

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 15. Juni 2000 über den Mutterschutz

A. Problem und Ziel

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) hat auf ihrer 88. Tagung am 15. Juni 2000 das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz angenommen. Es handelt sich dabei um eine Überarbeitung des Mutterschutz-Übereinkommens Nr. 103 aus dem Jahr 1952, das wegen seiner zu detaillierten Regelungen nur von wenigen Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert worden war. Das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz vermeidet durch flexiblere Regelungen die Hindernisse, die mit dem Übereinkommen Nr. 103 von 1952 verbunden waren, um dadurch die Ratifizierung durch die Mehrheit der Mitgliedstaaten zu ermöglichen. Durch das Übereinkommen sollen die Gleichstellung aller erwerbstätigen Frauen sowie die Gesundheit und Sicherheit von Mutter und Kind weiter gefördert werden, während die unterschiedliche wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Mitgliedstaaten anerkannt werden soll.

Die inhaltlichen Schwerpunkte des Übereinkommens sind der Gesundheitsschutz und die ärztliche Betreuung für Mutter und Kind, der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen mit einer Geldleistung von mindestens zwei Dritteln des bisherigen Arbeitsentgelts der Frau, der Kündigungsschutz und das Rückkehrrecht zur selben oder gleichwertigen Arbeit sowie das Verbot der Diskriminierung der Beschäftigten aufgrund einer Schwangerschaft und während der Stillzeit. Das Übereinkommen ist am 7. Februar 2002 in Kraft getreten.

Im Rahmen der Ratifikation sind Änderungen oder Ergänzungen der innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften nicht erforderlich.

Fristablauf: 26. 03. 21

B. Lösung

Durch das Vertragsgesetz sollen die Voraussetzungen nach Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes für die Ratifikation des Übereinkommens Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation geschaffen werden.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Keine.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Keiner.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Keiner.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Keiner.

F. Weitere Kosten

Keine.

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes
zu dem Übereinkommen Nr. 183
der Internationalen Arbeitsorganisation vom 15. Juni 2000
über den Mutterschutz

Bundesrepublik Deutschland
Die Bundeskanzlerin

Berlin, den 12. Februar 2021

An den
Präsidenten des Bundesrates

Hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 15. Juni 2000 über den Mutterschutz

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Dr. Angela Merkel

Geszentwurf der Bundesregierung

Entwurf

**Gesetz
zu dem Übereinkommen Nr. 183
der Internationalen Arbeitsorganisation vom 15. Juni 2000
über den Mutterschutz**

Vom

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Genf am 15. Juni 2000 von der Allgemeinen Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation angenommenen Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz wird zugestimmt. Das Übereinkommen wird nachstehend mit einer amtlichen deutschen Übersetzung veröffentlicht.

Artikel 2

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Der Tag, an dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 15 Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, ist im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Begründung zum Vertragsgesetz

Zu Artikel 1

Auf das Übereinkommen ist Artikel 59 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes anzuwenden, da es sich auf Gegenstände der Bundesgesetzgebung bezieht. Die Zustimmung des Bundesrates ist nicht erforderlich.

Zu Artikel 2

Die Bestimmung des Absatzes 1 entspricht dem Erfordernis des Artikels 82 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes.

Nach Absatz 2 ist der Zeitpunkt, in dem das Übereinkommen nach seinem Artikel 15 Absatz 3 für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt, im Bundesgesetzblatt bekannt zu geben.

Schlussbemerkung

Bund, Länder und Gemeinden werden durch die Ausführung dieses Gesetzes nicht mit Kosten belastet.

Für die Bürgerinnen und Bürger, für die Wirtschaft und für die Verwaltung entsteht kein Erfüllungsaufwand. Es werden auch keine Informationspflichten im Sinne des § 2 Absatz 1 des Gesetzes zur Einsetzung eines Nationalen Normenkontrollrates geschaffen.

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen des Vertragsgesetzes wurden geprüft. Das Gesetz ist gleichstellungspolitisch bedeutsam, weil die Ratifizierung des Übereinkommens dem hohen Stellenwert des Mutterschutzes Nachdruck verleiht. Die Regelungen des Übereinkommens, die auch durch das deutsche Mutterschutzrecht gewährleistet werden, können maßgeblich dazu beitragen, Benachteiligungen von Frauen aufgrund von Schwangerschaft und Stillzeit auf dem Arbeitsmarkt zu mindern und berufliche Nachteile zu vermeiden.

