

Ergebnisse zur Studie

# Gehaltsindex Familienunternehmen 2024

# Warum diese Studie?

Familienunternehmen bilden das Rückgrat der deutschen Wirtschaft – sie stehen für langfristiges Denken, regionale Verwurzelung und unternehmerisches Verantwortungsbewusstsein. Doch wenn es um Vergütung, Führungskultur und Attraktivität als Arbeitgeber geht, fehlt oft die Vergleichbarkeit mit Konzernen oder Start-ups. Gerade Gehaltsfragen in der Geschäftsführung werden selten offen diskutiert.

Zehn Jahre nach der ersten Erhebung zur Gehaltsstruktur von Geschäftsführern in Familienunternehmen wurde in 2024 nun eine Nachfolgestudie erstellt, die die Erkenntnisse aktualisiert.

Von Juli bis Oktober 2024 wurden erneut Geschäftsführer zu ihrer Gehaltshöhe und den Gehaltsbestandteilen befragt. In beiden Umfragen wurden die gleichen Fragen gestellt.

Die Studie liefert einen datenbasierten Einblick in die Gehaltsstrukturen auf Geschäftsführungsebene – und zeigt, wie sich Unternehmensgrößen, Altersstruktur und Rollenverständnisse seit 2014 verändert haben.

## **Besonderheit der Datenbasis**

- Langfristiger Vergleich: Gleiche Methodik und Fragestellung wie 2014 ermöglichen fundierte Zeitvergleiche.
- Praxisnahe Perspektive: Die Befragung richtete sich direkt an Geschäftsführer – nicht an HR-Abteilungen oder Dritte.
- Fokus auf Familienunternehmen: Keine Vermischung mit Publikumsgesellschafts- oder Start-up-Daten – der Blick bleibt gezielt auf das Rückgrat des Mittelstands gerichtet.

## **Beteiligte**

Die Studie wurde vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) in Zusammenarbeit mit der Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen und der CleverMatch GmbH erstellt.

Wir bedanken uns insbesondere für die Unterstützung und das Engagement bei den CleverMatch Partnern Anja Odenthal, Christine Pütz, Dr. Carsten Lüthgens, Hans-Uwe Jaeger, Oskar Stolte und Thomas Wilm.

# Inhalt

Vorwort	
Top-Erkenntnisse	4
Merkmale der Unternehmen	5
Unternehmensgröße nach Beschäftigten	5
Umsatzverteilung	5
Branchenverteilung	6
Regionale Verteilung	6
Exportquote	6
Merkmale der Geschäftsführer	7
Erfahrung als Geschäftsführer	8
Unternehmenszugehörigkeit	8
Unternehmensanteile	9
Vertragsart	9
Verantwortungsbereich	10
Studienergebnisse	11
Einflussfaktoren auf das Gehalt	11
Gesamtgehalt der Geschäftsführer	12
Sonstige Gehaltsbestandteile	12
Gehalt nach Mitarbeiterzahl	13
Gehalt nach Umsatz	15
Gehalt nach Exportquote	17
Gehalt nach Vertragsart	19
Gehalt nach Anteilseignerschaft	19
Gesamtgehalt und Familienzugehörigkeit	20
Gehalt nach Berufserfahrung	21
Gehalt nach Alter	23
Gehalt nach Geschlecht	25
Fazit	26
Methodik	27
Impressum	29

## Das Wichtigste zuerst: Die Top-Erkenntnisse auf einen Blick.

### **Gehälter steigen – aber nicht überall**

- Der Anteil der Geschäftsführer mit einem Jahresgehalt über 400.000 EUR hat sich im Vergleich zu 2014 mehr als verdoppelt (von 12 % auf 26 %).
- In kleineren Unternehmen und bei familieninternen Geschäftsführern sind die Gehälter in der diesjährigen Studie deutlich niedriger.

### **Familienbindung kostet Gehalt**

- Geschäftsführer aus der Unternehmerfamilie verdienen systematisch weniger als externe Führungskräfte.
- Auch der Anteil am Unternehmen ist gegenüber der Studie aus 2014 gesunken – besonders bei externen Geschäftsführern (von 24 % auf 12 %).

### **Frauen sind unterrepräsentiert – und unterbezahlt**

- Nur 9 % der Geschäftsführer sind weiblich.
- Über 50 % der Frauen verdienen unter 200.000 EUR, bei den Männern sind es nur 24 %.
- Dennoch: Der Anteil der Frauen in höheren Gehaltsklassen hat sich seit 2014 fast vervierfacht.

### **Größere Unternehmen – mehr Gehalt, mehr Vielfalt**

- Je höher Mitarbeiterzahl, Umsatz oder Exportquote, desto höher die Vergütung.
- Gleichzeitig zeigt sich eine breitere Streuung bei Vertragsarten und Eigentumsverhältnissen.

### **Erfahrung zahlt sich aus**

- 67 % der Geschäftsführer mit über 30 Jahren Berufserfahrung verdienen über 300.000 Euro jährlich.
- Berufserfahrung wirkt sich deutlicher auf das Gehalt aus als z. B. der akademische Abschluss.

### **Befristet = besser bezahlt**

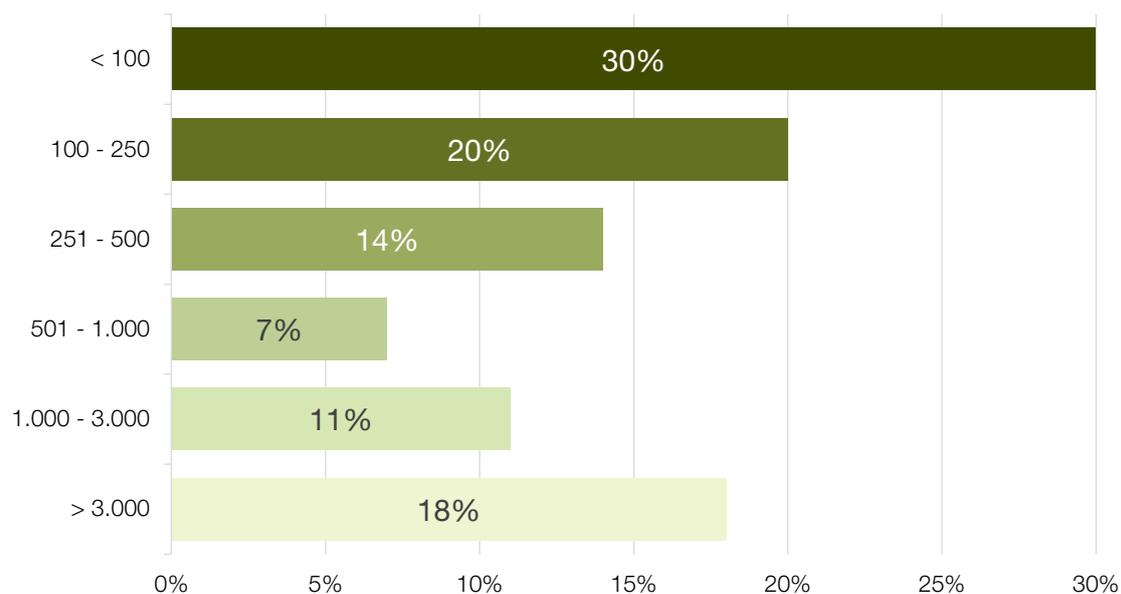
- Überraschend: 55 % der Geschäftsführer mit befristetem Vertrag verdienen über 400.000 EUR.
- Bei unbefristeten Verträgen liegt der Anteil bei nur 15 %.

# Strukturelle Merkmale der Unternehmen.

## Ein Blick auf Größe, Branchen und Exportausrichtung

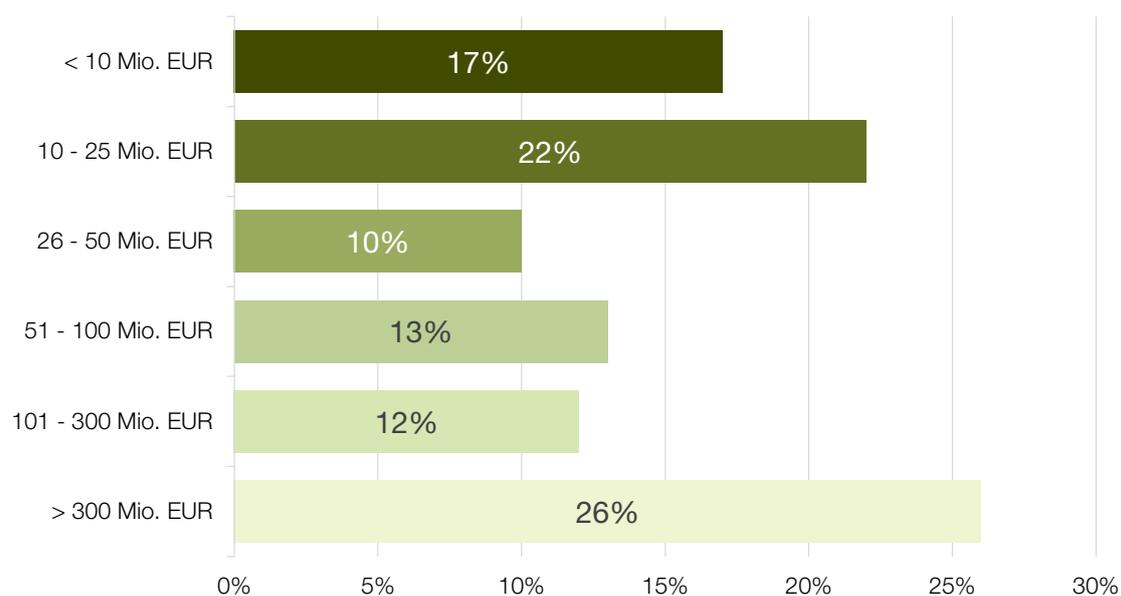
Die Teilnehmerstruktur der Studie zeigt deutlich: Familienunternehmen sind vielfältig – in ihrer Größe, Branche und strategischen Ausrichtung. Im Vergleich zur Erhebung 2014 ist eine Verschiebung hin zu größeren, stärker international tätigen Unternehmen erkennbar.

### Unternehmensgröße nach Beschäftigten



Der Anteil großer Unternehmen hat sich seit 2014 vervielfacht – die Stichprobe 2024 bildet stärker die obere Mittelstandsebene ab.

### Umsatzverteilung



Im Vergleich zur Vorgängerstudie sind deutlich mehr große Umsatzträger vertreten. 38 % der Unternehmen weisen einen Umsatz über 100 Mio. EUR auf, in 2014 waren es nur 17 %.

## Branchenverteilung

Branche	Anteil 2024	Anteil 2014
Verarbeitendes Gewerbe	52 %	75 %
Handel	17 %	9 %
Dienstleistungen	11 %	8 %
Baugewerbe	6 %	5 %
Sonstige	14 %	3 %

Gegenüber der Vorgängerstudie haben deutlich weniger Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes teilgenommen und dafür mehr aus dem Handel und den sonstigen Wirtschaftszweigen.

## Regionale Verteilung

Über 70 % der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Baden-Württemberg, Bayern oder NRW.

Damit bleibt die Studie stark im wirtschaftlich geprägten Süden und Westen Deutschlands verankert – wie auch schon 2014.

