



Stiftung  
Familienunternehmen

# Die TOP 500 Familienunternehmen in Deutschland

nach Umsatz und Beschäftigung





# Impressum

## Herausgeber:



Stiftung Familienunternehmen

Prinzregentenstraße 50

80538 München

Telefon: +49 (0) 89 / 12 76 400 02

E-Mail: [info@familienunternehmen.de](mailto:info@familienunternehmen.de)

[www.familienunternehmen.de](http://www.familienunternehmen.de)

## Erstellt von:



Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim

Lehrstuhl für Entrepreneurship und Mittelstandsforschung

68131 Mannheim

Annegret Hauer

Prof. Dr. Michael Woywode

[www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de](http://www.institut-fuer-mittelstandsforschung.de)

© Stiftung Familienunternehmen, München 2025

Titelbild: Jose carlos Cerdeno | iStock

Abdruck und Auszug mit Quellenangabe

ISBN: 978-3-948850-73-9

**Zitat (Vollbeleg):**

Stiftung Familienunternehmen (Hrsg.): Die TOP 500 Familienunternehmen in Deutschland nach Umsatz und Beschäftigung, erstellt vom Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, München 2025, [www.familienunternehmen.de](http://www.familienunternehmen.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.....</b>	<b>V</b>
<b>Die 500 größten Familienunternehmen in Deutschland .....</b>	<b>1</b>
I.    Gegenstand und Zielsetzung.....	1
II.   Methodik .....	2
1.  Datenquellen .....	2
2.  Vorgehen.....	3
III.  Die wichtigsten Daten der 500 größten Familienunternehmen .....	5
1.  Abgleich mit den TOP 500 der Jahre 2011 bis 2020 .....	5
2.  Beschreibung der aktuellen Listen .....	7
IV.  Beitrag zur Beschäftigung und zum Umsatz im In- und Ausland.....	18
V.   Familiengeführte und nicht-familiengeführte TOP 500 Unternehmen .....	27
VI.  Vergleich der TOP 500 Familienunternehmen mit den nicht-familienkontrollierten DAX-Unternehmen .....	31
VII. Zusammenfassende Erkenntnisse .....	38
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>41</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>43</b>



## Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

- Die 500 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen stellten im Jahr 2022 insgesamt über 6,4 Mio. **Arbeitsplätze** zur Verfügung. Seit 2013 haben sie mehr als 1,6 Mio. neue Arbeitsmöglichkeiten geschaffen. Der Gesamtumsatz der 500 umsatzstärksten Familienunternehmen stieg in diesem Zeitraum von 1.098 Mrd. Euro auf 1.786 Mrd. Euro.
- Der Beitrag der TOP 500 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen an der Gesamtbeschäftigung hat über die Jahre stetig zugenommen. Insbesondere im ersten **Pandemiejahr** 2020 legten die Familienunternehmen bei der Beschäftigung noch zu, während die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erstmals seit zehn Jahren wieder sank.
- Die meisten der TOP 500 Familienunternehmen sind in Nordrhein-Westfalen (128 nach Beschäftigung und 140 nach Umsatz) beheimatet, gefolgt von Baden-Württemberg (118 bzw. 100) und Bayern (106 bzw. 99). In den fünf ostdeutschen **Bundesländern** sind immer noch sehr wenige große Familienunternehmen ansässig (4 bzw. 5), mit fallender Tendenz. Lediglich zwei dieser Unternehmen wurden vor 1990 gegründet.
- Bezogen auf das jeweilige **Bruttoinlandsprodukt** in den jeweiligen Bundesländern haben Familienunternehmen in Niedersachsen, Baden-Württemberg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen, wie in den Vorgängerstudien auch, gemessen an ihrer Umsatzleistung einen überdurchschnittlich hohen Einfluss auf die Wirtschaft in ihren Ländern.
- Große Familienunternehmen sind vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Handel tätig. In den anderen **Wirtschaftszweigen** kommen große Familienunternehmen weniger häufig vor.
- Die TOP 500 Familienunternehmen sind im Schnitt **100,9 Jahre alt**, der Gründungszeitpunkt lag im Median im Jahr 1930, das heißt rund die Hälfte der Unternehmen wurde bereits vor 1930 gegründet.
- Von den 613 insgesamt im Ranking berücksichtigten Familienunternehmen sind in 427 Fällen Familienmitglieder an der Geschäftsführung beteiligt. Diese Unternehmen sind im Schnitt 20 Jahre jünger als die **nicht-familiengeführten** Unternehmen. Mit zunehmendem Alter wird es somit für große Familienunternehmen schwieriger oder nicht mehr gewollt, eine interne Nachfolge zu etablieren.
- Die **Beschäftigung am Standort Deutschland** ist für die TOP 500 Familienunternehmen bedeutender als für die DAX-Unternehmen. 46 Prozent (2,96 Mio.) der Gesamtbeschäftigten der TOP 500 Familienunternehmen arbeiteten 2022 in Deutschland. Bei den 33 Nicht-Familienunternehmen des DAX hatten im Jahr 2022 31 Prozent (1,08 Mio.) ihren Arbeitsplatz im Inland.



- Der bereits in früheren Studien festgestellte Trend der Familienunternehmen, auf größere Umsatzschwankungen nicht mit einer entsprechenden Beschäftigungsanpassung zu reagieren, konnte bestätigt werden. Dies betrifft nicht nur den **geringeren Abbau in Krisenzeiten**, sondern auch einen gemäßigten Aufbau im wirtschaftlichen Aufschwung. Das erste Pandemiejahr hat allerdings sowohl in der Umsatz- als auch in der Beschäftigungsentwicklung deutliche Spuren hinterlassen.
- Die Auswirkungen des **Ukrainekrieges und das Ende der Corona-Pandemie** lassen sich im Umsatzwachstum bestimmter Branchen zwischen 2021 und 2022 besonders deutlich ablesen. So finden sich unter den 10 Spitzenplätzen beim relativen Umsatzwachstum zwischen 2021 und 2022 ausschließlich Unternehmen des Energiesektors und der Reisebranche. Bei den Energieunternehmen spielen die stark gestiegenen Preise und das damit verbundene Umsatzwachstum eine entscheidende Rolle. Die Reisebranche profitiert offenbar durch die verstärkte Reiselust der Deutschen nach der Pandemie.
- Große Verwerfungen gab es insbesondere bei den **Automobilzulieferern** in unserer Liste. Hier verloren besonders viele Unternehmen ihren Status als TOP 500 Familienunternehmen durch Insolvenzen und Übernahmen. Neben dem Verkauf der Hella GmbH an einen französischen Investor meldeten auch die Unternehmen Borgers aus Bocholt und die Dr. Schneider Unternehmensgruppe aus Kronach-Neuses Insolvenz an und wurden jeweils an Unternehmen außerhalb Deutschlands verkauft. Auch die IFA Group aus Haldersleben verlor ihre Eigenständigkeit und wurde von einem Beteiligungsunternehmen übernommen.
- Gegenüber dem Vorgängerbericht erhöhte sich die Bedeutung des **Auslandsgeschäftes** der TOP 500 Familienunternehmen beträchtlich, was darauf schließen lässt, dass vermehrt Unternehmen in die TOP 500 (Umsatz) aufstiegen, die internationaler ausgerichtet sind, beziehungsweise die bestehenden TOP 500 Familienunternehmen sich zunehmend internationaler ausrichten.
- Insgesamt schufen die TOP 500 von 2013 bis 2022 über 1,6 Mio. neue **Arbeitsplätze weltweit**, die DAX-33-Unternehmen gut 400.000. Die 33 größten Familienunternehmen stellten im gleichen Zeitraum über eine Million neue Arbeitsplätze zur Verfügung. Das Beschäftigungswachstum wies bei den Familienunternehmen somit im **Vergleich mit den DAX-Unternehmen** eine deutlich größere Dynamik auf.
- In **Deutschland** schufen die Familienunternehmen in der betrachteten Dekade über 620.000 **Arbeitsplätze**, die DAX-33-Unternehmen bauten dagegen gut 57.000 Stellen ab. Betrachtet man lediglich die 33 größten Familienunternehmen, entfielen auf diese rund 320.000 neue Arbeitsstellen im Inland. Der Rückgang der Inlandsbeschäftigung bei den DAX-Unternehmen erfolgte kontinuierlich seit dem Jahr 2019, in den Jahren davor bauten auch diese Unternehmen Inlandsbeschäftigung auf.



# Die 500 größten Familienunternehmen in Deutschland

## I. Gegenstand und Zielsetzung

Die Untersuchung der 500 größten Familienunternehmen in Deutschland, im Jahr 2007 zum ersten Mal veröffentlicht, ist die nunmehr siebte Aktualisierung, die das ifm Mannheim erstellt und macht die gesamtwirtschaftliche Bedeutung von großen Familienunternehmen sichtbar. Die Daten für die jeweils beschäftigungs- und umsatzstärksten 500 Familienunternehmen, die ihren Unternehmenssitz in Deutschland haben, wurden für die Jahre 2013 bis 2022 ermittelt und ergänzen die aus den früheren Berichten bereits vorhandenen Unternehmensdaten. Da die 500 umsatz- und beschäftigungsstärksten Familienunternehmen nicht zwingend deckungsgleich sind, wurden für diese Aktualisierung insgesamt 613 Unternehmen recherchiert und ausgewertet.

Die Entwicklung der Umsatz- und Beschäftigtenzahlen veranschaulicht den Beitrag der Familienunternehmen zur Gesamtbeschäftigungs- und Wirtschaftssituation in Deutschland und zeichnet die wirtschaftliche Entwicklung der einzelnen Unternehmen über einen Zeitraum von 10 Jahren nach. Damit können teilweise auch die Auswirkungen globaler Ereignisse und branchenspezifischer Entwicklungen während dieser Jahre an den recherchierten Daten abgelesen werden. In die hier betrachtete Dekade fallen die Zeiten der Corona-Pandemie mit ihren erheblichen Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Konsequenzen des im Jahr 2022 erfolgten Überfalls Russlands auf die Ukraine, die die Unternehmen ebenfalls zu massiven Anpassungen zwangen, oder auch das Konsumverhalten der Verbraucher beeinflusste.

Die Zahl der Inlandsbeschäftigten in Familienunternehmen zeigt deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Deutschland. Der Anteil der Auslandsumsätze belegt die internationale Orientierung der Familienunternehmen und die Eigenkapitalquoten untermauern ihre finanzwirtschaftliche Stabilität. Weiterhin wurde zwischen inhaber- beziehungsweise familiengeführten und fremd- beziehungsweise nicht-familiengeführten Familienunternehmen differenziert und mögliche Unterschiede zwischen diesen beiden Unternehmensgruppen aufgezeigt.

Ein Vergleich der Familienunternehmen mit den DAX-gelisteten Unternehmen des Jahres 2022 zeigt Unterschiede zwischen diesen Unternehmensgruppen auf. Dabei erfolgte der Vergleich mit den 33 Nicht-Familienunternehmen des Leitindex. Neben den absoluten Beschäftigten- und Umsatzzahlen wird der gesamtwirtschaftliche Beitrag der Familienunternehmen und der DAX-Vergleichsgruppe in Relation zum Bruttoinlandsprodukt und der zahlenmäßigen Entwicklung der versicherungspflichtig Beschäftigten gezeigt.

Die Liste wurde auf Basis der konsolidierten Unternehmen, das heißt unter Berücksichtigung aller in einen Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, erstellt, sodass die vielfältigen Unternehmensverflechtungen der Konzerne Berücksichtigung finden.

## **II. Methodik**

### **1. Datenquellen**

Die der vorliegenden Auswertung zugrundeliegenden Daten der 500 größten Familienunternehmen wurden aus unterschiedlichen Quellen extrahiert:

- ORBIS Unternehmensdatenbank Bureau van Dijk
- Elektronischer Bundesanzeiger und Unternehmensregister
- Internetpräsenzen der Unternehmen
- Presseberichte

ORBIS bietet Informationen zu mehr als 200 Mio. Unternehmen und Organisationen weltweit. Auch wenn somit nicht alle Unternehmen eines Landes erfasst werden, so sind doch die Daten der größeren Unternehmen, die für diese Recherche von Belang sind, vollständig recherchierbar. Insbesondere können die Eigentumsstrukturen der Unternehmen nachvollzogen und so Familienunternehmen identifiziert werden. Insgesamt wurden über 1.000 der größten Familienunternehmen, gemessen anhand der Beschäftigten- und Umsatzzahlen, in diese erste Analyse einbezogen.

Auf dieser Grundlage wurden weitere umfassende Informationen zu den jeweiligen Konzernstrukturen, den Beschäftigten- und Umsatzzahlen der recherchierten Jahre, sowie Standort der Unternehmenszentrale und Geschäftstätigkeit der Unternehmen ermittelt. Dies erfolgte in großem Umfang durch die Angaben der Unternehmen in den jeweiligen Konzern- und Jahresabschlüssen, wie sie im elektronischen Bundesanzeiger veröffentlicht werden. Hier wurde zudem geprüft, welcher Konzernabschluss für das jeweilige Unternehmen maßgeblich war, beziehungsweise ob mehrere Abschlüsse berücksichtigt werden mussten.

Fehlende Informationen wurden auf den jeweiligen Internetpräsenzen der Unternehmen gesucht. Insbesondere Pressemeldungen und -berichte füllten mögliche Lücken. Dies war vor allem bei denjenigen Unternehmen notwendig, die aufgrund ihrer rechtlichen Strukturen nicht zur Veröffentlichung eines umfassenden Jahres- oder Konzernberichtes verpflichtet sind.

## 2. Vorgehen

Die Ausgangsbasis für die TOP 500 Familienunternehmensliste bilden alle Unternehmen, deren Unternehmens- oder Konzernzentralen in Deutschland beheimatet sind. Als Familienunternehmensdefinition wird auf das Kriterium der maßgeblichen Mehrheit am Kapital zurückgegriffen. Damit wird eine relativ weite Definition genutzt, nach der ein Familienunternehmen dann gegeben ist, wenn mindestens 50 Prozent des stimmberechtigten Unternehmenskapitals in den Händen von maximal drei natürlichen Personen oder Familien liegt. Bei mehr als drei natürlichen Personen wird angenommen, dass es sich um eine Familie handelt, wenn mindestens zwei dieser Personen den gleichen Nachnamen führen. Für einige Unternehmen wurden die verwandtschaftlichen Verhältnisse anhand von Einzelfallrecherchen abgeklärt.

Für die gesamte Datenauswertung wurde stets das Jahr 2022 als Basisjahr verwendet, das heißt ob ein Unternehmen schließlich zu den TOP 500 Familienunternehmen in Deutschland gehört, hängt von den ermittelten oder geschätzten Umsatz- und Beschäftigtenzahlen des Jahres 2022 sowie von den in diesem Jahr herrschenden Eigentumsverhältnissen ab. Eine weitere Voraussetzung war ein Mindestumsatz von 50 Mio. Euro, der laut Definition der Europäischen Kommission ein Großunternehmen von einem KMU trennt.<sup>1</sup> Ein Familienunternehmen, das beispielsweise im Basisjahr 2.000 Personen beschäftigt und 30 Mio. Euro Umsatz erwirtschaftet, gehört auf Grund dieser Eintrittshürde nicht zu den TOP 500 Familienunternehmen.<sup>2</sup>

Im nächsten Schritt galt es, die Eigentümerstruktur der Unternehmen im Jahr 2022 zu ermitteln. Dafür wurde für jedes Unternehmen recherchiert, ob es sich mehrheitlich im Eigentum einer oder mehrerer juristischer oder einer beziehungsweise mehrerer natürlicher Personen befand. Bei den Unternehmen, die sich mehrheitlich im Besitz einer beziehungsweise mehrerer natürlicher Personen befinden, war die Entscheidung, ob es sich um ein Familienunternehmen gemäß der hier zugrunde gelegten Definition handelt, relativ einfach. Für Unternehmen, die mehrheitlich in den Händen von juristischen Personen lagen, wurde abgeklärt, ob die juristischen Personen selbst eventuell mehrheitlich von natürlichen Personen besessen wurden und somit doch ein Familienunternehmen vorliegen könnte, oder ob es sich um reine Kapitalgesellschaften handelte. Ersteres ist oft bei Familienstiftungen der Fall. Für alle Unternehmen galt weiterhin als Voraussetzung, dass der Hauptsitz der Gesellschaft in Deutschland liegen muss. Eigentümergesellschaften, deren Zentrale im Ausland liegt, gelten in dieser Studie automatisch nicht mehr als deutsche Familienunternehmen, obwohl sie eventuell immer noch einer Familie gehören und die Geschäftstätigkeit hauptsächlich in Deutschland erfolgt. Weiterhin wurde

---

1 [https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/structural-business-statistics/information-data#Unternehmensgr%C3%B6%C3%9Fenklassen%20\(einschlie%C3%9Flich%20KMU\)](https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/structural-business-statistics/information-data#Unternehmensgr%C3%B6%C3%9Fenklassen%20(einschlie%C3%9Flich%20KMU))

2 Die 50-Mio.-Umsatz-Hürde bewirkt zudem, dass Unternehmen aus der Auswertung herausfallen, die eine große Zahl an geringfügig Beschäftigten ausweisen, aber nur die Kopfbzahl veröffentlichen, in die TOP 500 nach Beschäftigten aufgenommen werden, obwohl sie bei Angabe der Vollzeitbeschäftigten zu klein wären.

sichergestellt, dass die Angaben zu Umsatz und Beschäftigten auf der Ebene von formellen Unternehmensgruppen und -holdings konsolidiert sind, das heißt alle zur Unternehmensgruppe gehörenden Organisationen bei der Datenerhebung berücksichtigt wurden.

Andere Veröffentlichungen der Unternehmen ergänzten, wenn möglich, Beschäftigten- und Umsatzzahlen, die nicht aus den Konzern- und Jahresabschlüssen der Unternehmen oder den genannten Datenbanken ermittelt werden konnten. Unvermutete Sprünge bei Umsatz- oder Beschäftigtenzahlen zwischen zwei Jahren wurden mit Hilfe verfügbarer Unternehmensinformationen verifiziert. Einzelne Jahresdaten, die weder aus Datenbanken noch aus der direkten Unternehmensquelle ermittelt werden konnten, wurden mit Hilfe von Presseartikeln ergänzt. Sofern auch dies ohne Erfolg blieb, wurden schließlich die Daten mittels Schätzungen komplettiert.

Die Ermittlung der Beschäftigungs- und Umsatzzahlen auf Konzernebene war aufgrund umfangreich vorhandener Daten bei den meisten Unternehmen relativ einfach und es musste nur in wenigen Fällen auf Schätzungen zurückgegriffen werden. Bei den Zahlen zur Inlandsbeschäftigung und zum Auslandsumsatz fehlten jedoch häufiger valide Werte. In diesen Fällen wurde zunächst recherchiert, ob sich das jeweilige Unternehmen überhaupt im Ausland betätigt. Falls nicht, wurden die Inlandsbeschäftigten den Konzernbeschäftigten gleichgesetzt. Falls das Unternehmen auch über Auslandsstandorte verfügte, wurde ermittelt, wie hoch in der entsprechenden Branche der Anteil der Inlandsbeschäftigten an den Konzernbeschäftigten der TOP 500 Unternehmen war. Mit den so ermittelten Anteilswerten wurde anschließend die Anzahl der Beschäftigten im Inland geschätzt. Dasselbe Verfahren wurde für die Schätzung der Auslandsumsätze angewandt, sofern diese nicht direkt aus den Unternehmensberichten zu ermitteln waren. Dies war in relativ vielen Fällen notwendig, da die Unternehmen oft nur für einzelne Weltregionen kumulierte Umsatz- und Beschäftigtenzahlen angeben und somit nicht für einzelne Länder. Für das Jahr 2022 mussten für die Inlandsbeschäftigung der 500 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen bei 201 Unternehmen die Werte vollständig geschätzt werden, bei den Auslandsumsätzen der 500 umsatzstärksten Familienunternehmen waren es 72 vollständige Schätzungen.