Das Vertragsgesetz wurde auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung geprüft. Diese wird durch die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 183 gefördert, weil die Ratifizierung den hohen Stellenwert des Mutterschutzes hervorhebt.

Die Ratifizierung trägt dem Gedanken der Managementregel 10 Rechnung. Diese zielt auf die Gestaltung der internationalen Rahmenbedingungen in einer Weise, dass die Menschen in allen Ländern ein menschenwürdiges Leben nach ihren Vorstellungen und in Einklang mit ihrer regionalen Umwelt führen und an der wirtschaftlichen Entwicklung teilhaben können. Zunächst trägt bereits die Umsetzung des Mutterschutzes als solche dazu bei, Frauen auch während Schwangerschaft und Stillzeit die Teilhabe an der wirtschaftlichen Entwicklung zu ermöglichen. Darüber hinaus besteht in der Ratifizierung aber auch eine Möglichkeit, durch die Mitgestaltung der internationalen Rahmenbedingungen die Umsetzung des Mutterschutzes in anderen Ländern voranzutreiben. Deutschland kann als Teil der internationalen Gemeinschaft von der Rechtsentwicklung in anderen Ländern profitieren und dort Ideen für die Gestaltung des deutschen Rechts aufgreifen. Zudem besteht die Möglichkeit, als starke Industrienation die Gelegenheit der Ratifizierung zu nutzen, um internationale Standards mitzugestalten und zu stärken. So kann es gelingen, an der internationalen Entwicklung hoher Mutterschutzstandards teilzuhaben. Dabei wird auch das Ziel des Indikators 14b verfolgt. Denn die Etablierung hoher Mutterschutzstandards weltweit dient dem Rückgang der vorzeitigen Sterblichkeit von Frauen. Gesundheitsschutz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit führt zu einem Rückgang von Komplikationen und negativen gesundheitlichen Folgen und letztendlich auch zur Verringerung der Sterblichkeit.

Der Mutterschutz als solcher dient der Umsetzung der Managementregel 4. Demnach sind Gefahren und unvermeidbare Risiken für die menschliche Gesundheit zu vermeiden. Dies wird durch den mutterschutzrechtlichen Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen und ihre Kinder gewährleistet.

Auch Managementregel 9 ist berührt, wonach allen Bevölkerungsschichten Chancen eröffnet werden sollen, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen, um den sozialen Zusammenhalt zu stärken. Mit der Zielsetzung des Übereinkommens Nr. 183 und des deutschen Mutterschutzrechts, der Frau ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit zu ermöglichen, wird zudem ihr Teilhabeanspruch gefördert. Damit gehen auch positive Auswirkungen auf die Indikatoren 16a „Beschäftigung – Beschäftigungsniveau steigern“ und 18 „Gleichstellung in der Gesellschaft fördern“ einher. Zugleich ist auch Indikator 10 „Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit“ einschlägig. Danach soll die Steigerung des Wirtschaftswachstums in nachhaltiger und sozialverträglicher Weise gestaltet werden. Durch die Etablierung hoher Mutterschutzstandards wird dies umgesetzt, denn diese ermöglichen die Teilhabe von Frauen am Berufs- und Erwerbsleben auch während der Schwangerschaft und Stillzeit. So werden die Weichen für die Fortsetzung der Berufstätigkeit während der Mutterschaft gestellt und Altersarmut von Frauen wird entgegengewirkt. Die Wirtschaft selbst profitiert ebenfalls davon, Frauen als Arbeitskräfte nicht zu verlieren.

Übereinkommen 183

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

Convention 183

Convention
concerning the revision of the Maternity Protection Convention
(Revised), 1952

Convention 183

Convention
concernant la révision de la Convention (révisée)
sur la protection de la maternité, 1952

(Übersetzung)

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

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

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, neu zu fassen, 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 ab-

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.

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.

zielen, 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, 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.

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.

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 intéressés, 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.

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 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.

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

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 pré-natal 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

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

such leave may be specified in accordance with national law and practice.

maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

gewähren. Die Art und die Höchstdauer eines solchen Urlaubs können in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vorgeschrieben werden.