## Exportquote

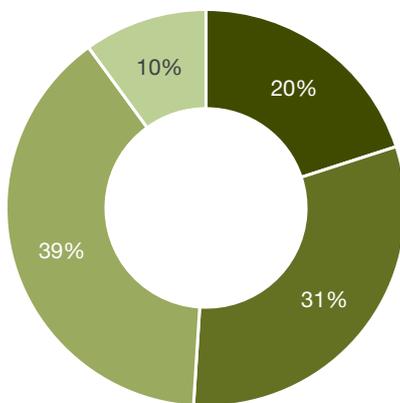
Exportquote	Anteil 2024	Anteil 2014
Bis 10 %	49 %	35 %
10 - 50 %	25 %	40 %
Über 50 %	26 %	25 %

Gegenüber 2014 zeigt sich eine stärkere Ausrichtung auf den Binnenmarkt.

## Wer führt die Familienunternehmen in Deutschland?

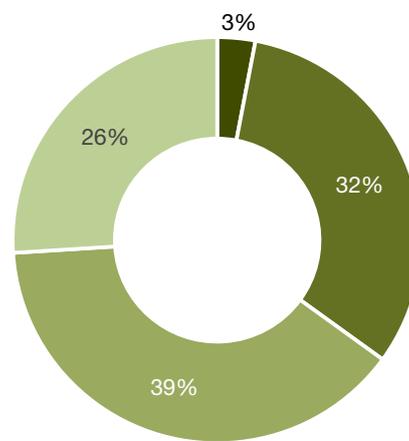
Der Nachwuchs rückt auf – die Studie zeigt: Geschäftsführende in Familienunternehmen sind überwiegend zwischen 40 und 60 Jahre alt und verfügen über langjährige Berufserfahrung. Im Vergleich zu 2014 sind die Führungskräfte in dieser Studie etwas jünger – aber nicht unbedingt weniger erfahren.

**Alter der Geschäftsführer**



■ < 40 Jahre ■ 40 - 50 Jahre ■ 51 - 60 Jahre ■ > 60 Jahre

**Berufserfahrung insgesamt**



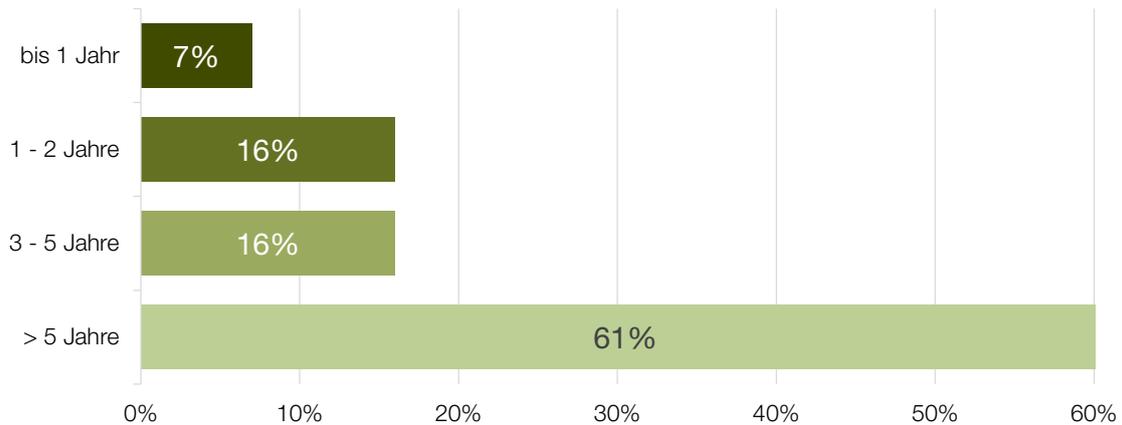
■ < 10 Jahre ■ 10 - 20 Jahre ■ 21 - 30 Jahre ■ > 30 Jahre

Trotz des etwas jüngeren Alters der Befragten haben lediglich 3 % (2014: 11 %) weniger als 10 Jahre Berufserfahrung. Über 70 % (2014: 66 %) haben zwischen 10 und 30 Jahren Berufserfahrung, und 26 % (2014: 23 %) mehr als 30 Jahre. Damit haben wir es in dieser Befragung gegenüber der Vorgängerstudie mit etwas jüngeren, dafür aber auch mit etwas erfahreneren Probanden zu tun.

Wie in der Vorgängerstudie auch, sind 91 % der Befragten männlich. Somit konnte in dieser Studie keine Zunahme von Frauen in den Geschäftsführungsetagen der Familienunternehmen festgestellt werden.

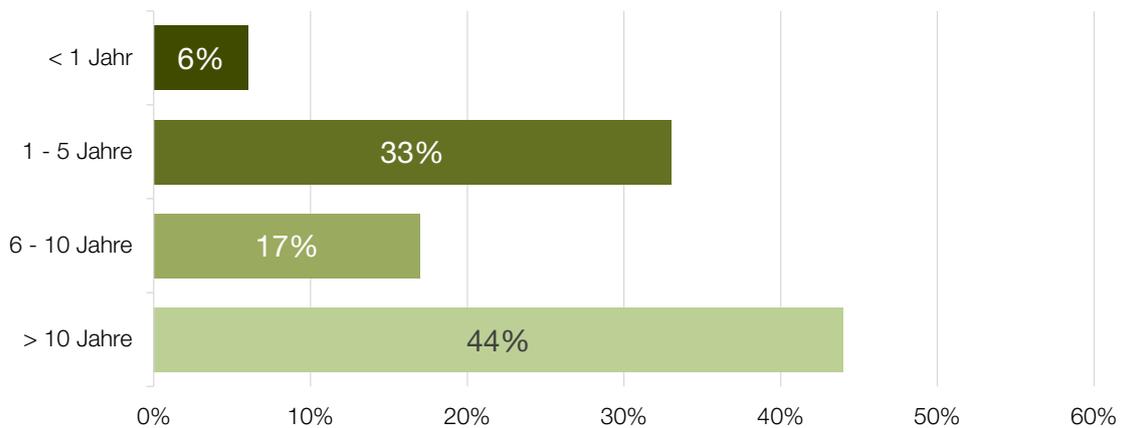
Auch die Anzahl der akademisch Ausgebildeten hat sich nicht erhöht. Wie 2014 haben 82 % der Befragten einen Studienabschluss.

### Erfahrung als Geschäftsführer



Im Gegensatz zur Berufserfahrung insgesamt, zeigt sich bei der Erfahrung als Geschäftsführer ein Bild, das eher mit dem geringeren Alter der Befragten korrespondiert. Der Anteil derjenigen, die über 5 Jahre Erfahrung als Geschäftsführer haben, ist von 75 % (2014) auf 61 % gesunken. 7 % (3 %) haben weniger als ein Jahr Geschäftsführungserfahrung.

### Unternehmenszugehörigkeit

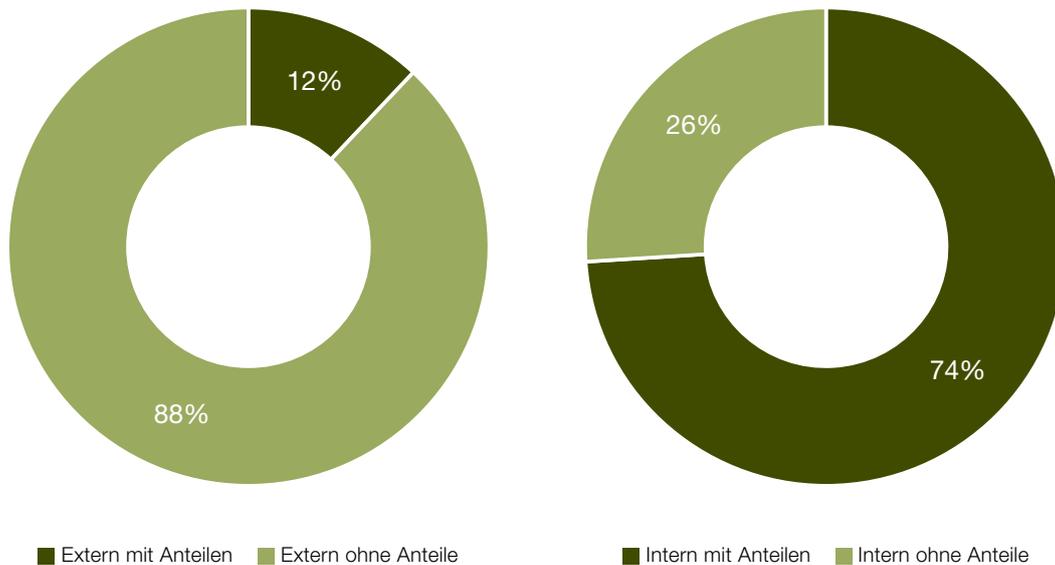


44 % (75 %) der Geschäftsführer sind bereits mehr als 10 Jahre für das derzeitige Familienunternehmen tätig. 6 % (1 %) sind erst seit weniger als einem Jahr dabei. Genau die Hälfte (50 %) sind zwischen einem und 10 Jahren für ihr derzeitiges Unternehmen tätig. Damit ist der Prozentsatz der langjährigen Geschäftsführer in der aktuellen Studie wesentlich geringer als vor 10 Jahren.

## Unternehmensanteile

Von den externen Geschäftsführern halten 12 % (24 %) ebenfalls Anteile am Unternehmen. Bei den familieninternen Geschäftsführern sind es 74 % (89 %). Daraus könnte man schließen, dass es nicht mehr so üblich ist, dass die Geschäftsführung mit einer Beteiligung am Unternehmen abgegolten wird. Durch die nicht vergleichbare Zusammensetzung der Befragungsgruppe kann dies allerdings nur vermutet werden. Interessant ist, dass auch weniger Familiengeschäftsführer Anteile des eigenen Unternehmens halten.

### Verteilung der Unternehmensanteile bei externer und interner Geschäftsführung



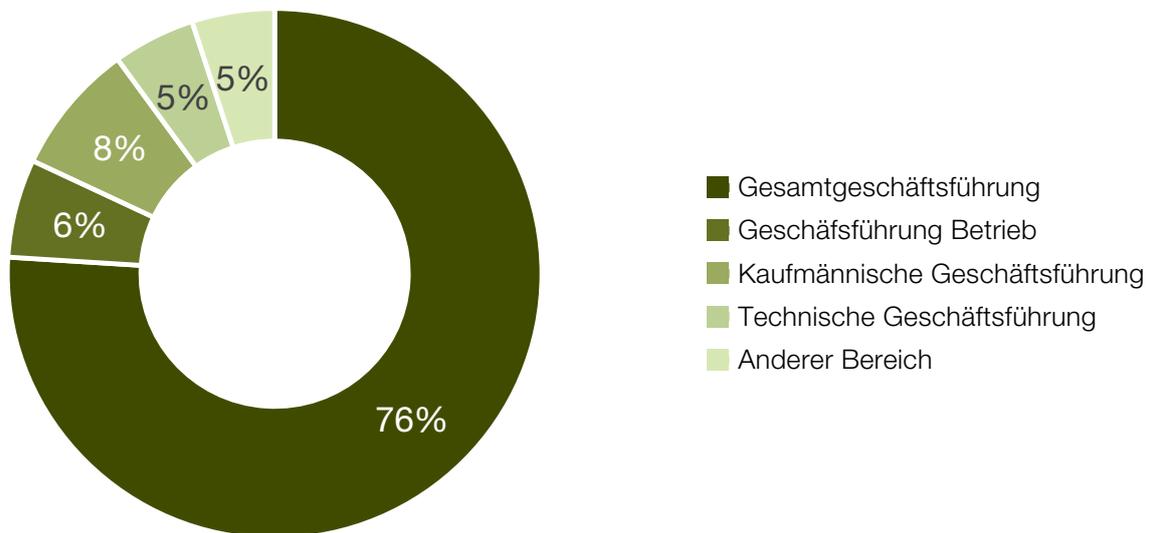
## Vertragsart

Zu den geringeren Anteilen am Unternehmenseigentum passt der gestiegene Anteil an befristeten Verträgen. 29 % der Befragten haben einen befristeten Vertrag, wohingegen es 2014 nur 14 % waren.