Bei der Dateninterpretation ist weiterhin zu berücksichtigen, dass die Beschäftigtenzahlen nicht immer die Vollzeitbeschäftigten wiedergeben, sondern zum Teil auch Teilzeitkräfte. Dies kann zum Beispiel bei Unternehmen im Facility-Service zu einer Überschätzung der Beschäftigtenzahlen führen, da hier tendenziell sehr viele Teilzeitkräfte beschäftigt sind. Auf Grund der oben erörterten 50-Mio.-Euro-Mindestumsatzgrenze gelangten die meisten dieser Unternehmen nicht in die TOP 500 Liste. Für die verbliebenen Unternehmen dieser Branche wurden die Beschäftigtenzahlen nach unten korrigiert, falls die Unternehmen selbst keine Angaben über den Anteil der Teilzeitbeschäftigten machten. Grundsätzlich wurde in diesen

Fällen davon ausgegangen, dass die Hälfte der Beschäftigten einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht.<sup>3</sup> Diese wurden näherungsweise auf Vollzeitkräfte umgerechnet, indem drei dieser Arbeitsplätze einen Vollzeitarbeitsplatz ergaben. Für Sicherheitsunternehmen wurde aufgrund der Angaben des Bundesverbands der Sicherheitswirtschaft von einem 40 Prozent-Anteil geringfügig beschäftigten Personen ausgegangen und diese ebenfalls nach der gleichen Methode auf Vollzeitkräfte umgerechnet.<sup>4</sup> Zeitarbeitsunternehmen wurden nur dann in die Liste aufgenommen, wenn sie aufgrund der Umsatzhöhe in die TOP 500 nach Umsatz gelangten. Da die Zeitarbeitenden bereits in den Beschäftigungszahlen der sie einsetzenden Unternehmen beinhaltet sind, wurden bei den Zeitarbeitsfirmen nur die intern Beschäftigten berücksichtigt, und diese erreichten meist nicht die notwendige Anzahl, um in die TOP 500 zu gelangen.

Einige wenige Familienunternehmen wahren eine besondere Zurückhaltung hinsichtlich der Veröffentlichung von Unternehmensdaten. Die Daten dieser Unternehmen konnten deshalb trotz aller Bemühungen aufgrund der spärlichen Informationslage nur geschätzt werden.

### **III. Die wichtigsten Daten der 500 größten Familienunternehmen**

#### **1. Abgleich mit den TOP 500 der Jahre 2011 bis 2020**

Von den insgesamt 613 ausgewählten Familienunternehmen nach Beschäftigten oder Umsatz waren 594 bereits in der alten Auswertung, die das Basisjahr 2020 hatte, aufgeführt.<sup>5</sup> 19 Unternehmen sind neu hinzugekommen. Damit sind deutlich weniger Fluktuationen zu beobachten als in den früheren Aufstellungen, woraus man schließen kann, dass die Wachstumsdynamik in den letzten Jahren etwas nachgelassen hat.

35 Unternehmen aus der Vorgängerliste sind in den aktuellen TOP 500 nicht mehr zu finden. Die Mehrzahl dieser Unternehmen hat den Sprung in die größten 500 Familienunternehmen aufgrund geringeren Wachstums nicht geschafft. Einerseits sind andere Unternehmen oft stärker gewachsen, sodass diese neu aufgenommen wurden und damit Unternehmen aus der Vorgängerliste verdrängt haben. Andererseits sind generell die Umsatz- und Beschäftigungsgrenzen für die Aufnahme in die TOP 500 Liste höher geworden. Während 2020 die Untergrenze bei 474 Mio. Euro Umsatz lag, stieg diese in der aktuellen Erhebung auf 547 Mio. Euro.<sup>6</sup> Bei den Beschäftigten stieg die Grenze von 1.978 auf 2.000 Personen.

---

3 [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2012\\_01\\_riedel.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2012_01_riedel.pdf), zuletzt abgerufen am 27.07.2022.

4 <https://www.bdsz.de/die-branchen/zahlen-daten-fakten>

5 Stiftung Familienunternehmen (2023).

6 Die Umsatzuntergrenzen entsprechen genau dem Umsatz des 500sten Unternehmens, das gerade noch den Sprung in die Liste schaffte. Sie ist nicht zu verwechseln mit der Bedingung des Mindestumsatzes von 50 Mio. Euro, die ein Unternehmen erzielen muss, um überhaupt ein möglicher Kandidat für die TOP 500 zu sein.

### **Al-Ko – ein Unternehmen im Wandel**

Familienunternehmen unterliegen wie alle Unternehmen einem ständigen Wandel. Dabei wird die kontinuierliche Anpassung an veränderte wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedingungen überlebensnotwendig. Beim Technologiekonzern Al-Ko, benannt nach dem Gründer Alois Kober, ist diese Anpassung in allen Generationen nicht nur intern, sondern auch in der äußeren Unternehmensstruktur zu spüren. 1931 als Schmiede im schwäbischen Großkötz gegründet, begann in den 50er Jahren die Produktion von Rasenmähern, Achsen und Rahmen für Wohnwagen. 1975 stieg die zweite Generation in die Lufttechnik ein. Seit 2007 ist die dritte Generation in der Unternehmensleitung tätig und formt die Organisationsstruktur durch An- und Verkäufe in großem Stil um. So gründeten Raymond und Stefan Kober 1995 zusammen mit Klaus Weinmann mit CANCOM eines der größten IT-Systemhäuser in Deutschland. Dachgesellschaft ist die in unserer Liste aufgeführte Primepulse SE, die ihrerseits im TecDAX gelistet ist. Unter diesem Dach wird seit 2017 auch das ursprüngliche Unternehmen Al-Ko geführt. Dieses Jahr läutete für das Unternehmen eine Zeit der Organisationsveränderungen und Akquisitionen ein. Zahlreiche Unternehmenskäufe und auch -verkäufe sind seitdem getätigt worden, was an den schwankenden Beschäftigtenzahlen bei Primepulse abzulesen ist. Schon die Verschachtelung dieser drei Unternehmen zeigt die strategische Flexibilität des Unternehmens und die Bereitschaft, auf Veränderungen rasch zu reagieren. Dennoch sieht sich Al-Ko immer noch als traditionelles mittelständisches Unternehmen und feierte 2021 stolz das 90-jährige Bestehen.

Nur wenige Unternehmen verloren den Status als Familienunternehmen durch Verkauf an deutsche oder ausländische Investoren. So ging der Automobilzulieferer Hella aus Lippstadt gemeinsam mit dem französischen Unternehmen Faurecia im neuen Unternehmen Forvia auf. Die bekannte Schuhmarke Birkenstock wurde an die US-Investment Gesellschaft L Catterton und die Familienholding Financière Agache verkauft. 2021 ging das operative Geschäft der Vorwerk Facility an die niederländische Vebego.

Die Corona-Jahre sind auch an den großen Familienunternehmen nicht spurlos vorbeigegangen. Obwohl der Umsatz der TOP 500 umsatzstärksten Familienunternehmen zumeist nur während des ersten Pandemiejahres 2020 fiel, waren doch insbesondere Unternehmen des lokalen Handels stark betroffen. So wurde die Insolvenz von Schuh-Görtz auf diese schwierige Zeit zurückgeführt. Große Verwerfungen gab es insbesondere bei den Automobilzulieferern in unserer Liste. Neben dem oben genannten Verkauf der Hella GmbH meldeten auch die Unternehmen Borgers aus Bocholt und die Dr. Schneider Unternehmensgruppe aus Kronach-Neuses Insolvenz an und wurden jeweils von Unternehmen im Ausland übernommen. Auch

die IFA Group aus Haldersleben verlor ihre Eigenständigkeit und wurde von einem Beteiligungsunternehmen übernommen.

Fusionen trugen ebenfalls zu Änderungen in der Familienunternehmenslandschaft bei. 2021 kam es zum Zusammenschluss des Agrar-Großhändlers Beiselen mit dem norddeutschen Mitbewerber ATR Landhandel, die nun als BAT Holding in der vorliegenden Liste erscheinen. Ebenso schloss sich das Facilityunternehmen Gegenbauer mit dem derzeitigen Marktführer Apleona zusammen und erfüllt nun nicht mehr die Bedingungen, um als Familienunternehmen gelistet zu werden.

Auch wenn die neueste Liste der TOP 500 Familienunternehmen möglichst genau recherchiert wurde, kann sie keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben und ist offen für weitere Ergänzungen.

## **2. Beschreibung der aktuellen Listen**

Für das Jahr 2022 heißen die drei größten Familienunternehmen nach Umsatz in Deutschland unverändert: Volkswagen AG, Schwarz-Gruppe (Lidl, Kaufland) und Aldi-Gruppe (Nord+Süd). Den Sprung in die TOP 10 nach Umsatz schafften weiterhin die Robert Bosch GmbH, die Phoenix Pharma SE, die Heraeus GmbH, die Rethmann Gruppe, die Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, die Henkel AG & Co. KGaA und die Merck KGaA. Damit haben sich gegenüber der Vorgängerliste kaum Änderungen ergeben.

Nach Beschäftigtenzahl liegen nach Volkswagen die Schwarz-Gruppe, Robert Bosch und Aldi (Nord+Süd) an der Spitze. Zu den zehn beschäftigungsstärksten Familienunternehmen zählen zudem die Unternehmen Bertelsmann, Rethmann SE & Co. KG, die Würth-Gruppe, die Schaeffler AG, die dm-Drogeriemärkte und die Mahle GmbH.

### **Autodoc – Gründungsunternehmen auf Höhenflug**

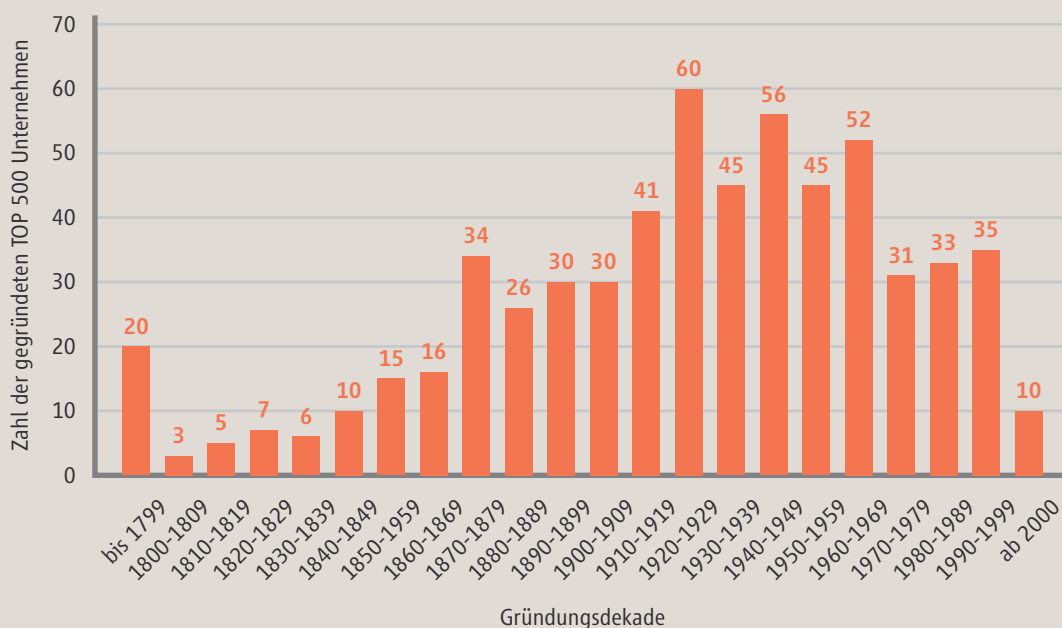
Ein rasantes Wachstum verzeichnet seit der Gründung 2008 die Autodoc SE aus Berlin, nach eigenen Angaben der europaweit umsatzstärkste Online-Händler für Autoersatzteile. Bei den aktuellen TOP 500 Familienunternehmen landet Autodoc beim relativen Umsatzwachstum nach Biontech auf dem zweiten Platz und befindet sich noch zu 100 Prozent in der Hand der Gründer. Allein im von uns betrachteten 10 Jahres-Zeitraum wuchs die Belegschaft von 28 auf fast 4.000 Mitarbeitende und der Umsatz von 13 Mio. auf über 1.100 Mio. Euro an.



Autodoc wurde von drei Wolgadeutschen mit wenigen Mitteln aufgebaut. Laut Presseberichten erfolgte dies vollständig ohne Fremdkapital. Seitdem haben die Gründer eine steile Erfolgsgeschichte geschrieben und ein Online-Unternehmen ohne viel Schnick-Schnack etabliert. Das Unternehmen verfügt inzwischen über Standorte in Deutschland, Polen, Tschechien, Ukraine, Moldawien, Frankreich und Portugal. Das rasante Wachstum lässt sich auf Dauer nicht nur aus eigenen Mitteln finanzieren. Ein US-Finanzinvestor ist bereits eingestiegen und ein Börsengang ist geplant.

Insgesamt erwirtschafteten die zehn umsatzstärksten Familienunternehmen 43 Prozent (2020: 46 Prozent) des gesamten Umsatzes der 500 umsatzstärksten Familienunternehmen. 39,4 Prozent (2020: 38,3 Prozent) trugen die zehn beschäftigungsstärksten Unternehmen zur Gesamtbeschäftigung der TOP 500 (nach Beschäftigten) bei. Damit blieb die Bedeutung der größten Unternehmen in dieser Gruppe nahezu unverändert.

Abb. III-1: TOP 500 Familienunternehmen nach Gründungsdekade



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

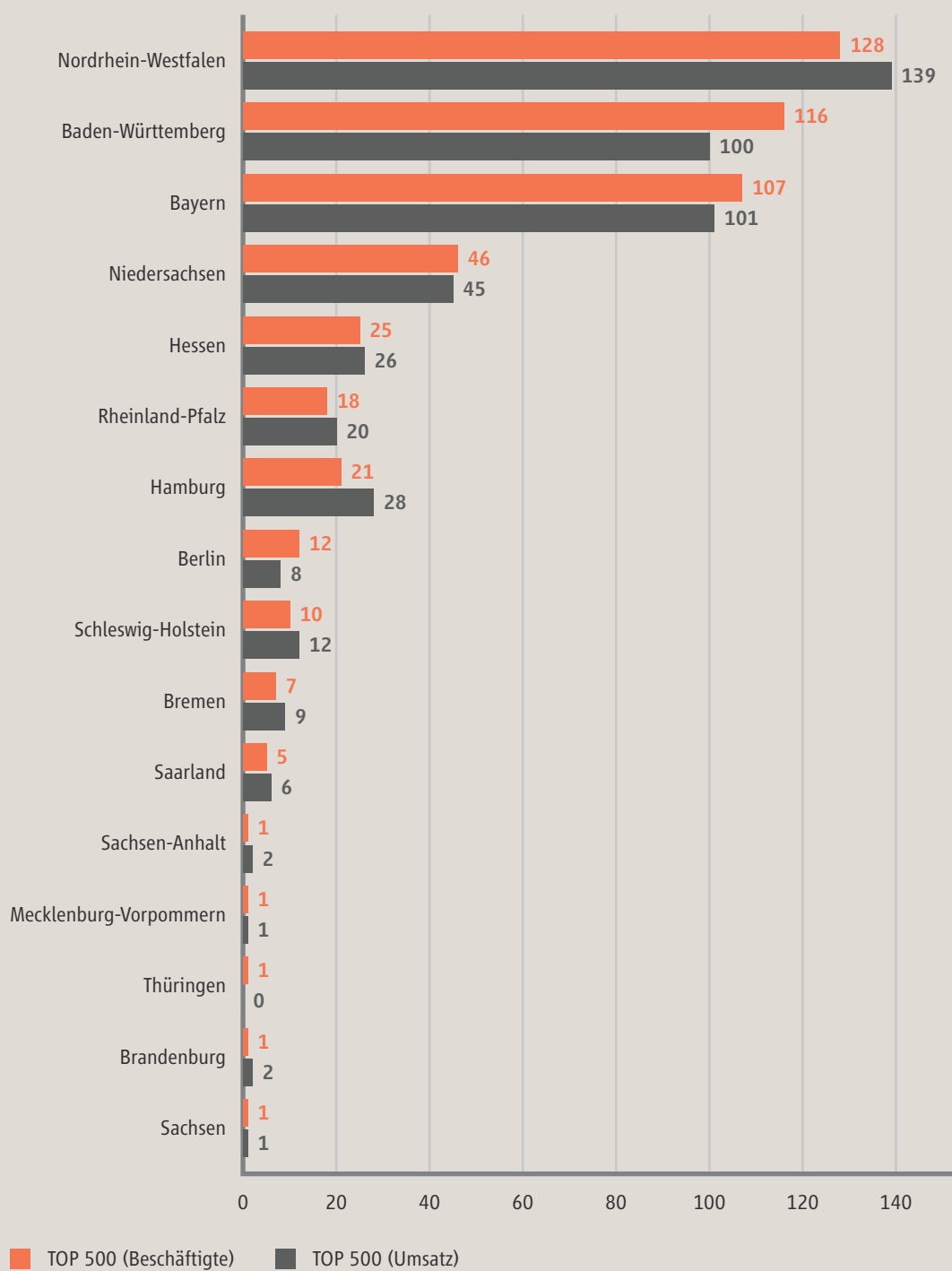
Die TOP 500 Familienunternehmen, bezogen auf die 613 recherchierten Unternehmen nach Umsatz und Beschäftigten, sind im Durchschnitt 100,9 Jahre alt. Der Median liegt beim Jahr 1930, das heißt die Hälfte der Unternehmen wurde bereits vor oder in diesem Jahr gegründet (Abb. III-1). Auch die Zeiten der Industrialisierung sowie politisch bedeutender Perioden lassen sich noch an den Schwankungen der Gründungszahlen erahnen. Auffallend viele Unternehmen

wurden 1870 bis 1879 und in der Weimarer Zeit 1920 bis 1929 gegründet. Die „Wirtschaftswunderzeit“ brachte dann noch einmal einen Schub, der jedoch nicht mehr so stark ausfiel. 20 Unternehmen lassen sich bereits vor 1800 datieren, elf Unternehmen wurden seit dem Jahr 2000 gegründet. Ob sich die Branchenverteilung von Familienunternehmen je nach Altersklasse unterscheidet, ist nur schwer zu beantworten, da sich der Geschäftsgegenstand vieler Unternehmen im Laufe der Zeit den wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst und oft auch geändert hat.

