapp 10% unter 40 Jahren alt.

Geschlecht

- männlich
- weiblich

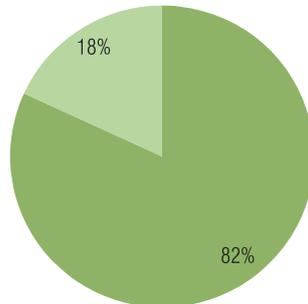


91% der befragten Geschäftsführer sind männlich.

### Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Studium

#### Studienabschluss

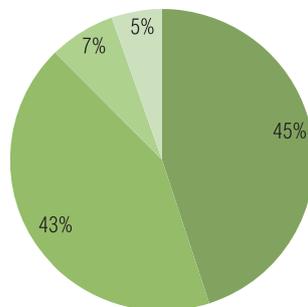
- Ja
- Nein



82% der befragten Geschäftsführer haben einen akademischen Abschluss.

#### Fachrichtung des Studiums

- BWL/ oekonomisch
- Ing/technisch
- Naturwissenschaftlich
- Anderes Studium

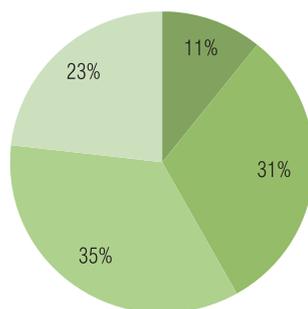


Die Studienabschlüsse wurden zu 45% im Bereich der Betriebswirtschaft und zu 43% im Bereich der Ingenieurwissenschaften abgelegt. 7% der Geschäftsführer absolvierten ein naturwissenschaftliches Studium. 12% der Befragten schlossen mehr als ein Studium ab.

### Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Berufserfahrung

#### Berufserfahrung insgesamt

- unter 10 Jahre
- 10-20 Jahre
- 21-30 Jahre
- über 30 Jahre

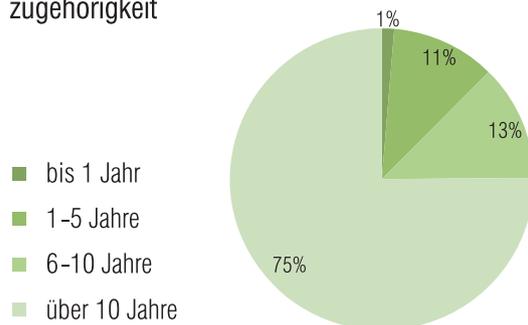


Fast 90% der befragten Geschäftsführer haben mehr als 10 Jahre Berufserfahrung. 11% der teilnehmenden Geschäftsführer haben weniger als zehn Jahre Berufserfahrung. 31% der befragten Geschäftsführer sind seit zehn bis 20 Jahren berufstätig. 35% der teilnehmenden Geschäftsführer arbeiten seit 21 bis 30 Jahren, 23% der befragten Geschäftsführer können eine Berufserfahrung von mehr als 30 Jahren vorweisen.

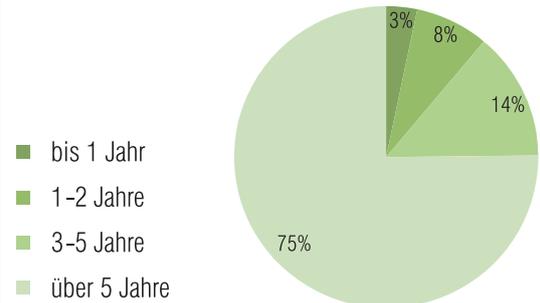
### Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Unternehmenszugehörigkeit & Erfahrung als Geschäftsführer

75% der befragten Geschäftsführer sind bereits über zehn Jahre im aktuellen Familienunternehmen und auch über fünf Jahre als Geschäftsführer tätig.

Unternehmens-  
zugehörigkeit



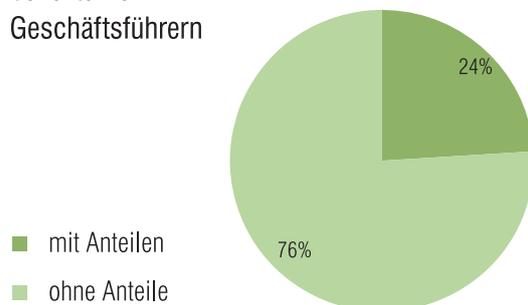
Erfahrung als  
Geschäftsführer



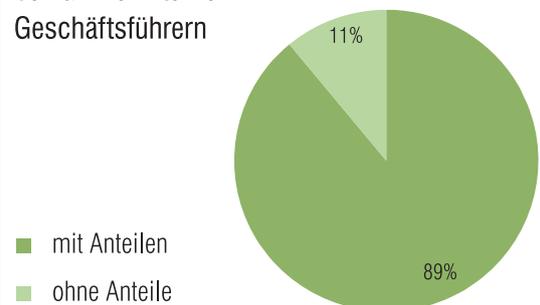
### Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Familienzugehörigkeit & Gesellschaftsanteile

65% der befragten Geschäftsführer halten Gesellschaftsanteile am Familienunternehmen. 24% der Fremdgeschäftsführer halten Anteile am Familienunternehmen. 89% der familieninternen Geschäftsführer halten Gesellschaftsanteile. Somit halten nicht alle familieninternen Geschäftsführer zugleich Gesellschaftsanteile und auch Fremdgeschäftsführer besitzen Anteile am Familienunternehmen.

Verteilung der Unternehmensanteile  
bei externen  
Geschäftsführern



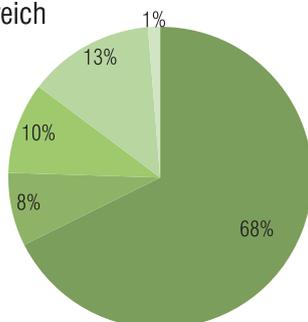
Verteilung der Unternehmensanteile  
bei familieninternen  
Geschäftsführern



## Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Verantwortungsbereich

Verantwortungsbereich

- Gesamtgeschäftsführer
- Geschäftsführer Vertrieb
- Kaufmännischer Geschäftsführer
- Technischer Geschäftsführer
- Anderer Bereich

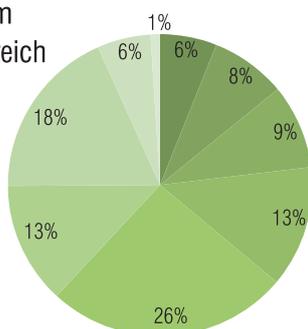


68% der befragten Geschäftsführer tragen die Gesamtverantwortung für das jeweilige Unternehmen. 13% haben die technische Geschäftsführung inne, 10% der Befragten sind als kaufmännische Geschäftsführer tätig. 8% der befragten Geschäftsführer sind Vertriebsgeschäftsführer.

## Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Mitarbeiter im Verantwortungsbereich

Mitarbeiteranzahl im Verantwortungsbereich

- bis 10
- 11 -20
- 21 -50
- 51 -100
- 101 -150
- 151 -200
- 201 -500
- 501 -1.500
- über 1.500

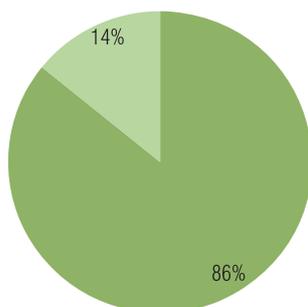


23% der befragten Geschäftsführer sind für bis zu 50 Mitarbeiter verantwortlich. 39% der befragten Geschäftsführer verantworten 51 bis 150 Mitarbeiter. 37% der teilnehmenden Geschäftsführer verantworten 151 bis 1.500 Mitarbeiter.

## Soziodemografische Daten der Geschäftsführer | Vertragsart

Vertragsarten

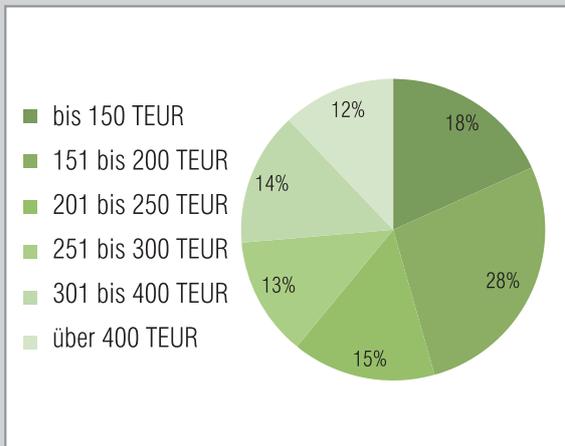
- unbefristet
- befristet



86% der befragten Geschäftsführer haben einen unbefristeten Vertrag.

## ERGEBNISSE ZUR VERGÜTUNGSHÖHE DER GESCHÄFTSFÜHRER IN FAMILIENUNTERNEHMEN 2014 UND DEN BEEINFLUSSENDE VARIABLEN

### Gesamtgehalt der Geschäftsführer



18% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten eine Gesamtvergütung von bis zu 150 TEUR. 28% der teilnehmenden Geschäftsführer verdienen bis zu 200 TEUR. 15% der befragten Geschäftsführer erhalten eine Vergütung von bis zu 250 TEUR. 13% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten ein Gehalt von bis zu 300 TEUR. 14% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten eine Vergütung von bis zu 400 TEUR. Über 400 TEUR Gesamtgehalt verdienen 12% der befragten Geschäftsführer.