Vertragsart	Anteil 2024	Anteil 2014
unbefristet	71 %	86 %
befristet	29 %	14 %

## Verantwortungsbereich

Mehr als drei Viertel der Befragten haben die Gesamtgeschäftsleitung inne, das übrige Viertel teilt sich fast gleichmäßig in die unterschiedlichen GF-Bereiche. Dies war 2014 noch anders: Vor 10 Jahren hatten 68 % die Gesamtgeschäftsleitung und kaum jemand die Verantwortung in einem Bereich außerhalb der kaufmännischen, technischen oder vertriebs-technischen Leitung.



## Vergütungshöhe in Familienunternehmen.

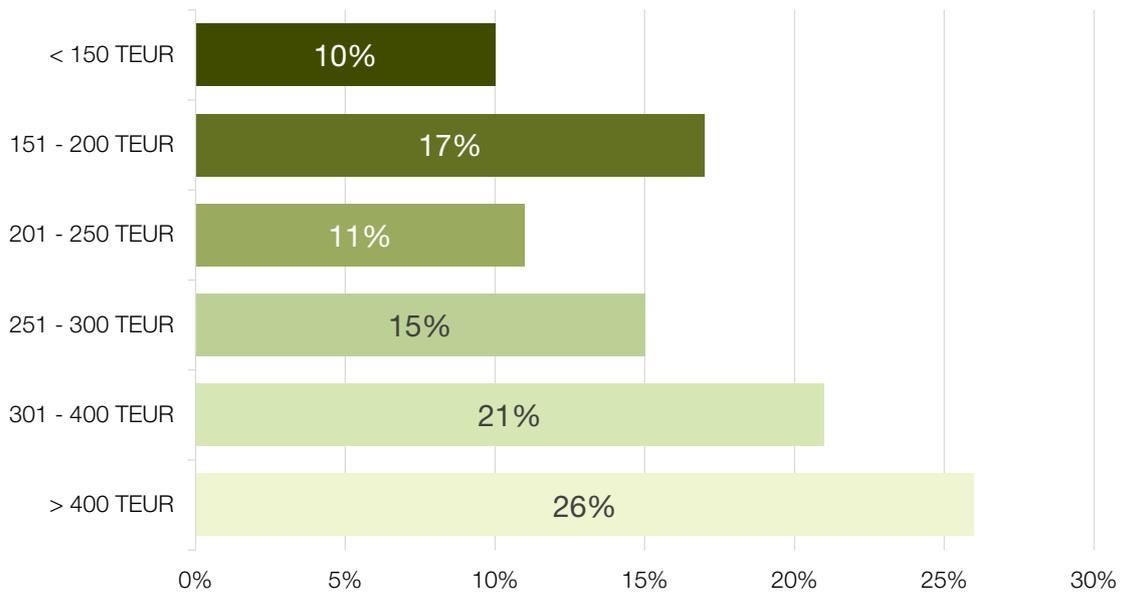
Gehalt ist nicht gleich Gehalt. Wer wie viel verdient, hängt in Familienunternehmen von einer Vielzahl an Faktoren ab: Unternehmensgröße, Branche, persönlicher Hintergrund, Vertragsform – und nicht zuletzt von der Frage, ob jemand zur Unternehmerfamilie gehört oder von außen kommt.

Die folgenden Seiten zeigen, welche Merkmale das Gesamtgehalt besonders stark beeinflussen – und wo es signifikante Unterschiede gibt.

### Welche Faktoren beeinflussen das Gehalt in Familienunternehmen?

Einflussfaktoren	Erkenntnisse aus der Studie
Unternehmensgröße	Unternehmen mit mehr Mitarbeitern zahlen höhere Gehälter
Umsatz	Ab 50 Mio. EUR Umsatz verdienen deutlich mehr GF über 400 TEUR
Berufserfahrung	Mit 30+ Jahren verdienen 67 % über 300 TEUR
Alter	Ältere Geschäftsführer verdienen im Schnitt mehr
Geschlecht	Männer dominieren die höheren Gehaltsklassen
Exportquote	Höherer Export = höhere Gehälter
Vertragsart	Befristet = häufiger sehr hohe Gehälter
Anteilseignerschaft	Externe ohne Anteile verdienen am meisten
Familienzugehörigkeit	Familieninterne GF verdienen meist weniger

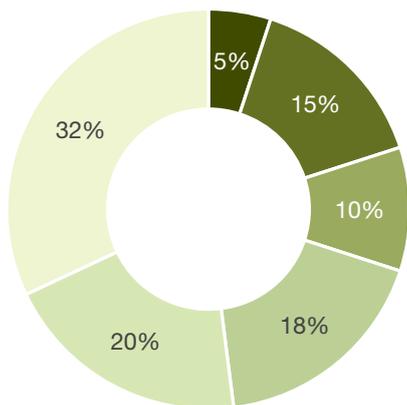
### Gesamtgehalt der Geschäftsführer



### Sonstige Gehaltsbestandteile

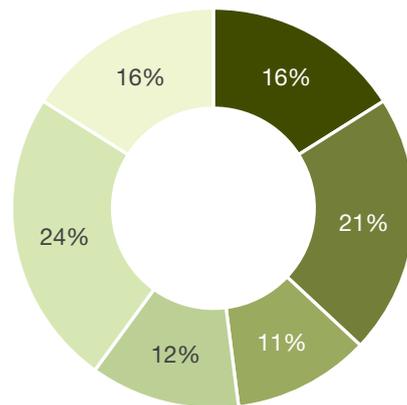
Variable Gehaltsbestandteile erhöhen das Gesamtgehalt und tragen dazu bei, dass der Anteil der Geschäftsführer in den höheren Gehaltsklassen steigt.

Gesamtgehalt mit sonstigen Bestandteilen



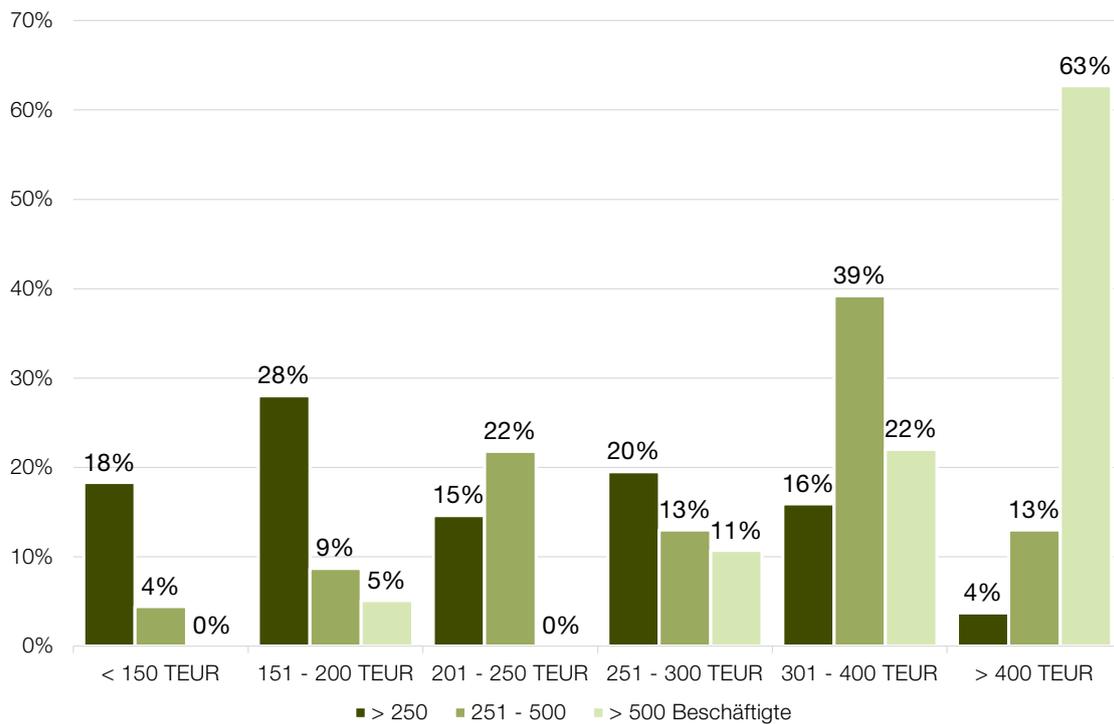
< 150 TEUR   
  151 - 200 TEUR   
  201 - 250 TEUR  
 251 - 300 TEUR   
  301 - 400 TEUR   
  > 400 TEUR

Gesamtgehalt ohne sonstige Bestandteile



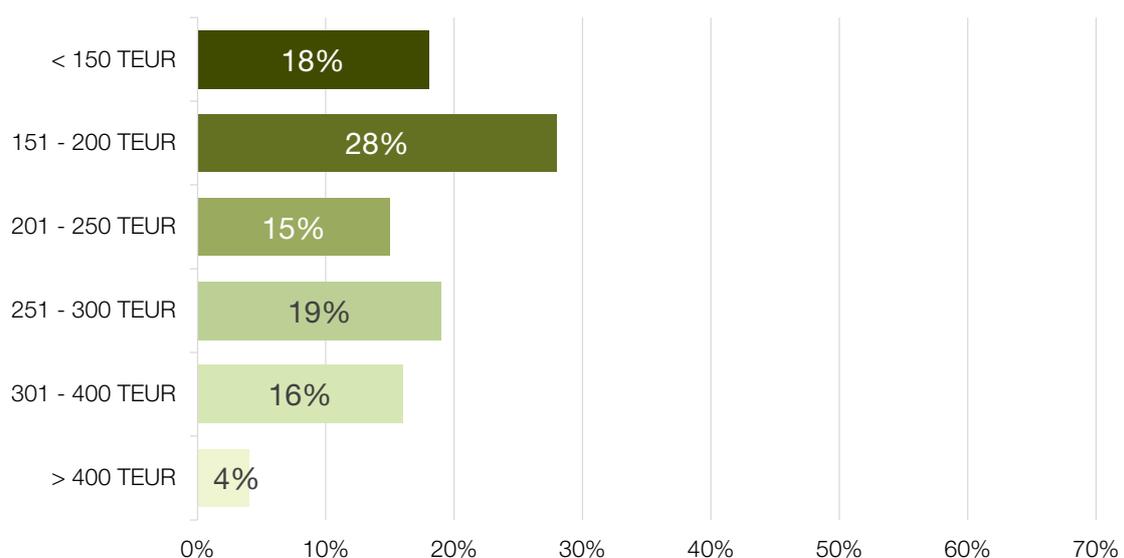
< 150 TEUR   
  151 - 200 TEUR   
  201 - 250 TEUR  
 251 - 300 TEUR   
  301 - 400 TEUR   
  > 400 TEUR