Die Verteilung der TOP 500 Familienunternehmen nach Bundesländern zeigt folgendes Bild: Nordrhein-Westfalen ist, wie in der Vorgängerliste auch, das Land mit den meisten TOP 500 Familienunternehmen (Abb. III-2). Auf den Plätzen zwei und drei folgen Baden-Württemberg und Bayern. Mit deutlichem Abstand rangieren die übrigen Bundesländer auf den folgenden Plätzen. Die fünf ostdeutschen Bundesländer liegen bei dieser Betrachtungsweise immer noch am unteren Ende der Skala, es konnten lediglich acht Unternehmen aus diesen Ländern berücksichtigt werden. Viele der nach der politischen Wende 1989 wiederbelebten alten Familienunternehmen und neu gegründeten Unternehmen erreichen noch nicht die notwendige Größe oder verlagerten ihre Zentrale in andere Bundesländer. Lediglich zwei Unternehmen aus diesen Ländern wurden vor 1990 gegründet. Mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern ist aus jedem Bundesland mindestens ein Familienunternehmen sowohl in der Liste der 500 beschäftigungsstärksten als auch in der Liste der 500 umsatzstärksten Familienunternehmen Deutschlands vertreten. Die Entwicklung bleibt damit hinter den lang gehegten Erwartungen zurück und zeigt, dass noch erheblicher Nachholbedarf in Bezug auf unternehmerische Aktivitäten besteht.

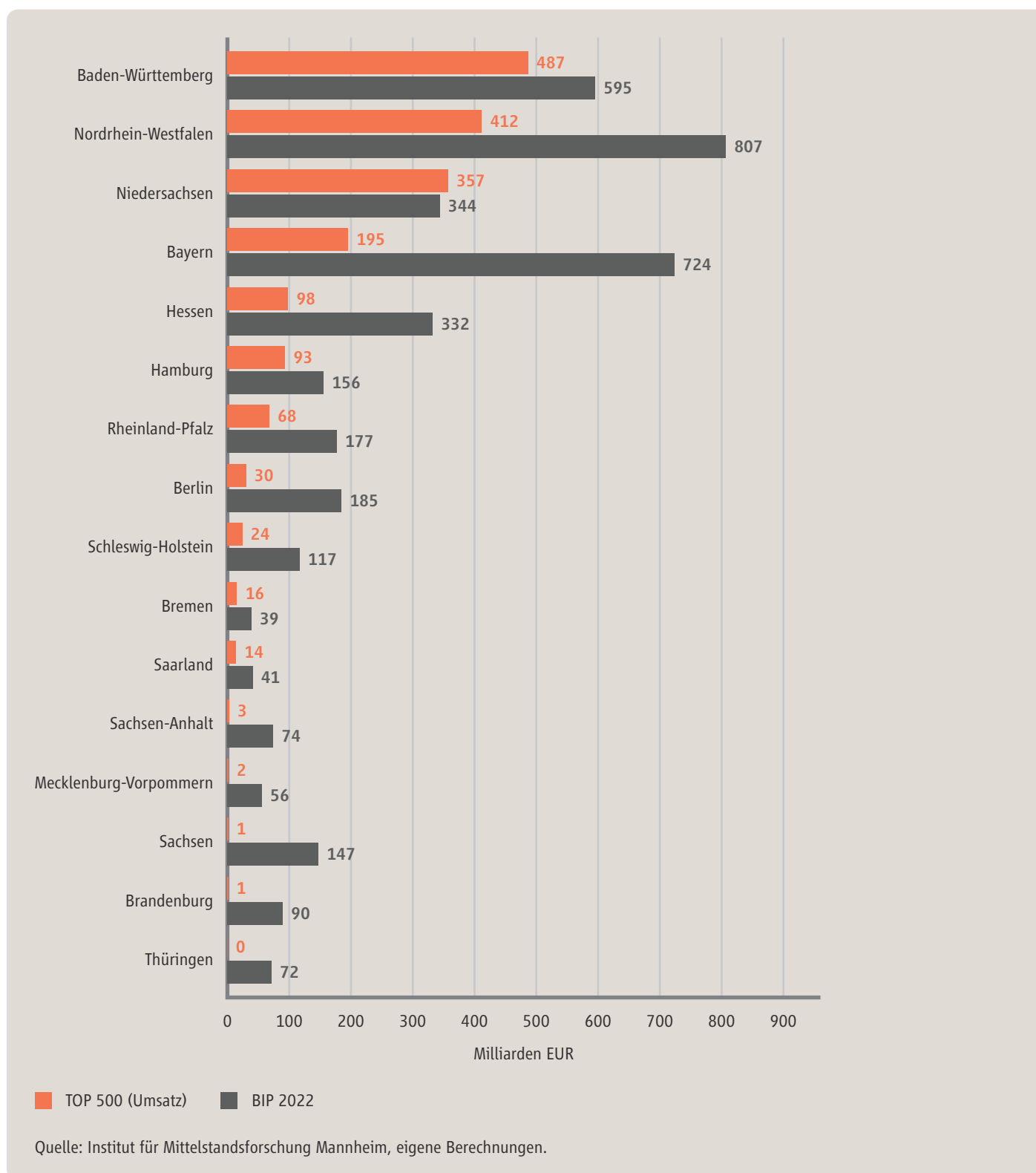
Insgesamt am umsatzstärksten zeigen sich die Unternehmen in Baden-Württemberg, gefolgt von Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen, wobei die Zahlen in Niedersachsen stark von der Entwicklung des Volkswagenkonzerns geprägt sind (s. Abb. III-3).

Abb. III-2: Anzahl der TOP 500 Familienunternehmen 2022 nach Bundesländern



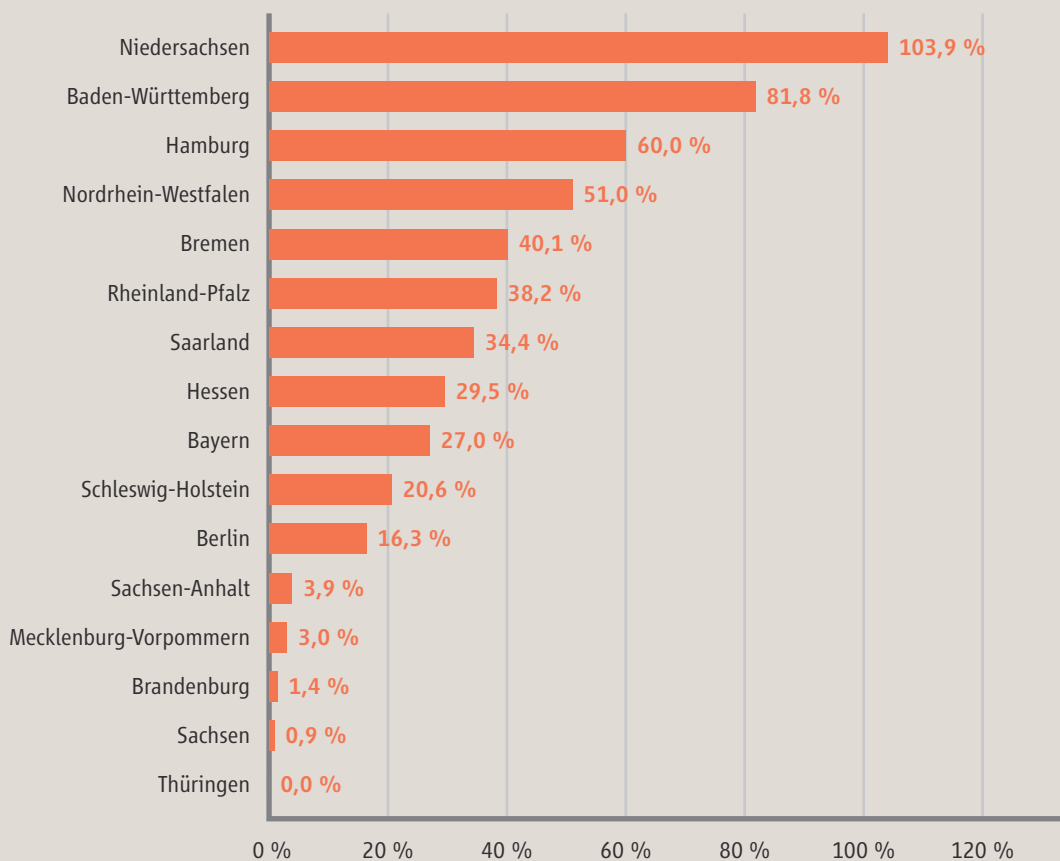
Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Abb. III-3: Umsatz der TOP 500 Familienunternehmen und BIP 2022 in den Bundesländern



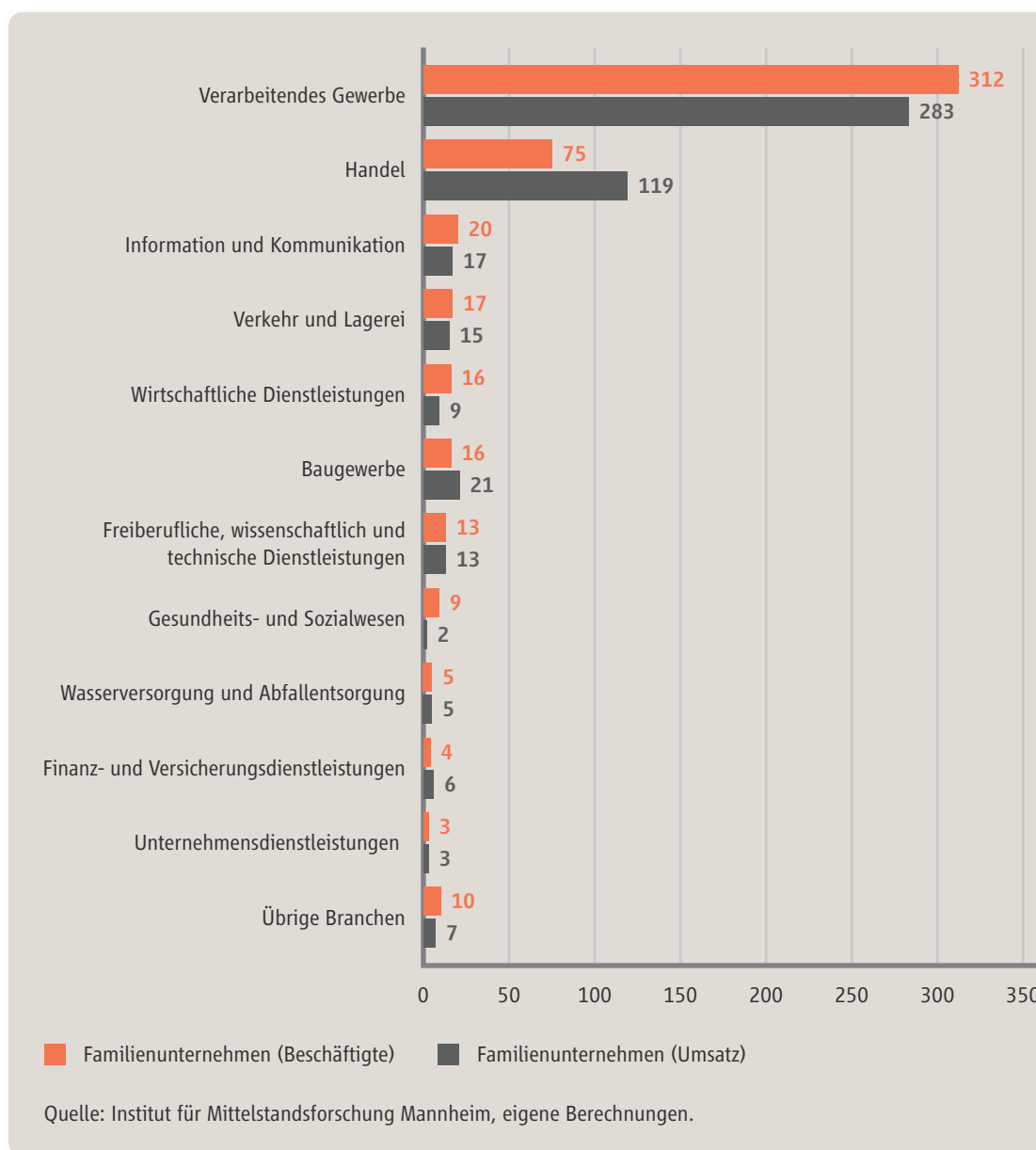
Setzt man den Umsatz der TOP 500 umsatzstärksten Familienunternehmen in den einzelnen Bundesländern in Bezug zum jeweiligen Bruttoinlandsprodukt der Bundesländer (Abb. III-4), so schneiden die Familienunternehmen in Niedersachsen durch die Bedeutung von Volkswagen am besten ab. Es folgen Baden-Württemberg, Hamburg und Nordrhein-Westfalen. In allen vier Ländern haben die Familienunternehmen gemessen am jeweiligen Bruttoinlandsprodukt des Bundeslandes einen überdurchschnittlich hohen Anteil. In den anderen Bundesländern können die Familienunternehmen diesen Anteil bei weitem nicht erreichen. Bayern liegt, wie bereits in der Liste der Vorgängerstudie, nach dem Saarland, Bremen, Hessen und Rheinland-Pfalz an neunter Stelle. Hier haben die Familienunternehmen demnach relativ gesehen einen geringeren Anteil an der Wirtschaftskraft des Landes. Bis auf die fünf ostdeutschen Länder ist der Anteil in allen Ländern seit 2020 gestiegen, was die enorme Bedeutung der Familienunternehmen für die Wirtschaft unterstreicht.

*Abb. III-4: Umsatz der TOP 500 Familienunternehmen 2022 relativ zum BIP in den Bundesländern*



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Abb. III-5: Anzahl der umsatz- und beschäftigungsstärksten Familienunternehmen 2022 nach Branchen



Werden die TOP 500 Familienunternehmen im Hinblick auf ihre Hauptaktivität und die damit verbundene Branche klassifiziert, so ergibt sich ein eindeutiges Bild (Abb. III-5). Mit 310 Unternehmen nach Beschäftigten und 283 nach Umsatz gehören die meisten der 500 größten Familienunternehmen dem verarbeitenden Gewerbe an. Mit deutlichem Abstand dahinter, aber dennoch mit einem großen Vorsprung vor den wirtschaftlichen Dienstleistungen, stellt der Handel mit 74 Unternehmen nach Beschäftigten und 119 Unternehmen nach Umsatz die zweitgrößte Branche bei den TOP 500 dar. Die übrigen Plätze werden von den Unternehmen der anderen Branchen besetzt. Im verarbeitenden Gewerbe gibt es mehr Unternehmen, die zu den 500 beschäftigungsstärksten, nicht aber zu den 500 umsatzstärksten Familienunternehmen gehören, während dies im Handel umgekehrt ist. Gegenüber der Vorgängerliste

hat somit das Verarbeitende Gewerbe deutlich mehr Unternehmen, während der Handel rein von der Unternehmenszahl her abgebaut hat. Diese Tendenz wird noch verstärkt, wenn man beachtet, dass die Liste 2022 insgesamt weniger Unternehmen als 2020 umfasst. Der Bereich Information und Kommunikation hat leicht dazugewonnen, ebenso die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Alle anderen Branchen haben Unternehmen aus der Liste verloren.

### **Shootingstar Biontech: Der Gewinner der Corona-Pandemie**

Sondereinflüsse können die Liste der TOP 500 Familienunternehmen stark beeinflussen. In den Jahren 2020 und 2021 war die Corona-Pandemie ein solcher Faktor. Die erst 2008 erfolgte Ausgründung der Johannes-Gutenberg-Universität in Mainz ließ das Unternehmen Biontech entstehen. Damals nahmen die Gründer an einem Wettbewerb des Bundesforschungsministeriums im Rahmen der Gründungsinitiative Biotechnologie (GO-Bio) teil und gewannen. Das Preisgeld war an die Gründung eines neuen forschenden Unternehmens gekoppelt. Durch die bereits zu Beginn der Pandemie weit fortgeschrittene Forschung zu mRNA-Wirkstoffen konnte das Unternehmen sehr schnell ein spezifisches Serum gegen das Covid-19-Virus entwickeln und erfuhr dadurch einen enormen Wachstumsschub. Allein zwischen 2020 und 2021 schnellte der Umsatz von 482 Mio. auf über 18.900 Mio. Euro. Diese Entwicklung verebbte zwar wieder mit dem Ende der Pandemie, dennoch verbleibt das Unternehmen bei einer sehr dynamischen Entwicklung. Ob es auch ein Familienunternehmen nach unserer Definition bleibt, muss abgewartet werden. Derzeit haben noch zwei der ursprünglich drei Gründer das Sagen im Unternehmen. Seit 2019 ist Biontech an der NASDAQ gelistet.

Weiterhin wurden die 500 größten Familienunternehmen hinsichtlich ihrer Wachstumsraten von Beschäftigung und Umsätzen im Zeitraum 2013 bis 2023 gereiht. Das größte absolute Beschäftigungswachstum mit konzernweit 240.000 neuen Arbeitsplätzen über die betrachteten 10 Jahre wies die Schwarz Gruppe auf, gefolgt von der Robert Bosch GmbH mit knapp 140.000 und der Aldi-Gruppe mit knapp 130.000 Stellen. Die Bertelsmann SE schuf in dieser Zeit 50.000 neue Stellen und jeweils über 30.000 neue Arbeitsplätze entstanden bei der Rethmann-Gruppe und bei Dräxlmaier.

Beim relativen Beschäftigungswachstum liegt die Autodoc AG unangefochten an der Spitze, die seit der Gründung im Jahr 2008 über 4.600 Arbeitsplätze schuf, davon allein seit 2018 über 3.500. Auch die Corona-Jahre brachten keinen Beschäftigungseinbruch. Auf dem zweiten Platz folgt die wohl bekannteste Firma dieser Jahre: Die Biontech SE. IT-Lösungen und -Services erfuhren ebenfalls einen Wachstumsschub in dieser Zeit. Die verstärkte Hinwendung zu



Online-Angeboten und der steigende Bedarf an Geräten für die Heimarbeitsplätze wirkten hier als Katalysator. Deshalb konnte die SVA System Vertrieb Alexander GmbH ein Beschäftigungswachstum von fast 700 Prozent verzeichnen, gefolgt vom Lebensmittelkonzern Pfeifer und Langen KG (575 Prozent), sowie einer weiteren IT-Beratungsfirma, der Adesso SE (487 Prozent).

Das größte absolute Umsatzwachstum seit dem Jahr 2013 erreichte, die Volkswagen AG. Sie erhöhte ihre Umsätze um 82 Mrd. Euro, gefolgt von der Schwarzgruppe mit geschätzten 80 Mrd. Euro. Um jeweils über 40 Mrd. Euro steigerten Aldi Nord und Süd sowie die Robert Bosch GmbH ihre Umsätze.

Eine Betrachtung der relativen Umsatzentwicklung von 2013 bis 2022 zeigt eine nach den bisherigen Auswertungen wenig überraschenden Spitzenplatz für Biontec und Autodoc. Gefolgt von dem IT-Dienstleister Adesso SE und der B.H. Holding, die Tedi und Woolworth vereint. Interessanter ist jedoch die relative Umsatzentwicklung in zwischen 2021 und 2022. Hier zeigen sich sehr deutlich die Auswirkungen der Beendigung der Pandemie und auch, wie vielleicht zu erwarten war, der Beginn des Ukrainekrieges. Mit dem Ende der Corona-Beschränkungen prosperieren die Unternehmen der Reisebranche und die damit verbundenen Branchen, der Beginn des Ukrainekrieges hat dagegen massive Auswirkungen auf den Energiesektor. So finden sich unter den 10 Spitzenplätzen im Umsatzwachstum zwischen 2021 und 2022 neben dem Chemieunternehmen Stockmeier aus Bielefeld ausschließlich Unternehmen des Energiesektors und der Reisebranche. Bei den Energieunternehmen (BMV-Mineralöl, Vereinigte BioEnergie, Oktan-Mineralöl, Hoyer und die Roth Gruppe) spielen die stark gestiegenen Preise eine entscheidende Rolle. Die Reisebranche (Schauinsland, Motel One, Gebr. Heinemann, als Flughafen und Kreuzfahrtzulieferer) spiegelt die durch die Pandemie verstärkte Reiselust der Deutschen wider. Die Neumann-Kaffee-Gruppe konnte ebenfalls in die TOP 10 des stärksten relativen Umsatzwachstums dieser beiden Jahre aufsteigen, vermutlich einerseits aufgrund des Wiederanlaufens der Bewirtschaftungsbranche, aber auch durch die gestiegenen Energie- und Kaffeepreise.

