

B | BRAUN

SHARING EXPERTISE

B. Braun Melsungen AG
 Carl-Braun-Straße 1
 34212 Melsungen
 Christiane Paßmann
 christiane.passmann@bbraun.com
 Tel.: +49(0)56 61/71-17 32
 www.bbraun.com



Mitarbeiter	über 10.000 in Deutschland, rund 40.000 weltweit
Standorte	Melsungen (Konzernzentrale), über 11 Standorte in Deutschland und über 50 weltweit
Umsatz	ca. 4 Mrd. Euro (2009)
Fachrichtungen	Ingenieurwissenschaften, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Informatik
Einstellungen 2010	in allen Bereichen inkl. Trainees
Einstiegsgehalt	abhängig von Position und Qualifikation
Internationale Einsätze	ja
Praktika	ja
Studienabschlussarbeiten	ja, auch Promotionen möglich

Entwicklungsmöglichkeiten	★ ★ ★ ★ ★
Jobsicherheit	★ ★ ★ ★ ★
Marktposition & Image	★ ★ ★ ★ ☆
Unternehmenskultur	★ ★ ★ ★ ★
Vergütung	★ ★ ★ ★ ★
Work-Life-Balance	★ ★ ★ ★ ☆

B. Braun Melsungen AG



Die B. Braun Melsungen AG ist einer der weltweit führenden Medizintechnikhersteller. Damit der Konzern mit Produkten für Anästhesie, Intensivmedizin, Kardiologie, Chirurgie oder Dialyse sowie mit Dienstleistungen für Kliniken, niedergelassene Ärzte und den Homecare-Bereich seine Führungsposition auf dem globalen Gesundheitsmarkt weiter ausbauen kann, muss er in erster Linie innovativ sein. Dafür braucht es neben modernen Arbeitsstrukturen vor allem Mitarbeiter, die weiterdenken. B. Braun hat beides.

Durch Wissensaustausch Innovationen schaffen

„Um wirklich innovativ zu sein, müssen Sie Ihre Kunden beobachten, sie verstehen und ihre Bedürfnisse erkennen“, sagt Prof. Dr. Holger Ernst, Inhaber des Lehrstuhls für Technologie- und Innovationsmanagement an der WHU in Vallendar. „Die Frage ‚Was wünschen Sie sich?‘ können Sie vergessen. Dann antworten alle: ‚Das Gleiche, nur billiger.‘“ Der Marketingspezialist weiß nur zu gut, dass die meisten Firmen lieber auf klassische Marketinganalysen setzen. „Doch damit erreichen Sie höchstens kleine Veränderungen.“ Die B. Braun Melsungen AG beobachtet ihre Kunden und ist mit ihnen im ständigen Dialog. Auch die Entwicklungsingenieure von Jürgen Stihl gehen in Krankenhäuser auf Erkundungstour und beobachten jeden Handgriff des Personals. Jürgen Stihl ist Leiter des „Center of Excellence“ (CoE) IV Systems der Sparte

>>

Hospital Care. Er und sein Team sind für die Entwicklung und Herstellung von Produkten für die Infusionstherapie zuständig, die sich in mehrere CoEs gliedert. Das CoE Pharma entwickelt zum Beispiel die Infusionslösungen. Stihl und seine Kollegen kümmern sich um die Entwicklung und weltweite Produktion der Infusionsüberleitungssysteme, Dreiwegehähne, Spritzen und Produkte für die Arzneimittelzubereitung.