### Gehalt nach Mitarbeiterzahl



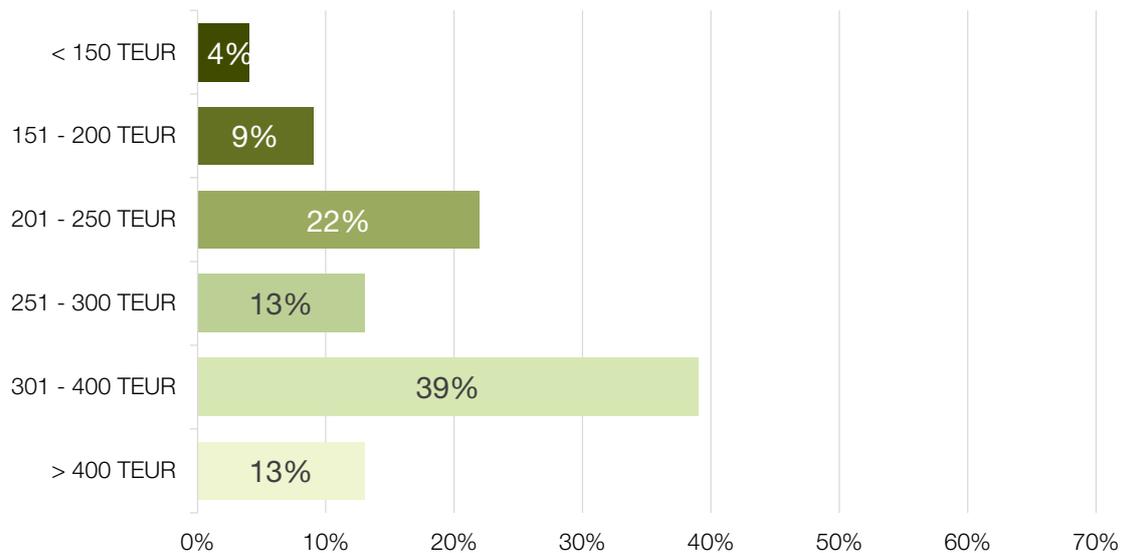
Mit wachsender Personalverantwortung steigt auch das durchschnittliche Jahresgehalt. Während in Unternehmen mit unter 250 Mitarbeitenden kaum jemand über 400.000 EUR verdient, ist dies bei Großbetrieben die Regel. Dieses Ergebnis war zu erwarten und hat sich in den letzten 10 Jahren in der Tendenz nicht wesentlich verändert.

### Gehaltsverteilung bei bis zu 250 Mitarbeitern



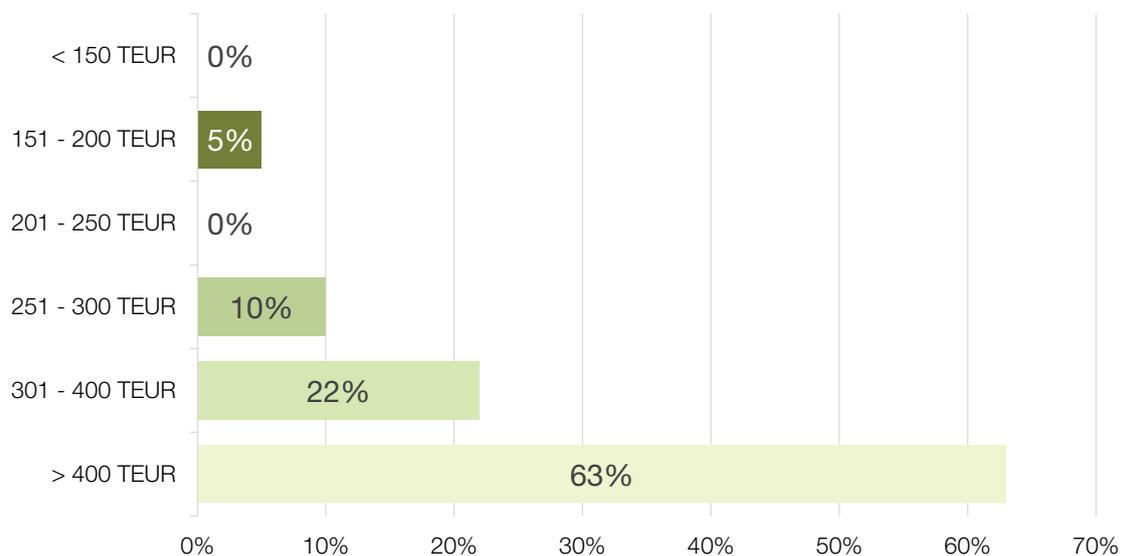
In Unternehmen bis 250 Mitarbeitern erhalten lediglich 4 % der Geschäftsführer ein Gehalt über 400 TEUR. Fast die Hälfte liegen im Gesamtgehalt bei bis zu 200 TEUR. 10 Jahre zuvor waren es in den beiden untersten Gehaltsklassen noch 62 %.

### Gehaltsverteilung bei 251 bis 500 Mitarbeitern



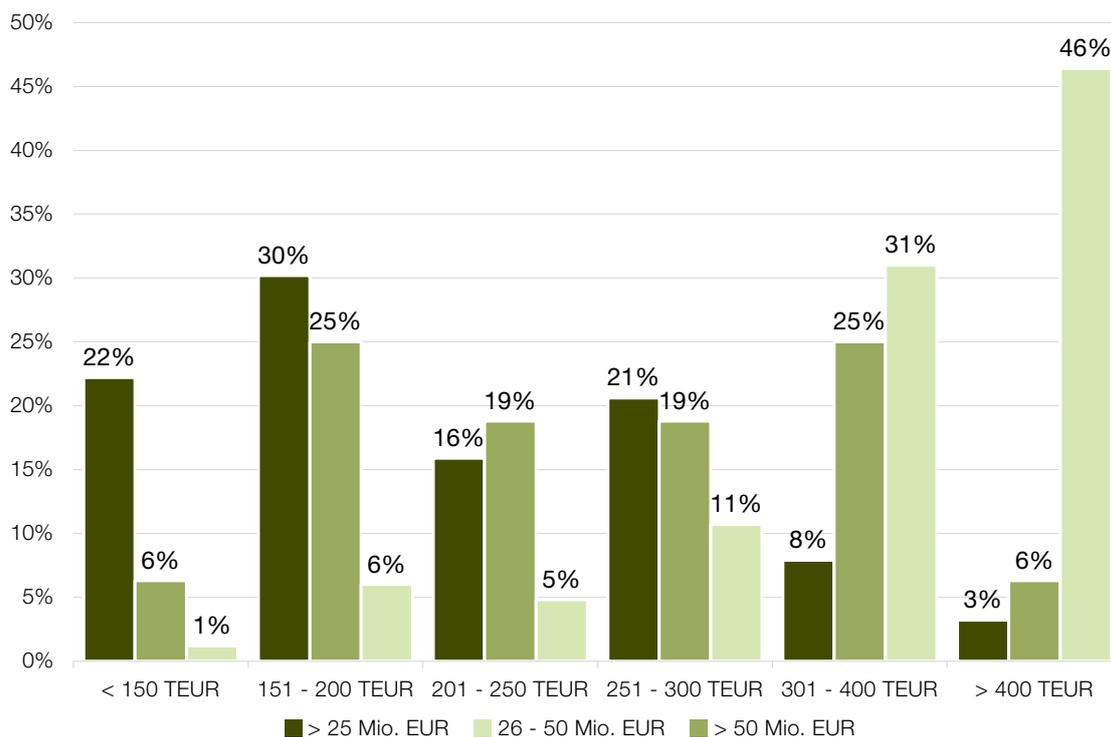
In Unternehmen zwischen 201 bis 500 Mitarbeitern erhalten immerhin 13 % der Manager ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR. Bis zu 200 TEUR werden ebenfalls 13 % der Geschäftsführer entlohnt.

### Gehaltsverteilung bei mehr als 500 Mitarbeitern



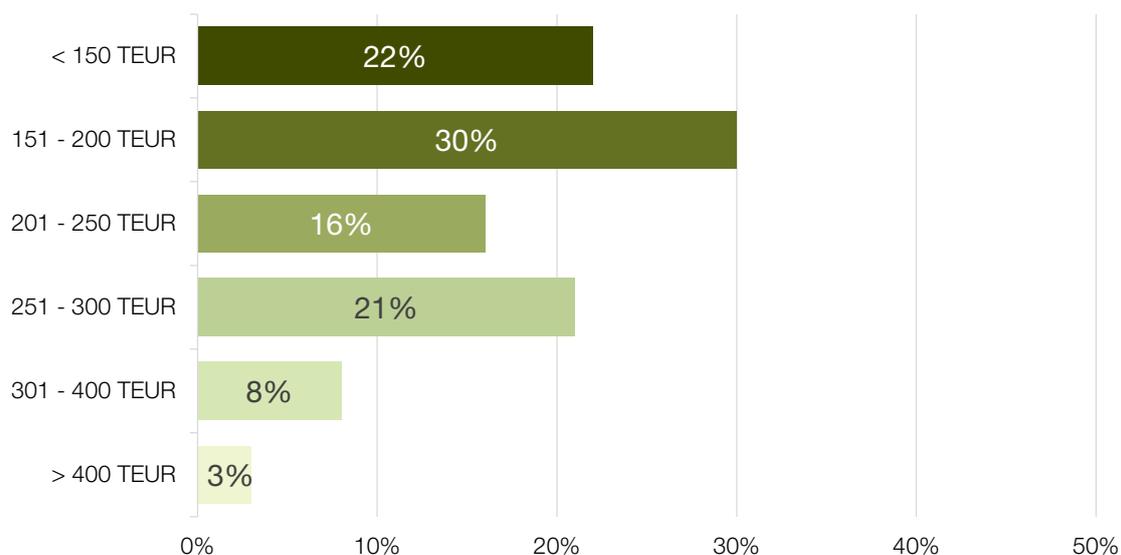
In Unternehmen über 500 Mitarbeitern erhalten 63 % der Geschäftsführer ein Gehalt über 400 TEUR, während nurmehr 5 % unter 250 TEUR liegen. In dieser Unternehmensgruppe zeigt sich die Verschiebung zu höheren Gehältern gegenüber der Vorgängerstudie, die grundsätzlich zu beobachten ist, besonders deutlich.

