



Presseinformation

Melsungen, den 13. November 2015

Karrieretag Familienunternehmen – Familienunternehmen besonders erfinderisch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Führende Familienunternehmen aus ganz Deutschland präsentieren sich heute auf dem Werksgelände der B. Braun Melsungen AG 650 hochqualifizierten Fach- und Führungskräften auf dem „Karrieretag Familienunternehmen“. Eines der Themen, das in den Gesprächen zwischen den Eigentümern, Personalverantwortlichen und den Bewerbern eine große Rolle spielen wird, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine empirische Studie der Stiftung Familienunternehmen und der Technischen Universität München zeigt, dass dies unabhängig von Geschlecht und Alter ein entscheidendes Kriterium ist: Für mehr als 95 Prozent der auf dem Karrieretag Befragten ist dieser Aspekt „wichtig“ und „sehr wichtig“.

Das Pharma- und Medizintechnikunternehmen B. Braun in Melsungen, Gastgeber des Karrieretags, ist in dieser Hinsicht Pionier: Bereits seit den 70er Jahren bietet das Unternehmen ein Programm „Beruf & Familie“. Prof. Dr. Heinz-Walter Große, Vorstandsvorsitzender und Arbeitsdirektor bei B. Braun, weist in seiner Begrüßung auf den Wertekanon der Familienunternehmen hin: „Langfristigkeit und Nachhaltigkeit bestimmt die Personalpolitik in Familienunternehmen – und dazu gehört mit hoher Priorität, Maßnahmen zu entwickeln, um Familie und Beruf in Einklang zu bringen.“

B. Braun gibt seinen Arbeitnehmern vor allem Planungssicherheit: Wer seinen Beruf unterbrechen will oder muss, wird garantiert nach einem individuell vereinbarten Zeitraum von bis zu fünf Jahren wieder eingestellt. Das gilt nicht nur für die Kindererziehung, sondern auch, wenn Ehepartner, Eltern oder Schwiegereltern pflegebedürftig werden. Wer seine Arbeitszeit aus den gleichen Gründen um die Hälfte reduziert, bekommt trotzdem noch 65 bzw. 75 Prozent des Gehalts.

„Die Beschäftigten als eine erweiterte Familie zu behandeln, ist in vielen Familienunternehmen die Regel und vermittelt Zugehörigkeit, Verlässlichkeit und Kooperation“, ergänzt Stefan Heidbreder, Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen. „Das trägt dazu bei, dass die Fluktuation gering ist, das Knowhow in den Unternehmen bleibt und die Mitarbeiter eine größere Identifikation entwickeln, als dies in Großkonzernen in Streubesitz der Fall ist.“