Im Hinblick auf die Rechtsform der Unternehmen sind die GmbH sowie die GmbH & Co. KG eindeutig dominierend, gefolgt von SE, AG und KG. Hier wurde jedoch ebenfalls nur die oberste Konzernebene betrachtet.

## Stiftungen – vielfältige Möglichkeiten

Stiftungen sind in mehrfacher Weise geeignet, Familienunternehmen zu erhalten, zu unterstützen oder gemeinnützige Ziele zu verfolgen. Sie sind auf Dauer angelegt und werden nicht besessen, sondern kontrolliert. Bei Familienunternehmen werden sie aus unterschiedlichen Gründen etabliert. So können Unternehmer ohne Nachfolger ihr Werk erhalten und das Unternehmen in ihrem Sinne weitergeführt wissen, oder die Stiftungen dienen der Strukturierung der Führungsorganisation oder dem Erhalt des Familienfriedens.

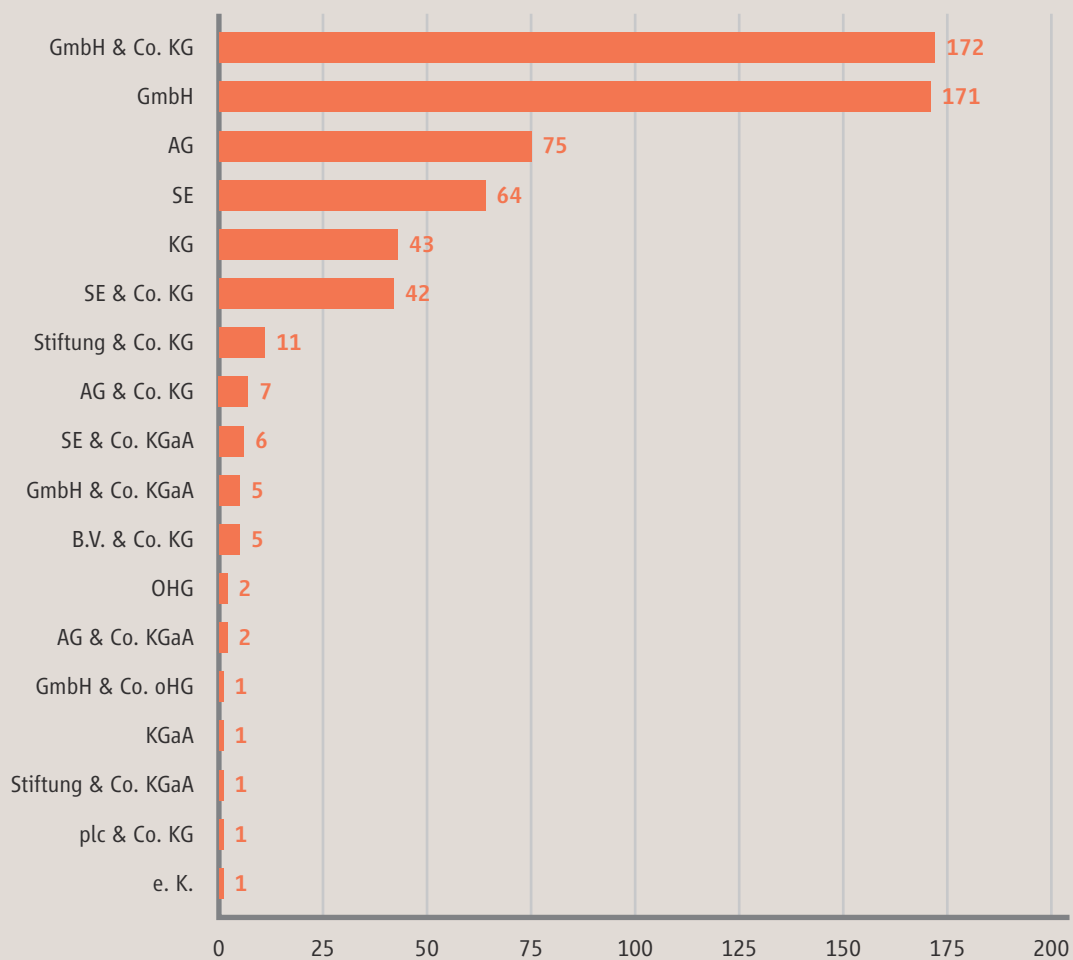
Ein prägnantes Beispiel dafür ist die Geobra Brandstätter Stiftung, die seit dem Tod von Playmobil-Unternehmers Horst Brandstätter im Jahr 2015 Alleineigentümerin des Unternehmens ist. Das Unternehmen selbst, 1876 gegründet und seit der zweiten Generation im fränkischen Zirndorf beheimatet, wurde vom Sohn des Gründers, Georg Brandstätter, in geobra umbenannt. Damals noch als Metallwarenfabrik geführt, wurden bereits seit den 30er Jahren auch Spielzeuge hergestellt. Mit Horst Brandstätter trat 1952 die dritte Generation ins Unternehmen ein, die sich 1972 ein bereits vorher entwickeltes Systemspielzeug patentieren ließ: Playmobil, das bis heute wichtigste Produkt von geobra Brandstätter. Noch vor seinem Tod überführte Brandstätter die Firma in eine Firmenstiftung, die von einem dreiköpfigen Vorstand geleitet und einem darüberstehenden Firmenbeirat kontrolliert wird. Diese Entscheidung verursachte ein Führungsvakuum, das noch lange für Turbulenzen im Betriebsablauf und sinkende Umsätze sorgte. Ob es sich noch um ein Familienunternehmen im engeren Sinne handelt oder ob eine erweiterte Definition zielführend ist, bedarf bei künftigen Aktualisierungen einer genaueren Überprüfung.

Auch der Technologiekonzerns Körber aus Hamburg wird seit dem Tod des Gründers Kurt A. Körber 1992 durch eine Stiftung beherrscht. 1946 startete Körber mit der Reparatur und dem Bau von Zigarettenmaschinen. Schon Mitte der 50er Jahre wurde der erste Standort in den USA eröffnet und markierte den Beginn der internationalen Expansion. 1959 ruft er die gemeinnützige Kurt A. Körber Stiftung ins Leben, zehn Jahre später die Hauni-Stiftung. 1981 fasst Körber die Aktivitäten beider Stiftungen inhaltlich und organisatorisch zur Körber-Stiftung zusammen. Bereits 1969 verfügt er, dass nach seinem Tod die Stiftung alleinige Anteilseignerin wird und so geht die Körber AG 1992 in deren Besitz über. In einem Nachruf des Konzernvorstandes, so ist es auf der Internetpräsenz des Unternehmens zu lesen, heißt es: „Kurt A. Körbers Lebenswerk wird weiterleben, seine selbstauferlegte ethische Verpflichtung gegenüber der Gemeinschaft wird auch in Zukunft für uns bindend sein“. Dies zeigt deutlich die Intention des Unternehmens,

nicht nur Gewinne zu erzielen, sondern auch dem Wohle der Gesellschaft verpflichtet zu sein. Die Körber Stiftung ist heute eine der wichtigsten Stiftungen in Deutschland. Der Konzern entwickelt sich weitgehend ohne Skandale und größere Turbulenzen stetig weiter und beschäftigt heute über 10.000 Menschen.

Beide Unternehmen zeigen, wie Stiftungen die Zukunft eines Unternehmens bestimmen können. Ob es sich bei den beherrschten Unternehmen immer noch um Familienunternehmen im engeren Sinne handelt, ist nicht leicht zu entscheiden und kann von Fall zu Fall sehr unterschiedliche Antworten liefern.

Abb. III-6: Anzahl der Rechtsformen der Familienunternehmen 2022



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Eine besondere Rolle dürften bei Familienunternehmen weiterhin Stiftungen spielen, sei es als gemeinnützige oder als Familienstiftung<sup>7</sup>. Mindestens 110 der insgesamt 613 betrachteten Unternehmen werden von Stiftungen gehalten oder haben gemeinnützige Stiftungen initiiert. Einige wenige Unternehmen werden ausschließlich von Stiftungen dominiert, die die ursprünglichen Eigentümer mangels Nachfolger zum Erhalt des Unternehmens gegründet haben.

#### **IV. Beitrag zur Beschäftigung und zum Umsatz im In- und Ausland**

Der Beitrag der Familienunternehmen zur Beschäftigung und zum Umsatz auf internationaler und nationaler Ebene ist beachtlich. Insgesamt arbeiteten im Jahr 2022 über 6,4 Mio. Menschen weltweit für die 500 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen. Seit 2013 haben die TOP 500 Familienunternehmen (Beschäftigte) weltweit über 1,2 Mio. Arbeitsplätze neu geschaffen.<sup>8</sup> Eine analoge Entwicklung lässt sich bei den Umsatzzahlen beobachten. 2022 betrug der Umsatz der 500 umsatzstärksten Familienunternehmen 1.798 Mrd. Euro, nach 1.098 Mrd. Euro im Jahr 2013 (Abb. IV-1).

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie lassen sich lediglich bei der Umsatzentwicklung der 500 umsatzstärksten Unternehmen erkennen. So gingen die Umsätze bei den TOP 500 umsatzstärksten Familienunternehmen im Jahr 2020 zurück, ein Rückgang, der in den darauffolgenden Jahren bereits wieder mehr als wettgemacht wurde.

Von 2013 bis 2022 steigerten die beschäftigungsstärksten TOP 500 Familienunternehmen ihre Beschäftigung um 24 Prozent. Die umsatzstärksten 500 Familienunternehmen konnten den Umsatz im gleichen Zeitraum um gut 63 Prozent steigern. Inwieweit hier die gestiegenen Energiekosten eine Rolle spielen, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die steigenden Umsatzzahlen zu einem nicht unerheblichen Teil auch den steigenden Kosten im Energiebereich geschuldet sind.

---

7 Stiftung Familienunternehmen (2025).

8 Es sollte beachtet werden, dass es sich bei den TOP 500 umsatz- beziehungsweise beschäftigungsstärksten Familienunternehmen um eine positive Auslese an Unternehmen handelt, da vom Jahr 2022 als Bezugsjahr ausgegangen und zeitlich zurückgeschaut wird. Alle Unternehmen, die in den vergangenen Jahren keine entsprechend positive Entwicklung nahmen, sind aus den TOP 500 herausgefallen. Diese Auswahlverzerrung ist auch bei den weiteren Vergleichen und Interpretationen immer zu beachten. Gleichwohl stellt die Gruppe der TOP 500 Familienunternehmen eine gute Referenzgröße für die übrigen Unternehmen dar.

Abb. IV-1: Konzernweite Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung der TOP 500 Familienunternehmen 2013 bis 2022

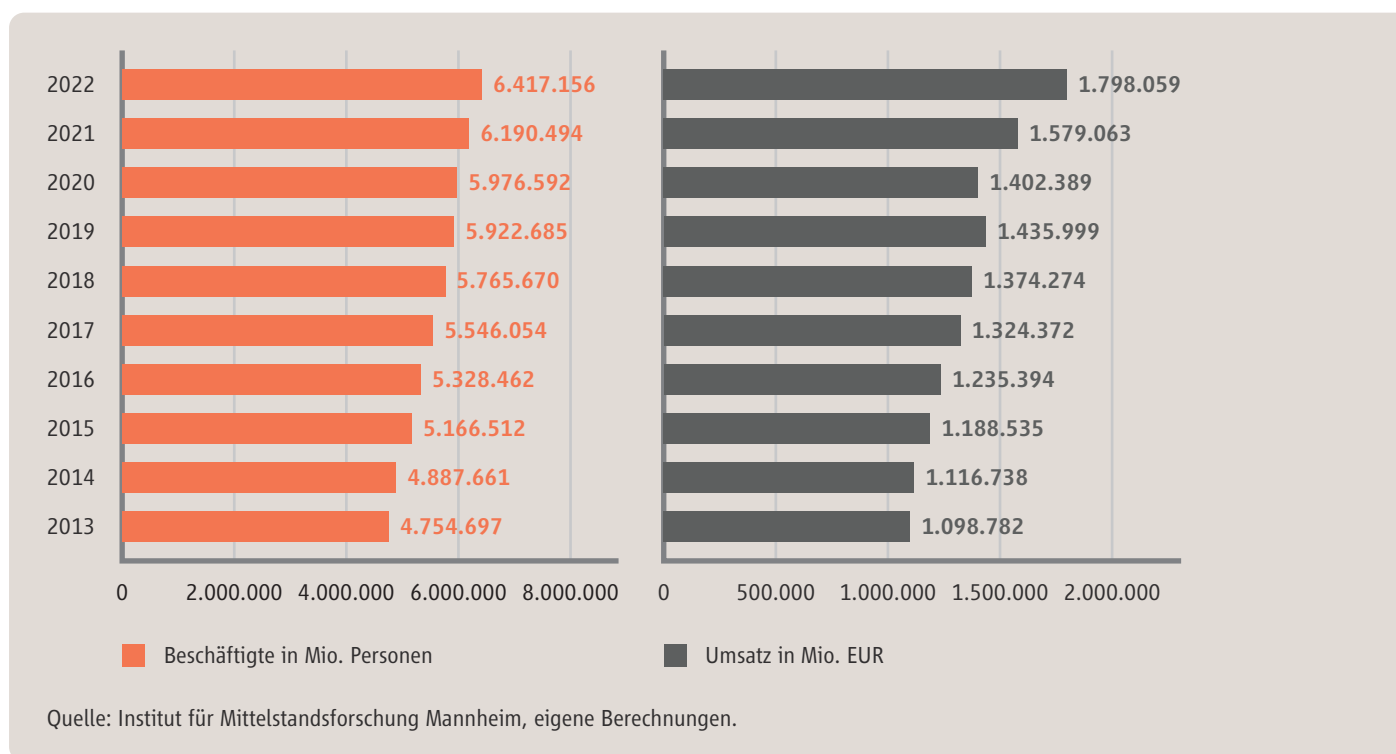


Abb. IV-2: Konzernweite Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung der TOP 500 Familienunternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr

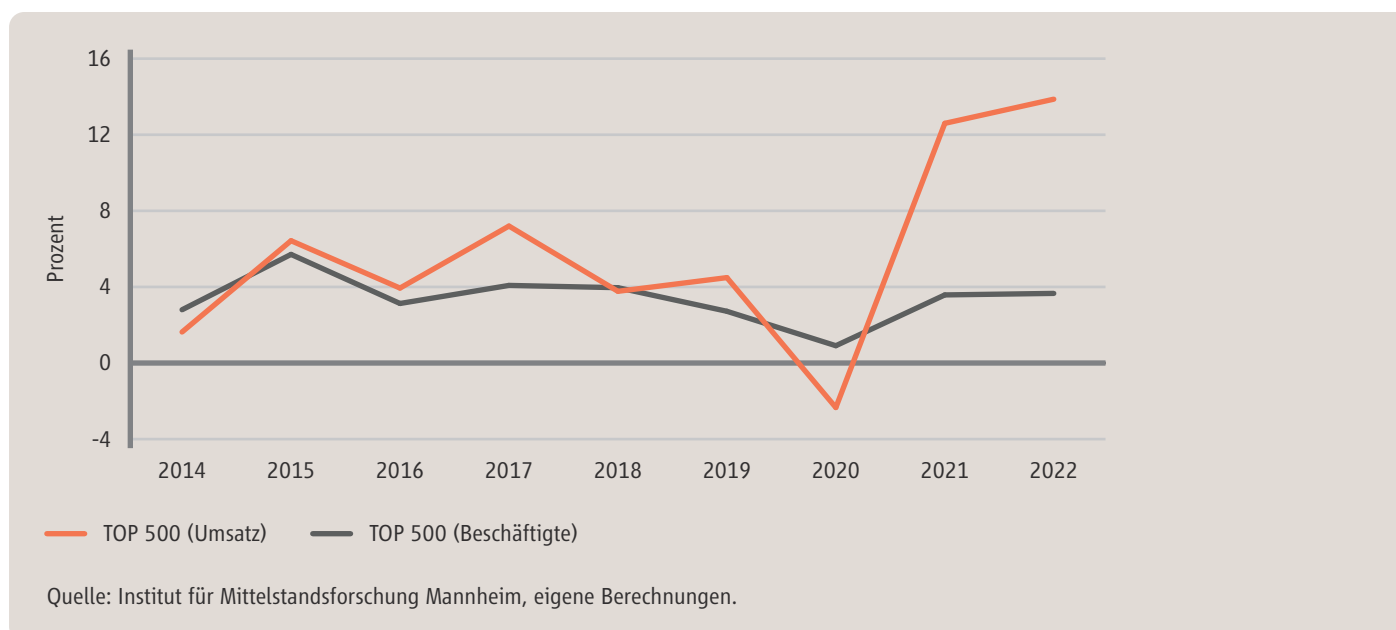
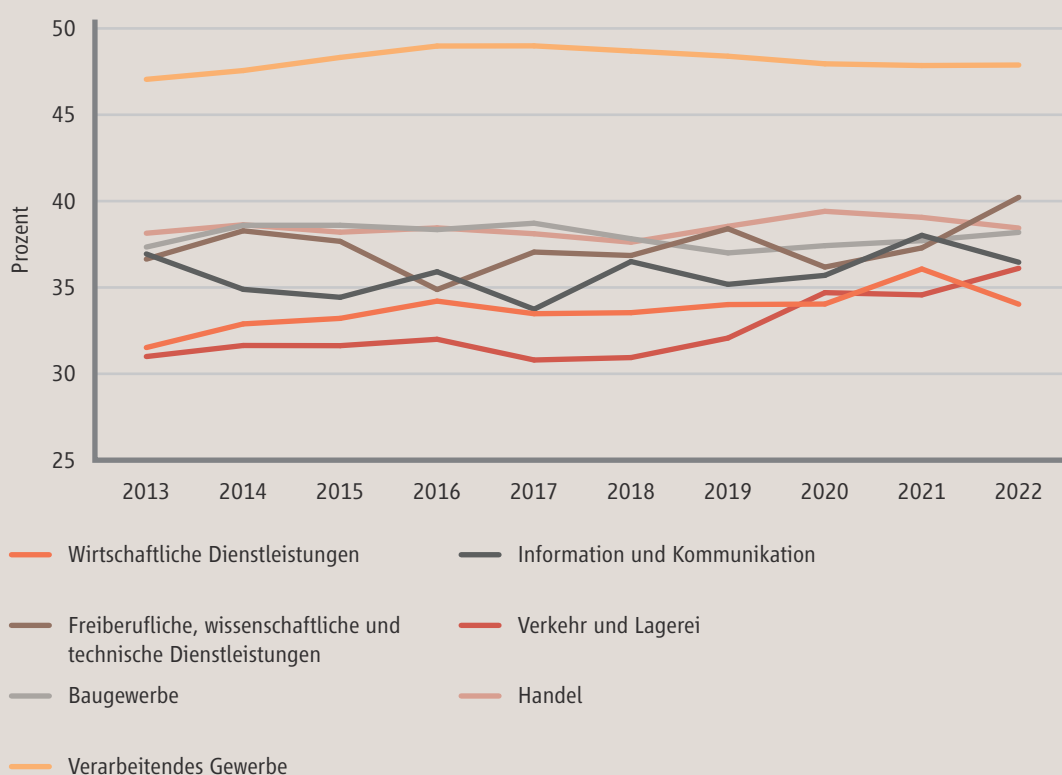


Abb. IV-2 veranschaulicht die prozentualen Veränderungen in der Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung gegenüber dem Vorjahr. Hier zeigt sich deutlich das verringerte Wachstum im Jahr 2020 und den steilen Umsatzanstieg des Folgejahres. Weiterhin kann der bereits

in früheren Studien festgestellte Trend der Familienunternehmen beobachtet werden, auf größere Umsatzenschwankungen nicht mit einer entsprechenden Beschäftigungsanpassung zu reagieren. Dies betrifft nicht nur den geringeren Abbau in Krisenzeiten, sondern auch einen gemäßigten Aufbau im wirtschaftlichen Aufschwung. Das erste Pandemiejahr hat allerdings sowohl in der Umsatz- als auch in der Beschäftigungsentwicklung deutliche Spuren hinterlassen. Im Jahr 2021 machte sich zudem das neue Arbeitsschutzkontrollgesetz bemerkbar, das insbesondere in der fleischverarbeitenden Industrie die Beschäftigungszahlen hochschnellen ließ. Hier mussten viele der bisherigen Werkverträge auf Arbeitsverträge umgestellt werden.