### VARIABLES GEHALT NACH MITARBEITERANZAHL

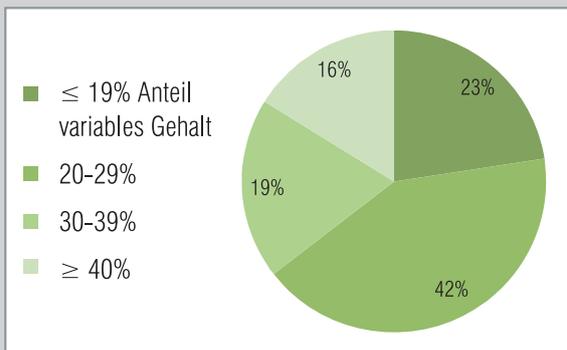
Es zeigt sich, dass mit zunehmender Mitarbeiteranzahl der Anteil des variablen Gehalts am Gesamtgehalt zunimmt.

Ein variabler Anteil von bis zu 19% wird an 23% der Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern und an 8% der Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ausbezahlt.

Ein variabler Anteil von 30% oder mehr wird an 35% der Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern und an 58% der Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ausbezahlt.

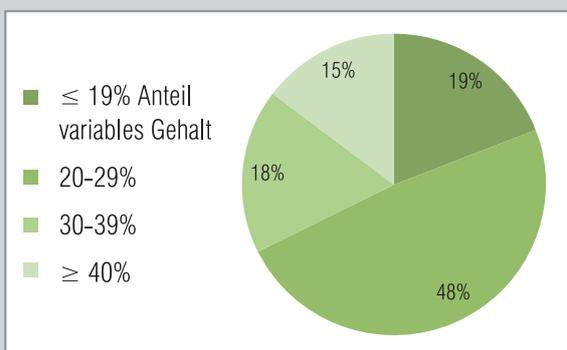
## VARIABLES GEHALT NACH MITARBEITERANZAHL

### Anteil des variablen Gehalts am Gesamtgehalt bei bis zu 250 Mitarbeitern



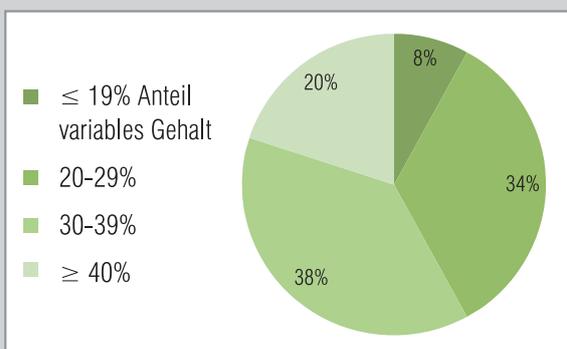
Bei 23% der befragten Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern liegt der variable Anteil am Gesamtgehalt bei bis zu 19%. 42% der teilnehmenden Geschäftsführer gaben an, einen variablen Anteil von 20% bis 29% zu erhalten. 35% der befragten Geschäftsführer haben 30% oder mehr variable Anteile am Gesamtgehalt.

### Anteil des variablen Gehalts am Gesamtgehalt bei 251 bis 500 Mitarbeitern



Bei 19% der befragten Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit 251 bis 500 Mitarbeitern liegt der variable Anteil am Gesamtgehalt bei bis zu 19%. 48% der teilnehmenden Geschäftsführer gaben an, einen variablen Anteil von 20% bis 29% zu erhalten. 33% der befragten Geschäftsführer haben 30% oder mehr variable Anteile am Gesamtgehalt.

### Anteil des variablen Gehalts am Gesamtgehalt bei mehr als 500 Mitarbeitern



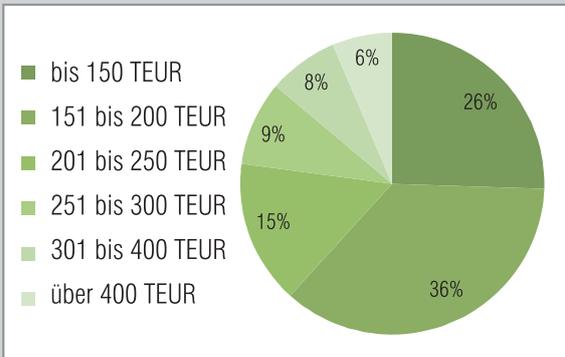
Bei 8% der befragten Geschäftsführer aus Familienunternehmen mit über 500 Mitarbeitern liegt der variable Anteil am Gesamtgehalt bei bis zu 19%. 34% der teilnehmenden Geschäftsführer gaben an, einen variablen Anteil von 20% bis 29% zu erhalten. 58% der befragten Geschäftsführer haben 30% oder mehr variable Anteile am Gesamtgehalt.

## MITARBEITERANZAHL

Es zeigt sich, dass mit zunehmender Unternehmensgröße, gemessen an der Mitarbeiterzahl, das Gesamtgehalt der befragten Geschäftsführer signifikant steigt. Die unterste Gehaltsstufe lässt sich vor allem bei einer Mitarbeiteranzahl von bis zu 250 vorfinden.

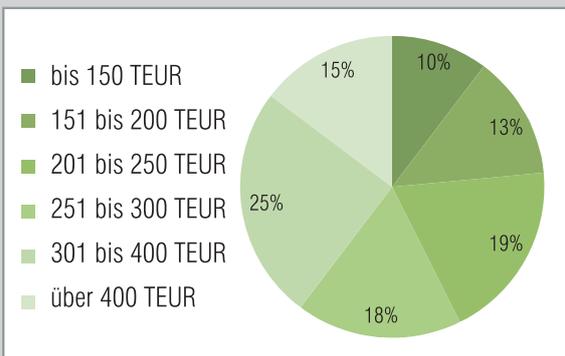


## Gehaltsverteilung bei bis zu 250 Mitarbeitern



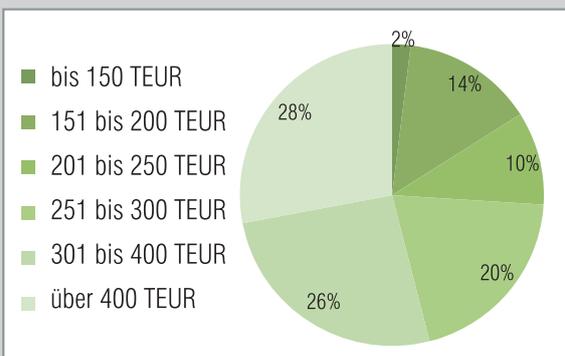
In Familienunternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern wird bei 62% der Geschäftsführer ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR gezahlt. 32% der befragten Geschäftsführer erhalten ein Gesamtgehalt zwischen 201 TEUR und 400 TEUR. 6% der Geschäftsführer werden mit über 400 TEUR entlohnt.

## Gehaltsverteilung bei 251 bis 500 Mitarbeitern



Bei einer Mitarbeiterzahl von 251 bis 500 erhalten 23% der befragten Geschäftsführer ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 37% der befragten Geschäftsführer erhalten zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 25% der teilnehmenden Geschäftsführer verdienen bei 251 bis 500 Mitarbeitern zwischen 301 TEUR und 400 TEUR. 15% der befragten Geschäftsführer erhalten über 400 TEUR.

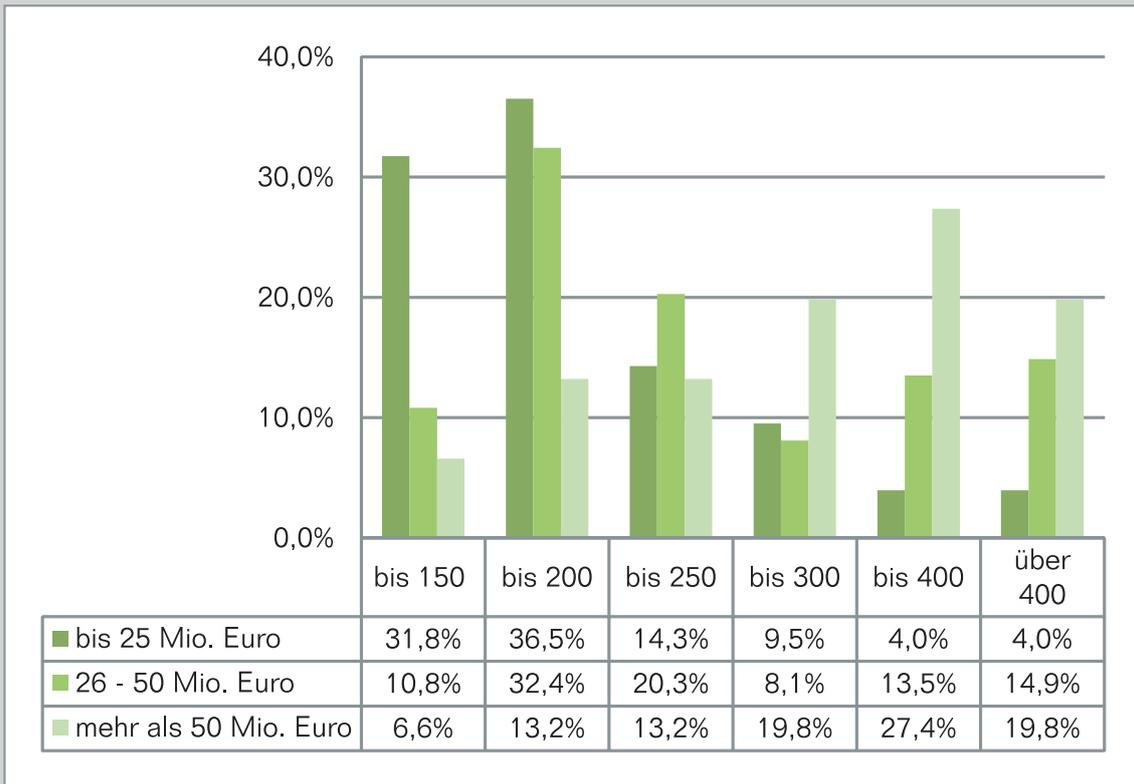
## Gehaltsverteilung bei mehr als 500 Mitarbeitern



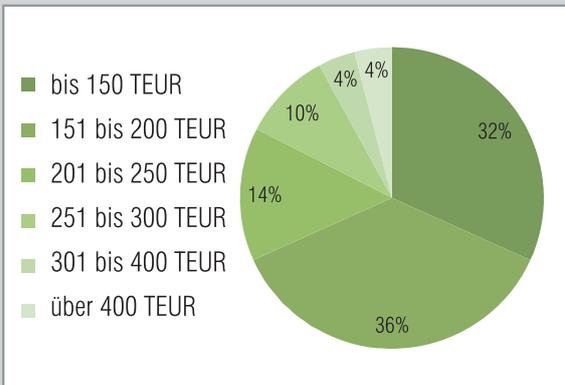
In Familienunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern wird bei 16% der Geschäftsführer ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR bezahlt. 56% der befragten Geschäftsführer erhalten ein Gesamtgehalt zwischen 201 TEUR und 400 TEUR. 28% der teilnehmenden Geschäftsführer werden mit über 400 TEUR vergütet.