Benefits

Prestations

Leistungen

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 hospitalization 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 compul-

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

Artikel 6

1. Frauen sind während der Abwesenheit von der Arbeit aufgrund 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 aufgrund 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 aufgrund 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

sory 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

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

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

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,

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 allaitent

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 d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à 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

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) aufgrund 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 anzuhöhen.

Durchführung

Artikel 12

Dieses Übereinkommen ist durch die Gesetzgebung durchzuführen, soweit es nicht durch andere Mittel wie Gesamtarbeitsverträge, Schiedssprüche, gericht-

arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

liche Entscheidungen oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise durchgeführt wird.

Final provisions

Dispositions finales

Schlussbestimmungen

Article 13

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

Article 13

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

Artikel 13

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

Article 14

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

Article 14

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

Artikel 14

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

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.

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.

Artikel 15

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.

2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

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

2. Es tritt zwölf Monate, nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

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

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

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.

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.

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. 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.

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.

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.

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.

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.

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. 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

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

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf

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 jure* 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.

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.

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.

Denkschrift

I. Allgemeines

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat auf ihrer 88. Tagung am 15. Juni 2000 das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz angenommen.

Das Übereinkommen Nr. 183 wurde bisher von 38 der 187 Mitgliedstaaten der IAO, namentlich von Albanien, Aserbaidschan, Belarus, Belize, Benin, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Burkina Faso, der Dominikanischen Republik, Italien, Kasachstan, Kuba, Lettland, Litauen, Luxemburg, Mali, Marokko, Mauritius, Moldawien, Montenegro, Niger, den Niederlanden, Nordmazedonien, Norwegen, Österreich, Peru, Portugal, Rumänien, San Marino, São Tomé und Príncipe, Senegal, Serbien, der Slowakei, Slowenien, der Schweiz, Tschechien, Ungarn und Zypern ratifiziert. Es ist am 7. Februar 2002 in Kraft getreten.

Ziel des Übereinkommens ist eine Überarbeitung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Nr. 103) aus dem Jahr 1952, das wegen seiner zu detaillierten Regelungen nur von 41 der 187 Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert worden war und von neun Mitgliedstaaten (darunter acht nach Ratifikation des neuen Übereinkommens Nr. 183) inzwischen gekündigt wurde.

Deutschland hat bisher lediglich das zwischenzeitlich veraltete Übereinkommen (Nr. 3) über den Mutterschutz, 1919, ratifiziert, nicht aber das Nachfolgeübereinkommen Nr. 103 von 1952. Grund dafür ist, dass Artikel 4 Absatz 8 des Übereinkommens Nr. 103 eine Beteiligung der Arbeitgeber an den Kosten für die Mutterschutzleistungen ausschloss. Eine derartige Beteiligung der Arbeitgeber ist jedoch nach deutschem Mutterschutzrecht vorgesehen:

- Während der Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung leisten die Arbeitgeber nach § 20 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Für die meisten Frauen stellt dieser Arbeitgeberzuschuss den größten Anteil der Mutterschaftsleistungen dar.
- Die Arbeitgeber erhalten durch ein Umlageverfahren nach den Vorschriften des Aufwendungsausgleichsgesetzes (AAG) diese Kosten im Fall von mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten ganz und im Fall von krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechungen teilweise erstattet.
- Außerhalb der Schutzfristen haben schwangere und stillende Frauen nach deutschem Recht einen Anspruch auf Lohnfortzahlung während eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots (sog. Mutterschutzlohn) oder bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. Die Arbeitgeber erhalten durch ein Umlageverfahren die im Einzelfall entstehenden Kosten im Hinblick auf den Mutterschutzlohn voll und bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zu 80 Prozent erstattet.
- Die Umlageverfahren zur Erstattung der Aufwendungen bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Mutterschaft werden durch Beiträge der Arbeitgeber finanziert. Beide Umlageverfahren werden von den

Krankenkassen mit Ausnahme der landwirtschaftlichen Krankenkasse durchgeführt.

