



bangerter 
understanding
precision
engineering

Bangerter Microtechnik AG
Postfach 125
CH-3270 Aarberg
www.bangerter.com



Interview mit Karin Allenbach-Walther und Hans Maeder, Personal

Stellen Sie in Ihrem Unternehmen qualifizierte Familienfrauen mit Erwerbsunterbrüchen im Lebenslauf an respektive haben deren Bewerbungen Chancen, in die engere Auswahl zu kommen?

Ja, dies würden wir auf jeden Fall. In der Produktion ist dies sogar öfters der Fall. Aufgrund des Fachkräftemangels würden wir eine Polymechnikerin sogar mit „Handkuss“ nehmen.

Versuchen Sie bei der Personalrekrutierung gezielt Wiedereinsteigerinnen anzusprechen? Wenn ja, mit welchen Massnahmen?

Nein, bisher geschieht unsere Rekrutierung neutral und nicht gezielt auf gewisse „Gruppierungen“.

Gibt es in Ihrem Unternehmen spezifische Massnahmen, um Mitarbeiterinnen dazu zu motivieren resp. dabei zu unterstützen, dass sie nach während der Familienphase/Kinderphase in der Firma bleiben?

Zu unseren spezifischen Massnahmen gehört sicher unser Angebot von Teilzeitpensen und angepassten Arbeitszeiten und auch die Schichtarbeit.

Welche Chancen und Vorteile bieten Ihrer Meinung nach Wiedereinsteigerinnen? Welchen Gewinn haben Sie als Unternehmen?

Wiedereinsteigerinnen wollen wieder in das Berufsleben zurückkehren. Sie sind entsprechend motiviert. Mit der Familienbetreuung haben sie wertvolle Lebenserfahrung gesammelt, die sie in den Arbeitsalltag einbringen können (Sozialkompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit).

Gerade die Mitarbeiterinnen, welche uns nach dem Mutterschaftsurlaub erhalten bleiben, sind aufgrund Ihres Knowhows und der Erfahrung ein grosser Gewinn resp. eine grosse Werterhaltung für das Unternehmen.

Welche Risiken birgt die Anstellung von Wiedereinsteigerinnen? Welche Vorbehalte haben Sie allenfalls gegenüber Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten?

Je nachdem wie lange der Unterbruch für die Mitarbeiterin gedauert hat, müssen neue Technologien (Maschinen, Software etc.) vermittelt werden. Das Erlernen von neuen Technologien hat längere Einarbeitungen zur Folge.

Vorbehalte bei Mitarbeiterinnen mit Familienpflichten haben wir bei der Flexibilität (kurzfristiger Ausfall durch Krankheit des Kindes, die Teile können nicht noch fertiggestellt werden, da man z.B. das Kind abholen muss etc.). Hier ist entscheidend, wie die Betreuung der Kinder geregelt ist.

Bieten Sie Teilzeitstellen für Frauen und Männer und auf jeder Hierarchiestufe?

Ja, dies bieten wir an.

Welche familienfreundlichen Arbeitsbedingungen bieten Sie sonst noch?

- Individuelle Tages- und Wochenarbeitszeit
 - Gleitende Arbeitszeit
 - Bezug von 3 – 4 Wochen Ferien am Stück möglich
 - Vorholzeiten die auf Personen mit Familienpflichten Rücksicht nehmen (3 SA-Vormittage pro Jahr anstelle von längeren Wochenarbeitstagen)
 - Brücke Weihnachten – Neujahr (in der Regel 10-14 Tage über Vorholzeit)
-

Welcher Nutzen bringt es Ihrem Unternehmen, ein Image als wiedereinstiegs- und familienfreundlicher Arbeitgeber zu haben?

Eine höhere Arbeitgeberattraktivität. Die Attraktivität bei der Rekrutierung wird grösser. Die Firma kann damit aufzeigen, dass ihr das soziale Engagement sehr wichtig ist.

Was würden Sie Frauen raten, die sich bei der Familiengründung überlegen, ob sie ganz aus dem Job aussteigen wollen/sollen oder nicht?

Wir haben bei Frauen, die neben der Kinderbetreuung Teilzeit bei uns arbeiten, die Erfahrung gemacht, dass sie froh sind, wenn sie an einem oder zwei Tagen auch einmal über etwas anderes sprechen können als Windeln wechseln, Schlaf- oder Schulprobleme des Kindes etc. Zudem ist der Kontakt mit den Mitarbeitenden für sie extrem wichtig und natürlich auch der Wissensstand, welcher durch die Teilzeitarbeit aufrechterhalten werden kann. Zudem haben wir auch schon festgestellt, dass Teilzeit-Mitarbeiterinnen an diesen Tagen sehr motiviert an die Arbeit gehen und oftmals mehr Leistung erbringen als jemand mit einem 100% Pensum.

Was würden Sie Frauen raten, die noch zögern, den beruflichen Wiedereinstieg in Angriff zu nehmen?

Sicher ist die Hürde des Wiedereinstieges nach einem längeren Unterbruch höher. Hier gilt es sachlich einzuschätzen, welche Anforderungen bei einem Wiedereinstieg erfüllt werden und wo allenfalls Lücken bestehen. Können diese Lücken „on the job“ oder allenfalls mit einem gezielten Kurs geschlossen werden? Allenfalls für eine tiefer qualifizierte Arbeit bewerben? Offenheit in der Bewerbung. Und ganz grundsätzlich den Mut, sich zu bewerben und aus Absagen für die nächste Bewerbung zu lernen.
