

28.11.2014

Familienunternehmen

Geheimnisse um Vergütungsstrukturen gelüftet



Nicht alle Familienunternehmen geben sich so transparent wie die hier abgebildete Würth GmbH.

Bild: Adolf Würth GmbH & Co. KG, Philipp Schönborn

zielt auf eine nachhaltige Strategie, besonnenes Wirtschaften und konstante Unternehmensentwicklung ab.

Beim "Gehaltsindex Familienunternehmen 2014" des IFM und der Gabriela Jaecker GmbH wurden 310 Geschäftsführer von Familienunternehmen zu ihren Vergütungsmodellen und -höhen von familieninternen und -externen Managern befragt. Erhoben wurden auch die vorherrschenden Vertragsvarianten von Vorständen und Geschäftsführern in Familienunternehmen.

Leitende Werte: Vertrauen und unternehmerische Stabilität

Die Ergebnisse sind nicht immer überraschend: 86 Prozent der Arbeitsverträge werden unbefristet aufgesetzt. Somit, so die Schlussfolgerung der Studienautoren, setzen Inhaberfamilien bei den Vertragsverhandlungen auf Vertrauen, Nachhaltigkeit und unternehmerische Stabilität.

Die Vertragsart und Vergütungshöhe hängt dabei signifikant mit der Unternehmensgröße, der Anzahl der Mitarbeiter, der Umsatzhöhe sowie der Exportquote (drei Viertel der Teilnehmer haben eine Exportquote von über 50 Prozent) zusammen. Je kleiner beispielsweise das Unternehmen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, einen unbefristeten Vertrag zu erhalten.

Eine neue Studie bietet erstmals Einblick in die Gehalts- und Vertragsstrukturen von Familienunternehmen. Damit wird klar, welchen Marktwert Vorstände und Geschäftsführer in Familienunternehmen haben.

Familienunternehmen sind Deutschlands wichtigste Arbeitgeber. Doch obwohl sie in einigen Wirtschaftszweigen als Branchen-Primus gelten, ist nur sehr wenig über ihr Profil und die Unternehmenslenker bekannt. Nur selten dringen aus den Führungsetagen Details zu Strategien, Gehältern und Vergütungsmodellen nach außen. Dieser von Verschwiegenheit und Zurückhaltung geprägte Führungsstil der Inhaberfamilien

Geschäftsführerposten bleiben in der Familie

In der Regel erhalten Geschäftsführer ein Fixgehalt zwischen 121.000 und 150.000 Euro, der variable Anteil bewegt sich im Mittel zwischen 50.000 und 75.000 Euro. Ein Jahresgehalt von über 200.000 Euro beziehen 54 Prozent der Befragten.

Unbefristet angestellte Geschäftsführer verdienen im Vergleich weniger als ihre Kollegen mit befristeten Verträgen. Dies wird jedoch durch die Langfristigkeit und Sicherheit des unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses kompensiert. "Trotzdem sind überraschenderweise knapp 65 Prozent der Fremdgeschäftsführer unbefristet beschäftigt. Insgesamt sind 62 Prozent der befragten Geschäftsführer Angehörige der Inhaberfamilie, weshalb im Umkehrschluss 38 Prozent der befragten Top-Manager von außen kommen. Das ist eine beeindruckende Zahl und beweist das Bewusstsein um die Vorteile einer unbefristeten Anstellung", erklärt Gabriela Jaecker, Geschäftsführerin der Gabriela Jaecker GmbH.

Alter und Erfahrung korrelieren mit der Vergütungshöhe

Erwartungsgemäß steigt das Gehalt mit zunehmendem Alter auch in Familienunternehmen. In Konsequenz führt eine lange Betriebszugehörigkeit und die dadurch erlangte Erfahrung zu entsprechend höherer Entlohnung und Wertschätzung seitens des Familienunternehmens. 90 Prozent der Geschäftsführer sind mehr als zehn Jahre im Unternehmen tätig und jeder vierte Geschäftsführer sogar über 30 Jahre. Knapp 75 Prozent der Befragten haben seit über fünf Jahren den Geschäftsführerposten inne.

Lediglich ein Prozent wurde direkt als Geschäftsführer eingestellt. Externe Geschäftsführer erhalten im Vergleich zu den Eigengewachsenen der Unternehmerfamilien aufgrund der oftmals fehlenden Firmenanteile ein signifikant höheres fixes Gehalt.

Akademischer Hintergrund ist keine Pflicht

Ein abgeschlossenes Studium ist dabei keine zwingende Voraussetzung, um als Geschäftsführer in einem Familienunternehmen Erfolg zu haben (17 Prozent der Befragten haben kein abgeschlossenes Studium). Zwar wirkt sich ein akademischer Hintergrund positiv auf die Vergütung aus, Werte wie Führungsstärke, Loyalität und Integrität sowie das Vertrauen in die Geschäftsführer, ein Unternehmen profitabel führen zu können, werden jedoch höher gewertet.

"Ein dauerhafter Unternehmenserfolg ist für die Gesellschafter und familieninternen Geschäftsführer wichtiger als ein rascher Aufstieg an die Spitze des Unternehmens – diese Einstellung soll sich auch bei externen Geschäftsführern wiederfinden", fasst Gabriela Jaecker zusammen.

Haufe Online Redaktion