

## Factsheet Regelungen Mutterschaftsurlaub in ausgewählten Branchen und Berufen der Privatwirtschaft

---

### 1. Gesetzliches Minimum 14 Wochen / 80% Lohn

Elektrogewerbe  
Gebäudetechnik  
Metallbau  
Schreinereigewerbe  
Ausbaugewerbe  
Carrosseriegewerbe  
Gastgewerbe  
Priv. Sicherheitsdienstleistungsbranche  
Reinigung Romandie

### 2. Bessere Regelungen als das gesetzliche Minimum

Branche	Regelung im GAV
Reinigung Deutschschweiz	16 Wochen / 80%
Bauhauptgewerbe	16 Wochen / 100%
<b>Holcim Schweiz</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>
Maler- und Gipsergewerbe	16 Wochen / 80%
Gebäudehüllengewerbe	16 Wochen / 80%
Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM)	16 Wochen / 100%
Uhrenindustrie	16 Wochen / 100%
<b>Stadler Rail</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>
<b>Basler Chemie</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>
<b>Cilag (Schaffhausen)</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>
<b>Johnson Controls</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>
Schweizer Schokoladenindustrie	16 Wochen / 100%
COOP	16 Wochen / 100%
<b>Migros</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>
Detailhandel Genf	16 Wochen / 100%
<b>elvetino</b>	<b>18 Wochen / 100%</b>

---

### Auszüge aus der Studie Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung des Bundesamts für Sozialversicherungen<sup>1</sup>

#### „Veränderung der Dauer und Höhe der Entschädigung

75 Prozent der befragten Unternehmen, die ihren Arbeitnehmerinnen bereits vor 2005 eine Mutterschaftsentschädigung ausgerichtet hatten, welche grosszügiger ausgestaltet war als das geltende

---

<sup>1</sup> Bundesamt für Sozialversicherung, Forschungsbericht „Wirkungsanalyse Mutterschaftsentschädigung“. Schlussbericht. Basel, 2012

Obligatorium, haben diese beibehalten. Knapp 25 Prozent haben die grosszügiger ausgestaltete Leistung auf das gesetzliche Minimum reduziert und drei Prozent haben ihre Regelung verbessert.

### **Reduktion der bisherigen Leistung auf das Obligatorium**

Verschlechterungen erfuhren vor allem Frauen, die in typischen Männerbranchen (Bau, Industrie, Lager, Transport und Handel) tätig sind. Aber auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit einem hohen Frauenanteil wie beispielsweise das Gastgewerbe oder Bäckereien haben ihren Schutz für Mütter bezüglich der Höhe der Leistung wie auch der Dauer desurlaubes nach unten angepasst.

### **Gleichbleibende, über das Obligatorium hinausgehende Leistungen**

Vor allem Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil haben ihre grosszügigeren Leistungen hinsichtlich der Dauer als auch der Höhe der Entschädigung beibehalten. Arbeitgebende, welche insbesondere auf gut qualifizierte Frauen angewiesen sind, bieten nach wie vor einen besseren Mutterschutz als Unternehmen, welche weniger qualifizierte Fachkräfte benötigen. Dazu gehören Spitäler, Banken, Versicherungen und die öffentliche Verwaltung. 55 Prozent der Unternehmen wollen damit ihre Attraktivität als Arbeitgebende erhöhen. Auch ist ein Unterschied zwischen der lateinischen und der deutschen Schweiz festzustellen. So wird in der lateinischen Schweiz den Frauen signifikant häufiger der ganze Lohn über eine längere Zeit bezahlt, währendem in der Deutschschweiz häufiger 80 Prozent des Lohnes während 14 Wochen ausgerichtet werden.

Mehr als 60 Prozent der Frauen beziehen einen länger dauernden Mutterschaftsurlaub als die gesetzlich vorgesehenen 14 Wochen. Dieser über das Obligatorium hinausgehende Teil wird knapp 50 Prozent der Frauen von den Arbeitgebenden finanziert. 37 Prozent der Frauen beziehen einen unbezahlten Urlaub und bei 13 Prozent übernimmt der Arbeitgebende einen Teil der Kosten. Frauen mit einem mittleren (67 Prozent) bis höheren Einkommen (76 Prozent) können bedeutend öfter einen längeren Mutterschaftsurlaub beziehen als Frauen mit einem tiefen Einkommen (32 Prozent).

*(Auszug aus: Zusammenfassende Würdigung des BSV)*

### **„3.7 Verwendung der freigewordenen finanziellen Mittel**

Mit dem Geld, das durch die Einführung der MSE frei wurde, wird in vier der sieben befragten Unternehmen ein Vaterschaftsurlaub finanziert. In der Kantonbank dauert dieser Urlaub beim ersten Kind eine Woche und bei jedem weiteren Kind zwei Wochen, im Kantonsspital und im Grossverteiler bei jedem Kind fünf Tage und im Uhrenzulieferer bei jedem Kind vier Tage.

In allen sieben befragten Unternehmen gibt es weder interne Kinderkrippen noch Beiträge an die Kosten von externen Krippenplätzen.

Die Kantonbank bezahlt eine Familienzulage, zusätzlich zu den obligatorischen Kinder- und Ausbildungszulagen. Der Uhrenzulieferer richtet Beiträge an die Krankenkassenprämien der Kinder aus. Ausserdem erhalten die Mütter maximal drei Tage pro Vorfall bezahlten Urlaub, wenn sie aus dringenden Gründen wegen dem Kind der Arbeit fern bleiben müssen. Dies ist z.B. der Fall, wenn das Kind krank ist und die Mutter niemanden findet, die/der für das Kind schaut, und wenn es Anlässe in der Schule gibt, an denen die Mutter teilnehmen muss.“ (S. 23)