Komplexes Denken

„Wir haben vor etwa drei Jahren die CoEs gegründet, um unser Basisgeschäft besser an die sich immer schneller verändernden Weltmarktbedingungen anpassen zu können“, erklärt Jürgen Stihl. Jeder Patient, der in ein Krankenhaus eingeliefert wird, wird zunächst an den Tropf gehängt, wie es im Volksmund heißt. Millionen von Infusionslösungen, Überleitungsgeräten, Medizinprodukten zur Arzneimittelzubereitung werden allein in Europa jährlich benötigt. Damit sich die Krankenhäuser diese Einmalprodukte in einem zunehmend kostenorientierten Gesundheitsmarkt leisten können, dürfen sie nicht zu viel kosten. „Um wirklich Geld zu verdienen, müssen wir derartige Produkte in enormen Mengen und unter erhöhten Qualitätsanforderungen kostenoptimiert entwickeln und produzieren“, so Stihl. B. Braun hat umstrukturiert, um dieses Ziel zu erreichen. Arbeiteten zuvor die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen und die Produktion nacheinander, sind sie heute in den CoEs zusammengefasst und verfügen über

eine flexible Projektorganisation. Dies bündelt die Kompetenzen und verkürzt die Entwicklungszeiten.

„Gerade bei Neueinsteigern kommt es auf die Haltung an, mit der sie an eine neue Herausforderung herangehen – wie schnell sie Verantwortung übernehmen wollen und inwieweit sie in der Lage sind, vorauszudenken.“ Jürgen Stihl, Leiter des Center of Excellence IV Systems, Hospital Care

Es stellt aber auch andere Anforderungen an die Mitarbeiter. Diese müssen zunehmend intensiver miteinander vernetzte Prozesse – auch über

eigene Fachgrenzen hinaus – erkennen und umsetzen können. Heute arbeiten Produktentwickler, Ingenieure oder Chemiker zusammen, und zwar von Beginn an. Sobald das Team eine neue Produktidee entwickelt, muss es sich zeitgleich Gedanken über die späteren Herstellprozesse und Anlagen machen. Nur so können schnell hochwertige Produkte auf den Markt kommen, die rentabel sind.

„Um erfolgreich zusammenarbeiten zu können, brauchen wir unter anderem teamorientierte Mitarbeiter mit starken kommunikativen und sozialen Fähigkeiten. Unsere Leute müssen in der Lage sein, das richtige Team zusammenzustellen und ein Projekt voranzubringen“, sagt Jürgen Stihl. Sie müssen Teamfähigkeit beweisen, interkulturelles Arbeiten und Projektmanagement beherrschen. „Gerade bei Neueinsteigern kommt es auf die Haltung an, mit der sie an eine neue Herausforderung herangehen – wie schnell sie Verantwortung übernehmen wollen und inwieweit sie in der Lage sind, vorauszudenken“, betont Stihl. Denn selbst ein Trainee ist gleich-

wertig ins Team eingebunden, bearbeitet kleinere Projekte selbstständig und muss die Kollegen von seinen Ideen und Konzepten überzeugen können.

Flache Hierarchien

Wie schnell man bei B. Braun Verantwortung übernehmen kann, hat auch Christian von dem Bussche erfahren. Im April 2007 fing der 37-Jährige als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb an. Nach einer Art Grundschulung zum Unternehmen und seinen Produkten, die sechs Wochen dauerte, und einer vierwöchigen Einarbeitung in seinem Verkaufsbezirk Baden-Württemberg war von dem Bussche für seinen Bezirk selbst verantwortlich. Ähnlich schnell wurden ihm seine Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt. „Dabei habe ich mich immer gut betreut gefühlt“, sagt er. Auch jetzt pflegt er einen ständigen Kontakt zu seinem Verkaufsleiter, der gleichzeitig sein Mentor war. Viele Kundengespräche führen die beiden heute noch gemeinsam durch. Für den neuen Vertriebsmitarbeiter war es damals zwar eine große Herausforderung, weil er viele wichtige Großkunden übernahm, aber er war ebenso beeindruckt von dem Vertrauen, das man ihm entgegenbrachte.