## UMSATZ

Es zeigt sich, dass mit einer zunehmender Unternehmensgröße, gemessen am Umsatz, das Gesamtgehalt der befragten Geschäftsführer signifikant ansteigt. Bei einem Umsatz von über 50 Mio. Euro erhalten fast 50% der befragten Geschäftsführer ein Gehalt von über 300 TEUR.

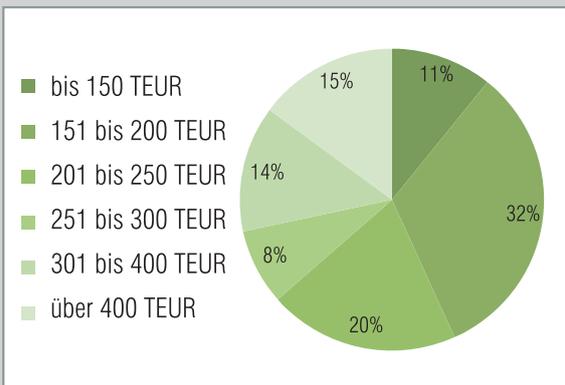


### Gehaltsverteilung bei einem Umsatz von bis zu 25 Mio. Euro



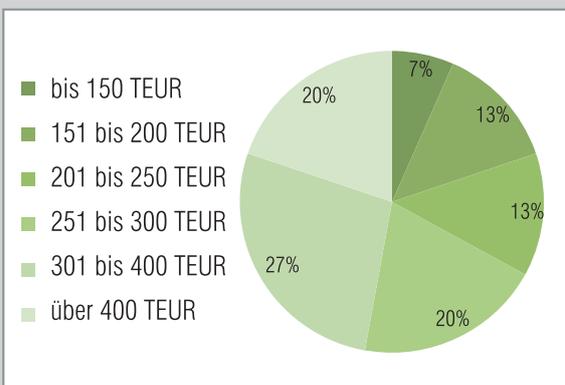
Bei einem jährlichen Umsatz von bis zu 25 Mio. Euro werden 68% der befragten Geschäftsführer in Familienunternehmen mit bis zu 200 TEUR entlohnt. 14% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten eine Vergütung von bis zu 250 TEUR. 14% verdienen zwischen 301 TEUR und 400 TEUR. 4% der befragten Geschäftsführer verdienen bei Umsätzen von bis zu 25 Mio. Euro ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einem Umsatz zwischen 26 und 50 Mio. Euro



Bei einem jährlichen Umsatz zwischen 26 und 50 Mio. Euro werden 43% der befragten Geschäftsführer in Familienunternehmen mit bis zu 200 TEUR entlohnt. 20% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten eine Vergütung von bis zu 250 TEUR. 22% verdienen zwischen 301 TEUR und 400 TEUR. 15% der befragten Geschäftsführer verdienen bei Umsätzen zwischen 26 und 50 Mio. Euro ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR.

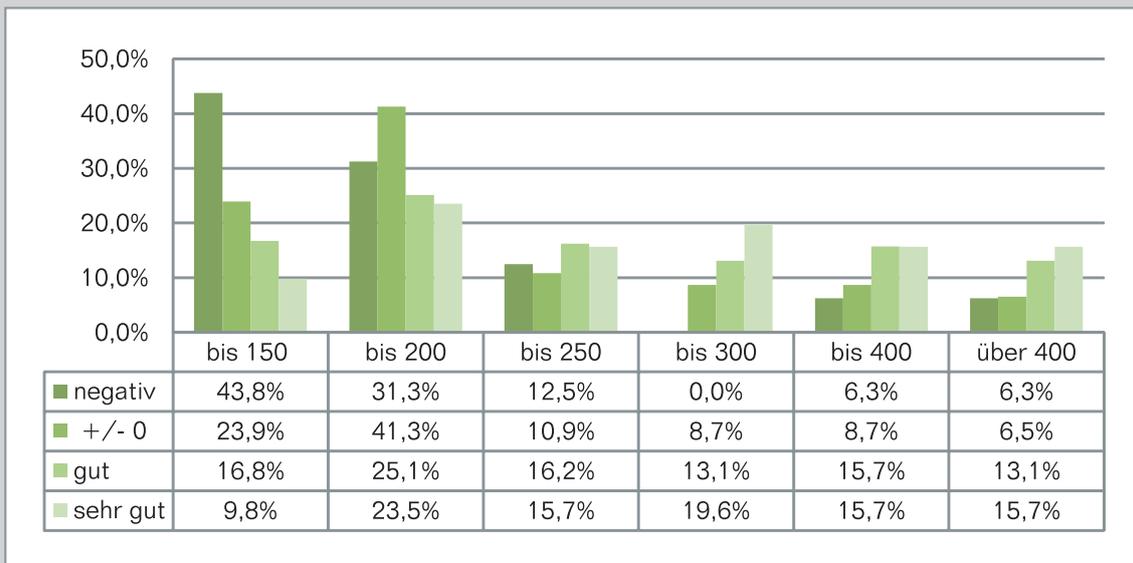
### Gehaltsverteilung bei einem Umsatz von mehr als 50 Mio. Euro



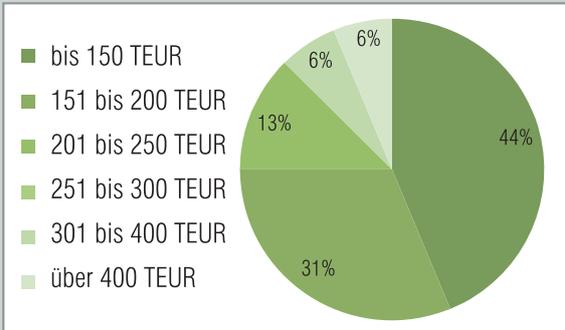
Bei einem jährlichen Umsatz von mehr als 50 Mio. Euro erhalten 20% der Geschäftsführer eine Gesamtvergütung von bis zu 200 TEUR. 13% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten eine Vergütung von bis zu 250 TEUR. Eine Vergütungshöhe von 301 TEUR bis 400 TEUR erhalten 47% der befragten Geschäftsführer. 20% der befragten Geschäftsführer verdienen über 400 TEUR.

## GESCHÄFTSERFOLG 2013

Es zeigt sich, dass bei einer Bewertung des Geschäftsergebnis als „gut“ bzw. „sehr gut“ ein signifikanter Anstieg des Gesamtgehalts vorliegt.

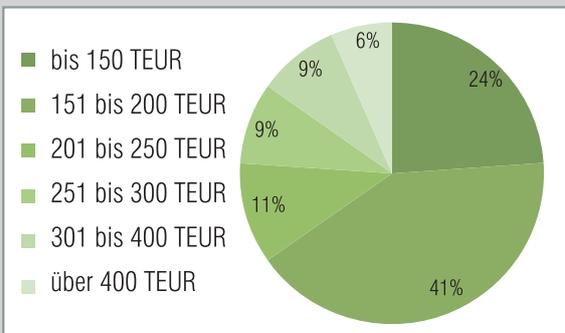


### Gehaltsverteilung bei einem negativen Geschäftsergebnis 2013



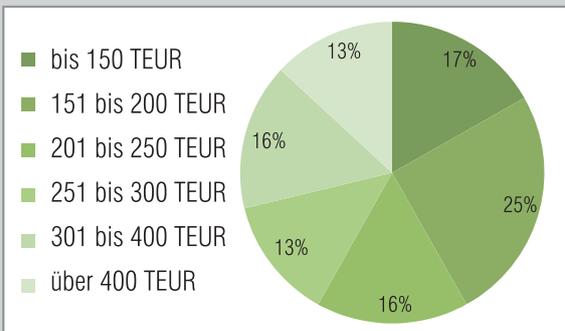
75% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einem negativen Geschäftsergebnis ein Gehalt von bis zu 200 TEUR. 13% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten bis zu 250 TEUR Vergütung, 12% verdienen über 250 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einem Geschäftsergebnis 2013 von „+/- 0“



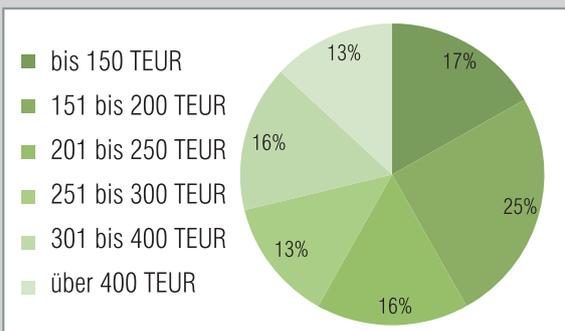
65% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einem neutralen Geschäftsergebnis ein Gehalt von bis zu 200 TEUR. 11% erhalten bis zu 250 TEUR, 24% der Geschäftsführer erhalten über 250 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einem guten Geschäftsergebnis 2013



42% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einem guten Geschäftsergebnis bis zu 200 TEUR Vergütung. 16% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten bis zu 250 TEUR Vergütung, 42% der befragten Geschäftsführer verdienen über 250 TEUR.

