

Ausgedruckt am 29. 10. 2002

Regierungsvorlage

Übereinkommen (Nr. 183) über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, samt Erklärung der Republik Österreich; Empfehlung (Nr. 191) betreffend die Neufassung der Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952

Convention 183

CONVENTION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION CONVENTION (REVISED), 1952

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and

Noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and

Taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention;

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

SCOPE

Article 1

For the purposes of this Convention, the term woman applies to any female person without discrimination whatsoever and the term child applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.

2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.

3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

HEALTH PROTECTION**Article 3**

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

MATERNITY LEAVE**Article 4**

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.

2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.

3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.

4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

LEAVE IN CASE OF ILLNESS OR COMPLICATIONS**Article 5**

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

BENEFITS**Article 6**

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.

2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.

3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.

5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.

6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.

7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalisation care when necessary.

8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:

- (a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
- (b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.

2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

EMPLOYMENT PROTECTION AND NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.

2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including – notwithstanding Article 2, paragraph 1 – access to employment.

2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:

- (a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
- (b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

BREASTFEEDING MOTHERS

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

PERIODIC REVIEW

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

IMPLEMENTATION

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

PROVISIONS

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.

2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso iure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

Convention 183

CONVENTION CONCERNANT LA RÉVISION DE LA CONVENTION (RÉVISÉE) SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 1952

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de promouvoir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;

Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travailleuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;

Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révisée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection de la maternité, 2000.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme femme s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme enfant à tout enfant, sans discrimination quelle qu'elle soit.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

PROTECTION DE LA SANTÉ

Article 3

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Article 4

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention. 3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

CONGÉ EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 5

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.

2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.

3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.

5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.

6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

- a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou
- b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.

2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
- b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MÈRES QUI ALLAIENT

Article 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

EXAMEN PÉRIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et l'article 6.

MISE EN ŒUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

La présente convention révisé la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952.

Article 14

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 15

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 16

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 17

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 18

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 19

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 20

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 16 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 21

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Übereinkommen 183**ÜBEREINKOMMEN 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.

Geltungsbereich**Artikel 1**

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.

Artikel 2

1. Dieses Übereinkommen gilt für alle unselbständig 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.

Gesundheitsschutz

Artikel 3

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.

Mutterschaftsurlaub

Artikel 4

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 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.

Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen

Artikel 5

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.

Leistungen

Artikel 6

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 entsprechende 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 Mitgliedstaats 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.

Artikel 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.

Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung

Artikel 8

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.

Artikel 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.

Bruststillende Mütter

Artikel 10

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.

Regelmässige Überprüfung

Artikel 11

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.

Durchführung

Artikel 12

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

Schlussbestimmungen

Artikel 13

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

Artikel 14

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

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 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.

Artikel 20

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

- a) Die Ratifikation des neu gefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 16 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefaßten 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 neu gefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 21

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

Declaration**according to article 4 paragraph 2 of the Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, (No. 183)**

The Republic of Austria declares according to article 4 paragraph 2 of the Convention concerning the Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, (No. 183), that in Austria entitlement to maternity leave of a period of not less than 16 weeks in total before and after the childbirth is guaranteed.

(Übersetzung)

Erklärung**gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Übereinkommens (Nr. 183) über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952**

Die Republik Österreich erklärt gemäß Artikel 4 Absatz 2 des Übereinkommens (Nr. 183) über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, dass in Österreich ein Anspruch auf Mutterschaftsurlaub vor und nach der Entbindung von insgesamt nicht weniger als 16 Wochen gewährleistet ist.

Recommendation 191**RECOMMENDATION CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION RECOMMENDATION, 1952**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as “the Convention”),

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

Maternity leave

1. (1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.

(3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

Benefits

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:

- (a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;
- (b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;
- (c) maintenance in a hospital or other medical establishment;
- (d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and
- (e) dental and surgical care.

Financing of benefits

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

Employment protection and non-discrimination

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

Health protection

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

- (a) elimination of risk;
- (b) an adaptation of her conditions of work;
- (c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or
- (d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

- (a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;
- (b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;
- (c) work requiring special equilibrium;
- (d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

(5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

Breastfeeding mothers

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

Related types of leave

10. (1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalisation of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

(5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

Recommandation 191**RECOMMANDATION CONCERNANT LA RÉVISION DE LA RECOMMANDATION
SUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ, 1952**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée «la convention»),

adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

Congé de maternité

1. (1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

Prestations

2. Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

- a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- b) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
- d) toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
- e) les soins dentaires et chirurgicaux.