Abb. IV-3: Eigenkapitalquoten der TOP 500 Familienunternehmen 2013 bis 2022 nach Wirtschaftszweigen



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Die **Eigenkapitalquoten** der Familienunternehmen zeigen in den meisten Branchen stabile Werte (Abb. IV-3). Das arithmetische Mittel über alle Branchen lag bei den berücksichtigten 613 Unternehmen in allen Jahren zwischen 43 und 44 Prozent.<sup>9</sup> So übertrafen die TOP 500 Familienunternehmen die durchschnittliche Eigenkapitalquote aller Unternehmen von 33 Prozent,

<sup>9</sup> Abb. IV-3 zeigt nur die Wirtschaftszweige auf, die eine ausreichende Zahl an Unternehmen aufweisen, um eine sinnvolle Aussage über die Entwicklung zu ermöglichen. Der o. g. Durchschnitt über alle Unternehmen ist deshalb nicht aus der Grafik zu errechnen.

die die Bundesbank für das Jahr 2022 errechnete, um circa 10 Prozentpunkte.<sup>10</sup> Damit zeigt sich eine sehr gute Eigenkapitaldecke der Familienunternehmen. In den Wirtschaftszweigen zeigen die durchschnittlichen Eigenkapitalquoten erwartungsgemäß große Unterschiede. Hier konnten insbesondere im ersten Jahr der Pandemie diejenigen Unternehmen ihre Eigenkapitalbasis stärken, die in Branchen angesiedelt sind, die durch die Pandemie gestärkt wurden, insbesondere Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation sowie der Handel. Unvermutete Sprünge in der Entwicklung, wie sie beispielsweise 2017 bei den freiberuflichen Dienstleistungen zu beobachten sind oder auch 2022 bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, sollten mit Vorsicht interpretiert werden, da sie auf Umstrukturierungen in einzelnen Unternehmen beruhen und die Anzahl der betrachteten Betriebe in diesen Branchen nicht hoch genug ist, um sehr große Schwankungen zu nivellieren.

### **Pending System – Fahrräder im Aufschwung**

Fahrräder gelten als gesundheitsfördernd und umweltfreundlich. Während der Corona-Pandemie ermöglichten sie zudem sportliche Betätigungen außerhalb des Hauses. Klar, dass sich in dieser Zeit die Verkaufszahlen stetig erhöhten und die Unternehmen mit der Produktion kaum hinterherkommen.

Die Pending System GmbH & Co. KG im bayerischen Waldershof gehört nicht nur deshalb zu den am stärksten gewachsenen Unternehmen in unserem Sample. Mit der Marke Cube sind sie international bekannt und haben eine erstaunliche Erfolgsgeschichte hinter sich. 1993 von Marcus Pürner gegründet rüstet der Radhersteller u. a. internationale Straßenradsportteams aus. Einen Großteil des Umsatzes machen inzwischen Hybrid- und E-Bikes aus. Damit kommt das Unternehmen dem aktuellen Trend nach, der das klassische „Bio“-Bike auf dem Rückzug sieht. Pending System hat auf jeden Fall Mühe, die gestiegene Nachfrage zu befriedigen, wie die Diskussion um ein neues Hochregallager in Waldersdorf belegt. Hier treffen Umweltschutz und unternehmerische Expansion aufeinander und müssen sich um Kompromisse bemühen.

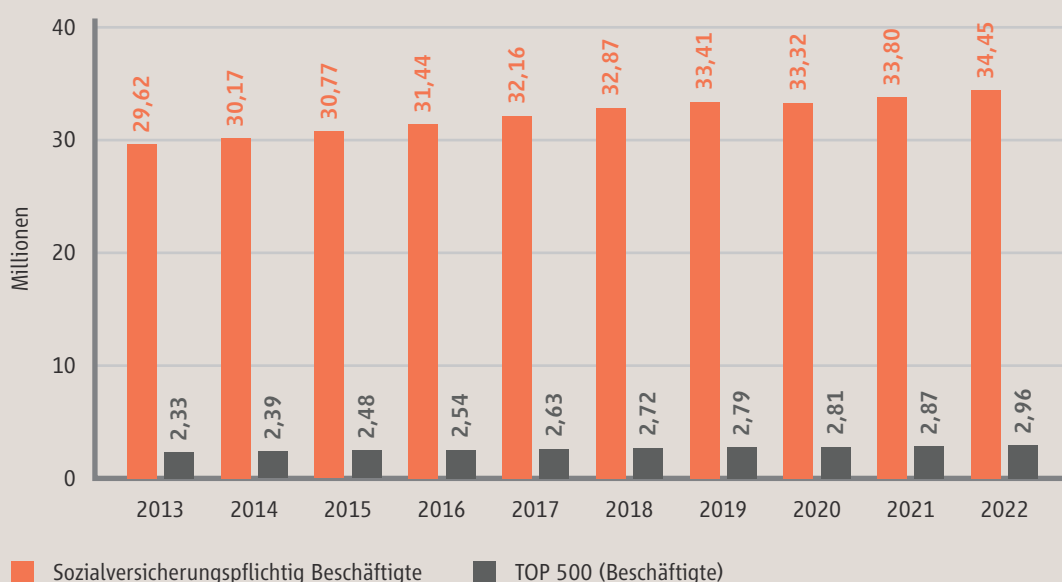
Bisher konnte das Unternehmen einen imposanten Aufschwung vorzeigen. Weniger die Beschäftigten- als vielmehr die Umsatzzahlen haben in der recherchierten Dekade um über 400 Prozent zugelegt. Produziert wird eher in Asien, wo die Einzelteile gefertigt werden. Da auch diese Produktion durchaus in der Diskussion steht, wird die Zukunft spannende Einsichten in die künftige Unternehmenspolitik bieten und Handlungsstränge in Gründungsunternehmen aufdecken.

<sup>10</sup> Deutsche Bundesbank, Monatsbericht Dezember 2023: Ertragslage und Finanzierungsverhältnisse deutscher Unternehmen während der Energiekrise 2022, S. 71.



Innerhalb Deutschlands schufen die 500 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen in den Jahren 2013 bis 2022 zahlreiche neue Arbeitsplätze. Ihr inländischer Beschäftigungsstand erhöhte sich um gut 620.000 von 2,35 auf 2,96 Mio. Personen. Insgesamt lag der Anteil der TOP 500 an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in diesem Zeitraum zwischen 7,9 und 8,6 Prozent mit stetig steigender Tendenz (Abb. IV-4). Der Beitrag der TOP 500 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen an der Gesamtbeschäftigung hat über die Jahre demnach stetig zugenommen, beziehungsweise ist stärker gestiegen als die Gesamtbeschäftigung. Insbesondere im ersten Pandemiejahr 2020 legten die Familienunternehmen bei der Beschäftigung noch zu, während die Gesamtbeschäftigung erstmals seit zehn Jahren wieder sank.

Abb. IV-4: Inländische Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und gesamte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland 2013 bis 2022



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen. Juliwerte der BA.

Bezogen auf die Branchen zeigt sich die dominierende Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes und des Handels innerhalb der TOP 500 Familienunternehmen für den absoluten Beschäftigungsaufbau in Deutschland (Abb. IV-5). Die Familienunternehmen dieser beiden Branchen steigerten im Beobachtungszeitraum die Inlandsbeschäftigung um über 400.000 Arbeitsplätze. Relativ war der Beschäftigungszuwachs mit 38 Prozent bei den Gesundheits- und Sozialberufen am höchsten, gefolgt von den freiberuflichen und wirtschaftlichen Dienstleistungen mit knapp 33 Prozent und dem Baugewerbe mit 31 Prozent. Hier waren das verarbeitende Gewerbe mit 18 Prozent und der Handel mit 23 Prozent eher zurückhaltend.

### **Die Teilung der Oetker-Gruppe**

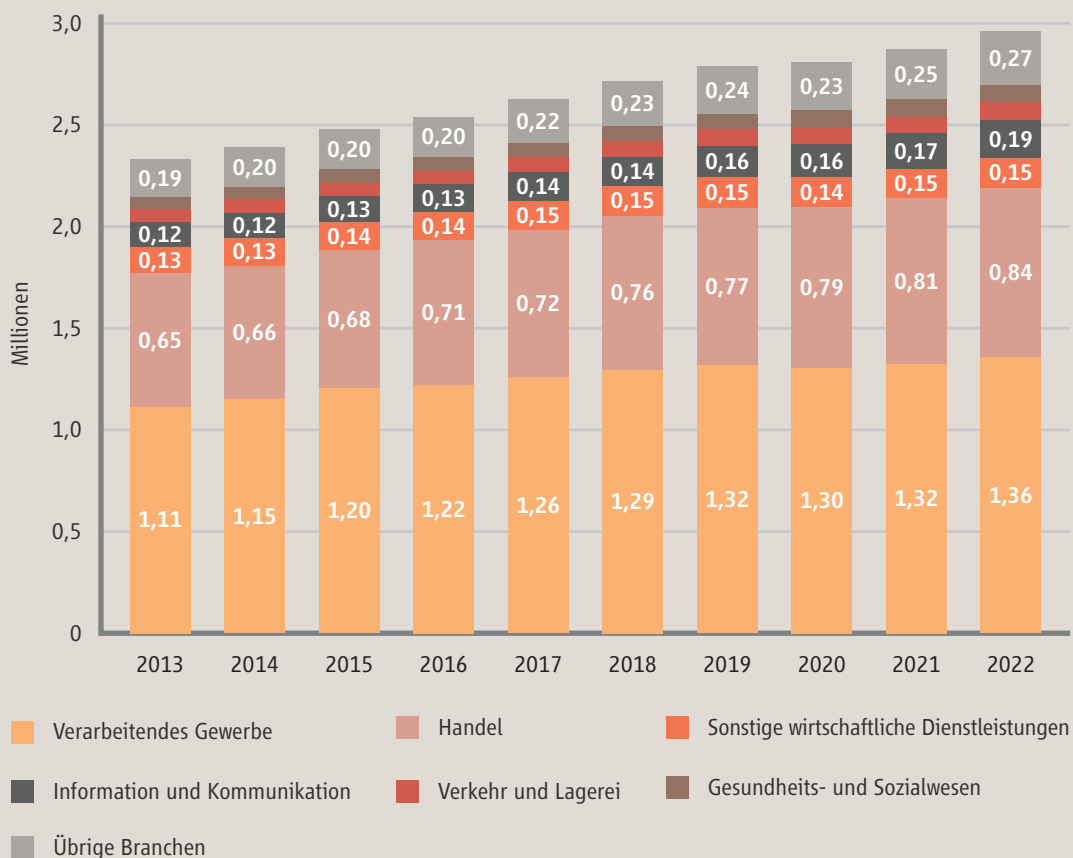
1891 als Apotheke gegründet, gehört die Oetker-Gruppe mit ihrem markanten Logo zu den wohl bekanntesten deutschen Familienunternehmen. Der Erfolg des Backpulvers Backin machte aus der kleinen Apotheke in Bielefeld einen erfolgreichen Nahrungsmittelhersteller. Der Name Dr. Oetker stand innerhalb weniger Jahre für Backpulver, Pudding, Speisestärke und vieles mehr. 1976 machte die Entführung Richard Oetkers und der darauffolgende Prozess die Nachteile einer allzu großen Bekanntheit deutlich.

Diversifizierung und Internationalisierung ließen aus dem ehemaligen Nahrungsmittelhersteller einen Konzern mit rund 350 Firmen in unterschiedlichen Branchen entstehen. Mit dem Ausscheiden von Richard Oetker aus der Konzernführung übernahm 2016 erstmals ein Familienfremder die Leitung der Oetker-Gruppe. Der Erfolg brachte auch in dieser Familie nicht nur Einigkeit hervor, sondern durchaus unterschiedliche Ansichten über die künftige Ausrichtung des mittlerweile auf über 30.000 Beschäftigte angewachsenen Konzerns.

Im Juli 2021 gaben die Gesellschafter der Dr. August Oetker KG die Aufteilung der Unternehmen der bisherigen Oetker-Gruppe in zwei unabhängig voneinander agierende Unternehmensgruppen bekannt. Neben der ursprünglichen Dr. August Oetker KG haben weitere Familienmitglieder die Geschwister Oetker Beteiligungen KG ins Leben gerufen. Damit trennten sich die unterschiedlichen Gesellschafterstämme der Familie Oetker und teilten die Aktivitäten des bisherigen Konzerns unter sich auf. Beide Unternehmen operieren seitdem unabhängig voneinander und werden in der vorliegenden Liste der 500 größten Familienunternehmen nunmehr als zwei unterschiedliche Organisationen aufgeführt.

Berücksichtigt man nur die Entwicklung im Jahr 2020, so konnten vor allem der Handel, die Informations- und Kommunikationswirtschaft und das Gesundheits- und Sozialwesen absolut gesehen Beschäftigung aufbauen. Das verarbeitende Gewerbe war im ersten Pandemiejahr dagegen Beschäftigungsverlierer.

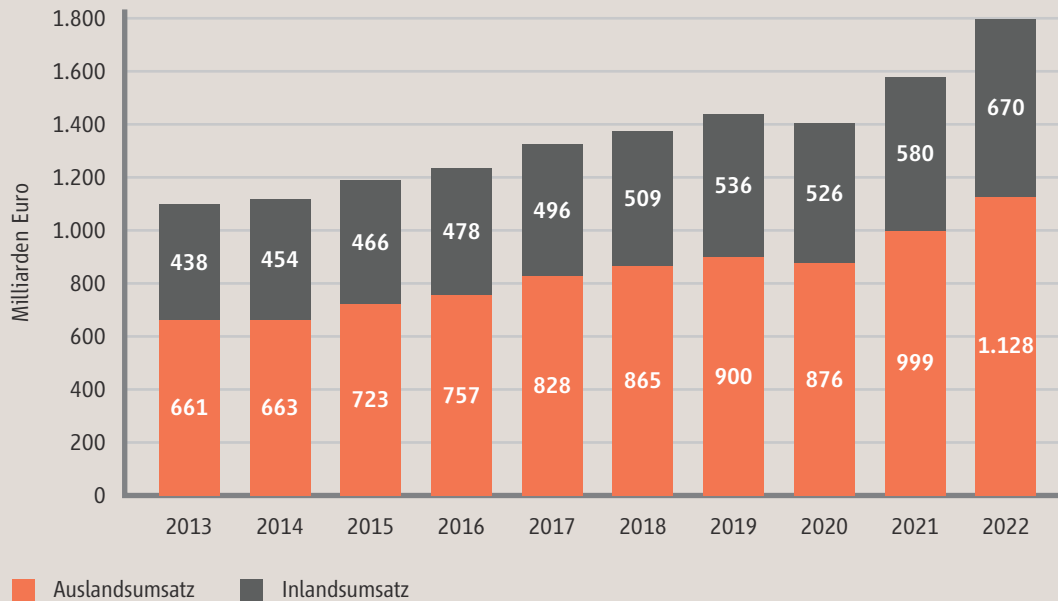
Abb. IV-5: Zahl der inländischen Beschäftigten der TOP 500 Familienunternehmen nach Branchen 2011 bis 2020



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Beim **Auslandsumsatz** der 500 umsatzstärksten Familienunternehmen konnte in den Jahren von 2013 bis 2019 eine positive Entwicklung festgestellt werden, bevor 2020 durch die Pandemie sowohl beim Inlands- als auch beim Auslandsumsatz empfindliche Einbußen zu verzeichnen waren. Diese wurden jedoch in den beiden Folgejahren mehr als wettgemacht. (Abb. IV-6). Die großen Familienunternehmen sind global orientiert und so haben gerade die besonders wachstumsstarken Familienunternehmen den Auslandsmarkt auf mittlerweile über 62 Prozent des Gesamtumsatzes ausgebaut. Insgesamt stieg der Auslandsumsatz der TOP 500 (Umsatz) von 2013 bis 2022 um beachtliche 70 Prozent, während sich der Inlandsumsatz um 53 Prozent erhöhte. Allein im Jahr 2022 konnte eine Steigerung um 12 Prozent beim Auslandsumsatz erreicht werden. Gegenüber dem Vorgängerbericht erhöhte sich die Bedeutung des Auslandsgeschäftes somit beträchtlich, was darauf schließen lässt, dass vermehrt Unternehmen in die TOP 500 (Umsatz) aufstiegen, die internationaler ausgerichtet sind, beziehungsweise die bestehenden TOP 500 Familienunternehmen sich zunehmend internationaler ausrichten. Allerdings war in der früheren Auswertung auch noch nicht die enorme Umsatzsteigerung, sowohl im Inland als auch im Ausland, der Jahre 2021 und 2022 berücksichtigt.

Abb. IV-6: Auslands- und Inlandsumsatz der TOP 500 Familienunternehmen (Umsatz)  
2013 bis 2022



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Die Verteilung des Auslandsumsatzes auf die einzelnen Wirtschaftszweige fällt erwartungsgemäß aus (Abb. IV-7). Von den TOP 500 Unternehmen nach Umsatz erwirtschafteten die des verarbeitenden Gewerbes 2022 64 Prozent des Auslandsumsatzes (2020: 71 Prozent), auf den Handel entfielen 25 Prozent (2020: 20 Prozent). Der Anteil des verarbeitenden Gewerbes am gesamten Auslandsumsatz der TOP 500 (Umsatz) ist seit 2013 um circa zwei Prozentpunkte gefallen, derjenige des Handels ist gleichgeblieben. Insgesamt steigerte das verarbeitende Gewerbe seine Exporttätigkeit im betrachteten Zeitraum um 65 Prozent und der Handel um 67 Prozent.