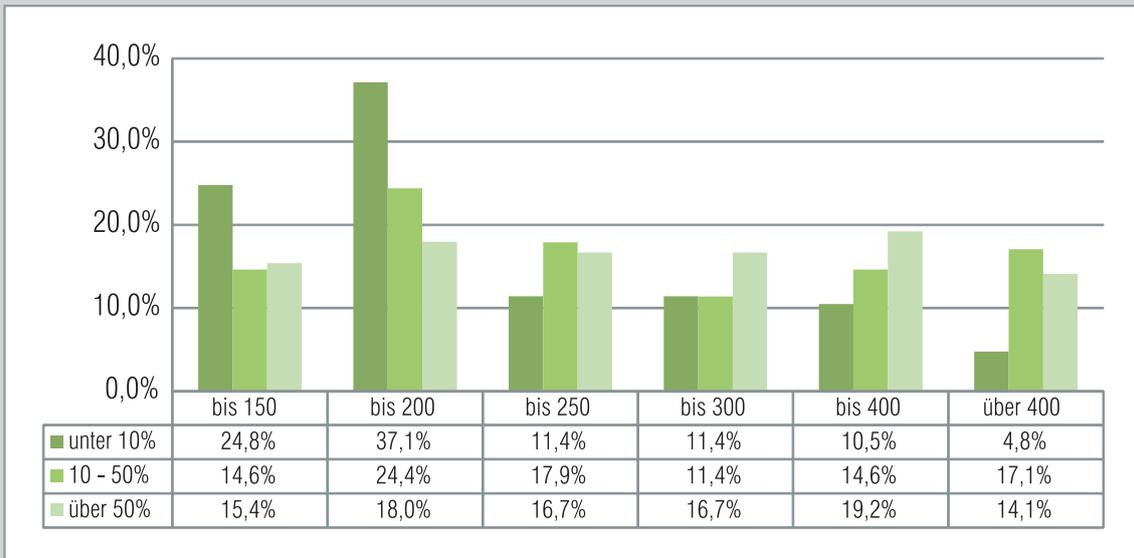
### Gehaltsverteilung bei einem sehr guten Geschäftsergebnis 2013



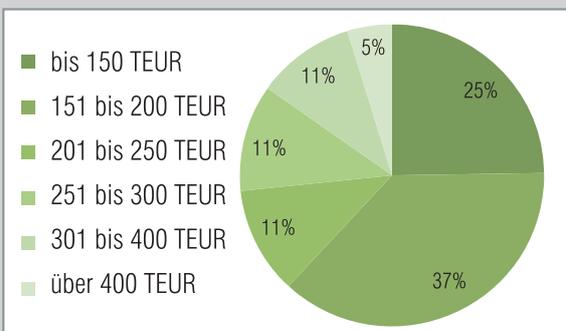
33% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einem sehr guten Geschäftsergebnis eine Vergütung von bis zu 200 TEUR. 16% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten bis zu 250 TEUR Vergütung, 51% verdienen über 250 TEUR.

## EXPORTQUOTE

Es zeigt sich, dass bei einer Steigerung der Exportquote der Anteil der Geschäftsführer mit höheren Gesamtgehältern prozentual zunimmt. Eine Exportquote von über 50% induziert ein signifikant höheres Gesamtgehalt.

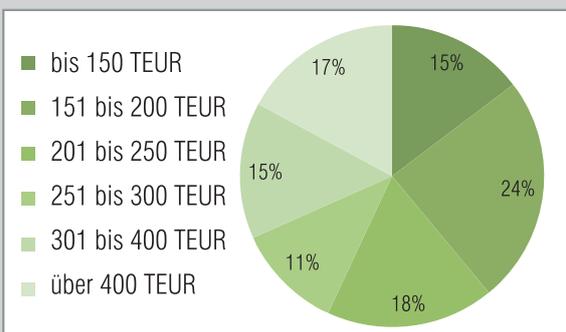


## Gehaltsverteilung bei einer Exportquote von unter 10%



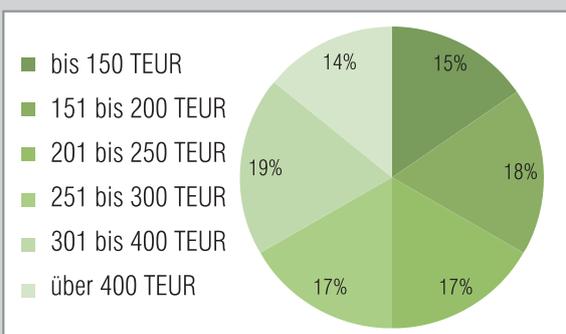
62% der Geschäftsführer erhalten bei einer Exportquote von unter 10% ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 11% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten bis zu 250 TEUR Vergütung, 27% der befragten Geschäftsführer verdienen über 250 TEUR.

## Gehaltsverteilung bei einer Exportquote von 10% bis 50%



39% der Geschäftsführer erhalten bei einer Exportquote von 10% bis 50% ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 18% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten bis zu 250 TEUR Vergütung, 43% der befragten Geschäftsführer verdienen über 250 TEUR.

## Gehaltsverteilung bei einer Exportquote von über 50%

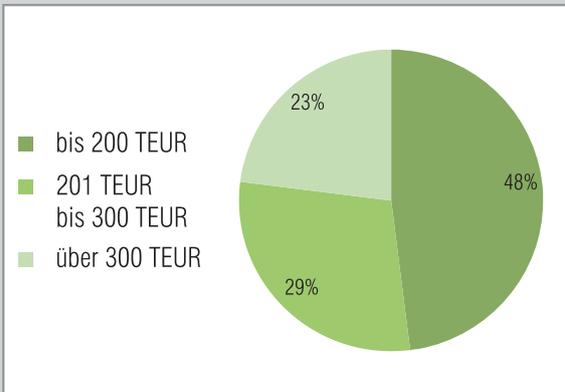


33% der Geschäftsführer erhalten bei einer Exportquote von über 50% ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 17% der teilnehmenden Geschäftsführer erhalten bis zu 250 TEUR Vergütung, 50% der befragten Geschäftsführer verdienen über 250 TEUR.

## VERTRAGSART

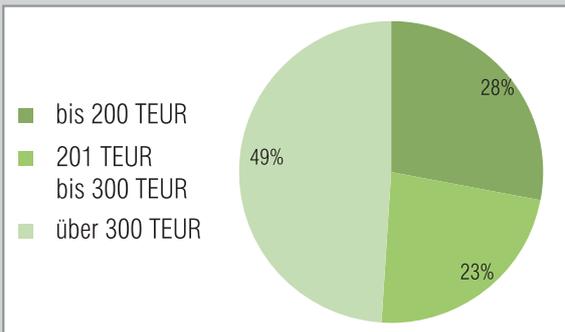
Es zeigt sich, dass vor allem bei unbefristeten Verträgen eine Gehaltsstufe von bis zu 200 TEUR vorliegt. Hat der Geschäftsführer einen befristeten Vertrag, so beträgt in fast 50% dieser Fälle das Gesamtgehalt der Geschäftsführer mehr als 300 TEUR. Folglich werden vor allem bei befristeten Verträgen proportional eher hohe Gehälter vergeben.

### Gehaltsverteilung bei unbefristeten Verträgen



86% der befragten Geschäftsführer haben einen unbefristeten Vertrag. 48% der befragten Geschäftsführer, die einen unbefristeten Vertrag haben, bekommen ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 29% dieser Geschäftsführer haben ein Gehalt zwischen 201 TEUR und 300 TEUR und 23% der Geschäftsführer mit einem unbefristeten Vertrag haben über 300 TEUR Gesamtgehalt.

### Gehaltsverteilung bei befristeten Verträgen

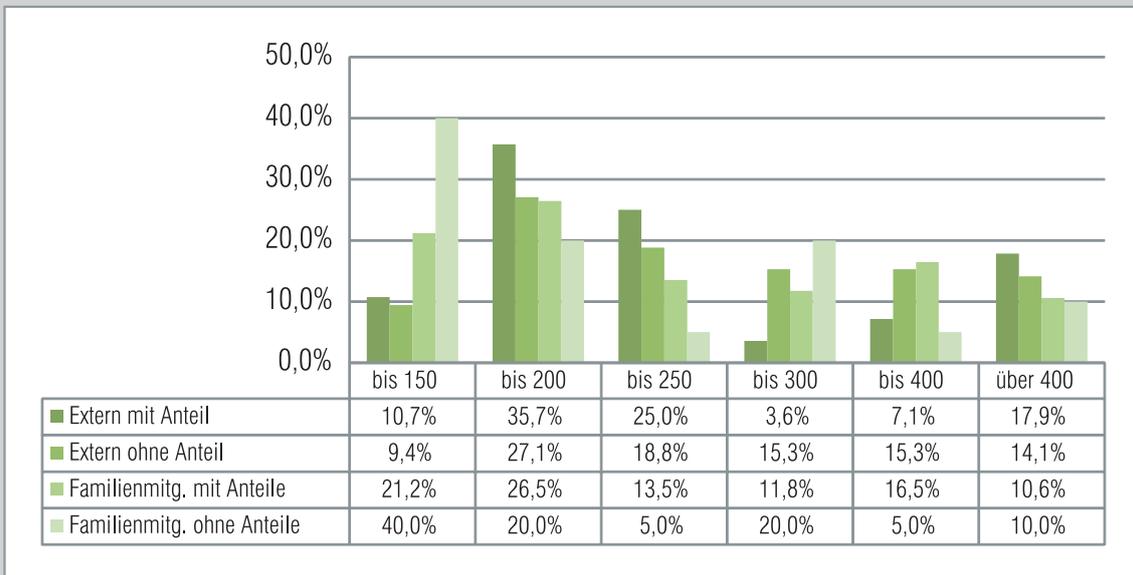


28% der befragten Geschäftsführer mit befristetem Vertrag haben ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 23% dieser befragten Geschäftsführer bekommen ein Gehalt zwischen 201 TEUR und 300 TEUR und 49% der teilnehmenden Geschäftsführer mit befristetem Vertrag haben über 300 TEUR Gesamtgehalt.

