



Presseinformation

München, den 19. März 2021

In der Corona-Krise und darüber hinaus: Die Unternehmerfamilie stärkt Familienunternehmen auf dem Arbeitsmarkt

In der Corona-Krise rückt das Personalmanagement in den Fokus der Unternehmen. Sie stehen vor der Aufgabe, die begehrten Fachkräfte zu halten und zu motivieren. „Wer sich jetzt gut auf dem Arbeitsmarkt positioniert, wird nach dem Ende der Krise umso schneller wieder durchstarten können“, sagt Stefan Heidbreder, Geschäftsführer der Stiftung Familienunternehmen. „Das ist eine der wichtigsten Lehren aus der Finanzmarktkrise 2008.“

Eine zweijährige Forschungsarbeit der Stiftung Familienunternehmen zeigt, dass Familienbetriebe dafür bestens gerüstet sind. Dafür untersuchte die Technische Universität München unter Leitung von Prof. Dr. Alwine Mohnen empirisch zahlreiche Aspekte des Personalmanagements in Familienunternehmen: Von der Gewinnung von Fach- und Führungskräften über die Weiterbildung und Entsendung von Mitarbeitern bis hin zur Mitarbeiterbindung. Dabei wurden insgesamt 5.375 Befragungsdaten von Bewerbern, Mitarbeitern, Personalverantwortlichen und Geschäftsführern ausgewertet.

Die Unternehmerfamilie ist der entscheidende Faktor, um Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. „Je stärker der Familieneinfluss, desto mehr können sich am Ende die Mitarbeiter auch mit dem Unternehmen identifizieren“, fasst Heidbreder die Ergebnisse zusammen. „Die Familie ist das prägende Element im Familienunternehmen. Sie ist der Garant dafür, dass Unternehmen sich langfristig orientieren und Verantwortung übernehmen.“

Das zeigt sich in der aktuellen Pandemie. Einige Gesellschafterfamilien haben Solidaritätsfonds für die Belegschaft eingerichtet, in die sie eigenes Geld einzahlen, andere stockten das Kurzarbeitsgeld auf oder unterstützen Studierende. Wilo, Truma, Magnet Schulz sowie Wolf & Müller sind Beispiele dafür. In vielen Fällen stammt das Geld von der Gesellschafterfamilie.

