„Ein Herz für Väter?“

Ergebnisse HR-TrendTicker No. 8/2007

Ein wichtiges Element für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die betrieblichen Rahmenbedingungen. Familienfreundliche Unternehmen ermöglichen individuelle Arbeitszeitmodelle, unbezahlten Urlaub, Kindertagesbetreuung – oder heben auch das Bemühen um langfristig angelegte und strategisch ausgerichtete familienfreundliche Betriebstrukturen hervor. Im Gegensatz zum Mutterschaftsurlaub ist die Auszeit für Väter nach der Geburt eines Kindes nicht gesetzlich geregelt. Wir wollten wissen, wie sich die Unternehmen zu einem „Vaterschaftsurlaub“ des Mitarbeiters bei der Niederkunft von deren Partnerin stellen.

630 Mitglieder der BGP, HR Bern und ZGP haben die Fragen unseres HR-TrendTickers beantwortet. Die Antworten finden Sie untenstehend, die Häufigkeiten in Prozent finden Sie auf der Folgeseite.

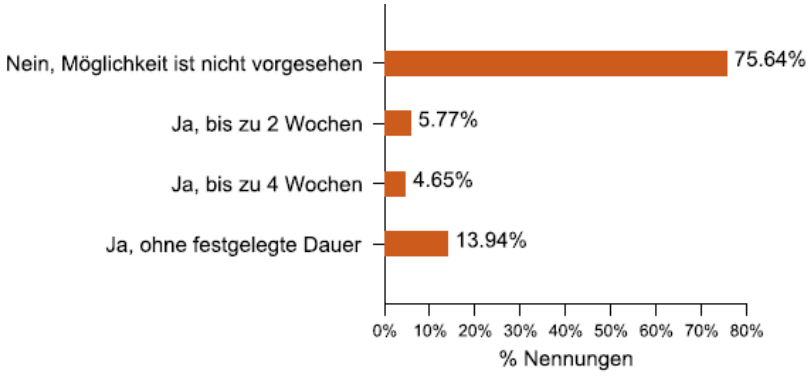
Die Zahlen wurden durch die Firma know.ch AG, St. Gallen, aufbereitet.

Detailergebnisse HR-TrendTicker No. 8/2007

Wie ist in Ihrem Unternehmen **aktuell** der "Vaterschaftsurlaub" geregelt (in bezahlten Tagen)?

		Häufigkeiten	
		Fallzahl	% Befragte
Antworten	kein Tag / keine Regelung in Kraft	139	22.10
	1 Tag	178	28.30
	2 Tage	140	22.26
	3 - 5 Tage	129	20.51
	mehr als 5 Tage	43	6.84
	Total Nennungen	629	100.00

Sieht das Anstellungsreglement den **unbezahlten** "Vaterschaftsurlaub" vor?



Ist in Ihrem Unternehmen geplant, einen gegenüber der bisherigen Lösung verlängerten bezahlten "Vaterschaftsurlaub" einzuführen? **Falls "Ja":** Wie viele Tage sind in Diskussion?

Nur 11% der Mitglieder haben zustimmend geantwortet. Immerhin wollen knappe zwei Drittel der Antwortenden den Vaterschaftsurlaub gegenüber der bisherigen Regelung mit plus 3-5 Tagen deutlich erhöhen.

Falls "Nein": Welches sind Gründe für die Beibehaltung der bisherigen Regelung (Mehrfach-Nennungen)?

		Häufigkeiten	
		Fallzahl	% Nennungen
Antworten	Familienfreundliche Unternehmenspolitik ist in Kraft	261	29.39
	Keine Überreglementierung notwendig	225	25.34
	Kostenfolge für das Unternehmen	106	11.94
	Nicht gesetzlich vorgeschrieben	111	12.50
	"Familienfreundlichkeit" ist damit nicht garantiert	102	11.49
	Wenig Signalwirkung für Sensibilisierung Vaterrolle / Partnerschaft	83	9.35
	Total Nennungen	888	100.00

Zwar haben einige Unternehmen in letzter Zeit einen verlängerten Vaterschaftsurlaub eingeführt. Der Vorstoss von Bundesrätin Doris Leuthard mit einer (gescheiterten) Erhöhung des „Vaterschaftsurlaubs“ von zwei auf fünf Tage zu einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben war dabei am medienwirksamsten. Dennoch ist die Schweiz im Vergleich z.B. zu skandinavischen Ländern wenig grosszügig. Dennoch: Ein längerer Vaterschaftsurlaub macht keine Unternehmen familienfreundlicher. Die partnerschaftlichen Rollenteilungs-Modelle mit Kinderkrippen, Tagesschulen, qualifizierten Teilzeitarbeitsstellen, anderer Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeiten dürften entscheidend mehr dazu beitragen, ein echte „Familienfreundlichkeit“ herzustellen.

Wir danken allen Mitgliedern der BGP, HR Bern und ZGP, welche sich an der Umfrage beteiligt haben.

Armin Haas
Vorstand ZGP

Max Scheidegger
Geschäftsführer ZGP

Zürich, 20.03.2007