Die Kostentragung durch die Arbeitgeber im Rahmen der Umlageverfahren stellt im Hinblick auf die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 183 demgegenüber keinen Hinderungsgrund dar. Denn Artikel 6 Absatz 8 des Übereinkommens sieht Ausnahmen von dem Grundsatz vor, dass die Kosten für die mutterschutzrechtlichen Geldleistungen nach Artikel 6 Absatz 1 dem Arbeitgeber nicht auferlegt werden dürfen. So ist nach Artikel 6 Absatz 8 Buchstabe a eine Auferlegung der Kosten auf den Arbeitgeber zulässig, wenn dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eines Mitgliedstaats vor der Annahme des Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz vorgesehen war. Dies trifft auf das AAG zu, das sowohl die Umlagepflicht der Arbeitgeber als auch die Erstattung von ihren Aufwendungen für mutterschutzrechtliche Geldleistungen regelt und bereits vor der Annahme des Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz in Kraft getreten war.

Das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz vermeidet durch flexiblere Regelungen die Hindernisse, die mit dem Übereinkommen Nr. 103 von 1952 verbunden waren, um dadurch die Ratifizierung durch die Mehrheit der Mitgliedstaaten zu erreichen. Durch das Übereinkommen sollen einerseits die Gleichstellung aller erwerbstätigen Frauen sowie die Gesundheit und Sicherheit von Mutter und Kind weiter gefördert werden, andererseits soll die unterschiedliche wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Mitgliedstaaten anerkannt werden. Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation verweist auf die vielfältigen völkerrechtlichen Verpflichtungen über die Gleichberechtigung und Chancengleichheit der berufstätigen Frauen, der Beschäftigten mit Familienpflichten und über die Rechte der Kinder.

Das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz gilt grundsätzlich für alle unselbstständig beschäftigten Personen, es lässt für den einzelnen Mitgliedstaat aber gewisse einschränkende Regelungen zu. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Übereinkommens sind:

- der Gesundheitsschutz und die ärztliche Betreuung für Mutter und Kind,
- der Anspruch auf einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen mit einer Geldleistung von mindestens zwei Dritteln des bisherigen Arbeitsentgelts der Frau,
- der Kündigungsschutz und
- das Rückkehrrecht zur selben oder gleichwertigen Arbeit sowie
- das Verbot der Diskriminierung der Beschäftigten aufgrund einer Schwangerschaft und während der Stillzeit.

Der Mutterschutz schließt auch das Recht auf Stillzeiten ohne Nachteile für die Arbeitszeit und die Bezahlung mit ein.

Das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz kann in den Mitgliedstaaten unmittelbar durch staatliche Stellen, die Träger der gesetzlichen Sozialversicherung und der Sozialhilfe oder die Tarifvertragsparteien umge-

setzt werden. Der Katalog der wesentlichen Verpflichtungen und Leistungen berücksichtigt aber auch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis aus der Zeit vor der Annahme des neuen Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz. Insoweit bleiben auch abweichende Regelungen zulässig.

Die Anforderungen des Übereinkommens Nr. 183 an den Mutterschutz für Beschäftigte werden in Deutschland insbesondere durch das Mutterschutzgesetz vollumfänglich erfüllt. Für Bundesbeamtinnen und Bundesrichterrinnen finden sich entsprechende Regelungen in der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (MuSchEltZV – für Bundesrichterrinnen i. V. m. § 46 Deutsches Richter-gesetz (DRiG)), für Soldatinnen in der Mutterschutzverordnung für Soldatinnen (MuSchSoldV). Ergänzungen oder Anpassungen der gesetzlichen Vorschriften sind zur Umsetzung des Übereinkommens nicht erforderlich.

Nach Artikel 21 des Übereinkommens sind der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens in gleicher Weise verbindlich. Die deutsche Übersetzung ist für die Auslegung und Umsetzung internationalrechtlich nicht verbindlich. So finden sich in der deutschen Übersetzung des Übereinkommens Begrifflichkeiten, die mittlerweile im deutschen Mutterschutzrecht aufgrund ihrer Unschärfe nicht mehr gebräuchlich sind (z. B. „Mutterschaftsurlaub“ und „Urlaub im Fall einer Krankheit“). Im Hinblick auf den Begriff der Leistung ist darauf hinzuweisen, dass er sowohl Lohn(fort-)zahlungen des Arbeitgebers als auch staatliche Leistungen umfasst.