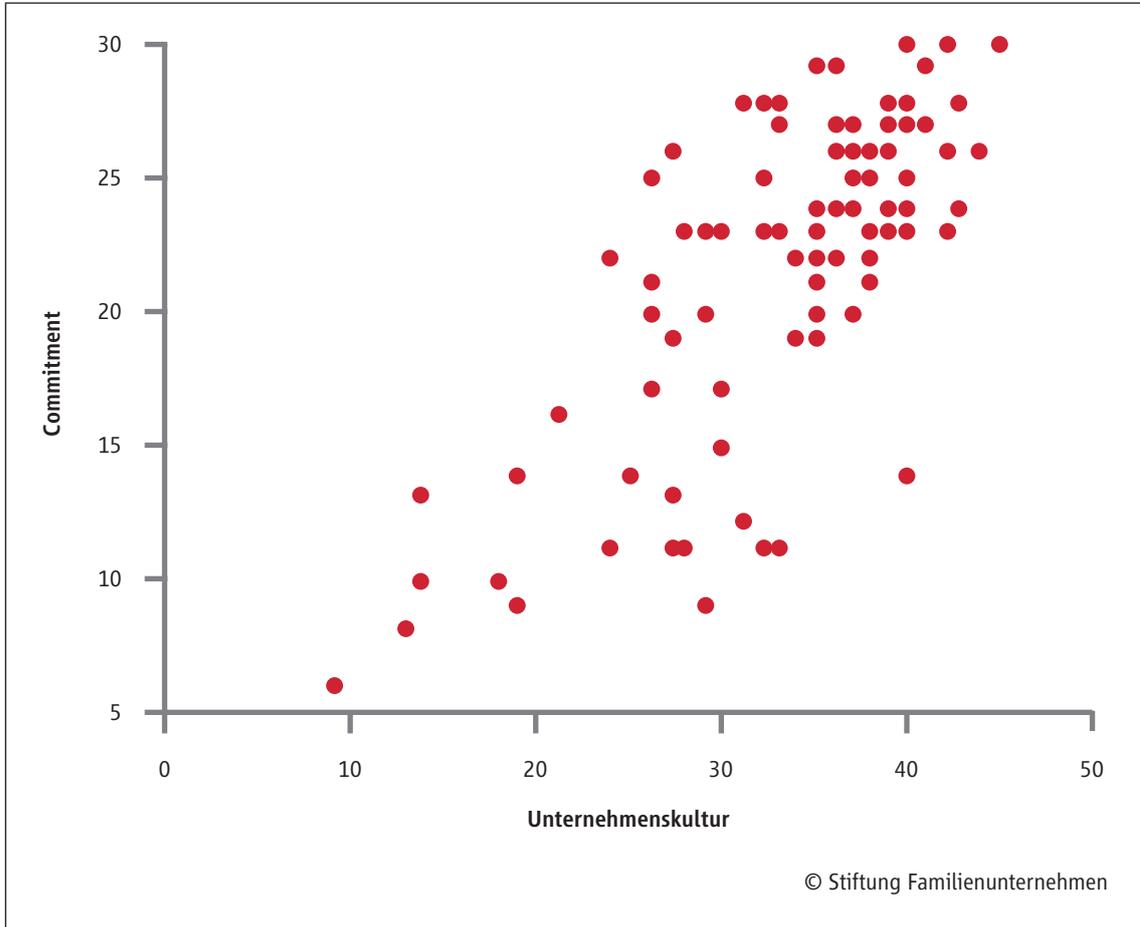
Die von der Familie geprägte Unternehmenskultur trägt auch zu einer positiven Wahrnehmung bei Jobbewerbern bei. Diese verbinden mit ihrem potenziellen Arbeitgeber in erster Linie eine positive Arbeitsatmosphäre (82,1 Prozent). Auch die Möglichkeiten von eigenverantwortlichem Arbeiten (78,3 Prozent) sowie der Unternehmensethik (73,7 Prozent) werden von den Bewerbern höher als bei anderen Unternehmensformen eingeschätzt. Insgesamt schneiden Familienunternehmen in elf von 14 Kriterien besser ab.

Diese Arbeitsplatzcharakteristika sind auch für eine langfristige Mitarbeiterbindung von Bedeutung, zeigen die Umfragen. Fach- und Führungskräfte sehen eine gute Arbeitsatmosphäre als das wichtigste Kriterium für den langfristigen Verbleib im Unternehmen. Erst danach kommen die Punkte „Karrierechancen“, „Tätigkeit“ und „Vergütung“.

Insgesamt sind Familienunternehmen bestens aufgestellt, um die Corona-Krise wie auch den Fachkräftemangel gut zu meistern: „Familienunternehmen punkten vielfach mit einer überlegenenen



Unternehmenskultur, die den Mitarbeitern nicht nur Karriere bietet, sondern auch persönliche Entwicklung“, fasst Heidbreder die Studienergebnisse zusammen.



Erklärung zur Graphik: Das Streudiagramm illustriert einen starken Zusammenhang zwischen Commitment und Unternehmenskultur, der aus einer Befragung von Mitarbeitern in Familienunternehmen hervorgeht.

» **Download der Studie „Personalmanagement in Familienunternehmen: Recruiting, Arbeitsbedingungen, Weiterbildung“**

Weitere Informationen:

Andre Tauber
Leiter Kommunikation
Stiftung Familienunternehmen
Prinzregentenstraße 50
D-80538 München
Tel.: +49 (0) 89 / 12 76 400 06
Fax: +49 (0) 89 / 12 76 400 09
Mobil: +49 (0) 172 / 63 190 09
tauber@familienunternehmen.de
www.familienunternehmen.de

 [@StiftungFamUnt](#)

 [Erklär-Videos](#)