## Gehalt nach Umsatz



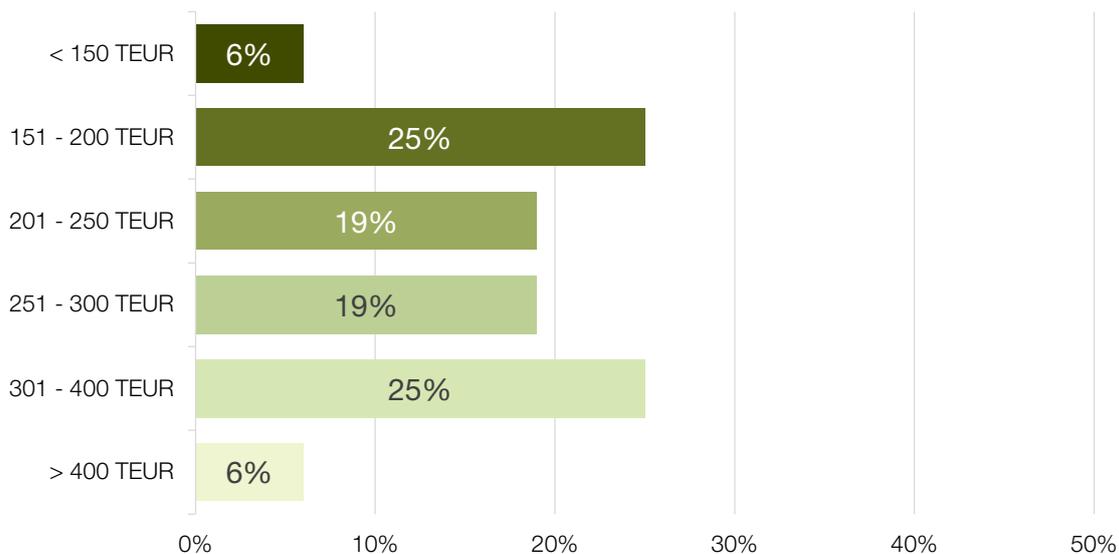
Erwartungsgemäß steigt das Gehalt mit steigender Unternehmensgröße, gemessen am Umsatz, an. Bei Familienunternehmen, die einen Jahresumsatz von über 50 Mio. Euro erreichen, erhält nahezu die Hälfte der Geschäftsführer ein Gesamtgehalt über 400 TEUR. Über zwei Drittel der Befragten erhielten in dieser Umsatzkategorie ein Gehalt von über 300 TEUR. 2014 waren es nur knapp die Hälfte der Manager in dieser Umsatzkategorie, die ein Gesamtgehalt von über 300 TEUR bezogen.

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



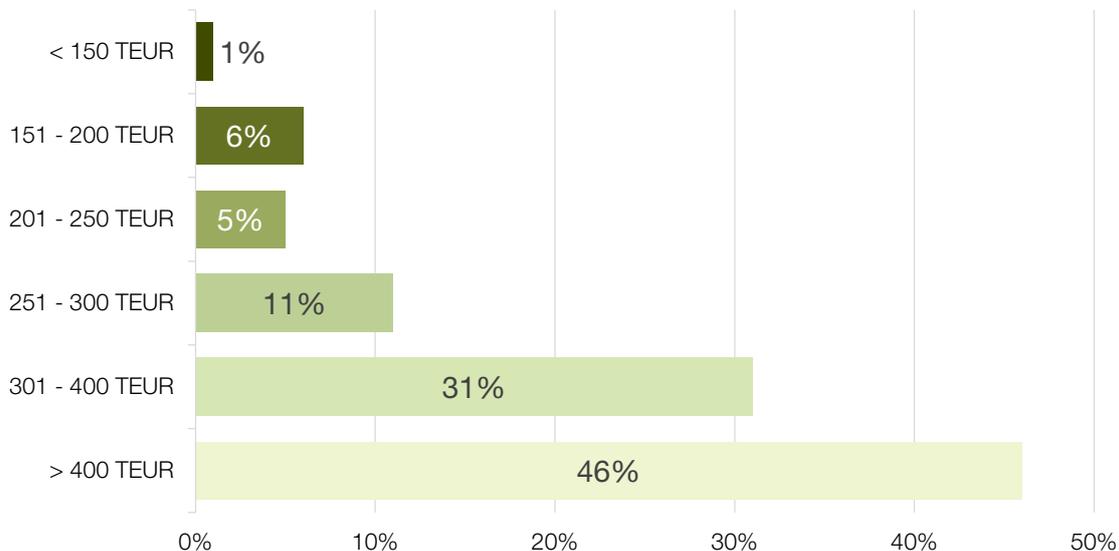
In Unternehmen mit einem Gesamtumsatz bis zu 25 Mio. Euro liegen bei über der Hälfte der Unternehmen die Gehälter unter 200 TEUR. Lediglich 3 % der leitenden Personen verdienen über 400 TEUR.

### Gehaltsverteilung bei einem Umsatz von 26 bis 50 Mio. Euro



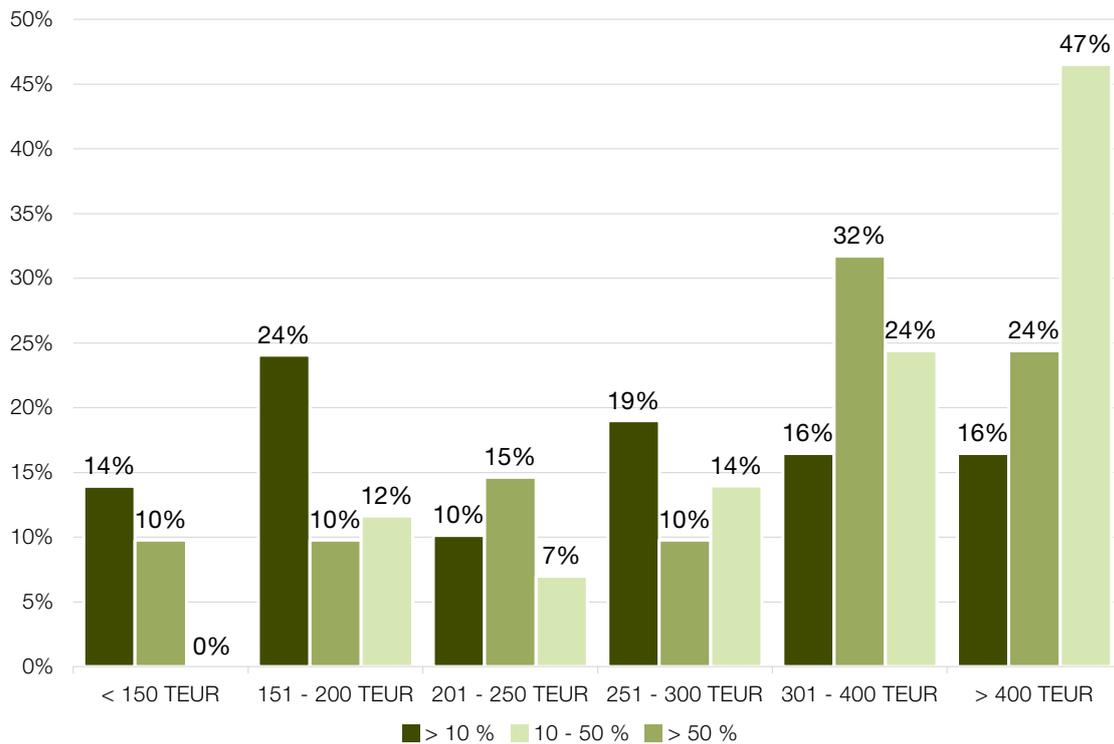
Bei Unternehmen zwischen 26 und 50 Mio. Euro Umsatz verdienen nurmehr gut 30 % der Geschäftsführer bis zu 200 TEUR. Der Anteil in der höchsten Gehaltsklasse steigt leicht auf 6 %.

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



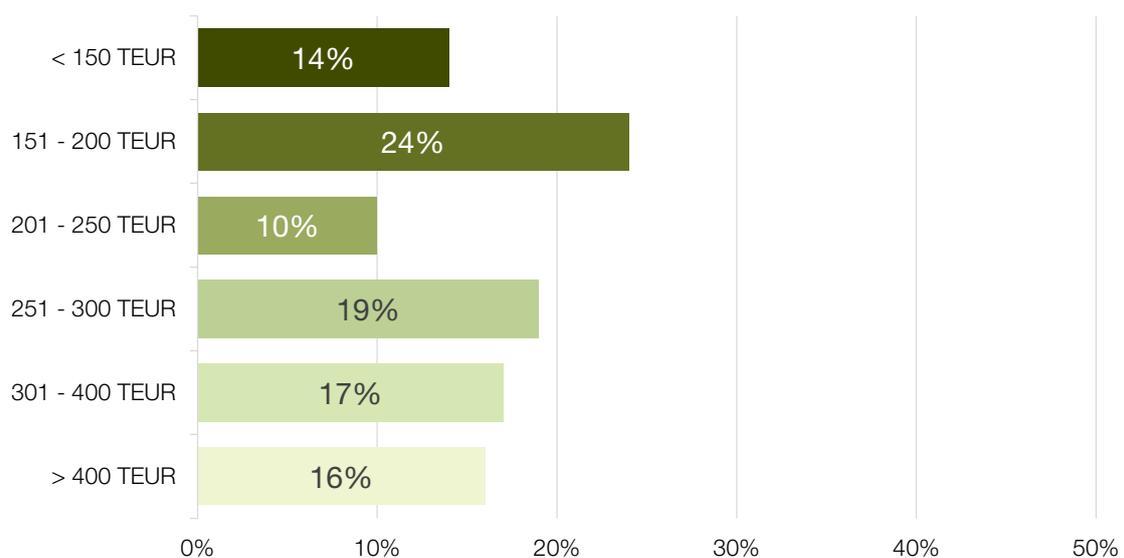
Bei mehr als 50 Mio. Euro Umsatz im Jahr werden die Geschäftsführer nur mehr in 7 % der Fälle bis zu 200 TEUR entlohnt. Der Anteil derjenigen, die über 400 TEUR erhalten, steigt auf stolze 46 %.

## Gehalt nach Exportquote

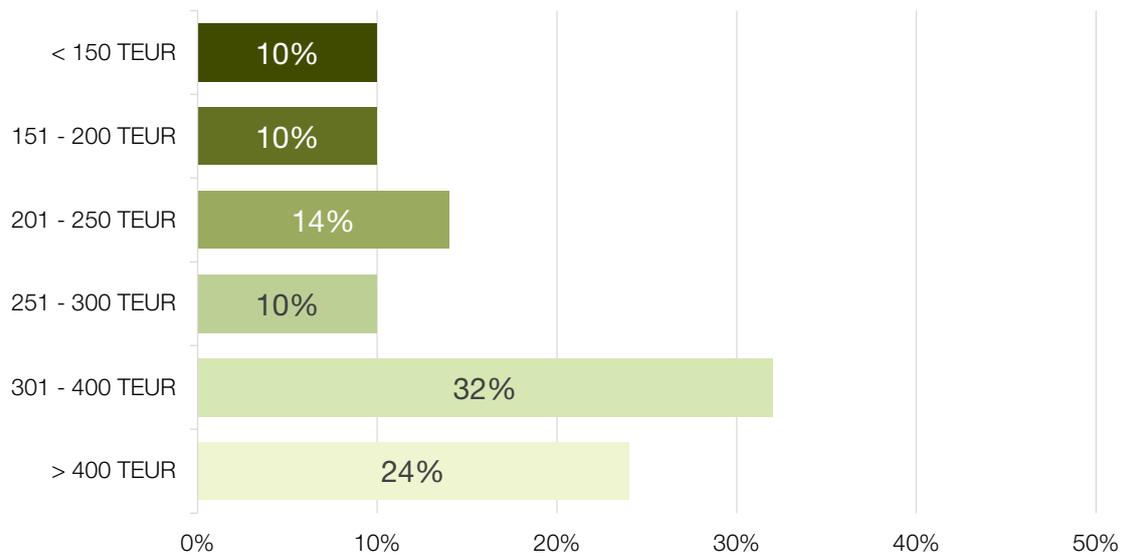


Das Gehalt der Geschäftsführer steigt signifikant mit einer steigenden Exportquote. Neben der höheren Wahrscheinlichkeit, dass größere Unternehmen auch eine höhere Exportquote aufweisen und damit die steigenden Gehälter einfach mit der steigenden Unternehmensgröße zusammenhängen, könnten auch die höheren Anforderungen an die Geschäftsführer eine Rolle spielen, die mit einer steigenden Internationalisierung einher gehen.

