

Übereinkommen 183 über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 30. Mai 2000 zu ihrer achtundachtzigsten Tagung zusammengetreten ist,

verweist auf die Notwendigkeit, das Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, und die Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952, neuzufassen, um die Gleichstellung aller erwerbstätigen Frauen und die Gesundheit und Sicherheit der Mutter und des Kindes weiter zu fördern und um die Vielfältigkeit der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Mitglieder sowie die Vielfältigkeit der Unternehmen und die Entwicklung des Mutterschutzes in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis anzuerkennen,

verweist auf die Bestimmungen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (1948), der Konvention der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979), der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes (1989), der Erklärung und der Aktionsplattform von Beijing (1995), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung der berufstätigen Frauen (1975), der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaßnahmen (1998) sowie der internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, die auf die Gewährleistung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer abzielen, insbesondere des Übereinkommens über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981,

berücksichtigt die Lage weiblicher Arbeitnehmer und die Notwendigkeit, Schwangerschaftsschutz vorzusehen, was in die gemeinsame Verantwortung der Regierung und der Gesellschaft fällt,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, und der Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 15. Juni 2000, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Mutterschutz, 2000, bezeichnet wird.

¹ Übersetzung des französischen Originaltextes

Art. 1 Geltungsbereich

Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck «Frau» für jede Person weiblichen Geschlechts ohne irgendwelche Diskriminierung und der Ausdruck «Kind» für jedes Kind ohne irgendwelche Diskriminierung.

Art. 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle unselbstständig beschäftigten Frauen, einschliesslich derjenigen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit tätig sind.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann jedoch nach Anhörung der in Betracht kommenden repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise aus dem Geltungsbereich des Übereinkommens ausnehmen, wenn die Anwendung des Übereinkommens auf diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde.
3. Jedes Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die auf diese Weise ausgenommenen Gruppen von Arbeitnehmern und die Gründe für ihre Ausnahme zu benennen. In seinen späteren Berichten hat das Mitglied die Massnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um die Bestimmungen des Übereinkommens schrittweise auf diese Gruppen auszudehnen.

Art. 3 Gesundheitsschutz

Jedes Mitglied hat nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geeignete Massnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass schwangere oder bruststillende Frauen nicht gezwungen sind, Arbeit zu verrichten, die nach den Feststellungen der zuständigen Stelle für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes schädlich ist oder deren Beurteilung ergeben hat, dass sie eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Mutter oder diejenige ihres Kindes darstellt.

Art. 4 Mutterschaftsurlaub

1. Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer anderen geeigneten Bescheinigung, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt, in denen der voraussichtliche Zeitpunkt der Entbindung angegeben ist, hat eine Frau, für die dieses Übereinkommen gilt, Anspruch auf einen mindestens vierzehnwöchigen Mutterschaftsurlaub.
2. Die vorstehend erwähnte Dauer des Urlaubs ist von jedem Mitglied in einer seiner Ratifikation dieses Übereinkommens beigefügten Erklärung anzugeben.
3. Jedes Mitglied kann später beim Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eine weitere Erklärung hinterlegen, mit der die Dauer des Mutterschaftsurlaubs verlängert wird.
4. Unter gebührender Berücksichtigung des Schutzes der Gesundheit der Mutter und derjenigen des Kindes hat der Mutterschaftsurlaub einen sechswöchigen obligatorischen Teil zu umfassen.

torischen Urlaub nach der Entbindung einzuschliessen, soweit auf innerstaatlicher Ebene von der Regierung und den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart wird.

5. Der Teil des Mutterschaftsurlaubs vor der Geburt ist um jeden Zeitraum zu verlängern, der zwischen dem voraussichtlichen und dem tatsächlichen Zeitpunkt der Entbindung verstreicht, ohne dass die Dauer des obligatorischen Teils des Urlaubs nach der Geburt verringert wird.

Art. 5 Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen

Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses ist vor oder nach dem Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs im Fall einer Krankheit, von Komplikationen oder der Gefahr von Komplikationen als Folge der Schwangerschaft oder der Entbindung Urlaub zu gewähren. Die Art und die Höchstdauer eines solchen Urlaubs können in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vorgeschrieben werden.

Art. 6 Leistungen

1. Frauen sind während der Abwesenheit von der Arbeit auf Grund des in Artikel 4 oder 5 erwähnten Urlaubs Geldleistungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise zu gewähren.

2. Die Geldleistungen sind auf einem Niveau festzusetzen, das den Unterhalt der Frau und ihres Kindes in einwandfreien gesundheitlichen Verhältnissen und bei angemessener Lebenshaltung gewährleistet.

3. Falls auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis die für den in Artikel 4 erwähnten Urlaub gezahlten Geldleistungen auf dem früheren Verdienst beruhen, darf der Betrag dieser Leistungen zwei Drittel des früheren Verdienstes der Frau oder des für die Berechnung der Leistungen berücksichtigten Teils dieses Verdienstes nicht unterschreiten.