II. Besonderes

Das Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz ist in folgende Abschnitte gegliedert:

- Geltungsbereich (Artikel 1 und 2)
- Gesundheitsschutz (Artikel 3)
- Mutterschaftsurlaub (Artikel 4)
- Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen (Artikel 5)
- Leistungen (Artikel 6 und 7)
- Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung (Artikel 8 und 9)
- Bruststillende Mütter (Artikel 10)
- Regelmäßige Überprüfung (Artikel 11)
- Durchführung (Artikel 12)
- Schlussbestimmungen (Artikel 13 bis 21).

Insgesamt sind die im Übereinkommen formulierten Mindestanforderungen an den Mutterschutz durch das geltende deutsche Mutterschutzrecht erfüllt. Im Einzelnen ergibt sich dies aus folgenden Erwägungen:

Geltungsbereich

Artikel 1 des Übereinkommens bestimmt, dass die Begriffe „Frau“ und „Kind“ im Sinne des Übereinkommens ohne irgendeine Diskriminierung für jede Person weiblichen Geschlechts und für jedes Kind gelten.

Nach § 1 Absatz 4 MuSchG gilt das Gesetz für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder

stillt. Damit trägt auch das MuSchG dem Umstand Rechnung, dass nicht jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt, notwendigerweise eine Frau ist. Vielmehr gibt es auch Männer, die ein Kind gebären, im Fall der Transgeschlechtlichkeit. Zudem gibt es Menschen, die weder männlich noch weiblich sind, sondern im Personenstandsregister einen offenen oder diversen Geschlechtseintrag haben, weil sie z. B. intergeschlechtlich sind. Durch die ausdrückliche Erfassung von intersexuellen Personen geht das MuSchG über die diskriminierungsschützende Zielsetzung des Übereinkommens Nr. 183 hinaus.

Artikel 2 des Übereinkommens bezieht grundsätzlich alle nicht selbstständig beschäftigten Frauen – auch bei atypischen Formen abhängiger Arbeit – in dieses Übereinkommen ein (Absatz 1), erlaubt aber Ausnahmen im Falle besonderer Probleme für bestimmte Frauengruppen, wenn die Verfahrensvorschriften der Absätze 2 und 3 beachtet werden.

Nach § 1 Absatz 2 MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz für alle Frauen in einer Beschäftigung in Deutschland unabhängig von ihrer Nationalität und ihrem Wohnsitz, also beispielsweise auch für Teilzeitbeschäftigte und Hausangestellte.

Nach § 7 Absatz 4 Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) ist die Beschäftigung die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind danach eine Tätigkeit nach Weisung und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. In Zweifelsfällen besteht für die betreffende Frau oder den Arbeitgeber die Möglichkeit, über das Anfrageverfahren nach § 7a SGB IV den Status als Beschäftigte prüfen zu lassen. Der Beschäftigtenbegriff erfasst insbesondere auch Fremdgeschäftsführerinnen sowie Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen einer GmbH, wenn diese im Sinne der oben genannten Kriterien persönlich abhängig sind.

Unabhängig davon, ob eine Beschäftigung vorliegt, gilt das Mutterschutzgesetz auch für:

- Frauen in der beruflichen Ausbildung und Praktikantinnen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes,
- Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
- Entwicklungshelferinnen,
- Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes,
- Frauen, die als Mitglieder einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft tätig werden,
- in Heimarbeit beschäftigte Frauen und ihnen Gleichgestellte,
- Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, sowie
- Schülerinnen und Studentinnen.

Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gelten entsprechende beamtenrechtliche und soldatenrechtliche Mutterschutzvorschriften.

Nach § 1 Absatz 3 MuSchG gilt das MuSchG nicht (unmittelbar) für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die

Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

Für diese Beschäftigtengruppen ist nach § 79 Absatz 1 Bundesbeamtengesetz (BBG), § 46 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), §§ 46 und 71 DRiG sowie § 30 Absatz 5 i. V. m. § 93 Absatz 1 Nummer 6 Soldatengesetz (SG) jedoch das gleiche Schutzniveau auf dem Verordnungswege sicherzustellen. § 25 BBG enthält darüberhinausgehend noch ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft und des Mutterschutzes.