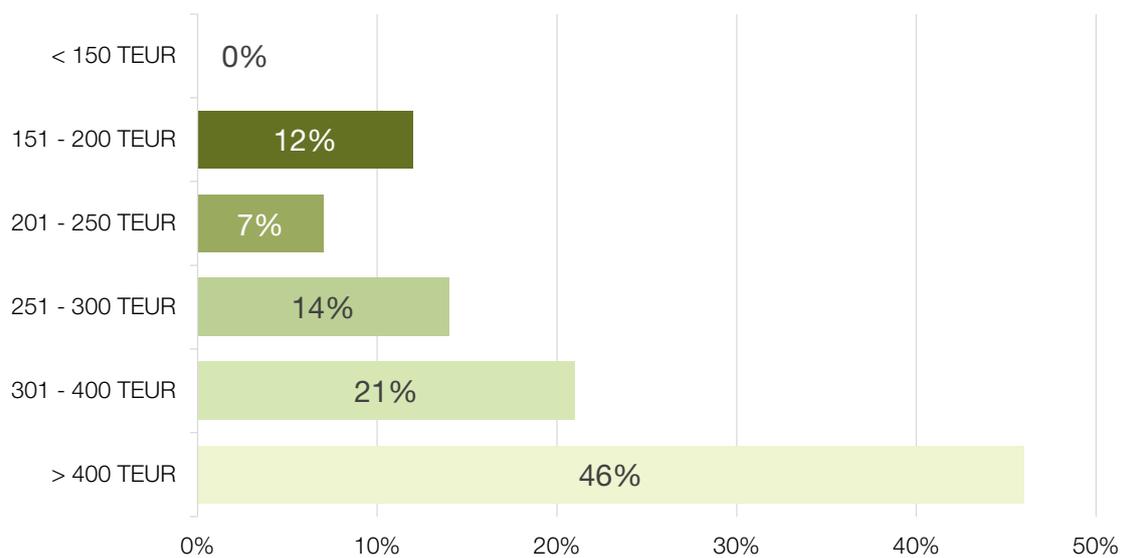
## Gehaltsverteilung bei einer Exportquote von unter 10 %



Bei einer Exportquote unter 10 % liegen 38 % der Geschäftsführer bei einem Gesamtgehalt bis zu 200 TEUR. 16 % verdienen über 400 TEUR.

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

Eine Exportquote zwischen 10 % und 50 % induziert ein Gesamtgehalt bis zu 200 TEUR bei nurmehr 20 % der Geschäftsführer. 24 % erhalten hier eine Vergütung über 400 TEUR.

**Gehaltsverteilung bei einer Exportquote von über 50 %**

Bei einer Exportquote von über 50 % erhalten 19 % ein Gehalt bis zu 250 TEUR, also nahezu unverändert viele verglichen mit der Gruppe zwischen 10 % und 50 %. Allerdings steigt der Anteil in der höchsten Gehaltsklasse auf 46 %.

### Gehalt nach Vertragsart

71 % der befragten Geschäftsführer haben einen unbefristeten Vertrag. Damit ist der Anteil deutlich niedriger als 10 Jahre zuvor mit 86 %, was mit dem insgesamt jüngeren Alter der Befragten als auch mit der insgesamt geringeren Tätigkeitsdauer als Geschäftsführer zusammenhängen könnte.

Auffällig ist, wie auch bereits in der Vorgängerstudie, dass Geschäftsführer mit befristeten Verträgen deutlich häufiger in den oberen Gehaltsklassen zu finden sind. Stolze 55 % der Manager mit befristeten Verträgen beziehen ein Gesamtgehalt von über 400 TEUR. Bei denjenigen mit unbefristeten Verträgen sind es lediglich 15 %.

Gehalt	unbefristete Verträge	befristete Verträge
< 150 TEUR	14 %	0 %
151 - 200 TEUR	20 %	9 %
201 - 250 TEUR	13 %	4 %
251 - 300 TEUR	15 %	15 %
301 - 400 TEUR	23 %	17 %
> 400 TEUR	15 %	55 %

### Gehalt nach Anteilseignerschaft

Das Gesamtgehalt bei Geschäftsführern ohne Unternehmensanteile ist eher höher als bei Geschäftsführern mit Anteilen. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass Geschäftsführer mit Anteilen eher zur Unternehmerfamilie gehören, während jene ohne Anteile eher externe Geschäftsführer sind.

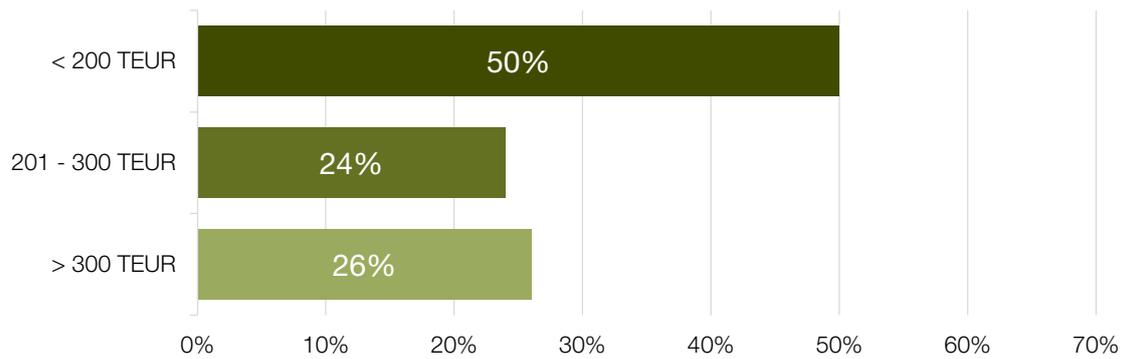
Wie auf der nächsten Seite zu erkennen, ist das Gehalt bei Familienmitgliedern tendenziell geringer als bei externen Managern. Im Gegensatz zur Vorgängerstudie, die diese Zusammenhänge ebenfalls untersuchte, konnte kein Zusammenhang mehr nachgewiesen werden, sobald die Familienzugehörigkeit und der Anteilsbesitz in Verbindung mit dem Gesamtgehalt gebracht wurden. Es bleibt hier daher nur, beide Einflussfaktoren getrennt zu betrachten.

Gehalt	unbefristete Verträge	befristete Verträge
< 150 TEUR	19 %	5 %
151 - 200 TEUR	17 %	17 %
201 - 250 TEUR	10 %	10 %
251 - 300 TEUR	19 %	13 %
301 - 400 TEUR	21 %	22 %
> 400 TEUR	14 %	33 %

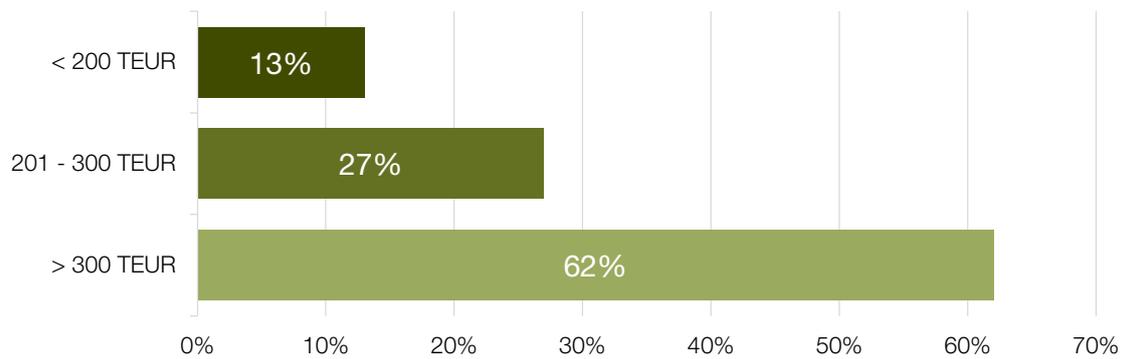
## Gesamtgehalt und Familienzugehörigkeit

Ein starker Zusammenhang besteht zwischen Gehaltshöhe und Familienzugehörigkeit. Geschäftsführer, die zur Unternehmerfamilie gehören, werden häufig geringer entlohnt als Fremdgeschäftsführer.

### Gesamtgehalt der Familiengeschäftsführer

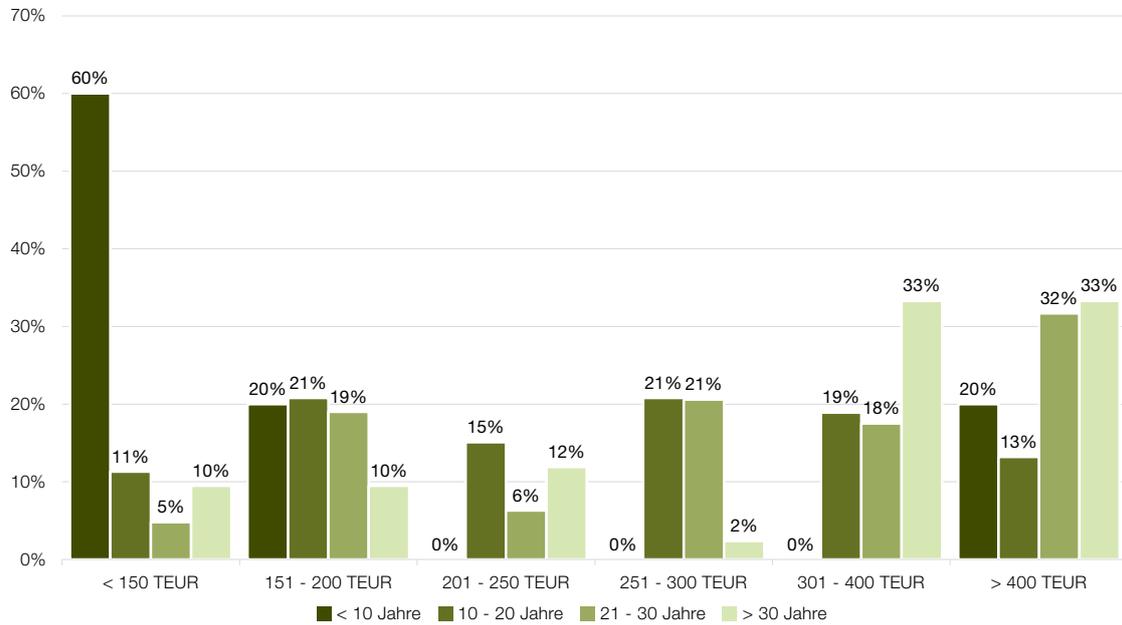


### Gesamtgehalt der Fremdgeschäftsführer

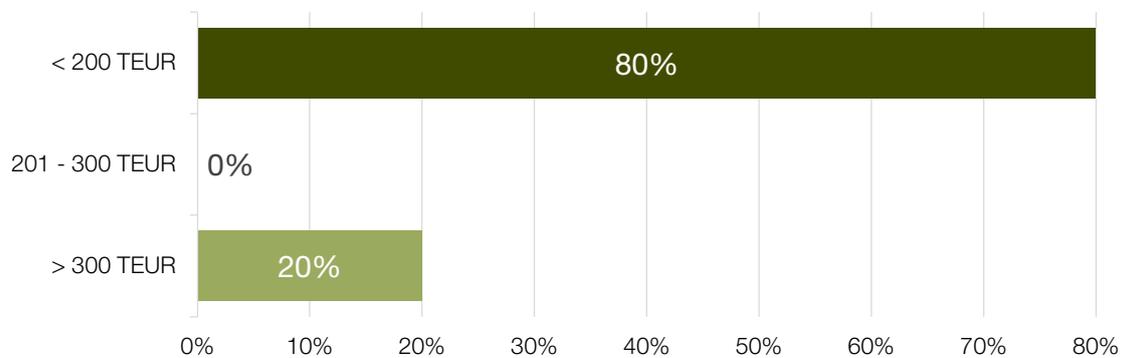


## Gehalt nach Berufserfahrung

Mit wachsender Berufserfahrung steigt das Gesamtgehalt signifikant an, ein Ergebnis, das nicht wirklich überraschen kann.