4. Falls auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis andere Methoden verwendet werden, um die für den in Artikel 4 erwähnten Urlaub gezahlten Geldleistungen zu bestimmen, hat der Betrag dieser Leistungen dem Betrag vergleichbar zu sein, der sich im Durchschnitt aus der Anwendung des vorstehenden Absatzes ergibt.

5. Jedes Mitglied hat sicherzustellen, dass die Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen von einer grossen Mehrheit der Frauen, für die dieses Übereinkommen gilt, erfüllt werden können.

6. Falls eine Frau die durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen nicht erfüllt, hat sie Anspruch auf angemessene Leistungen aus der Sozialhilfe, vorbehaltlich der für eine solche Hilfe vorgeschriebenen Bedürftigkeitsprüfung.

7. Der Frau und ihrem Kind sind ärztliche Leistungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis ent-

sprechende Weise zu gewähren. Die ärztlichen Leistungen haben Betreuung vor, während und nach der Entbindung und erforderlichenfalls Krankenhauspflege zu umfassen.

8. Um die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen, sind die Leistungen für den in den Artikeln 4 und 5 erwähnten Urlaub durch die gesetzliche Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln oder auf eine durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Weise zu gewähren. Einem Arbeitgeber dürfen die unmittelbaren Kosten einer solchen Geldleistung, die einer von ihm beschäftigten Frau zusteht, ohne seine ausdrückliche Zustimmung nicht persönlich auferlegt werden, es sei denn,

- a) dass dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eines Mitgliedsstaats vor der Annahme dieses Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz vorgesehen war; oder
- b) dass dies später auf innerstaatlicher Ebene durch die Regierung und die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart wird.

Art. 7

1. Die Bestimmungen von Artikel 6 Absätze 3 und 4 gelten als erfüllt, wenn ein Mitglied, dessen Wirtschaft und System der Sozialen Sicherheit unzureichend entwickelt sind, Geldleistungen zu einem Satz gewährt, der nicht niedriger ist als der Satz, der bei Krankheit oder vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung zu zahlen ist.

2. Ein Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation die Gründe dafür zu erläutern und den Satz anzugeben, zu dem Geldleistungen gewährt werden. In seinen späteren Berichten hat das Mitglied die Massnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um den Leistungssatz schrittweise anzuheben.

Art. 8 Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung

1. Es ist einem Arbeitgeber untersagt, das Arbeitsverhältnis einer Frau während ihrer Schwangerschaft, während des in Artikel 4 oder 5 erwähnten Urlaubs oder während eines durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorzuschreibenden Zeitraums nach ihrer Rückkehr zur Arbeit zu beenden, ausser aus Gründen, die mit der Schwangerschaft oder der Geburt des Kindes und ihren Folgen oder dem Stillen nicht zusammenhängen. Die Beweislast dafür, dass die Gründe für die Entlassung nicht mit der Schwangerschaft oder der Entbindung und ihren Folgen oder dem Stillen zusammenhängen, liegt beim Arbeitgeber.

2. Es ist zu gewährleisten, dass eine Frau nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs an denselben Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt zurückkehren kann.

Art. 9

1. Jedes Mitglied hat geeignete Massnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass Mutterschaft keinen Grund für eine Diskriminierung in der Beschäftigung, einschliesslich – ungeachtet Artikel 2 Absatz 1 – des Zugangs zur Beschäftigung, darstellt.

2. Die im vorstehenden Absatz erwähnten Massnahmen haben das Verbot einzuschliessen, von einer Frau, die sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, einen Schwangerschaftstest oder den Nachweis eines solchen Tests zu verlangen, ausser in Fällen, in denen die innerstaatliche Gesetzgebung dies für Arbeit vorschreibt, die:

- a) auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung für schwangere oder stillende Frauen ganz oder teilweise verboten ist; oder
- b) eine anerkannte oder erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Frau und des Kindes mit sich bringt.

Art. 10 Bruststillende Mütter

1. Einer Frau ist das Recht auf eine oder mehrere tägliche Pausen oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit zum Bruststillen ihres Kindes zu gewähren.

2. Der Zeitraum, während dessen Stillpausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gestattet sind, die Anzahl und die Dauer der Stillpausen und die Verfahren für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit sind durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis festzulegen. Diese Pausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit sind als Arbeitszeit anzurechnen und entsprechend zu bezahlen.

Art. 11 Regelmässige Überprüfung

Jedes Mitglied hat in Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmässig zu prüfen, ob es zweckmässig ist, die Dauer des in Artikel 4 erwähnten Urlaubs zu verlängern oder den in Artikel 6 erwähnten Betrag oder Satz der Geldleistungen anzuheben.

Art. 12 Durchführung

Dieses Übereinkommen ist durch die Gesetzgebung durchzuführen, so weit es nicht durch andere Mittel wie Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gerichtliche Entscheidungen oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise durchgeführt wird.

Art. 13 Schlussbestimmungen

Durch dieses Übereinkommen wird das Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, neugefasst.

Art. 14

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Art. 15

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Art. 16

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Massgabe dieses Artikels kündigen.

Art. 17

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Art. 18

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Massgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Art. 19

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Art. 20

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neufasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:

- a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 16 ohne Weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Art. 21

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.