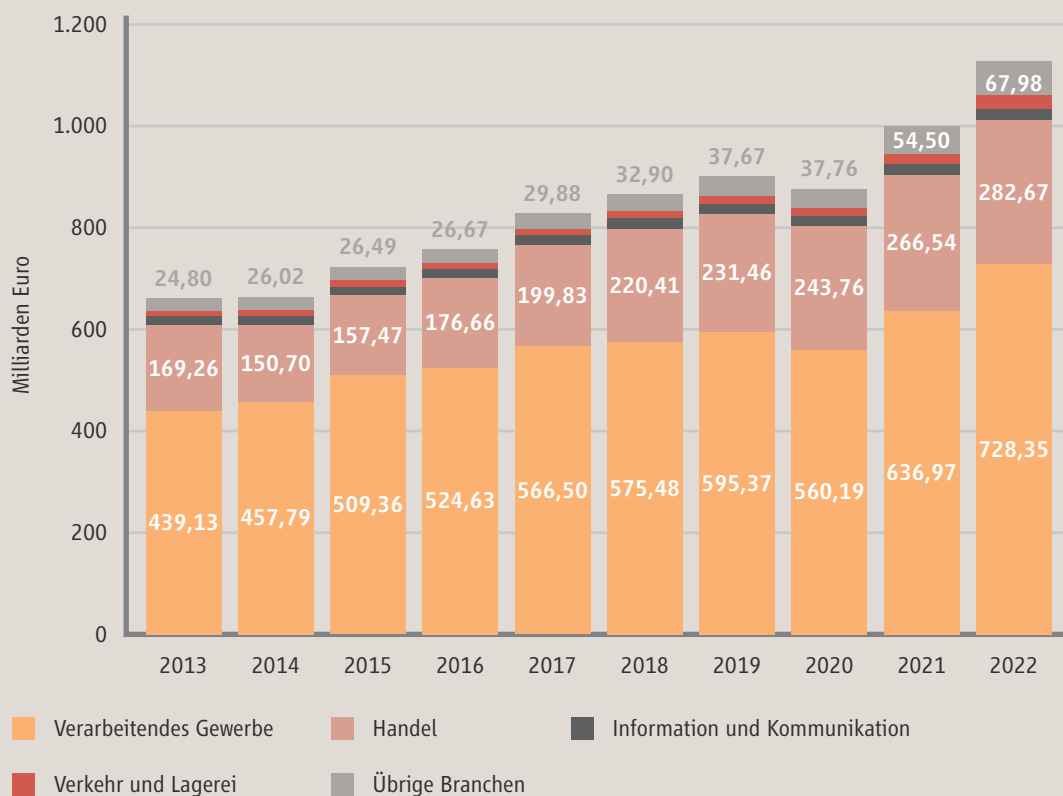
#### Birkenstock – ein Familienunternehmen wandelt sich

Einige Unternehmensnamen stehen direkt für ihr Produkt. So verbindet die Mehrheit der Bevölkerung, und das nicht nur in Deutschland, die bequeme Fußbettsandale mit dem entsprechenden Unternehmen aus Linz am Rhein. Gegründet 1774 im hessischen Langen-Bergheim stellt bereits die dritte Generation ab 1896 in Frankfurt orthopädische Schuheinlagen her. Nach dem 2. Weltkrieg ging es in Bad Honnef bei Bonn weiter, von wo aus sich das Unternehmen weiter verzweigte. In den 1960er Jahren entdeckte die Hippiebewegung in den USA die „Birks“ und startete den Siegeszug der Sandale in den USA, dem bis heute größten Markt des Unternehmens.

In den 2000er Jahren begann eine gezielte Vermarktung über international Mode-labels, die dem ehemals eher der Gesundheitsbewegung zugeordneten Schuhwerk einen ungeahnten Aufschwung in der Haute Couture bescherte. 2013 erfolgte eine große Restrukturierung des Unternehmens und erstmals übernahmen Führungskräfte die Leitung, die nicht aus der Familie Birkenstock stammten.

2021 entschließt sich die Familie, ihre Mehrheitsanteile an eine amerikanisch-französische Beteiligungsgesellschaft zu verkaufen. Damit endet die Existenz von Birkenstock als Familienunternehmen und das Leben als reiner Markenname beginnt. Aber auch in Zukunft wird der Name Birkenstock an die lange Tradition als Familienunternehmen erinnern.

Abb. IV-7: *Auslandsumsatz der TOP 500 Familienunternehmen (Umsatz) 2013 bis 2022 nach Branchen*



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

## V. Familiengeführte und nicht-familiengeführte TOP 500 Unternehmen

Auch wenn dieser Bericht nicht die Leitung des Unternehmens durch ein Familienmitglied als Definitionskriterium berücksichtigt, ist dieses Merkmal durchaus in Betracht zu ziehen. Die Geschäftsführung durch die Eigentümer selbst fördert die Verbindung zwischen Familie und Unternehmen beträchtlich<sup>11</sup> und verstärkt zudem die Wahrnehmung als Familienunternehmen. Beides kann positive und negative Auswirkungen haben.<sup>12</sup> Grundsätzlich ist es jedoch positiv zu sehen, wenn ein Unternehmen noch von der Familie geführt wird, da es signalisiert, dass die Familie bereit ist, nicht nur die wirtschaftlichen Vorteile eines Unternehmens mitzunehmen, sondern auch die Risiken zu tragen. Der wichtigste Grund ist jedoch, dass die Familie direkten Einfluss die Unternehmenspolitik nehmen und so langfristig ihre Ziele verwirklichen kann.

Als weiterer Faktor für die Entwicklung der TOP 500 Familienunternehmen wurde deshalb recherchiert, ob sie noch von der Unternehmerfamilie beziehungsweise den Eigentümern geführt werden, oder ob die operative Geschäftsführung in der Hand eines externen Managements liegt.<sup>13</sup> Ziel war es festzustellen, ob sich die familiengeführten versus fremdgeführten Unternehmen hinsichtlich ihrer Größe oder auch ihres Tätigkeitsfeldes, beziehungsweise ihrer Branchenzugehörigkeit unterscheiden. Weiterhin wurde untersucht, ob der Standort oder der Gründungszeitraum mit der Führungsform zusammenhängen.

Insgesamt werden von den untersuchten 613 Unternehmen 427 von Familienmitgliedern und 186 von Fremdmanagern geführt. In diesem Punkt hat sich gegenüber dem Vorgängerbericht nur wenig verändert. Wenig überraschend zeigte sich, dass die durch ein familienfremdes Management geführten Unternehmen im Durchschnitt hinsichtlich ihres Umsatzvolumens und auch der Beschäftigung deutlich größer sind als die familiengeführten Unternehmen.<sup>14</sup> Im arithmetischen Mittel erwirtschafteten die familiengeführten Unternehmen im Jahr 2022 circa 36 Prozent des Umsatzes der nicht-familiengeführten Unternehmen und wiesen 44 Prozent der Beschäftigten der nicht-familiengeführten Unternehmen der TOP 500er Liste auf (Abb. V-1).

Im Jahr 2020 machten sich bei den nicht-familiengeführten Unternehmen die Auswirkungen der Corona-Pandemie stärker bemerkbar als bei den familiengeführten. Sie mussten im Mittel einen Umsatzeinbruch hinnehmen, während dies bei den familiengeführten Unternehmen nicht

---

11 Cravotta, S. und S. Simon-Baumann (2021).

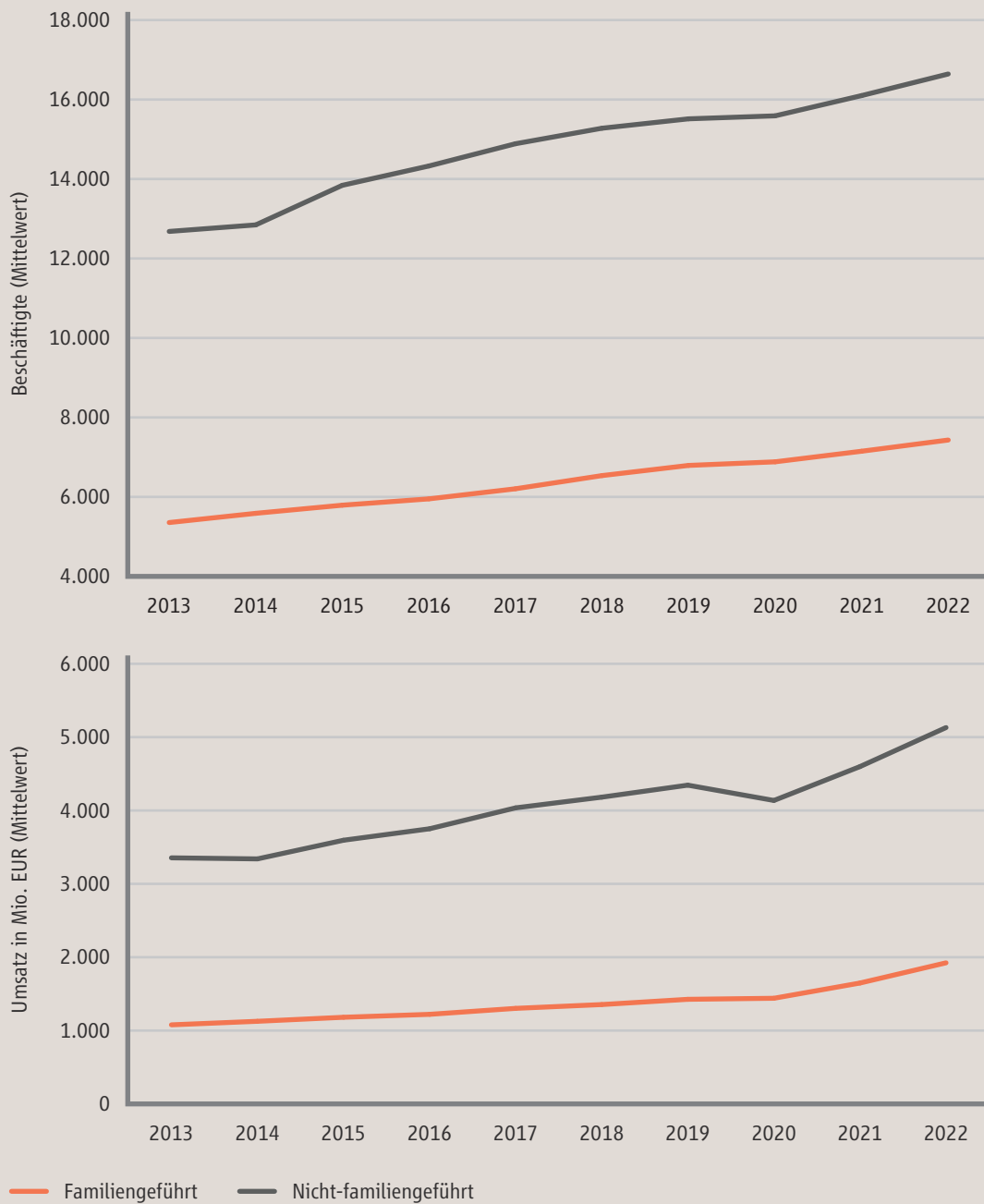
12 Schneider-Braunberger, A. (2021).

13 Die Familienführung wurde auch dann angenommen, wenn ein Team aus Familien- und Fremdmanagern die operativen Geschäfte führt. Die Tätigkeit der Familie im Aufsichts- oder Beirat qualifiziert ein Unternehmen im Rahmen dieser Studie nicht als familiengeführt.

14 Aufgrund der unterschiedlichen Anzahl von familien- und nicht-familiengeführten Unternehmen ist ein Vergleich der absoluten Zahlen wenig sinnvoll, weshalb stets nur relative Vergleiche erfolgen.

der Fall war. Insgesamt wuchsen jedoch die Familienunternehmen in beiden Vergleichsgruppen im Durchschnitt und über den betrachteten Zeitraum erheblich.

Abb. V-1: Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in familien- und nicht-familiengeführten TOP 500 Unternehmen 2013 bis 2022



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.



Familiengeführte TOP 500 Unternehmen sind im Mittel seit 96 Jahren am Markt und damit etwas jünger als die nicht-familiengeführten TOP 500 Unternehmen, die durchschnittlich 116 Jahre alt sind.

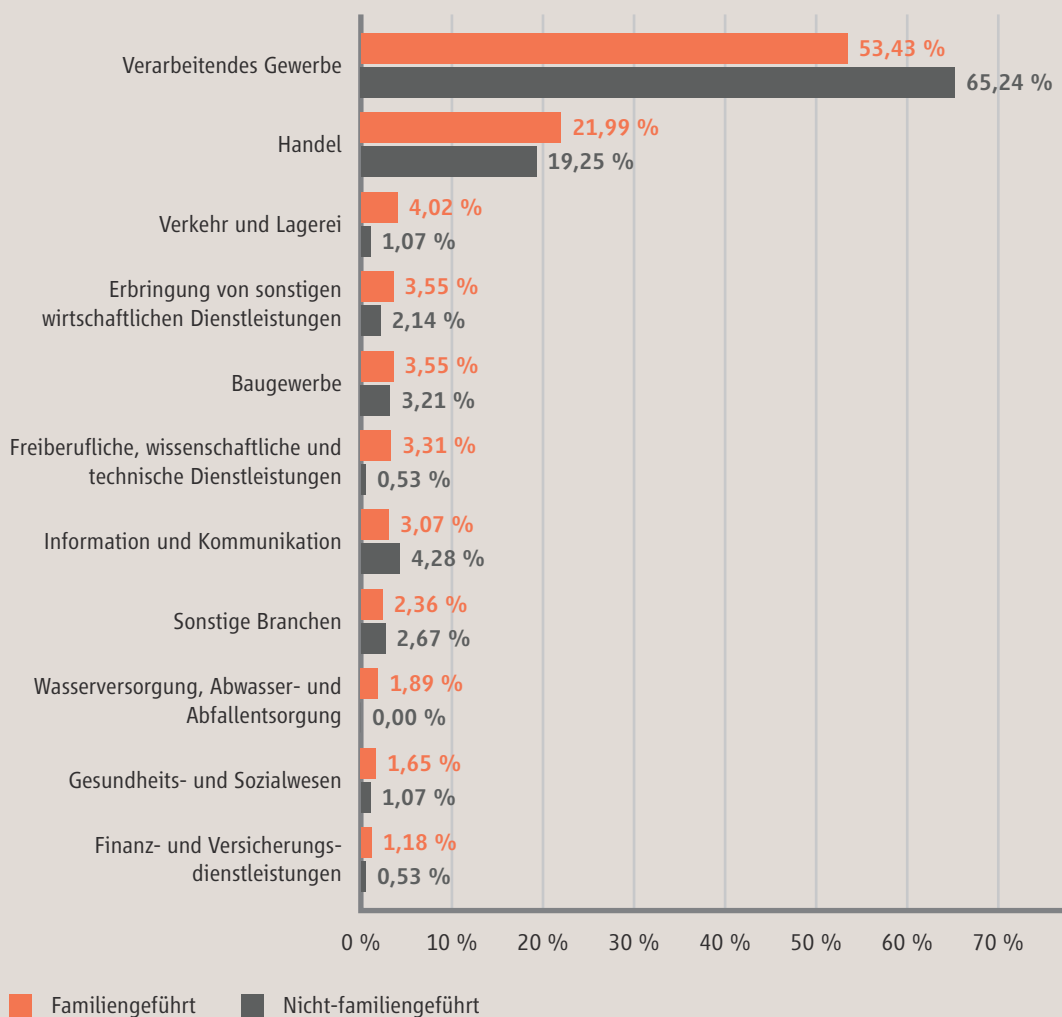
Damit zeigt sich, dass sich Familienunternehmen, je größer und je älter sie sind, zunehmend Hilfe von außen holen und die Geschäftsführung in externe Hände legen. Dieses Ergebnis ist insoweit zu erwarten, da bei jedem Generationswechsel das Risiko besteht, dass sich kein geeignetes Familienmitglied findet, das die Geschäftsführung übernehmen will und auch kann.<sup>15</sup> Mit steigender Unternehmensgröße und damit zunehmender Komplexität in der Unternehmensführung wird die Suche nicht einfacher. Einige der älteren Unternehmen sind zudem dazu übergegangen, eine Familiengeschäftsführung aus strategischen Überlegungen heraus grundsätzlich auszuschließen.

Die Verteilung der beiden Unternehmensgruppen auf die einzelnen Wirtschaftszweige zeigt, dass unter den familiengeführten Unternehmen ein größerer Prozentsatz im Handel tätig sind als bei den nicht-familiengeführten Unternehmen. Diese haben dagegen einen höheren Prozentsatz an Unternehmen im Verarbeitenden Gewerbe. Im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, der insbesondere Speditionen umfasst, sind fast ausschließlich familiengeführte Unternehmen vertreten. Allerdings umfasst die zugrundeliegende Liste in allen Branchen außer im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel nur wenige Unternehmen bei den nicht-familiengeführten Betrieben, sodass Äußerungen über die Ursachen möglicher Unterschiede im Bereich der Spekulation verbleiben müssen.

---

<sup>15</sup> Grundsätzlich aber ist es für ein Familienunternehmen vorteilhaft und gewinnsteigernd, wenn es einen adäquaten Nachfolger aus den Reihen der Familie findet (vgl.: Ahrens, J. P., A. Calabrò, J. Huybrechts und M. Woywode, 2019).

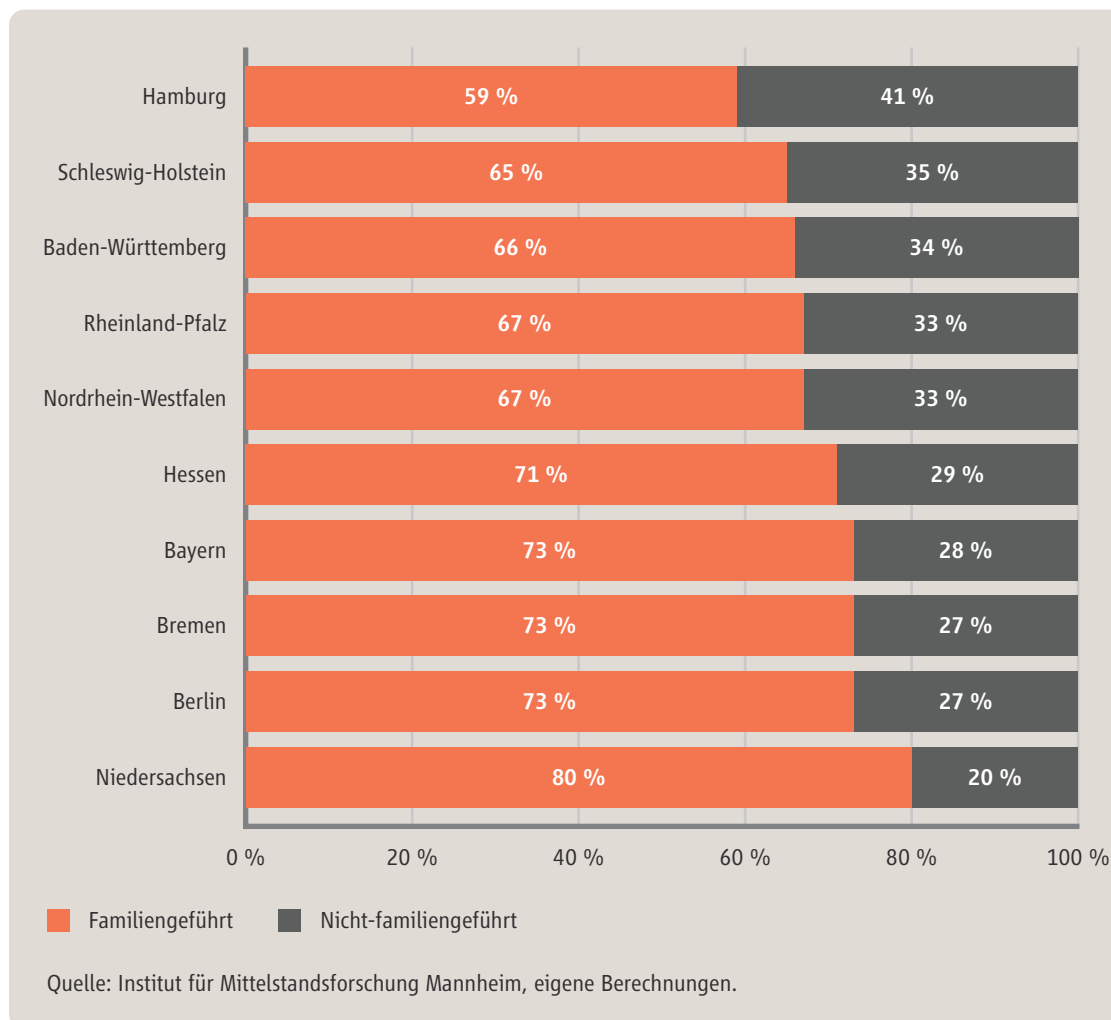
Abb. V-2: Branchenverteilung in familien- und nicht-familiengeführten TOP 500 Unternehmen 2022



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Die Verteilung der familiengeführten versus nicht-familiengeführten Unternehmen zeigt für Hamburg mit 41 Prozent einen relativ hohen Prozentsatz an fremdmanagergeführten Familienunternehmen und in Niedersachsen den niedrigsten Anteil mit 20 Prozent. Baden-Württemberg weist ebenso wie Schleswig-Holstein und Nordrhein-Westfalen bereits einen deutlich niedrigen Prozentsatz an familiengeführten Unternehmen auf. Berlin und Niedersachsen bilden hier das Schlusslicht.