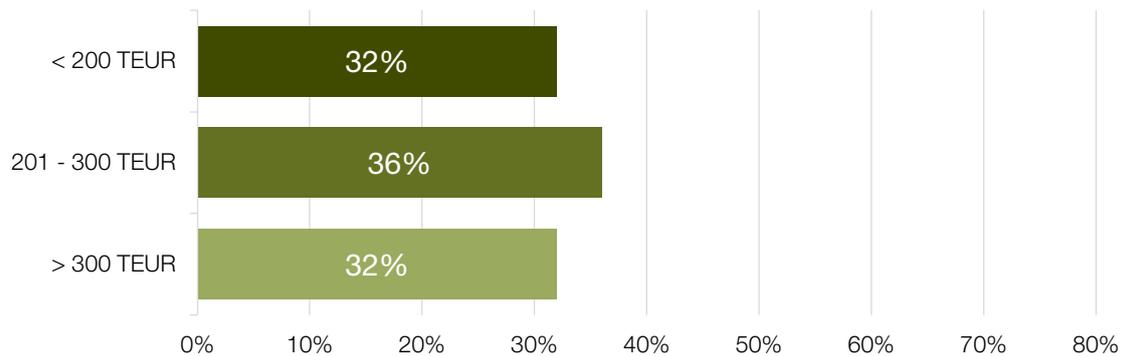


## Gehaltsverteilung bei einer Berufserfahrung von unter 10 Jahren



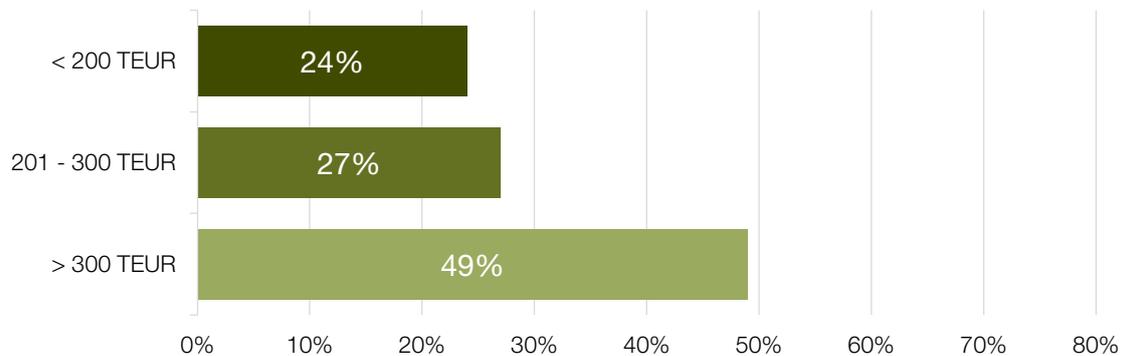
Bei Geschäftsführern mit relativ wenig Berufserfahrung liegt bei 80 % der Befragten das Gesamtgehalt unter 200 TEUR.

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



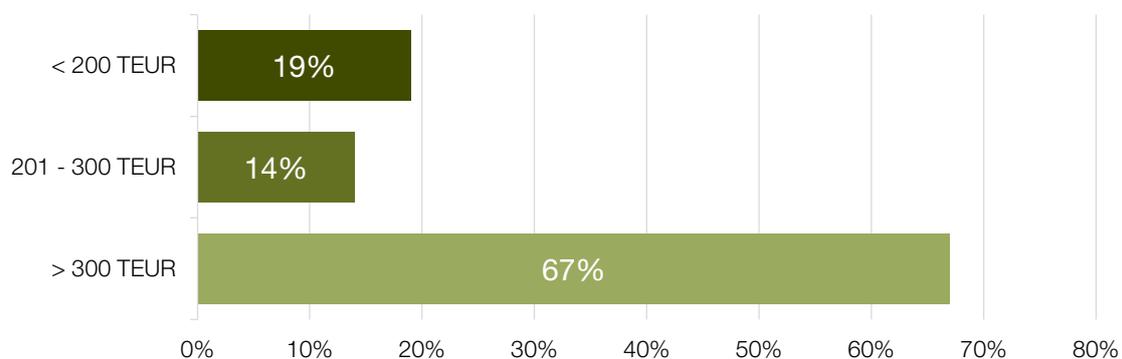
Mit einer Berufserfahrung zwischen 10 bis 20 Jahren sinkt der Anteil derer, die unter 200 TEUR verdienen, auf 32 %. Über 300 TEUR verdienen ebenfalls 32 % der Befragten.

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



Bei einer Berufserfahrung zwischen 21 und 30 Jahren steigt der Anteil derer, die über 300 TEUR verdienen auf fast die Hälfte der Befragten.

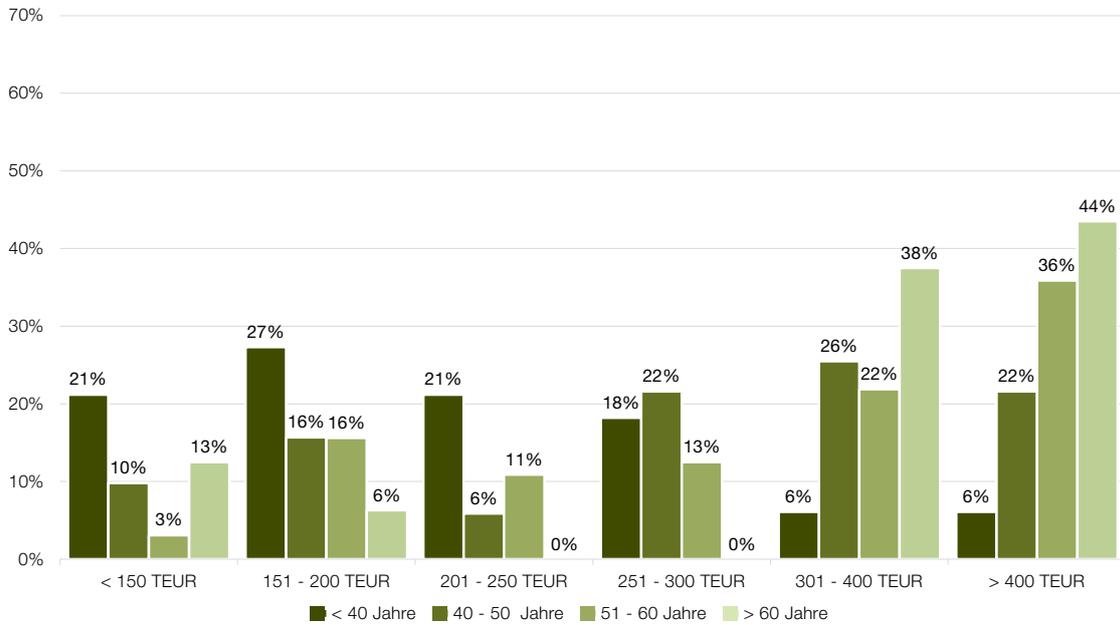
### Gehaltsverteilung bei einer Berufserfahrung von über 30 Jahren



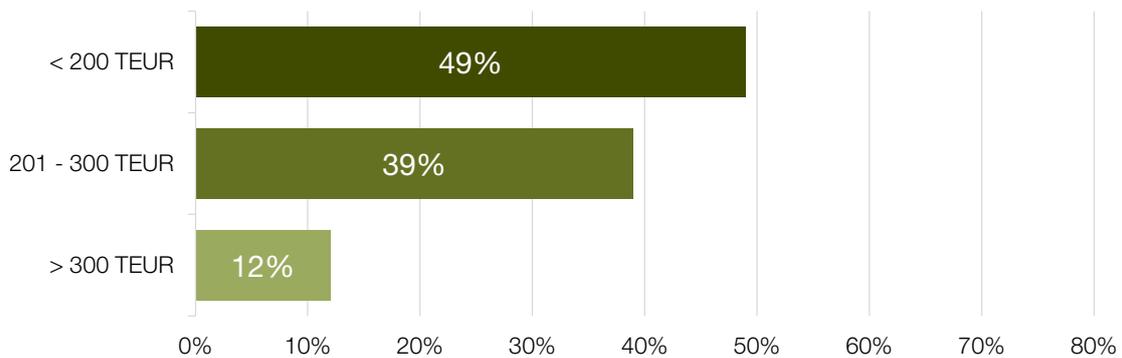
Mit über 30 Jahren Berufserfahrung verdienen 67 % der Befragten über 300 TEUR und nurmehr 19 % unter 200 TEUR.

### Gehalt nach Alter

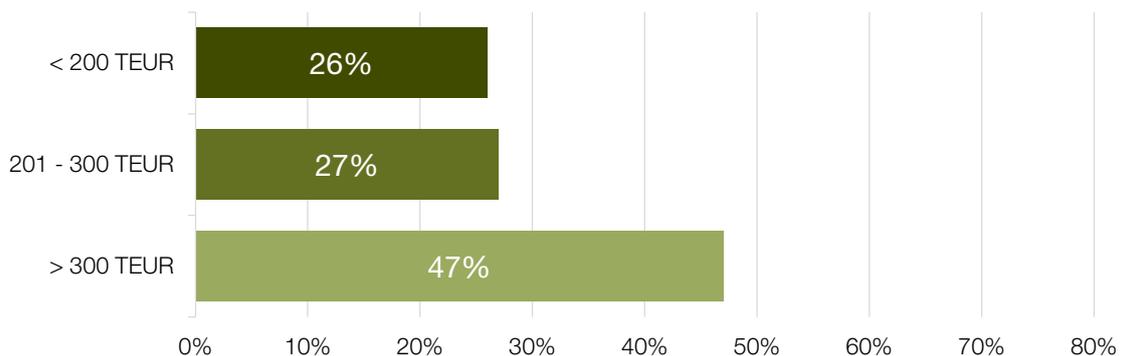
Mit dem Alter der Geschäftsführer steigt die Wahrscheinlichkeit, ein höheres Gehalt zu beziehen, signifikant an. Da sich ein steigendes Alter in den allermeisten Fällen auch auf die Dauer der Berufserfahrung auswirkt, ist es nicht erstaunlich, dass eine ähnliche Entwicklung bei beiden Variablen zu beobachten ist.



