



Kam es bei Ihnen – aufgrund von Vaterschaftsurlaub – vereinzelt oder wiederholt zu personellen Engpässen? Und falls ja, wie haben Sie diese gelöst?	Nein. Wir wussten es ja 9 Monate im voraus. Smile.	Wahrscheinlich schon. Aber diese unterscheiden sich nicht wesentlich von Krankheit, Unfall, Militär oder anderen Abwesenheiten.	Nein. Wir arbeiten mit Kostenstellen. Die Kostenstellenverantwortlichen erhalten die Absenz aufgrund eines Vaterschaftsurlaubs in Franken gutgeschrieben und können deshalb ohne Kostenfolge für Ersatz sorgen.	Non pas avec 5 jours	aucun	Gehen wir davon aus, dass der Vater seinen Vaterschaftsurlaub mit 1-2 Wochen Ferien geplant wird, ist es nicht anders als wenn man Ferienstellvertretungen macht. Somit ist uns nicht aussergewöhnliches bekannt und die Stellvertretungen konnten im bekannten Rahmen umgesetzt werden.	Ja, fast immer. Aber dies ist nicht unbedingt der Vaterschaftsurlaub alleine. In der Baubranche gibt es immer kurzfristige Verschiebungen, welche von uns nicht geplant und beeinflusst werden können. Gelöst wurde dies fast immer mit temporären Mitarbeitern.	Ja, das kommt schon vor. Aber durch selbstorganisierte Teams, wie wir bei LenNetz organisiert sind, und mit einem hohen Verantwortungsbewusstsein konnte das immer kompensiert werden.	Dans le cas présent, je ne pense pas qu'une absence payée de 5 jours présente des désavantages notables en termes de gestion des effectifs.	Un'assenza crea sempre dei disagi, ma se di durata accettabile è sempre gestibile	Comme la gestion de vacances ... Rien d'insurmontable ; au contraire c'est désormais plus prévisible. Comme dit précédemment, en général, la date de l'accouchement n'est pas prévue et le père anticipait en gardant un solde vacances indépendamment de l'existence d'un congé paternité de toute façon. La durée de ce dernier fait que cela reste tout à fait gérable.	Da wir den neuen Vaterschaftsurlaub erst seit September 2017 anbieten können wir hier noch keine abschlies- sende Aussage treffen. Hier ist ein guter Kommunikationsprozess entscheidend. Wir sind überzeugt, dass bei guter und frühzeitiger Abstimmung mit dem Vorgesetzten und dem Team eine Überbrückung problemlos möglich ist. So können wir gemeinsam planen, um personelle Engpässe weitestgehend zu vermeiden. Bei längerer Absenz wie unbezahltem Urlaub setzen wir auf eine Ersatzlösung.	Gerade diesen Sommer JA. Mit Gesprächen und individuellen Anpassungen wurden die Probleme gelöst. (s. oben)	Où mais cela doit se gérer au même titre que le congé maternité
Bringt Ihnen der Vaterschaftsurlaub einen Standort-Wettbewerbsvorteil?	Ja	Für Employer Branding und Mitarbeiterzufriedenheit sicher ein Vorteil. Sonst kaum.	Wohl keinen Standortvorteil. Da hilft eher die Kita, die wir als Mieterin in unseren Liegenschaften gewinnen konnten. Aber einen Wettbewerbsvorteil entsteht mit Sicherheit, solange wir eine attraktivere Regelung des Vaterschaftsurlaubs anbieten als unsere direkten Mitbewerberinnen und -bewerber im Personalmarkt.	Non pas avec 5 jours mais au moins c'est plus que le minimum légal donc cela ne nous préteirte pas	probablement	Nein.	Nein, ich wüsste nicht warum	Der Vaterschaftsurlaub alleine kaum.	Oui en tout cas en ce qui concerne l'image d'employeur.	-	Oui	Er ist bei der Rekrutierung von Personal ein wichtiger Anreiz.	Nein.	Oui
Gibt es andere Vorteile oder Nachteile, an die Sie denken?	Wir sehen uns als Vorzeigeunternehmen. Dazu gehört, dass wir auch hier innovativ sind. Es trägt also auch zu unserer Reputation als „innovativ“ bei, was wieder zu neuen Kunden führt.	Nein	Eigentlich nur Vorteile. Z. B. dass Kinder oder Partner, welche ebenfalls offen auf Familienfreundlichkeit reagieren, uns ihre Angehörigen mit Pflege und Betreuungsbedarf noch lieber anvertrauen.	Contribue à une meilleure répartition des tâches dans les ménages où les deux travaillent	non	Nein.	Ein Nachteil sind die etwas höheren „Betriebskosten“ gegenüber Firmen die das nicht anbieten. Aber dazu haben wir uns selbst entschieden und es ist auch gut so.	Der Vaterschaftsurlaub ist einfach ein Teil von attraktiven Anstellungskonditionen.	Il s'agit d'une absence prévisible qui, si elle est bien planifiée, ne pose aucun problème. Sous l'angle de la responsabilité sociale, je dirais qu'elle est importante pour l'enfant et la mère également. En outre, lorsque le jeune père revient à la place de travail, il est pleinement présent, ce qui n'est pas forcément le cas si il doit travailler dès le lendemain de la naissance de son enfant.	égalité	Voir réponse finale	Die Identifikation mit dem Unternehmen steigt.	-	Ouverture