Abb. V-3: Familien- und nicht-familiengeführte TOP 500 Unternehmen 2022 nach Bundesland<sup>16</sup>



## VI. Vergleich der TOP 500 Familienunternehmen mit den nicht-familienkontrollierten DAX-Unternehmen

Um eventuelle Unterschiede in der Entwicklung von Familienunternehmen gegenüber Nicht-Familienunternehmen zu erkennen, wurden die TOP 500 Familienunternehmen mit den DAX-Unternehmen verglichen. Unter den 40 gelisteten DAX-Unternehmen finden sich Ende 2022 nach der Aufnahme der Porsche SE, der Porsche Automobil Holding (beide in den Zahlen des VW-Konzerns enthalten) und dem Pharmaunternehmen Sartorius mittlerweile sieben Familienunternehmen. Diese Unternehmen ergänzen die bereits in der Vorgängerstudie DAX-gelisteten Familienunternehmen Beiersdorf (bei den TOP 500 unter Maxingvest AG), Henkel, Merck und Volkswagen. Diese sieben Unternehmen wurden auf Basis der Kriterien dieser Studie zu den TOP 500 Familienunternehmen gezählt und deshalb bei den DAX-Unternehmen nicht

16 Hier wurden nur diejenigen Bundesländer aufgeführt, die mindestens zehn Unternehmen in den TOP 500 aufweisen.

berücksichtigt.<sup>17</sup> In den weiteren Abbildungen und Ausführungen wird deshalb der Begriff DAX-33 verwendet. Die Umsatz- und Beschäftigtenzahlen beziehen sich bei Nennung des Begriffs DAX-33 also jeweils auf diejenigen Unternehmen im DAX, die gemäß der hier verwendeten Definition keine Familienunternehmen sind.<sup>18</sup> Seit 2020 mussten die Unternehmen HelloFresh, Puma und Delivery Hero den Leitindex wieder verlassen.<sup>19</sup>

Die so betrachteten DAX-33-Unternehmen beschäftigten 2022 weltweit 3,4 Mio. Menschen, also gut die Hälfte der kumulierten Mitarbeiterzahl der TOP 500 Familienunternehmen, in denen im gleichen Jahr 6,4 Mio. Menschen konzernweit arbeiteten (Abb. VI-1). Die 33 beschäftigungsstärksten Familienunternehmen boten insgesamt 3,5 Mio. Menschen Arbeit und sind damit sogar beschäftigungsstärker als die DAX-Unternehmen. Die Gesamtbeschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen wuchs in den betrachteten zehn Jahren um gut 34 Prozent, diejenige der DAX-33-Unternehmen um 13 Prozent, womit sich die Dynamik gegenüber der Vorgängerliste trotz Pandemie kaum verändert hat.

Insgesamt schufen die TOP 500 von 2013 bis 2022 über 1,6 Mio. neue Arbeitsplätze weltweit, die DAX-33-Unternehmen gut 400.000. Die 33 größten Familienunternehmen stellten im gleichen Zeitraum über eine Million neue Arbeitsplätze zur Verfügung. Das Beschäftigungswachstum wies bei den Familienunternehmen somit eine deutlich größere Dynamik auf, wie auch die relativen Wachstumszahlen der Abb. VI-2 belegen. Diese waren bei den Familienunternehmen im Durchschnitt höher als bei den DAX-33-Unternehmen. Im Gegensatz zur zu den Unternehmen in der Vorgängerstudie schufen die aktuellen DAX-Konzerne ebenfalls während der Pandemie Arbeitsplätze, allerdings deutlich weniger als die Familienunternehmen. Dafür schwächelten sie im Jahr 2022, wo vor allem der Stellenabbau beim Automobilhersteller Mercedes für einen Einbruch sorgte. Insgesamt legten die Familienunternehmen bei der Beschäftigung im Jahresdurchschnitt um 3,4 Prozent und die DAX-33-Unternehmen um 1,4 Prozent zu.

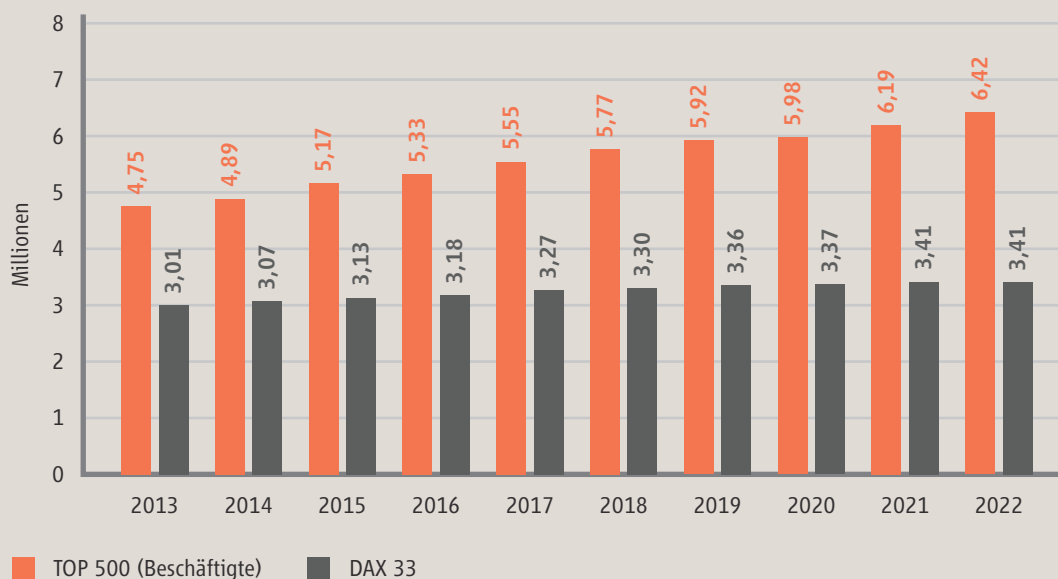
---

17 Die Continental AG wurde nicht als Familienunternehmen gesehen, da sie zwar in den Konzernbericht der INA-Holding-Schaeffler eingebunden ist, allerdings vollständig getrennt ausgewiesen wird. Da das Unternehmen somit von der Schaeffler AG getrennt gesehen werden kann und sich zudem nur zu 46 Prozent im Familieneigentum befindet, wird es in dieser Studie nicht als Familienunternehmen aufgeführt. Auch die Fresenius SE & Co. KGaA wird, wie in der Vergangenheit auch, nicht als Familienunternehmen aufgeführt, da die besitzende Else-Kröner-Fresenius-Stiftung nicht als Familienstiftung angesehen werden kann.

18 Da Banken und Versicherungen keine Umsätze ausweisen, wurden für die DAX-Unternehmen Allianz SE, Commerzbank AG, Deutsche Bank AG, Hannover Rückversicherung AG und Münchener Rück AG Umsatzäquivalente angesetzt. Dies waren bei den Banken die operativen Erträge und bei den Versicherungen die Bruttobeiträge (Bieg, Waschbusch 2017, S. 162 f.). Bei der Vonovia SE wurden die Erlöse aus der Immobilienbewirtschaftung als Umsatzäquivalent herangezogen.

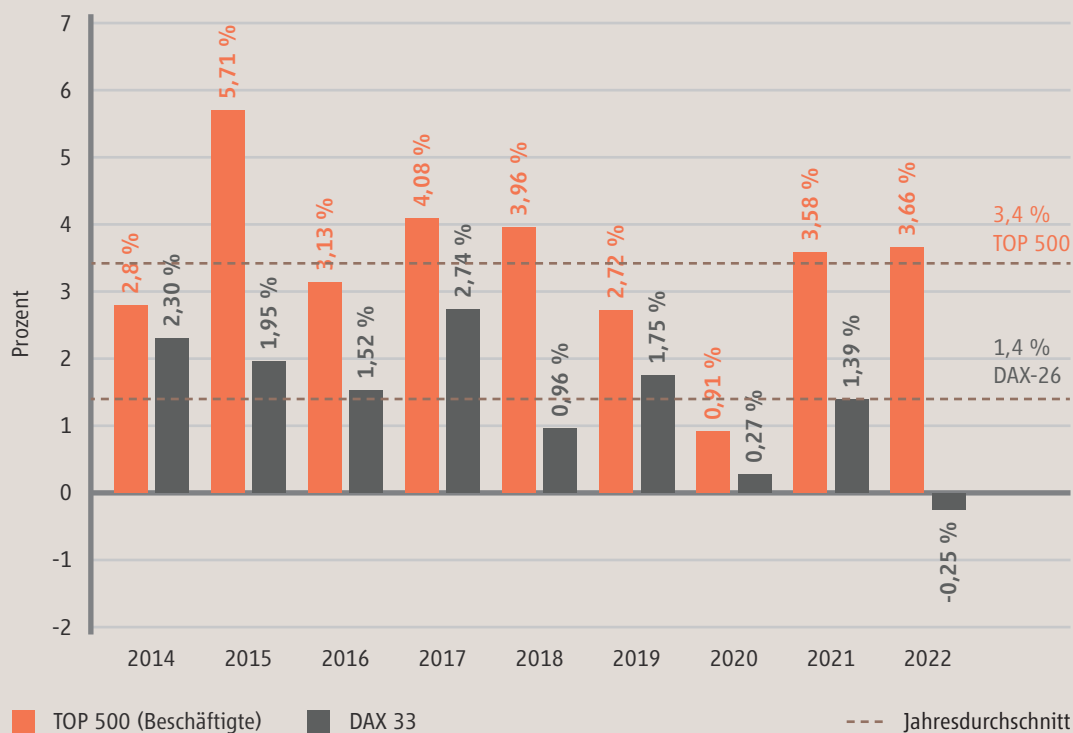
19 Ein Vergleich mit dem Vorgängerbericht ist damit grundsätzlich nicht möglich, da eine Änderung der Grundmenge bei den DAX-Unternehmen stets große Änderungen aller Basisdaten bewirkt.

Abb. VI-1: Weltweite Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2013 bis 2022



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

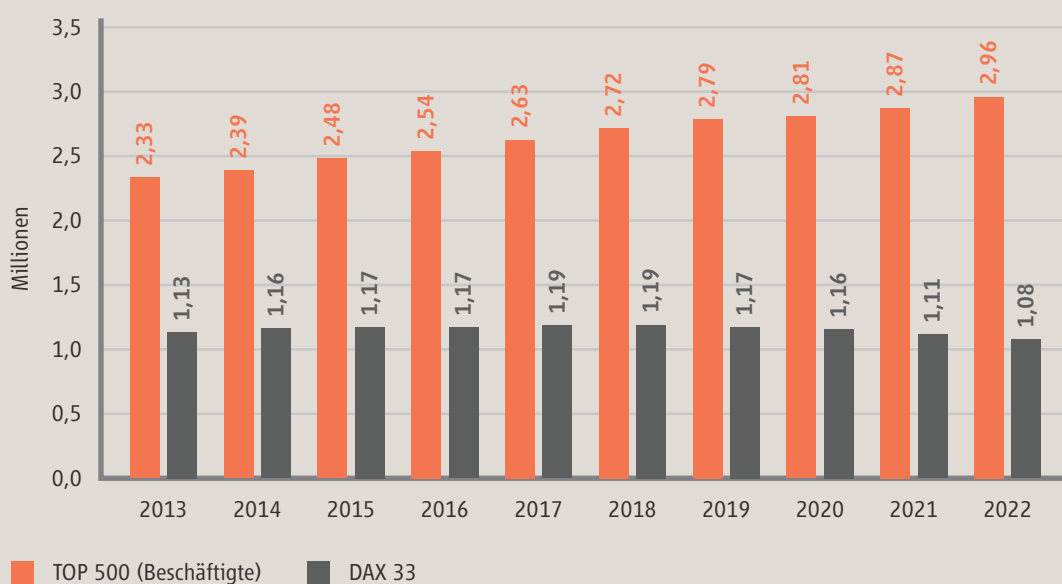
Abb. VI-2: Entwicklung der weltweiten Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Die **inländische Beschäftigung** wird in Deutschland in stärkerem Maße von den großen Familienunternehmen geprägt als von den DAX-Unternehmen (Abb. VI-3). 46 Prozent (2020: 47 Prozent) der Konzernbeschäftigten der TOP 500 Familienunternehmen (Beschäftigte) arbeiteten 2022 in Deutschland. Bei den DAX-33-Unternehmen hatten 32 Prozent (2020: 35 Prozent) ihren Arbeitsplatz im Inland. Insgesamt steigerten beide Unternehmensgruppen die Zahl der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den betrachteten Jahren, allerdings sank der Anteil der Inlandsbeschäftigten in beiden Unternehmensgruppen verglichen mit der Vorgängerstudie, bei den Familienunternehmen jedoch nicht so stark. Während die Familienunternehmen absolut in der betrachteten Dekade über 620.000 Arbeitsplätze in Deutschland schufen, bauten die DAX-33-Unternehmen gut 57.000 Stellen ab. Auf die 33 größten Familienunternehmen entfielen rund 320.000 neue Arbeitsstellen. Der Rückgang der Inlandsbeschäftigung bei den DAX-Unternehmen erfolgte kontinuierlich seit dem Jahr 2019, in den Jahren davor bauten auch diese Unternehmen Inlandsbeschäftigung auf.

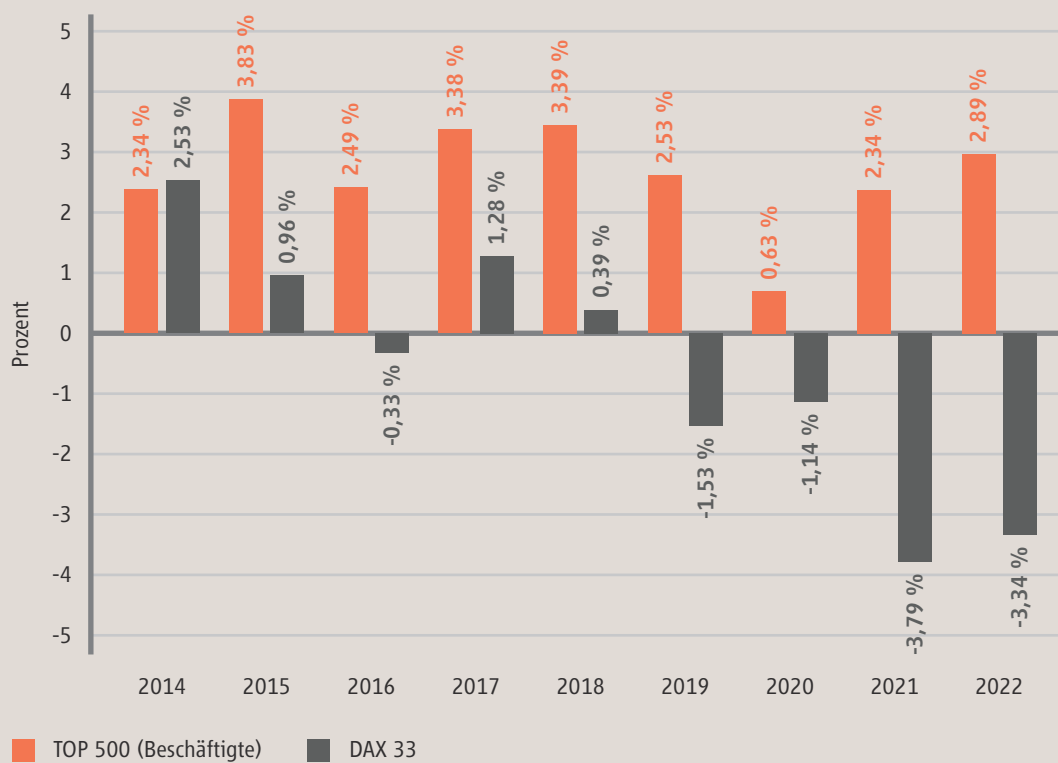
Abb. VI-3: *Inländische Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2013 bis 2022*



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Die Entwicklung der Inlandsbeschäftigung in beiden Unternehmensgruppen in Prozent im Vergleich zum Vorjahr ist durchaus eindrucksvoll. Hier ist die negative Entwicklung der Inlandsbeschäftigung bei den Dax-33-Unternehmen seit 2019 klar zu erkennen, eine Entwicklung, die sich auch im Vorgängerbericht bereits andeutete. Im Mittel wuchs die Beschäftigung in der betrachteten Dekade um 2,7 Prozent in den Familienunternehmen und sie sank um 0,5 Prozent bei den DAX-Unternehmen.