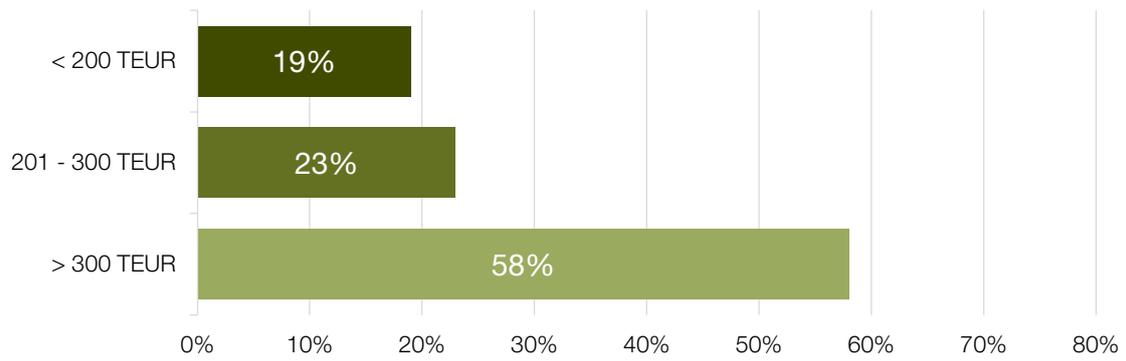
### Gehaltsverteilung bei einem Alter von unter 40 Jahren



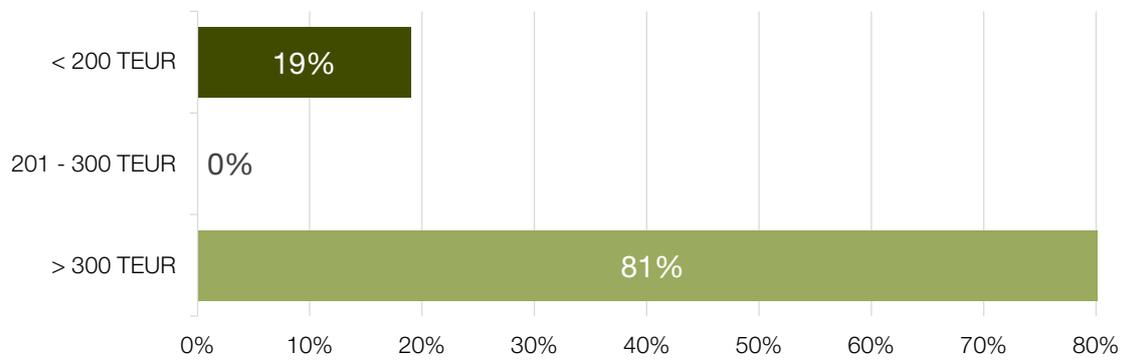
### Gehaltsverteilung bei einem Alter von 40 bis 50 Jahren



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



### Gehaltsverteilung bei einem Alter von über 60 Jahren

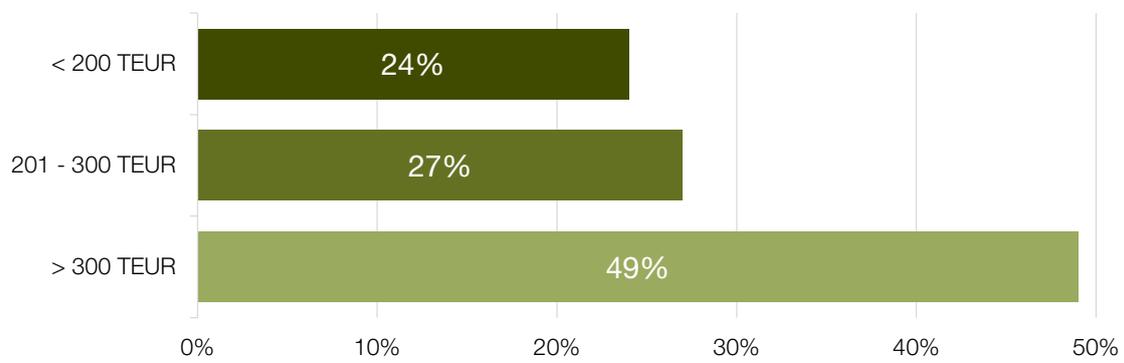


## Gehalt nach Geschlecht

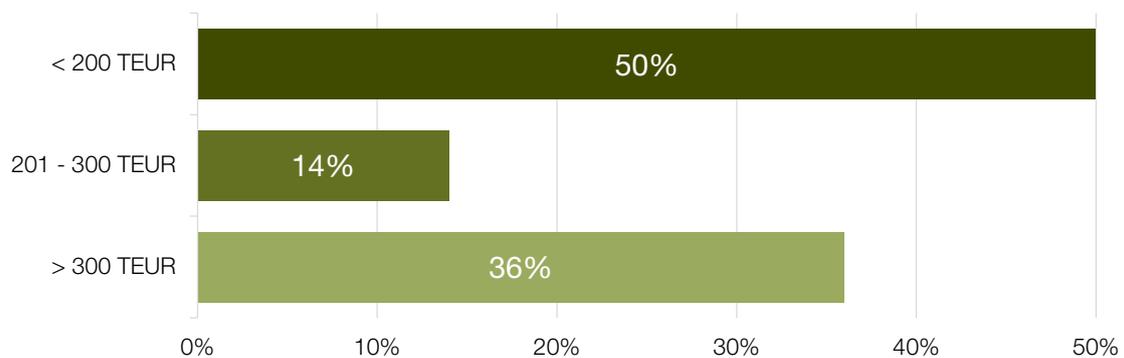
Frauen verdienen in den Chefetagen von Familienunternehmen signifikant weniger als ihre männlichen Pendanten. Während fast die Hälfte der männlichen Geschäftsführer ein Gehalt von über 300 TEUR erhalten, sind es bei den Frauen nur 36 %. Die Hälfte der befragten Frauen verdienen unter 200 TEUR, bei den Männern sind es nur 24 %.

Dennoch hat sich die Situation gegenüber der 10 Jahre zurückliegenden Befragung verbessert. Damals waren die Unterschiede wesentlich ausgeprägter. 2014 bezogen lediglich 8 % der Frauen ein Gesamtgehalt über 300 TEUR und 65 % lagen bei einem Gesamtgehalt von unter 200 TEUR.

## Gehalt bei Geschäftsführern



## Gehalt bei Geschäftsführerinnen



# Was sollten Familienunternehmen den Ergebnissen entnehmen?

Fünf Impulse aus den Ergebnissen der Studie:

## 1. Mehr Transparenz rund ums Gehalt

Die Studie zeigt: Variable Gehaltsbestandteile haben einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Gehaltshöhe und verdienen daher eine hohe Aufmerksamkeit.

**Tipp:** Eine einfache, nachvollziehbare Gehaltslogik hilft – für Gespräche, Erwartungen und Fairness im Unternehmen.

## 2. Vielfalt gezielt fördern

Nur 9 % der Geschäftsführer sind Frauen – und sie verdienen im Schnitt spürbar weniger. Obwohl sich einiges getan hat, bleibt hier noch viel Potenzial.

**Tipp:** Talente im eigenen Unternehmen frühzeitig fördern und offen auf Frauen in Führungsrollen zugehen.

## 3. Leistung statt Herkunft

Externe Geschäftsführer verdienen meist mehr als Familienmitglieder. Ob bewusst oder unbeabsichtigt – es lohnt sich, diese Unterschiede zu hinterfragen.

**Tipp:** Prüfen, ob Familienzugehörigkeit wirklich Gehaltsabstriche mit sich bringen muss. Vergütung sollte sich an Verantwortung und Leistung ausrichten – unabhängig vom Nachnamen.

## 4. Größe verändert vieles

Je größer Umsatz, Exportquote und Mitarbeiterzahl des Unternehmens, desto anspruchsvoller wird die Geschäftsführung – das zeigt sich auch in den Gehältern.

**Tipp:** Bei Wachstum regelmäßig hinterfragen: Passt unsere Vergütung noch zur Rolle, zur Verantwortung – und zum Markt?

## 5. Auf Vertrauen setzen

Ob Gehalt, Anteilseignerschaft oder Vertragsform: Viele Themen rund um die Geschäftsführung sind sensibel. Offenheit schafft hier die beste Basis.

**Tipp:** Wer Klartext spricht, stärkt Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen.

# Studiendesign und Teilnehmerstruktur

Die Studie wurde vom Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) in Zusammenarbeit mit der Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen und der CleverMatch GmbH erstellt.

Insbesondere mit Unterstützung der CleverMatch Partner Anja Odenthal, Christine Pütz, Dr. Carsten Lüthgens, Hans-Uwe Jaeger, Oskar Stolte und Thomas Wilm.

## Erhebungsdetails

Erhebungszeitraum: Juli bis Oktober 2024

Methode: Onlinebefragung unter Geschäftsführern von Familienunternehmen

Bezugsjahr: 2023

Datenbasis: 164 vollständig auswertbare Rückmeldungen

Vergleichbarkeit: Fragenkatalog identisch zur Vorgängerstudie von 2014

## Teilnehmerstruktur (Kurzfassung)

Die befragten Unternehmen unterscheiden sich in ihrer Struktur teils deutlich von 2014. Die Stichprobe 2024 umfasst mehr große Unternehmen mit hoher Exportorientierung sowie mehr Unternehmen aus dem Handel und Dienstleistungsbereich.

Merkmal	Anteil 2024	Anteil 2014
Bis 250 Mitarbeitende	50 %	60 %
Über 1.000 Mitarbeitende	29 %	7 %
Umsatz > 100 Mio. EUR	38 %	17 %
Verarbeitendes Gewerbe	52 %	75 %

## Hinweis zur Interpretation

Da der Anteil großer Unternehmen in der Stichprobe höher ist als 2014, spiegeln die Ergebnisse teilweise eine veränderte Grundgesamtheit wider. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse stets im Auge behalten werden.

**Herausgeber:**

# Gabriela Jaecker

Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen



Gabriela Jaecker GmbH  
Personal- und Nachfolgeberatung  
für Familienunternehmen  
Miquelallee 9  
60487 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 2400 857-0

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



CleverMatch GmbH  
Miquelallee 9  
60487 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 678 305 840

[www.clevermatch.com](http://www.clevermatch.com)  
[team@clevermatch.com](mailto:team@clevermatch.com)

**In Zusammenarbeit mit:**

**ifm** MANNHEIM  
institut für mittelstandsforschung

Institut für Mittelstandsforschung  
Lehrstuhl für Mittelstandsforschung  
und Entrepreneurship  
68161 Mannheim

Telefon: +49 621 181 2273

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

## Gabriela Jaecker GmbH

Die Gabriela Jaecker GmbH Personal- und Nachfolgeberatung für Familienunternehmen berät Familienunternehmen und mittelständische Unternehmen.

Mit ihrem Team besetzt die Gabriela Jaecker GmbH 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 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.

## ifm Mannheim

Das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) ist eine zentrale Forschungseinrichtung der Universität Mannheim und führt Forschungsvorhaben zu aktuellen und strukturellen mittelstandsbezogenen Themen durch. Seine besondere Stärke liegt in der interdisziplinären Ausrichtung und der Brückenfunktion zwischen Wissenschaft, Politikberatung und Praxis. Die Arbeit des ifm konzentriert sich auf die folgenden vier Forschungsthemen:

1. Entrepreneurship
2. Digitalisierung und Wettbewerbsfähigkeit im Mittelstand
3. Familienunternehmen
4. Arbeitsmarkt und Selbstständigkeit

Die interdisziplinäre Forschungsgruppe Familienunternehmen widmet sich seit über 30 Jahren der unabhängigen Familienunternehmensforschung. Sie vereint international sichtbare Expertise aus den Bereichen Organisation, Soziologie, Psychologie, Information Systems und Entrepreneurship. Diese Expertise bringt sie in der internationalen Forschung, beratend auf EU-, Bundes- und Landesebene, der universitären Lehre sowie in Wissens- und Transferveranstaltungen für Familienunternehmer\*innen und Praktiker\*innen ein.