Financement des prestations

4. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

Protection relative à l'emploi et non-discrimination

5. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

Protection de la santé

6. (1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

(2) Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;
- c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

- a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;
- b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;
- c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
- d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

(5) La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

(6) La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

Mères qui allaitent

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

8. Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail.

9. Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité.

Types de congés apparentés

10. (1) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père de l'enfant, s'il est employé, devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

(3) La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité.

(4) La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, ainsi que l'utilisation et la répartition de ce congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

(5) Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.

Empfehlung 191**EMPFEHLUNG BETREFFEND DIE NEUFASSUNG DER EMPFEHLUNG
BETREFFEND DEN MUTTERSCHUTZ, 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,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Mutterschutz, eine Frage, die den
vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens
über den Mutterschutz, 2000 (im folgenden „das Übereinkommen“ genannt), erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 15. Juni 2000, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung
betreffend den Mutterschutz, 2000, bezeichnet wird.

Mutterschaftsurlaub

1. (1) Die Mitglieder sollten sich bemühen, die Dauer des in Artikel 4 des Übereinkommens erwähn-
ten Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen auszudehnen.

(2) Bei Mehrlingsgeburten sollte eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs vorgesehen werden.

(3) Soweit möglich sollten Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, daß die Frau das
Recht hat, den Zeitpunkt, zu dem sie den nicht obligatorischen Teil ihres Mutterschaftsurlaubs vor oder
nach der Entbindung nehmen will, frei zu wählen.

Leistungen

2. Die Geldleistungen, auf die eine Frau während des in den Artikeln 4 und 5 des Übereinkommens
erwähnten Urlaubs Anspruch hat, sollten, soweit praktisch möglich und nach Beratung mit den repräsen-
tativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, bis zum vollen Betrag des früheren Verdienstes
der Frau oder des für die Berechnung der Leistungen berücksichtigten Teils dieses Verdienstes erhöht
werden.

3. Die in Artikel 6 Absatz 7 des Übereinkommens vorgesehenen ärztlichen Leistungen sollten soweit
wie möglich umfassen:

- a) die Betreuung durch einen praktischen Arzt oder einen Facharzt in einer Arztpraxis, zu Hause
oder in einem Krankenhaus oder einer anderen medizinischen Einrichtung;
- b) die Mutterschaftsbetreuung durch eine geprüfte Hebamme oder durch eine andere Mutterschafts-
hilfe zu Hause, in einem Krankenhaus oder einer anderen medizinischen Einrichtung;
- c) die Unterbringung in einem Krankenhaus oder einer anderen medizinischen Einrichtung;
- d) alle erforderlichen Arzneimittel und medizinischen Hilfsmittel, Untersuchungen und Analysen,
die von einem Arzt oder einer anderen qualifizierten Person verschrieben werden; und
- e) zahnärztliche und chirurgische Betreuung.

Finanzierung der Leistungen

4. Jeder Beitrag im Rahmen einer gesetzlichen Sozialversicherung, die Leistungen bei Mutterschaft
vorsieht, und jede öffentliche Abgabe, die auf Grund des gezahlten Arbeitsentgelts berechnet und zum
Zweck der Gewährung derartiger Leistungen erhoben wird, sollte entsprechend der Gesamtzahl der
männlichen und weiblichen Arbeitnehmer ohne Unterschied des Geschlechts gezahlt werden, unabhängig
davon, ob die Zahlung gemeinsam durch den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer oder lediglich durch den
Arbeitgeber erfolgt.

Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung

5. Eine Frau sollte das Recht haben, nach Ende des in Artikel 5 des Übereinkommens vorgesehenen
Urlaubs an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt zurückzukeh-
ren. Der Zeitraum des in den Artikeln 4 und 5 des Übereinkommens vorgesehenen Urlaubs sollte für die
Zwecke der Festsetzung ihrer Ansprüche als Dienstzeit angesehen werden.

Gesundheitsschutz

6. (1) Die Mitglieder sollten Maßnahmen treffen, um die Beurteilung aller mit dem Arbeitsplatz verbundenen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes sicherzustellen. Die Ergebnisse der Beurteilung sollten der betreffenden Frau mitgeteilt werden.