Natürlich brachte der gebürtige Berliner auch jede Menge Fachwissen mit. Denn Christian von dem Bussche ist gelernter Krankenpfleger, er hat viele Jahre in leitender Funktion auf einer Intensivstation gearbeitet, ehe er sich zum Diplom-Pflegewirt weiterbildete – ein Studium, das zu rund drei Vierteln aus betriebswirtschaftlichen Inhalten und zu einem Viertel aus Themen wie Management, Coaching und Führung besteht. „Aufgrund meines Hintergrunds bringe ich natürlich viel mit, doch was ich in dieser Zeit bei B. Braun an Weiterbildungen erfahren habe, ist schon enorm.“ Sei es die Ausbildung zum Pharmareferenten, die er berufsbegleitend absolvierte, seien es interne und externe Fortbildungen oder Spezialschulungen zu Produkten für die Intensivmedizin, die er vertreibt. „So kann ich selbst mit Chefarzten auf Augenhöhe kommunizieren.“

Schneller Aufstieg

Bald werden sich diese Schulungen noch mehr bezahlt machen, denn demnächst wird Christian von dem Bussche einen Karriereschritt zum Kundenmanager machen. Nachdem auch der Vertrieb umstrukturiert wurde, gibt es diese Position seit etwa anderthalb Jahren. „Nach mehreren Gesprächen mit meinen Vorgesetzten war klar, dass ich das gern machen möchte.“ Seine Vorgesetzten sahen dies genauso, und so wird er schon bald Vertriebsprozesse koordinieren und gemeinsam mit den Verantwortlichen in Kliniken nach neuen Lösungen für eine optimierte und sichere Arbeit des Krankenhauspersonals suchen.

Der Werdegang von Christian von dem Bussche ist nur ein Beispiel für die Unternehmenskultur bei B. Braun. Der Konzern stellt gern Hochschulabsolventen ein, die während ihres Studiums oder zuvor eine Ausbildung gemacht haben, bietet ein Studium im Praxisverbund sogar selbst

>>

an. Auch eröffnen sich in dem breit aufgestellten Unternehmen etliche Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln. Denn B. Braun ist ein Großkonzern mit weltweit rund 40.000 Mitarbeitern, mehr als 50 Standorten auf allen Kontinenten und einem Umsatz von rund 4 Milliarden Euro, den das Unternehmen mit etwa 30.000 Produkten erwirtschaftet. Gegliedert in die vier Sparten Hospital Care, Aesculap, Out Patient Market sowie B. Braun Avitum, versorgt die B. Braun-Gruppe den Healthcare-Sektor mit Produkten für Anästhesie, Intensivmedizin, Kardiologie,

Chirurgie oder Dialyse sowie mit Dienstleistungen für Kliniken, niedergelassene Ärzte und den Homecare-Bereich.

„Wir zeigen Absolventen, die direkt nach dem Studium hier einsteigen, schnell ihre Perspektiven auf.“

Dr. Heinz-Walter Große, Vorstandsmitglied, zuständig für Finanzen und Personal

„Letztlich liegt es an jedem selbst, seine Karrierechancen zu nutzen“, erklärt Dr. Heinz-Walter Große, Vorstandsmit-

glied und zuständig für Finanzen und Personal. Die Chance bietet sich jedem spätestens in den regelmäßigen Mitarbeitergesprächen, die nicht nur in den Fachabteilungen, sondern auch unter Beteiligung der Personalabteilung geführt werden. „Wir zeigen Absolventen, die direkt nach dem Studium hier einsteigen, schnell ihre Perspektiven auf“, sagt Große. „Uns ist es aber auch wichtig, dass sie durch Rotation, beispielsweise in einem Traineeprogramm, und Auslandstätigkeiten Erfahrungen sammeln.“ Auslandserfahrung spielt in dem weltweit agierenden Konzern generell eine große Rolle. In Lebensläufen von Bewerbern ist dieser Punkt nicht nur gern gesehen, sondern fast schon Grundvoraussetzung. Denn B. Braun schickt sogar seine Auszubildenden für kürzere oder längere Zeiten ins Ausland. Da zum Beispiel die Marketingabteilungen und die CoEs länderübergreifend arbeiten, stehen Telefon- und Videokonferenzen mit Asien oder Amerika beinahe täglich auf der Agenda.