## FAMILIENZUGEHÖRIGKEIT UND ANTEILSEIGNERSCHAFT

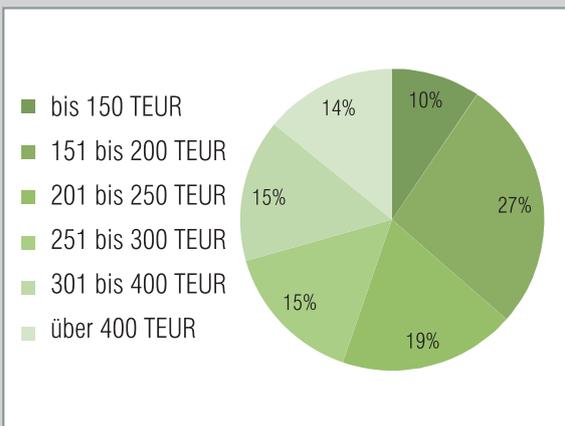
Der Zusammenhang zwischen dem Gehalt, der Zugehörigkeit zur Unternehmerfamilie und einem Anteilsbesitz am Unternehmen ist komplex.

65% der befragten Geschäftsführer halten Gesellschaftsanteile am Familienunternehmen. 62% dieser Geschäftsführer stammen aus der Unternehmerfamilie selbst. Es zeigt sich, dass Fremdgeschäftsführer ohne Gesellschaftsanteile im Mittel ein höheres Gesamtgehalt als alle anderen Kategorien erhalten. Fremdgeschäftsführer lassen sich im Vergleich zu familieninternen Geschäftsführern deutlich seltener in der niedrigsten Gehaltskategorie finden. Im Gegensatz hierzu findet sich der höchste Prozentsatz bei den familieninternen Geschäftsführern ohne Anteilseignerschaft innerhalb der niedrigsten Gehaltskategorie.



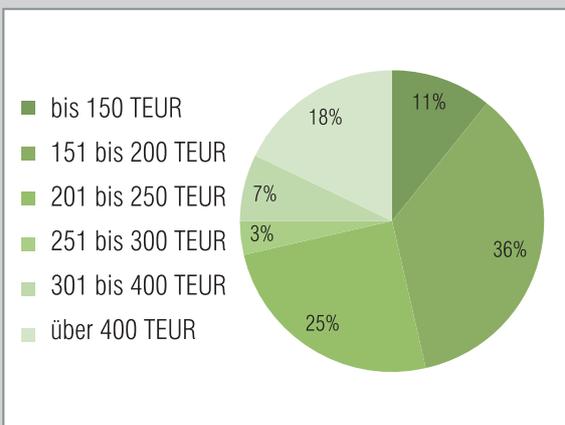
## FAMILIENZUGEHÖRIGKEIT UND ANTEILSEIGNERSCHAFT

### Gehaltsverteilung bei Fremdgeschäftsführern ohne Anteile am Familienunternehmen



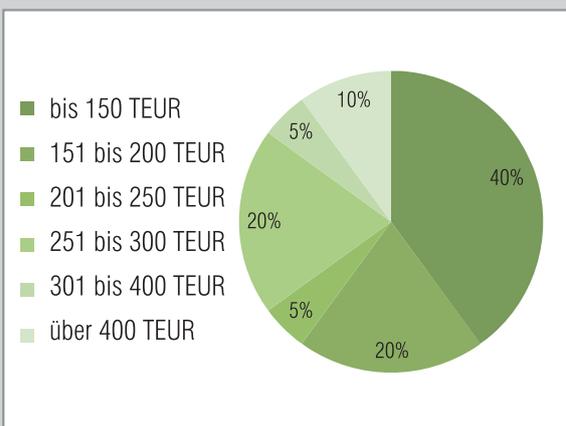
10% der befragten Geschäftsführer, welche zugleich Fremdgeschäftsführer aber keine Anteilseigner am jeweiligen Familienunternehmen sind, erhalten ein Gesamtgehalt von bis zu 150 TEUR. 46% der Geschäftsführer aus dieser Kategorie erhalten eine Vergütung zwischen 151 TEUR und 250 TEUR. 30% dieser Geschäftsführer erhalten eine Vergütung zwischen 251 TEUR und 400 TEUR. 14% dieser befragten Geschäftsführer erhalten ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei Fremdgeschäftsführern mit Anteilen am Familienunternehmen



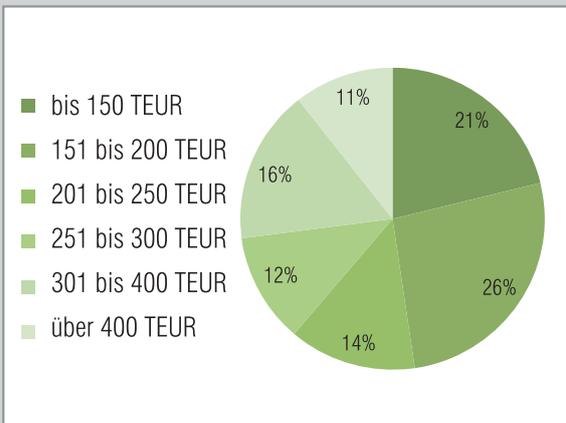
11% der befragten Geschäftsführer, welche zugleich Fremdgeschäftsführer und Anteilseigner am jeweiligen Familienunternehmen sind, erhalten ein Gesamtgehalt von bis zu 150 TEUR. 61% der Geschäftsführer aus dieser Kategorie erhalten eine Vergütung zwischen 151 TEUR und 250 TEUR. 10% dieser Geschäftsführer erhalten eine Vergütung zwischen 251 TEUR und 400 TEUR. 18% dieser befragten Geschäftsführer erhalten ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei familieninternen Geschäftsführern ohne Anteile am Familienunternehmen



40% der befragten Geschäftsführer, welche zugleich aus der Familie selbst stammen jedoch keine Anteilseigner am jeweiligen Familienunternehmen sind, erhalten ein Gesamtgehalt von bis zu 150 TEUR. 25% der Geschäftsführer aus dieser Kategorie erhalten eine Vergütung zwischen 151 TEUR und 250 TEUR. 25% dieser Geschäftsführer erhalten eine Vergütung zwischen 251 TEUR und 400 TEUR. 10% dieser befragten Geschäftsführer erhalten ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR.

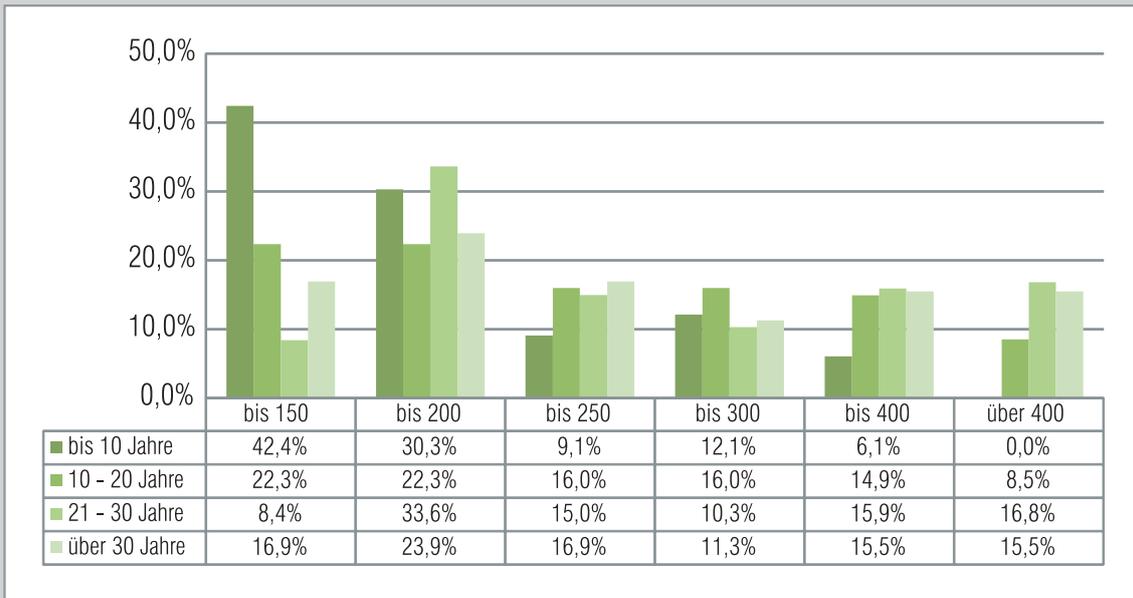
### Gehaltsverteilung bei familieninternen Geschäftsführern mit Anteilen am Familienunternehmen



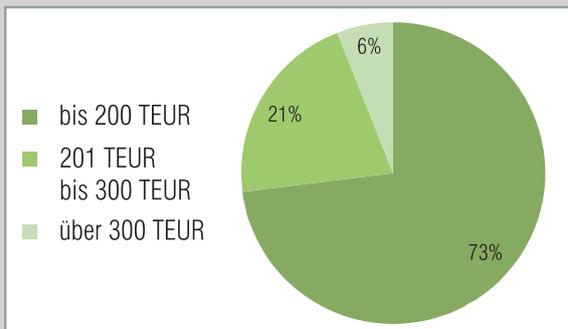
21% der befragten Geschäftsführer, welche zugleich aus der Familie selbst stammen und zugleich Anteilseigner am jeweiligen Familienunternehmen sind, erhalten ein Gesamtgehalt von bis zu 150 TEUR. 40% der Geschäftsführer aus dieser Kategorie erhalten eine Vergütung zwischen 151 TEUR und 250 TEUR. 28% dieser Geschäftsführer erhalten eine Vergütung zwischen 251 TEUR und 400 TEUR. 11% dieser befragten Geschäftsführer erhalten ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR.

