

PRESSEINFORMATION

Angestellte Manager von Familienunternehmen wünschen bei Vertragsverhandlungen vor allem Handlungsfreiheit

Eine breit angelegte Studie der Anwaltsocietät Binz & Partner und der Management- und Personalberatung Dr. Heimeier & Partner zeigt, welche Vergütungskomponenten seitens angestellter Vorstände und Geschäftsführer von Familienunternehmen präferiert werden.

STUTTGART, 07. NOVEMBER 2011

Während über die Vergütungsvorstellungen von Vorständen börsennotierter Unternehmen viel empirisches Material in den vergangenen Jahren erhoben wurde, liegen bislang kaum Erkenntnisse über die Präferenzen von angestellten Vorständen und Geschäftsführern von mittelständischen Familienunternehmen vor. Diese Lücke haben die Management- und Personalberatung Dr. Heimeier & Partner sowie die Anwaltsocietät Binz & Partner, die auf Beratung von Familienunternehmen spezialisiert sind, erkannt und dazu eine Studie in Auftrag gegeben, die von den Experten Prof. Dr. Markus Voeth (Universität Hohenheim) und Jun.-Prof. Dr. Uta Herbst (Universität Tübingen) ausgearbeitet wurde. Neben einer Vielzahl an Expertengesprächen wurden knapp 100 Vorstände und Geschäftsführer befragt, wie sie gegenüber klassischen und innovativen Vergütungskomponenten eingestellt sind.

Die Studie macht deutlich, dass Vorstände und Geschäftsführer von Familienunternehmen eher traditionelle Vergütungsmuster bevorzugen. So spielen für die meisten befragten Manager neben der Höhe des Fixgehalts insbesondere Komponenten wie „Vertragslaufzeit“ (82%), „Altersversorgung“ (75%), „variabler Anteil am Zieleinkommen“ (75%) und „gestelltes Dienstfahrzeug“ (68%) eine wichtige Rolle bei der Beurteilung eines Vertragsangebots. Hingegen sind innovativere Komponenten wie ein „Sign on bonus“ (Antrittsgeld; 16%) oder das Angebot von Coaching (12%) für die Mehrzahl der befragten Vorstände und Geschäftsführer zumindest derzeit noch nicht von Bedeutung. Auch das Angebot, auf Zeit Gesellschafter zu werden und die Anteile bei Ausscheiden wieder abzutreten, finden die meisten Befragten nicht sonderlich attraktiv. Prof. Mark K. Binz sieht darin ein Zeichen, dass „angestellte Manager in Familienunternehmen in erster Linie über materielle Anreize sowie die Sicherheit einer langen Vertragslaufzeit von beispielsweise fünf Jahren zu incentivieren sind.“

Andererseits kommt die Studie jedoch zu dem unerwarteten Ergebnis, dass für die Vorstände und Geschäftsführer der Handlungsfreiheit im Tagesgeschäft eine überragende Bedeutung zukommt. Diese Komponente ist fast so wichtig wie die Höhe des Fixgehalts. Konkret würden die befragten Vorstände und Geschäftsführer sogar auf mehr als zehn Prozent ihres Fixgehalts verzichten, wenn sie hierdurch eine größere Handlungsfreiheit im Tagesgeschäft erhalten könnten.

Dr. Matthias Mohr von der Dr. Heimeier & Partner Management- und Personalberatung merkt hierzu an: „Vielen familienfremden Managern drückt hier der Schuh. Schon im Rahmen des Vertragsabschlusses möchten sie sicherstellen, dass sie bei der Führung an der langen Leine der Eigentümer agieren können.“

Die besondere Bedeutung der Handlungsfreiheit im Tagesgeschäft ist für Familienunternehmen allerdings nicht ohne Brisanz. So ist das Einräumen von Handlungsfreiheit zugleich auch mit einem Verzicht auf Einflussnahme durch die Eigentümer verbunden. Die Eigentümer müssen somit auf angestammte Rechte verzichten.

Prof. Mark K. Binz und Dr. Matthias Mohr ziehen damit aus der Studie eine klare Schlussfolgerung: „Wenn Familienunternehmen die Führung in die Hände von Fremdmanagern legen, dann müssen Sie auch bereit sein, die Verantwortung für das Tagesgeschäft zu übertragen. Ansonsten gelingt es Familienunternehmen nicht, an Top-Kräfte für ihre Vorstände und Geschäftsführungen zu kommen.“

Welche Vergütungskomponenten berücksichtigt werden - Relevanz in Prozent



Quelle: Ergebnisbericht zur Studie "Präferenzen und Akzeptanz von Vergütungskomponenten bei Vorständen und Geschäftsführern von Familienunternehmen", Stand September 2011

BINZ & PARTNER ANWALTSSOCIETÄT

Die Anwaltsocietät Binz & Partner ist spezialisiert auf die Beratung von Familienunternehmen. Sie gehört zu den führenden deutschen Kanzleien in den Bereichen Nachfolgeregelung, Unternehmensneuordnung, Unternehmenstransaktionen sowie bei der Lösung von Gesellschafterkonflikten. Unter der Leitung von Professor Dr. Mark K. Binz erarbeitet die aus Rechtsanwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern bestehende Societät erfolgsorientierte Konzepte zur Unternehmensneuordnung sowie zur gesellschafts- und steuerrechtlichen Unternehmensoptimierung. Neben regelmäßigen Veröffentlichungen führt Binz & Partner das von Dr. Conrad Böttcher im Jahr 1966 begründete Standardwerk "Die GmbH & Co. KG", der auch heute noch idealen Rechtsform für Familienunternehmen, fort. Weitere Informationen: www.binz-partner.de

Binz & Partner Anwaltsocietät GbR
Prof. Dr. Mark K. Binz, Partner

Rosshaustr. 4
70597 Stuttgart

Telefon +49 (0)711 769 646 0
Telefax +49 (0)711 769 646 70

post@binz-partner.de
www.binz-partner.de

DR. HEIMEIER & PARTNER MANAGEMENT- UND PERSONALBERATUNG

Die Dr. Heimeier Management- und Personalberatung berät eine anspruchsvolle Klientel - vorwiegend Familienunternehmen - aller Branchen und Größenordnungen bei der Besetzung von Führungspositionen auf oberer und oberster Ebene. Weitere Beratungsleistungen umfassen die Themenbereiche Unternehmensnachfolge im Mittelstand, Besetzung von Beirats- und Aufsichtsgremien, Durchführung von Management-Audits sowie professionelle Personalwerbung und Mediaberatung. Weitere Informationen: www.heimeier.de

Dr. Heimeier Management- und Personalberatung GmbH
Dr. Matthias Mohr, Geschäftsführender Gesellschafter

Albstadtweg 4
70567 Stuttgart

Telefon +49 (0)711 78076 50
Telefax +49 (0)711 78076 78

mohr@heimeier.de
www.heimeier.de