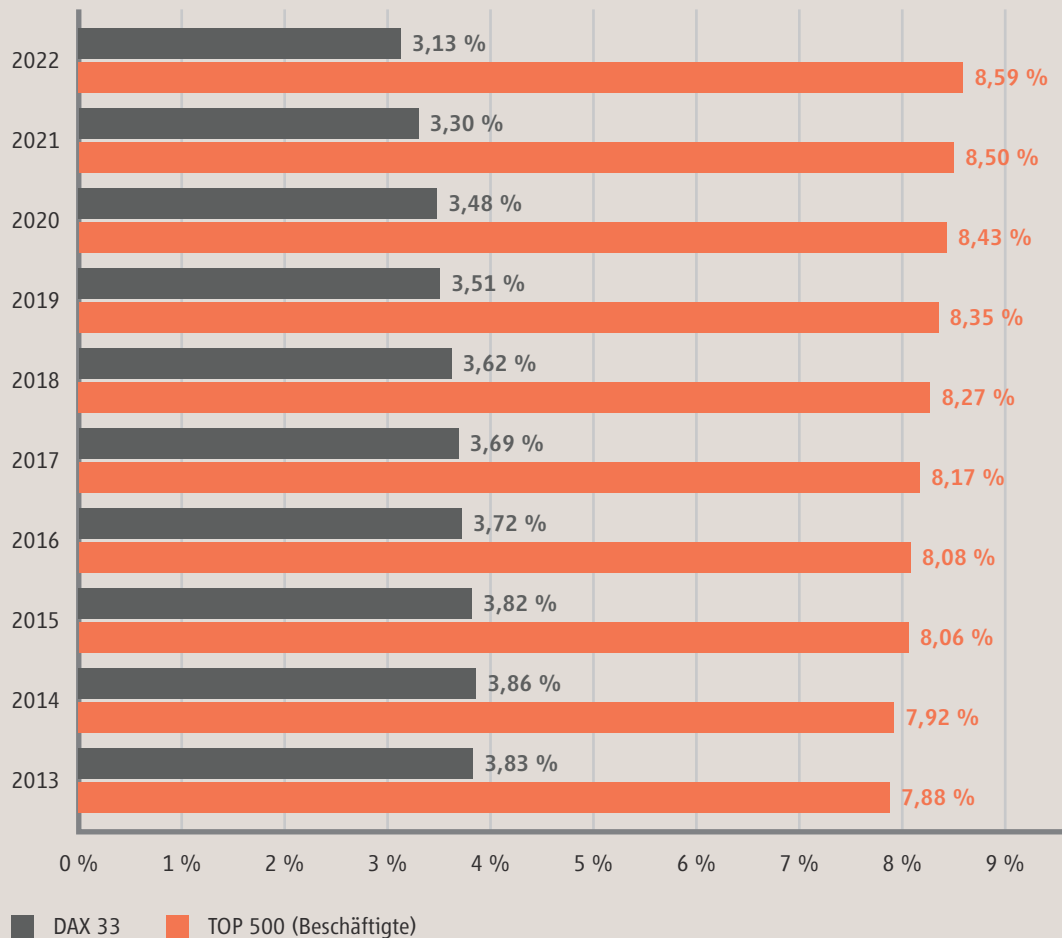
Abb. VI-4: Relative Entwicklung der Inlandsbeschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Der Vergleich der Inlandsbeschäftigung mit der Gesamtzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland bestätigt das bisher gewonnene Bild eindrucksvoll (Abb. VI-5). Bei den TOP 500 Familienunternehmen lässt sich im Beobachtungszeitraum ein Anstieg des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beobachten, bei den DAX-33-Unternehmen ein Rückgang. Insgesamt liegt der Anteil der in den TOP 500 Familienunternehmen Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung seit 2013 mindestens doppelt so hoch wie derjenige der DAX-33-Unternehmen mit stetig steigender Tendenz.

Abb. VI-5: Anteil der inländischen Beschäftigten der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2013 bis 2022



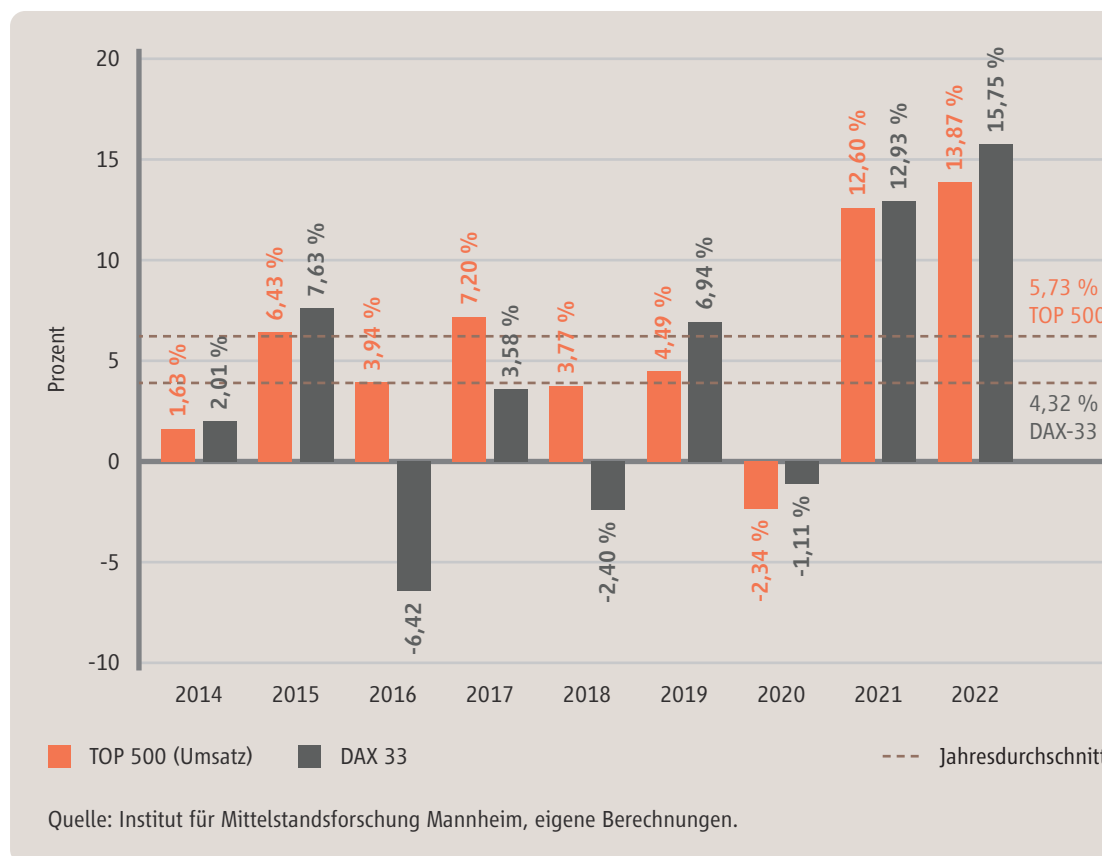
Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

Ein uneinheitliches Bild zeigt sich bei der **relativen Umsatzentwicklung im Vergleich zum Vorjahr**, und zwar in beiden Unternehmensgruppen (Abb. VI-6). Insgesamt sind die Schwankungen bei den Familienunternehmen weniger ausgeprägt als bei den DAX-33-Unternehmen. Dies liegt hauptsächlich an der geringeren Zahl an DAX-Unternehmen gegenüber den TOP 500 Familienunternehmen, wodurch sich Umstrukturierungen und Verkäufe von Unternehmensteilen erheblich auf die Gesamtzahlen auswirken. So ist der Umsatzeinbruch der DAX-Unternehmen im Jahr 2016 größtenteils auf den Verkauf von Uniper durch die E.ON SE bedingt und derjenige 2018 durch Teilunternehmensverkäufe bei RWE. Dennoch lässt sich die allgemeine Wirtschaftsentwicklung zumindest in groben Zügen erkennen. Insbesondere im Jahr 2020 zeigt sich der pandemiebedingte Umsatzeinbruch in beiden Unternehmensgruppen, hier bei den Familienunternehmen etwas deutlicher als bei den DAX-33-Unternehmen.



Insgesamt erreichten die TOP 500 Familienunternehmen im betrachteten Zehn-Jahres-Zeitraum von 2013 bis 2022 ein durchschnittliches Umsatzwachstum von 5,7 Prozent, während die DAX-33-Unternehmen eine Steigerung von 4,3 Prozent aufwiesen.

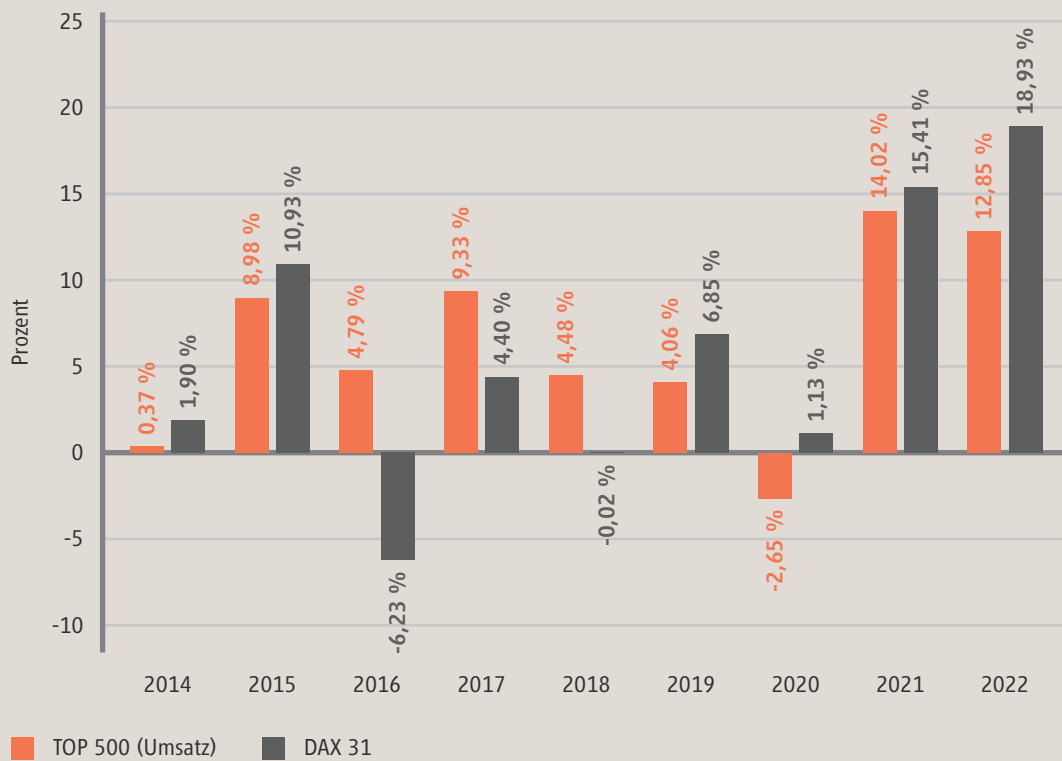
Abb. VI-6: Entwicklung der konzernweiten Umsätze der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr



Ein Vergleich der Entwicklung der **Auslandsumsätze** der TOP 500 Familienunternehmen (Umsatz) mit denjenigen der DAX-33-Unternehmen kann nur eingeschränkt erfolgen, da Banken und Versicherungen diese Daten nicht immer für uns nachvollziehbar offenlegen. Insgesamt konnten dennoch von 31 DAX-Unternehmen die Auslandsumsätze erfasst werden (Abb. VI-7). Lediglich die Allianz SE und Airbus veröffentlichten im Konzernbericht keine entsprechenden Zahlen.

Insgesamt zeigt sich bei den Auslandsumsätzen in den betrachteten neun Jahren von 2012 bis 2020 eine ähnliche Entwicklung der TOP 500 Familienunternehmen (Umsatz) und der DAX-Unternehmen wie bei den Gesamtumsätzen. Im Durchschnitt lag die Wachstumsrate der TOP 500 Familienunternehmen bei gut 6 Prozent und diejenige der betrachteten DAX-Unternehmen bei knapp 6 Prozent. In einzelnen Jahren gab es allerdings auch in beiden Unternehmensgruppen erhebliche Schwankungen.

Abb. VI-7: Entwicklung der konzernweiten Auslandsumsätze der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-31-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung Mannheim, eigene Berechnungen.

## VII. Zusammenfassende Erkenntnisse

Ohne an dieser Stelle noch einmal im Detail auf die dargestellten Ergebnisse einzugehen, können aus der Entwicklung der großen Familienunternehmen grundsätzliche Aussagen abgeleitet werden, die sich auch bereits in den Vorgängerstudien gezeigt hatten.

Familienunternehmen sind eine äußerst vielfältige Unternehmensgruppe, die sich genauso stark voneinander unterscheiden wie eine Familie von der anderen. Die zugrundeliegenden Strukturen mögen sich ähneln, aber wie diese ausgestaltet und gelebt werden, ist entscheidet jedes Familienunternehmen bzw. jede Unternehmerfamilie selbst.

Klar ist, dass sich der wahre Charakter eines Familienunternehmens erst in der Krise wirklich zeigt. Dann muss gelebt werden, was bis dahin vielleicht nur auf dem Papier stand oder in Erzählungen wichtig war. Welche Werte tragen und welche werden im Ernstfall doch nicht beachtet? „Alle glücklichen Familien gleichen einander, jede unglückliche Familie ist auf ihre eigene Weise unglücklich.“ (Leo Tolstoi in „Anna Karenina“) In gewisser Weise gilt dies auch für

erfolgreiche Unternehmen, die sich alle ähneln, weil die vielen Faktoren, die sie ausmachen, stimmig zueinander passen. Es muss jedoch nur ein Faktor fehlen oder fehlerhaft ausgestaltet sein, so kann sich der Erfolg sehr schnell in Misserfolg kehren.

Ob Familienunternehmen auf Dauer erfolgreicher sind als Nicht-Familienunternehmen lässt sich mit der vorliegenden Auswertung nicht beantworten. Es scheint aber doch so zu sein, dass Familienunternehmen, insbesondere auch die großen Familienunternehmen, für Deutschlands wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung eine unverzichtbare Rolle spielen. Sie erweisen sich in unserer Studie als langfristig orientierte, gegen multiple Krisen resiliente Wirtschaftsakteure. Ob dies im Falle von Familienunternehmen an der höheren regionalen Verbundenheit der Eigentümerfamilien und der damit größeren Bindung an die Beschäftigten liegt oder auch an einer langfristig orientierten Zielsetzung der Geschäftsleitung kann an dieser Stelle nur vermutet werden. Bei vielen Familienunternehmen spielt für die konkrete Geschäftsführung sicher auch eine entscheidende Rolle, dass die Familiengesellschafter oftmals einen Großteil ihres Vermögens im eigenen Unternehmen gebunden haben. Damit sind sie in finanzieller Hinsicht aber auch im Hinblick auf ihre eigene Reputation und Identität von einer gelungenen Führung des Familienunternehmens abhängig.

Je größer das Unternehmen, desto größer wird auch die Annäherung an die Methoden der Publikumsgesellschaften. Dies ist auch notwendig, um große Organisationseinheiten effektiv und effizient zu steuern. Hier stellt sich regelmäßig die Frage, inwieweit sich die unternehmende Familie noch in die Unternehmensführung einbringt und inwieweit sie sich mit dem Unternehmen verbunden fühlt. Auch wenn die direkte Konzern- oder Unternehmensführung in fremden Händen liegt, können die Familien doch ihre Ansichten und Wünsche, wenn sie wollen, immer noch klar deutlich machen und Kontrolle ausüben. Die Einführung einer gut durchdachten Corporate Governance in Verbindung mit einer immer wieder aktualisierten Family Governance hilft dabei.

Verglichen mit den börsennotierten DAX-Unternehmen zeigt sich, dass es politisch vermutlich besser wäre, in die Familienunternehmen in ihrer gesamten Breite zu investieren als in wenige große. So lassen sich Krisenzeiten besser und stabiler überstehen. Dass dies nicht zulasten der Innovationsfähigkeit einer Wirtschaft gehen muss, zeigen die einzelnen Beispiele im Bericht. Die staatliche Politik kann hier durch gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und zielgenaue finanzielle Förderungen Unterstützung leisten. Steuerliche Erleichterungen sollten nicht auf große Unternehmen beschränkt und der Weg ins Unternehmertum erleichtert werden. Denn unter den jetzt stattfindenden Neugründungen befinden sich bereits diejenigen Unternehmen, die eines Tages in die Gruppe der TOP 500 Familienunternehmen hineinwachsen werden.



# Abbildungsverzeichnis

Abb. III-1:	TOP 500 Familienunternehmen nach Gründungsdekade .....	8
Abb. III-2:	Anzahl der TOP 500 Familienunternehmen 2022 nach Bundesländern .....	10
Abb. III-3:	Umsatz der TOP 500 Familienunternehmen und BIP 2022 in den Bundesländern .....	11
Abb. III-4:	Umsatz der TOP 500 Familienunternehmen 2022 relativ zum BIP in den Bundesländern .....	12
Abb. III-5:	Anzahl der umsatz- und beschäftigungsstärksten Familienunternehmen 2022 nach Branchen .....	13
Abb. III-6:	Anzahl der Rechtsformen der Familienunternehmen 2022 .....	17
Abb. IV-1:	Konzernweite Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung der TOP 500 Familienunternehmen 2013 bis 2022 .....	19
Abb. IV-2:	Konzernweite Beschäftigungs- und Umsatzentwicklung der TOP 500 Familienunternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr .....	19
Abb. IV-3:	Eigenkapitalquoten der TOP 500 Familienunternehmen 2013 bis 2022 nach Wirtschaftszweigen .....	20
Abb. IV-4:	Inländische Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und gesamte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland 2013 bis 2022 .....	22
Abb. IV-5:	Zahl der inländischen Beschäftigten der TOP 500 Familienunternehmen nach Branchen 2011 bis 2020 .....	24
Abb. IV-6:	Auslands- und Inlandsumsatz der TOP 500 Familienunternehmen (Umsatz) 2013 bis 2022 .....	25
Abb. IV-7:	Auslandsumsatz der TOP 500 Familienunternehmen (Umsatz) 2013 bis 2022 nach Branchen .....	26
Abb. V-1:	Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung in familien- und nicht-familiengeführten TOP 500 Unternehmen 2013 bis 2022 .....	28
Abb. V-2:	Branchenverteilung in familien- und nicht-familiengeführten TOP 500 Unternehmen 2022 .....	30
Abb. V-3:	Familien- und nicht-familiengeführte TOP 500 Unternehmen 2022 nach Bundesland .....	31
Abb. VI-1:	Weltweite Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2013 bis 2022 .....	33

Abb. VI-2:	Entwicklung der weltweiten Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr.....	33
Abb. VI-3:	Inländische Beschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2013 bis 2022 .....	34
Abb. VI-4:	Relative Entwicklung der Inlandsbeschäftigung der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr.....	35
Abb. VI-5:	Anteil der inländischen Beschäftigten der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland 2013 bis 2022 .....	36
Abb. VI-6:	Entwicklung der konzernweiten Umsätze der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-33-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr.....	37
Abb. VI-7:	Entwicklung der konzernweiten Auslandsumsätze der TOP 500 Familienunternehmen und der DAX-31-Unternehmen 2014 bis 2022 gegenüber dem Vorjahr.....	38

# Literaturverzeichnis

- Ahrens, J. P., A. Calabrò, J. Huybrechts und M. Woywode (2019), The enigma of the family successor-firm performance relationship: A methodological reflection and reconciliation attempt. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(3), 437-474.
- Bieg, H. und G. Waschbusch (2017), *Bankbilanzierung nach HGB und IFRS*, München.
- Cravotta, S. und S. Simon-Baumann (2021), Einfluss der Unternehmerfamilie auf ihr Unternehmen, in: EQUA-Stiftung, *Unternehmerfamilien*, S. 299-313.
- Schneider-Braunberger, A. (2021), Die Unternehmerfamilie – Risiko für das Familienunternehmen? in: EQUA-Stiftung, *Unternehmerfamilien*, S. 299-313.
- Stiftung Familienunternehmen (2019), *Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Familienunternehmen*. 5. Auflage, München.
- Stiftung Familienunternehmen (2025), *Familienstiftungen – Gesetzliche Grundlagen, Ausgestaltungen und Besteuerung*, erstellt von Prof. Dr. Gerhard Kraft, München.



**Stiftung Familienunternehmen**

Prinzregentenstraße 50

D-80538 München

Telefon + 49 (0) 89 / 12 76 400 02

E-Mail [info@familienunternehmen.de](mailto:info@familienunternehmen.de)

**[www.familienunternehmen.de](http://www.familienunternehmen.de)**

Preis: 19,90 €

ISBN: 978-3-948850-73-9