## BERUFSERFAHRUNG ALS GESCHÄFTSFÜHRER

Es zeigt sich, dass sich bei einer Berufserfahrung von unter 10 Jahren die niedrigste Gehaltsstufe am häufigsten vorfinden lässt. Mit einer steigenden Berufserfahrung der Geschäftsführer steigt das Gesamtgehalt signifikant an.

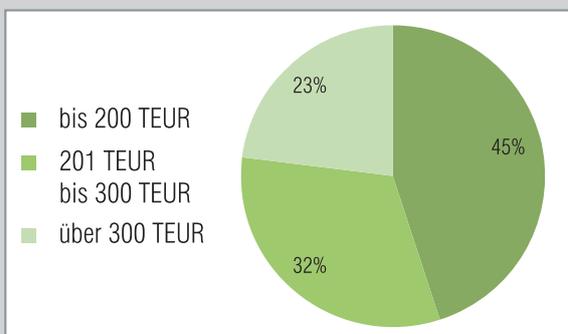


### Gehaltsverteilung bei einer Berufserfahrung als Geschäftsführer von unter 10 Jahren



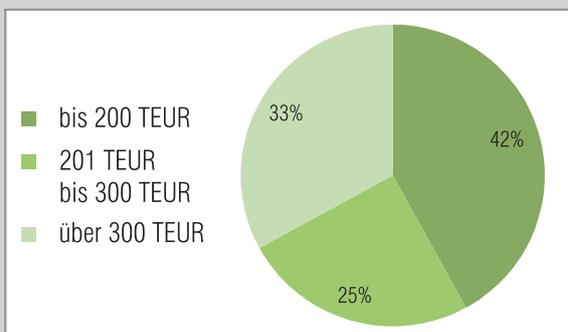
73% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einer Berufserfahrung von unter zehn Jahren ein Gehalt von bis zu 200 TEUR. 21% der befragten Geschäftsführer verdienen zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 6% der befragten Geschäftsführer verdienen mit dieser Berufserfahrung mehr als 300 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einer Berufserfahrung als Geschäftsführer von 10 bis 20 Jahren



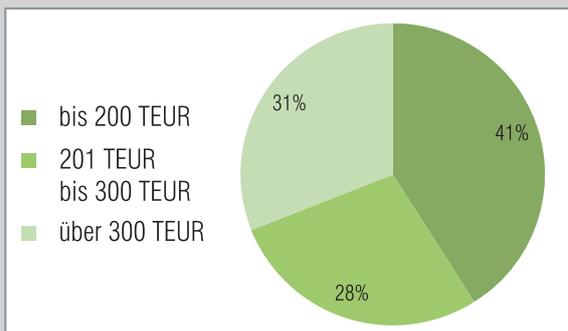
45% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einer Berufserfahrung von 10 bis 20 Jahren ein Gehalt von bis zu 200 TEUR. 32% der befragten Geschäftsführer verdienen zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 23% der befragten Geschäftsführer verdienen mit dieser Berufserfahrung mehr als 300 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einer Berufserfahrung als Geschäftsführer von 21 bis 30 Jahren



42% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einer Berufserfahrung von 21 bis 30 Jahren ein Gehalt von bis zu 200 TEUR. 25% der befragten Geschäftsführer verdienen zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 33% der befragten Geschäftsführer verdienen mit dieser Berufserfahrung mehr als 300 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einer Berufserfahrung als Geschäftsführer von über 30 Jahren



41% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einer Berufserfahrung von über 30 Jahren ein Gehalt von bis zu 200 TEUR. 28% der befragten Geschäftsführer verdienen zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 31% der befragten Geschäftsführer verdienen mit dieser Berufserfahrung mehr als 300 TEUR.

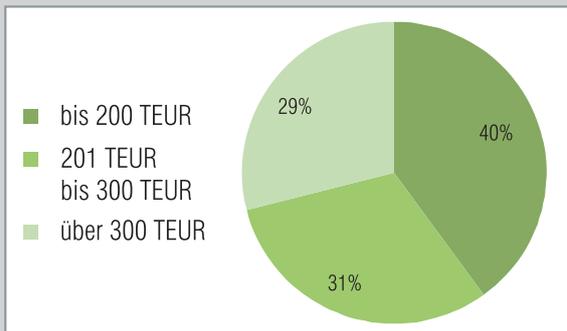
## STUDIENABSCHLUSS

Ein abgeschlossenes Studium wirkt sich bei den befragten Geschäftsführern insgesamt positiv auf das Gehalt aus. Geschäftsführer ohne Studienabschluss erhalten niedrigere Gesamtvergütungen.

40% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einem abgeschlossenem Studium ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 31% der teilnehmenden Geschäftsführer mit Studium erhalten eine Vergütungshöhe von 201 TEUR bis zu 300 TEUR. 29% der befragten Geschäftsführer mit Studienabschluss verdienen mehr als 300 TEUR.

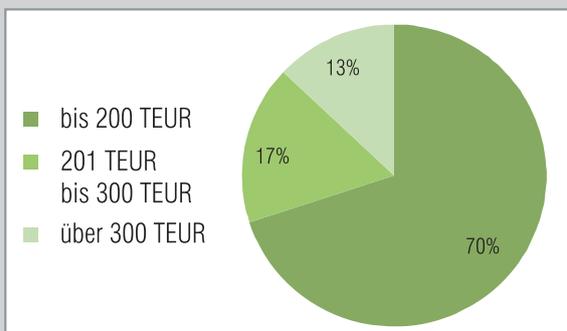
70% der befragten Geschäftsführer ohne Studienabschluss erhalten ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 17% der befragten Geschäftsführer ohne Studienabschluss erhalten eine Vergütungshöhe von 201 TEUR bis zu 300 TEUR. 13% der teilnehmenden Geschäftsführer ohne Studienabschluss verdienen mehr als 300 TEUR.

### Gehaltsverteilung mit Studienabschluss



40% der befragten Geschäftsführer erhalten bei einem abgeschlossenem Studium ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 31% der teilnehmenden Geschäftsführer mit Studium erhalten eine Vergütungshöhe von 201 TEUR bis zu 300 TEUR. 29% der befragten Geschäftsführer mit Studienabschluss verdienen mehr als 300 TEUR.

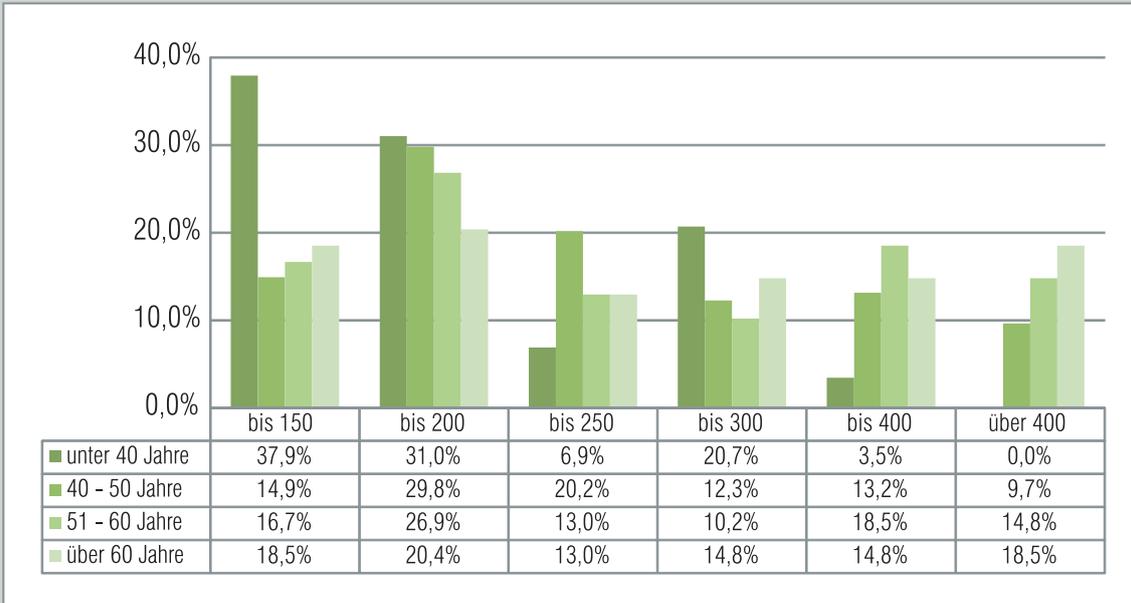
### Gehaltsverteilung ohne Studienabschluss



70% der befragten Geschäftsführer ohne Studienabschluss erhalten ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR. 17% der befragten Geschäftsführer ohne Studienabschluss erhalten eine Vergütungshöhe von 201 TEUR bis zu 300 TEUR. 13% der teilnehmenden Geschäftsführer ohne Studienabschluss verdienen mehr als 300 TEUR.