Nehmen Sie – als eine unternehmerische Verwaltung – das Verfassungsziel wahr, die Gleichstellung von Mann und Frau zu fördern?	Ja, aber es ist nicht immer einfach	Ja. Wir wurden deshalb auch mit de Prix Egalité von KV Schweiz im 2014 ausgezeichnet	Ja, selbstverständlich. Mit einem Frauenanteil in unter den Mitarbeitenden von 80% wären wir schlicht dumm, dies nicht zu tun.	Nous ne prenons pas position sur ce sujet mais nous soutenons l'égalité homme-femmes.	si durée plus longue 6 mois à 1 an oui, mais pas actuellement	Ja	Nein, es zählt immer nur der Preis, den Rest interessiert überhaupt niemanden	Ja	Assurément, d'ailleurs cela fait notamment l'objet d'une loi fédérale.	oui	Oui tout à fait	Ja. IKEA Schweiz ist von EDGE in diesem Jahr bereits zum dritten Mal zertifiziert worden – und ist weltweit noch immer das einzige Unternehmen, das die höchste Zertifizierungsstufe erreicht hat. Zudem hat IKEA Schweiz die Verpflichtungen des Mutterkonzerns IKEA Group für das Jahr 2020 für die Gleichstellung von Mann und Frau bereits heute in die Tat umgesetzt. Das Management-Team besteht zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern, es herrscht Lohngleichheit, und alle haben die gleichen Ausbildungschancen. Die Einführung eines verlängerten Vaterschaftsurlaubs ist ein weiterer Schritt hin zu einem geschlechtergerechten Arbeitsplatz.	Mit der ca. 90% Frauen-Quote und einem hohen Anteil an Teilzeitpersonen in (40-80%). Ohne Lohnunterschiede (m/w) haben wir dies längst erfüllt. Wohlwollende Empfehlung gebe ich jederzeit weiter. Eine zwinghafte Gleichstellung in einer Verfassung lehne ich jedoch ab!	-
Tut es der Schweiz gut, wenn es für alle einen Vaterschaftsurlaub gibt?	Ja	Ja. Denn derzeit ist es elitär. Nur Branchen die es sich leisten können/wollen, geben solche Urlaube. Mit einer staatlichen Lösung, hätten alle Väter diesen Anspruch.	Bestimmt.	Nous ne prenons pas position sur ce sujet	rentré dans une politique global ou	Unbedingt, es ist eine notwendige Unterstützung für die Familien – die Frage ist wie hoch, ohne dass es für die Unternehmen eine zu grosse finanzielle Belastung wird! Pro	Ja, in einem vernünftigen Rahmen. Ich denke mehrere Wochen (wie es schon diskutiert wurde) ist unrealistisch und nicht finanzierbar.	Ja	La Suisse figure parmi les pays disposant d'excellentes prestations sociales, elle renforcerait ce positionnement.	Dipende dalla proposta che verrà presentata, dalle modalità di implementazione e tempistiche	Oui cela correspond simplement à notre évolution et à la favorisation de l'égalité homme-femme. Un père souhaite s'investir pour l'arrivée de son enfant et le congé paternité lui permet d'être présent. C'est aussi un « gain » pour sa compagne qui bénéficiera de cette présence. La durée légale actuelle ne couvre, pour certains cas, même pas la durée du « travail » de la mère... Enfin, la tendance ressentie chez les employés est vraiment de parvenir à équilibrer leur vie professionnelle et leur vie familiale ; la carrière n'est pas une fin en soi et le temps est une donnée préceuse ; un tel congé-paternité va dans le sens de ce réalisme sociale.	Davon sind wir überzeugt – so würden Männer und Frauen gleich nach der Geburt gleichsam in die Verantwortung genommen. Das wäre der Gleichberechtigung langfristig sehr förderlich.	Daher NEIN. Kein genereller Vaterschaftsurlaub. Wir brauchen die Flexibilität. Ich gebe zu bedenken: Bei einer Gleichstellung per Gesetz müsste ich das Geschäft schliessen. Wir bekommen weder genügend noch qualifizierte noch in hohem Masse an Teilzeit interessierte, männliche Mitarbeiter.	-
Kontaktperson	Niels.rod@impachub.ch	pehard@ip.ch			Latitia.BERGER@icsem.ch		michael.hess@wengerhess.ch	info@lematz.ch	mike.pescotto@bcn.ch	Claudia.Vasconi@cfhealth.com	caroline.pinate@crediterone.ch	manuel.rotzinger@ikea.com	wn@seehotel-hallwil.ch	lrene@rits.JNJ.com