(2) In den in Artikel 3 des Übereinkommens erwähnten Fällen oder falls ein erhebliches Risiko nach Unterabsatz (1) festgestellt worden ist, sollten Maßnahmen getroffen werden, um gegebenenfalls bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses eine Alternative für diese Arbeit vorzusehen, wie:

- a) die Beseitigung des Risikos;
- b) die Anpassung ihrer Arbeitsbedingungen;
- c) eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz ohne Entgelteinbuße, wenn eine solche Anpassung nicht möglich ist; oder
- d) ein bezahlter Urlaub in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis, wenn eine solche Versetzung nicht möglich ist.

(3) Die in Unterabsatz (2) vorgesehenen Maßnahmen sollten insbesondere getroffen werden in bezug auf:

- a) beschwerliche Arbeiten, die mit dem manuellen Heben, Tragen, Schieben oder Ziehen von Lasten verbunden sind;
- b) Arbeiten, die mit einer Exposition gegenüber biologischen, chemischen oder physikalischen Agenzien verbunden sind, welche eine Gefahr für die reproduktive Gesundheit darstellen;
- c) Arbeiten, die eine besondere Gleichgewichtshaltung erfordern;
- d) Arbeiten, die infolge längeren Sitzens oder Stehens, extremer Temperaturen oder von Vibrationen mit körperlicher Anstrengung verbunden sind.

(4) Eine schwangere oder stillende Frau sollte nicht gezwungen werden, Nacharbeit zu verrichten, falls ein ärztliches Zeugnis bescheinigt, daß solche Arbeit mit ihrer Schwangerschaft oder dem Stillen unvereinbar ist.

(5) Die Frau sollte das Recht behalten, an ihren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sobald dies gefahrlos möglich ist.

(6) Eine Frau sollte die Möglichkeit haben, ihren Arbeitsplatz erforderlichenfalls zu verlassen, nachdem sie ihren Arbeitgeber davon unterrichtet hat, um sich ärztlichen Untersuchungen im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft zu unterziehen.

Bruststillende Mütter

7. Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer anderen geeigneten Bescheinigung, wie durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt, sollten die Häufigkeit und Länge der Stillpausen an besondere Bedürfnisse angepaßt werden.

8. Die Stillpausen sollten, soweit praktisch möglich und mit Zustimmung des Arbeitgebers und der betreffenden Frau, zusammengelegt werden können, um eine Verkürzung der Arbeitszeit am Anfang oder Ende des Arbeitstags zu ermöglichen.

9. Soweit praktisch möglich, sollten Vorkehrungen für die Schaffung von Einrichtungen zum Stillen unter angemessenen hygienischen Bedingungen in der Arbeitsstätte oder in ihrer Nähe getroffen werden.

Verwandte Urlaubsarten

10. (1) Im Fall des Todes der Mutter vor dem Ende des Urlaubs nach der Geburt sollte der unselbständig beschäftigte Vater des Kindes berechtigt sein, Urlaub entsprechend dem verbleibenden Teil des nach der Geburt liegenden Mutterschaftsurlaubs zu nehmen.

(2) Im Fall der Erkrankung oder der Krankenhauseinweisung der Mutter nach der Entbindung und vor dem Ende des Urlaubs nach der Geburt und falls die Mutter sich nicht um das Kind kümmern kann, sollte der unselbständig beschäftigte Vater des Kindes Anspruch auf Urlaub entsprechend dem verbleibenden Teil des nach der Geburt liegenden Mutterschaftsurlaubs in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis haben, um sich um das Kind zu kümmern.

(3) Die unselbständig beschäftigte Mutter oder der unselbständig beschäftigte Vater des Kindes sollte während eines Zeitraums nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Elternurlaub haben.

(4) Der Zeitraum, während dessen Elternurlaub gewährt werden könnte, die Dauer des Urlaubs und die anderen Modalitäten, einschließlich der Zahlung der Elternleistungen sowie der Inanspruchnahme und Verteilung des Elternurlaubs zwischen den unselbständig beschäftigten Eltern, sollten durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise festgelegt werden.

(5) Falls die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis eine Adoption vorsieht, sollten Adoptiveltern Zugang zu dem durch das Übereinkommen gebotenen Schutzsystem haben, insbesondere in bezug auf den Urlaub, die Leistungen und den Beschäftigungsschutz.