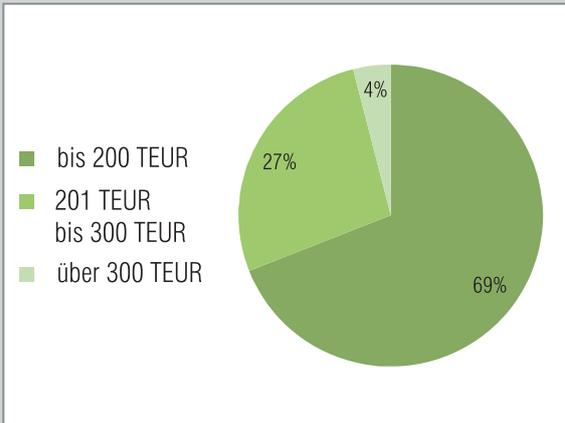
## ALTER

Es zeigt sich, dass das Gesamtgehalt der Geschäftsführer mit zunehmendem Alter steigt. Diese Gehaltssteigerung ist insbesondere bei den über 50-Jährigen Geschäftsführern ersichtlich. Geschäftsführer unter 40 Jahren finden sich meist in der niedrigsten Gehaltsstufe wieder.



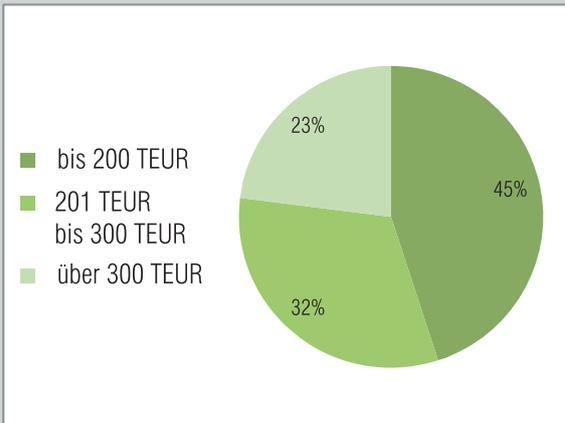
## ALTER

### Gehaltsverteilung bei einem Alter von unter 40 Jahren



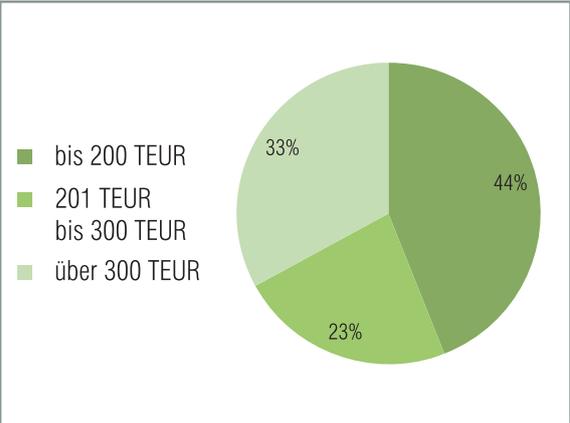
69% der befragten Geschäftsführer mit einem Alter von unter 40 Jahren erhalten bis zu 200 TEUR. 27% der teilnehmenden Geschäftsführer unter 40 Jahren verdienen ein Gesamtgehalt von 201 TEUR bis 300 TEUR. 4% der befragten unter 40-jährigen Geschäftsführer erhalten über 300 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einem Alter von 40 bis 50 Jahren



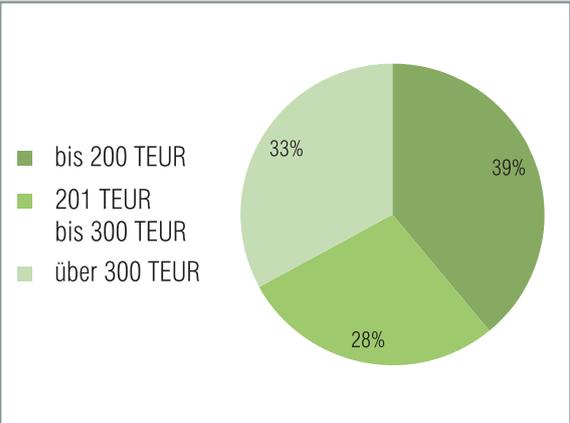
45% der befragten Geschäftsführer mit einem Alter zwischen 40 und 50 Jahren erhalten bis zu 200 TEUR. 32% der teilnehmenden Geschäftsführer zwischen 40 und 50 Jahren verdienen ein Gesamtgehalt von 201 TEUR bis 300 TEUR. 23% der befragten 40- bis 50-jährigen Geschäftsführer erhalten über 300 TEUR.

**Gehaltsverteilung bei einem Alter von 51 bis 60 Jahren**



44% der befragten Geschäftsführer mit einem Alter zwischen 51 und 60 Jahren erhalten bis zu 200 TEUR. 23% der teilnehmenden Geschäftsführer zwischen 51 und 60 Jahren verdienen ein Gesamtgehalt von 201 TEUR bis 300 TEUR. 33% der befragten 51- bis 60-jährigen Geschäftsführer erhalten über 300 TEUR.

**Gehaltsverteilung bei einem Alter von über 60 Jahren**

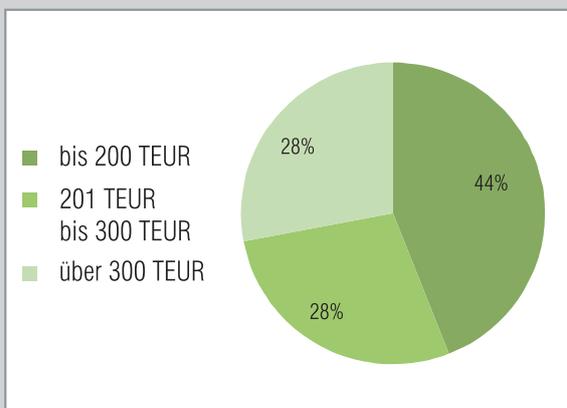


39% der befragten Geschäftsführer mit einem Alter über 60 Jahren erhalten bis zu 200 TEUR. 28% der teilnehmenden Geschäftsführer über 60 Jahren verdienen ein Gesamtgehalt von 201 TEUR bis 300 TEUR. 33% der befragten über 60-jährigen Geschäftsführer erhalten über 300 TEUR

## GESCHLECHT

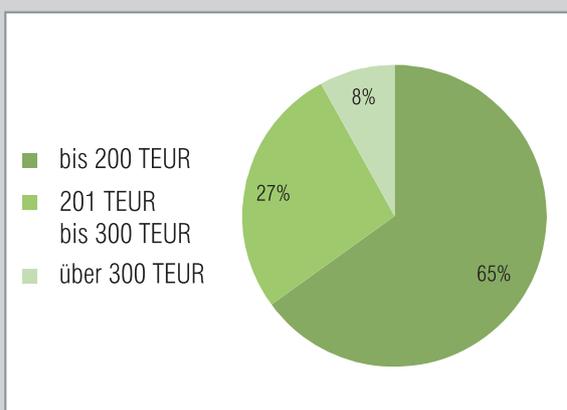
Zwischen den Geschlechtern ist ein deutlicher Gehaltsunterschied erkennbar. So verdienen die befragten Geschäftsführerinnen signifikant weniger als ihre männlichen Kollegen.

### Gehaltsverteilung der männlichen Geschäftsführer



44% der befragten männlichen Geschäftsführer gaben an, ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR zu erhalten. 28% der männlichen teilnehmenden Geschäftsführer erhalten zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 28% der männlichen teilnehmenden Geschäftsführer verdienen über 300 TEUR.

### Gehaltsverteilung der weiblichen Geschäftsführer



65% der befragten Geschäftsführerinnen erhalten eine Vergütung von bis zu 200 TEUR. 27% der teilnehmenden Geschäftsführerinnen erhalten zwischen 201 TEUR und 300 TEUR. 8% der befragten weiblichen Geschäftsführer verdienen mehr als 300 TEUR: Anzumerken ist, dass keine der teilnehmenden Geschäftsführerinnen mehr als 400 TEUR verdient. Bei den männlichen befragten Geschäftsführern gaben 13% an, ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR zu verdienen.

## **BRANCHEN, STANDORT UND VERANTWORTUNGSBEREICH DER GESCHÄFTSFÜHRER**

Die Branche, der Standort sowie das Bundesland oder auch der Verantwortungsbereich der Geschäftsführer haben laut dieser Studie keine Auswirkungen auf die Höhe des Gesamtgehalts der befragten Geschäftsführer. Unter die Begrifflichkeit „Verantwortungsbereich“ des Geschäftsführers fallen die Tätigkeiten des allgemeinen Gesamtgeschäftsführers, des technische oder kaufmännischen Geschäftsführers oder des Vertriebsgeschäftsführers.

## ZUSAMMENFASSUNG DER STUDIENERGEBNISSE

Die vorliegende Studie liefert erstmalig eine Analyse über die Gehaltsstrukturen von Geschäftsführern in deutschen Familienunternehmen. Die Erkenntnisse konnten auf Basis der Fragestellung: „Wie gestaltet sich die Vergütungshöhe von Geschäftsführern in Familienunternehmen und welche Abhängigkeiten bestehen?“ gewonnen werden. Dieses Wissen kann Ihnen als Familienunternehmer zukünftig als Orientierungshilfe dienen. Fragen wie beispielsweise: Hat mein Standort einen signifikanten Einfluss auf die Vergütungshöhe? Gibt die Größenordnung meines Unternehmens die Vergütungshöhe vor? Ist die Mitarbeiterverantwortung Indikator für eine höhere Gehaltsstufe? Wird das Alter des Geschäftsführers entsprechend entlohnt? Oder wie unterscheiden sich die Gehälter von Fremdgeschäftsführern zu familieninternen Geschäftsführern? beschäftigen viele Familienunternehmer.

Folgende Ergebnisse konnten gewonnen werden:

### **Geschäftsführer stammen meist aus der Eigentümerfamilie und besitzen Gesellschafteranteile**

Die Studie zeigt deutlich, dass ein Großteil (62%) der Geschäftsführer aus der Unternehmerfamilie selbst stammen. Ferner halten mehr als 60% der befragten Geschäftsführer Anteile am Unternehmen. Interessant ist, dass über 20% der Geschäftsführer, die nicht zur Unternehmerfamilie gehören, ebenfalls Gesellschafteranteile halten.