Sichere Jobs

Obwohl das Unternehmen international aufgestellt und vernetzt ist, wird viel Wert auf den Erhalt der deutschen Arbeitsplätze gelegt. Am 1. Oktober 2009 trat der Zukunftssicherungsvertrag in Kraft, der sich an den bereits im Jahr 2004 geschlossenen Standortsicherungsvertrag anschließt und einen betriebsbedingten Abbau von Arbeitsplätzen bis 2014 ausschließt. Sehr zur Freude des Betriebsratsvorsitzenden Peter Hohmann. „Es ist richtig, dass B. Braun eine große Jobsicherheit bietet, aber die wird den Mitarbeitern nicht geschenkt“, sagt er. Sie müssen im Gegenzug bei Bedarf mehr arbeiten, insgesamt maximal 104 Stunden im Jahr, werden dafür aber jährlich am Konzernergebnis beteiligt, indem sie eine Variable neben dem Tarifgehalt der Chemischen Industrie erhalten. Auch Fortbildungsstunden werden als Mehrarbeit angerechnet und auf das Zeiterfassungskonto gebucht.

Während in anderen Unternehmen über Arbeitsplatzabbau gesprochen wird, diskutieren Betriebsrat und Personalvorstand bei B. Braun über Investitionen und die Erweiterung der

Berufsausbildung. Denn der Konzern wächst auch in Krisenzeiten, was nicht nur dem erhöhten medizinischen Bedarf einer immer älter werdenden Gesellschaft geschuldet ist, sondern ebenso der Firmenphilosophie. „Wir verfolgen schon seit Jahren das Konzept ‚Erst erwirtschaften, dann ausgeben‘“, erklärt Heinz-Walter Große. „Wir investieren mit 40 Prozent Eigenkapital. Vor Jahren haben mir die Banken gesagt, dass das nicht empfehlenswert sei. Heute raten sie den Unternehmen wieder zu so einer Finanzpolitik.“

Flexible Konzepte

Dass B. Braun trotz des wirtschaftlichen Erfolges immer auf dem Boden geblieben ist und sich nie verspekuliert oder übernommen hat, zeigt sich auch an anderen Stellen. Etwa im Bürokonzept. Einschließlich des Vorstandes suchen sich die Mitarbeiter jeden Tag aufs Neue einen Arbeitsplatz, im Großraum oder in kleinen verglasten Büros, die nicht größer als 10 Quadratmeter sind. Nicht nur in den neu geschaffenen CoEs ein klarer Vorteil. Jürgen Stihl: „Wir setzen die Teams so zusammen, wie es der Projektverlauf erfordert.“ Ohne Vorzimmer wird auch der Gang zum Vorgesetzten einfacher. „Wenn ich im Großraum neben einem Trainee sitze, ist es für ihn leichter, mich anzusprechen“, erläutert Stihl.

Neben flachen Hierarchien und Teamorientierung ist bei B. Braun die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges

„Wir haben unsere Familienteilzeit nun noch flexibler gemacht.“ Jürgen Sauerwald,
Direktor Personal- und Sozialwesen

Thema. „Wir haben unsere Familienteilzeit nun noch flexibler gemacht“, sagt Jürgen Sauerwald, Direktor Personal- und Sozialwesen. Wer sich um seine Kinder oder kranke Angehörige kümmern möchte, kann bis zu maximal fünf Jahre 50 Prozent arbeiten und bekommt 65 Prozent seines Gehalts, bei Zwillingengeburtens sogar 75 Prozent. „Noch flexibler heißt, die Arbeitszeit ist flexibler. Wer möchte, kann anfangs ganz zu Hause bleiben und anschließend in Vollzeit arbeiten oder zunächst 20 und später 80 Prozent arbeiten“, erklärt Sauerwald. Klar ist: Wer innovative Produkte herstellen will, muss an seinen Mitarbeitern, in die er viel Zeit und Geld investiert hat, festhalten und kann es sich nicht leisten, sie zu verlieren, weil sie Familie und Beruf nicht vereinbaren können. B. Braun zählt zu den Unternehmen, die dies erkannt haben.