### **90% der Geschäftsführer sind länger als zehn Jahre im Unternehmen tätig**

Die große Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Führung von Familienunternehmen wird vor allem auch durch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit der Geschäftsführer gestützt. 90% der Geschäftsführer

sind mehr als zehn Jahre im Unternehmen tätig, knapp 60% über 20 Jahre und jeder vierte Geschäftsführer sogar über 30 Jahre. Ferner haben knapp 75% der befragten Geschäftsführer seit über fünf Jahren den Geschäftsführerposten inne. Familienunternehmen vertrauen bei der Wahl ihres Geschäftsführers häufig auf das Potenzial aus den eigenen Reihen.

### **50% der Geschäftsführer haben ein Jahresgehalt von über 200 TEUR**

Mehr als die Hälfte der Befragten (54%) beziehen ein Jahressalär von über 200 TEUR. Die Unternehmensgröße bedingt dabei im besonderen Maße die Höhe des Gesamtgehalts. Bei über 80% der Befragten setzt sich das Gesamtgehalt aus 80% fix und 20% variabel zusammen.

### **Befristete Verträge sind in der Regel mit einem höheren Gesamtgehalt verbunden**

86% der Arbeitsverträge von Geschäftsführern in Familienunternehmen werden generell unbefristet aufgesetzt. Bei unbefristeten Verträgen dominiert die Gehaltsstufe von bis zu 200 TEUR. 14% der befragten Geschäftsführer haben einen befristeten Vertrag. Fast 50% der Geschäftsführer mit befristetem Vertrag verdienen mehr als 300 TEUR. Folglich erhalten Geschäftsführer mit unbefristeten Verträgen im Vergleich zu Geschäftsführern mit befristeten Verträgen ein geringeres Gesamtgehalt. Hier wird deutlich, dass sich beide Vertragspartner – die Familienunternehmen und Geschäftsführer – über die Sicherheit und Nachhaltigkeit von unbefristeten Vertragsmodellen vollumfänglich bewusst sind und dadurch ein höheres Gehaltsniveau kompensiert werden kann.

### **Geschäftsführerinnen erhalten ein geringeres Gehalt als ihre männlichen Kollegen**

Deutliche Gehaltsunterschiede sind zwischen den

Geschlechtern erkennbar. Geschäftsführerinnen verdienen signifikant weniger als ihre männlichen Kollegen. Die Hälfte der Geschäftsführerinnen dieser Studie verdienten im Jahr 2013 bis zu 150 TEUR. Bei den Männern waren es lediglich 16%. Mehr als 400 TEUR Gesamtgehalt erhielten 13% der befragten männlichen Geschäftsführer, bei den Frauen keine einzige. Die Gehaltsunterschiede sind vor allem in der Höhe des Fixgehalts begründet. Hier erhalten Männer signifikant mehr. Allerdings ist dabei auch zu beachten, dass die Geschäftsführerinnen eher in kleineren Unternehmen tätig sind.

#### **Ein höheres Alter oder eine längere Berufserfahrung als Geschäftsführer führen zu höheren Gesamtgehältern**

Mit steigender Berufserfahrung als Geschäftsführer bzw. einem höherem Alter erhalten die Geschäftsführer von Familienunternehmen ein höheres Gesamtgehalt. Eine Gehaltssteigerung aufgrund des Alters ist insbesondere bei den über 50-jährigen Geschäftsführern ersichtlich. Eine Gehaltssteigerung aufgrund der Berufserfahrung als Geschäftsführer wird bei mehr als zehn Jahren Erfahrung deutlich. Bei einer Berufserfahrung als Geschäftsführer von mehr als 10 Jahren bekommen über 50% der Geschäftsführer eine Gesamtvergütung von mehr als 200 TEUR.

#### **Ein Studienabschluss führt zu einem höheren Gesamtgehalt**

Ein abgeschlossenes Studium wirkt sich positiv auf das Gehaltsniveau aus. Ein Studienabschluss ist aber keine Voraussetzung für eine Karriere als Geschäftsführer in einem Familienunternehmen. 18% der Befragten haben keinen akademischen Hintergrund.

#### **Branche, Verantwortungsbereich und Standort führen zu keinen Gehaltsunterschieden**

Keine Auswirkungen auf die Höhe des Gehalts bei den Geschäftsführern unserer Stichprobe haben be-

merkenswerterweise die Branche, der Standort sowie das Bundesland oder auch der Verantwortungsbereich der Geschäftsführer, also die Tatsache, ob diese als Gesamtgeschäftsführer, technischer oder kaufmännischer Leiter oder als Vertriebsgeschäftsführer tätig sind. Folglich unterscheidet sich beispielsweise das Gesamtgehalt eines Geschäftsführers aus Hessen nicht von dem Gesamtgehalt eines vergleichbaren Geschäftsführers aus Sachsen.

#### **Eine größere Mitarbeiteranzahl oder höhere Umsätze führen zu höheren Gesamtgehältern**

Mit zunehmender Unternehmensgröße, gemessen sowohl an der gesamten Mitarbeiterzahl als auch am Umsatz, liegt das durchschnittliche Gehalt der befragten Geschäftsführer höher. Bei einem Umsatz von über 50 Mio. Euro erhalten fast 50% der befragten Geschäftsführer ein Gehalt von mehr als 300 TEUR. Ferner erhalten über 50% der befragten Geschäftsführer in Familienunternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl von über 500 Mitarbeiter ein Gesamtgehalt von mehr als 300 TEUR.

#### **Ein positiver Geschäftserfolg führt zu höheren Gehältern**

Ein gutes bzw. sehr gutes Geschäftsergebnis führt zu einer signifikanten Steigerung des Gesamtgehalts. Nichtsdestotrotz erhalten 6% der befragten Geschäftsführer auch bei einem negativem Ergebnis noch ein Gehalt von über 400 TEUR.

#### **Mit stärkerer Exportquote ist das Gesamtgehalt höher**

Insgesamt liegt das Gehalt mit stärker werdender Exportquote auf höherem Niveau. Eine Exportquote von über 50% induziert ein signifikant höheres Gesamtgehalt. Bei einer Exportquote niedriger als zehn Prozent erhalten 37% der befragten Geschäftsführer ein Gesamtgehalt von bis zu 200 TEUR.

### **Fremdgeschäftsführer erhalten höhere Gehälter als Geschäftsführer aus der Familie**

65% der befragten Geschäftsführer halten Gesellschaftsanteile am Familienunternehmen. 62% der Geschäftsführer stammen aus der Unternehmerfamilie selbst. Der Zusammenhang zwischen dem Gehalt, der Zugehörigkeit zur Unternehmerfamilie und einem Anteilsbesitz am Unternehmen ist jedoch komplex. Werden die Geschäftsführer nach ihrer jeweiligen Anteilseignerschaft und Familienzugehörigkeit untergliedert, sind vier Gruppen zu identifizieren: Fremdgeschäftsführer mit und ohne Anteile am Familienunternehmen sowie Geschäftsführer aus der Familie des Unternehmens selbst, mit und ohne Anteilsbe-

sitz. Es zeigt sich, dass sich Fremdgeschäftsführer im Vergleich zu Geschäftsführern aus der Familie seltener in der niedrigsten Gehaltsstufe befinden. Des Weiteren erhalten Fremdgeschäftsführer, welche keinerlei Anteile am Unternehmen halten, insgesamt ein höheres Gesamtgehalt als alle anderen Gruppen. Dies könnte mit einer möglichen Gewinnausschüttung an Anteilseigner bzw. an die Familienmitglieder zusammenhängen. Bemerkenswert ist, dass die Gruppe der familieninternen Geschäftsführer ohne Anteilseignerschaft ihren höchsten Prozentsatz mit 40% – und somit den höchsten Prozentsatz aller verglichenen Gruppen – innerhalb der unteren Gehaltskategorie bis 150 TEUR findet.

Herausgeber

Gabriela Jaecker

Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen

---

Gabriela Jaecker GmbH  
Personal- und Nachfolgeberatung  
für Familienunternehmen  
Bockenheimer Landstraße 13-15  
60325 Frankfurt am Main

T: +49 (0) 69 240 08 57-0  
F: +49 (0) 69 240 08 57-22

[www.gabrielajaecker.de](http://www.gabrielajaecker.de)  
[info@gabrielajaecker.de](mailto:info@gabrielajaecker.de)

In Zusammenarbeit mit

**ifm** MANNHEIM  
institut für mittelstandsforschung

---

Institut für Mittelstandsforschung  
Lehrstuhl für Mittelstandsforschung  
und Entrepreneurship  
68161 Mannheim

T: +49 (0) 621 181-2894  
F: +49 (0) 621 181-2892

[www.ifm.uni-mannheim.de](http://www.ifm.uni-mannheim.de)  
[info@ifm.uni-mannheim.de](mailto:info@ifm.uni-mannheim.de)



Bearbeitet von  
Dr. Detlef Keese und Dipl. Kffr. Annegret Hauer

© Gabriela Jaecker GmbH  
Personal- und Nachfolgeberatung für  
Familienunternehmen | Frankfurt am Main

# Gabriela Jaecker

Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen

Gabriela Jaecker GmbH  
Personal- und Nachfolgeberatung  
für Familienunternehmen

Bockenheimer Landstraße 13-15  
60325 Frankfurt am Main

T: +49 (0) 69 240 08 57-0  
F: +49 (0) 69 240 08 57-22

[info@gabrielajaecker.de](mailto:info@gabrielajaecker.de)  
[www.gabrielajaecker.de](http://www.gabrielajaecker.de)