Der Umstand, dass diese Personengruppen aus dem Anwendungsbereich des MuSchG ausgenommen sind, trägt damit nur regelungssystematischen Erwägungen Rechnung, inhaltlich finden sich die mutterschutzrechtlichen Schutzregelungen in den beamten-, richter- und soldatenrechtlichen Regelungen wieder.

Damit geht das deutsche Mutterschutzrecht insgesamt über Artikel 2 des Übereinkommens Nr. 183 hinaus, da es keine der nach dem Übereinkommen für bestimmte Gruppen von Beschäftigte zulässigen Einschränkungen (Artikel 2 Absatz 2 und 3) vorsieht und zudem – über das Übereinkommen Nr. 183 hinausgehend – Schülerinnen und Studentinnen in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezieht.

Gesundheitsschutz

Artikel 3 des Übereinkommens verpflichtet den Mitgliedstaat, Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass schwangere und stillende Frauen nicht gezwungen sind, Arbeiten zu verrichten, die für ihre Gesundheit oder die ihres Kindes schädlich sind oder zumindest eine erhebliche Gefahr darstellen.

Das Mutterschutzgesetz geht auch beim Gesundheitsschutz erheblich weiter als die Vorgaben des Übereinkommens:

Die vorgesehenen Beschäftigungsverbote schließen nicht nur aus, dass schwangere und stillende Frauen zu gefährlichen Arbeiten gezwungen werden. Vielmehr sind gefährliche Tätigkeiten auch verboten, wenn die Frau in ihre Ausübung einwilligt.

- § 11 MuSchG enthält einen umfangreichen Katalog von unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen. Durch den Katalog erfasst sind insbesondere Arbeiten mit bestimmten Gefahr- und Biostoffen sowie Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen, durch welche die Frau physikalischen Einwirkungen in einem Maße ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Katalog gilt weitgehend auch für stillende Frauen (§ 12 MuSchG).
- Grundsätzlich verboten sind Mehrarbeit (§ 4 MuSchG), Nachtarbeit (§ 5 MuSchG) sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 MuSchG).
- § 9 Absatz 2 MuSchG normiert, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen für schwangere und stillende Frauen so gestalten muss, dass Gefährdungen der

Frau und des Kindes möglichst vermieden werden und dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird.

- Zur Ermittlung möglicher Gefährdungen verpflichtet § 10 MuSchG den Arbeitgeber zur Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung.
- Bei Feststellung von Gefährdungen ist der Arbeitgeber gemäß § 13 MuSchG verpflichtet, Schutzmaßnahmen nach der folgenden Rangfolge zu treffen:
 - o Umgestaltung der Arbeitsbedingungen.
 - o Wenn die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht möglich oder wegen unverhältnismäßigen Aufwands nicht zumutbar ist: Einsatz der Frau auf einem anderen Arbeitsplatz, wenn dieser vorhanden ist und der Einsatz der Frau zumutbar ist.
 - o (Nur,) wenn der Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz ebenfalls nicht möglich ist: Verbot für den Arbeitgeber, die Frau weiter zu beschäftigen.

Ein Beschäftigungsverbot i. S. d. § 13 MuSchG führt, je nach den Umständen des Einzelfalls, zu einer vorübergehenden teilweisen oder vollständigen Freistellung der schwangeren oder stillenden Frau von ihrer bisherigen oder auch von jeder Arbeitsleistung.

Die ärztlichen Beschäftigungsverbote nach § 16 MuSchG dienen ebenfalls dem Gesundheitsschutz. Diese sind jedoch auch im Zusammenhang zu sehen mit den Regelungen zur Arbeitsunfähigkeit, da das Übereinkommen in Artikel 5 auch Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen vorsieht. Nähere Erläuterungen zum ärztlichen Beschäftigungsverbot nach § 16 MuSchG finden sich daher im entsprechenden Abschnitt dieser Denkschrift.

Verstöße des Arbeitgebers gegen Beschäftigungsverbote können nach §§ 32 und 33 MuSchG als Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten mit Geldbußen, Geldstrafen oder Freiheitsstrafe geahndet werden.

Mutterschaftsurlaub

Artikel 4 des Übereinkommens normiert den Anspruch der Frau auf einen mindestens 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub. Davon müssen mindestens sechs obligatorische Wochen Mutterschaftsurlaub nach der Entbindung umfasst sein, soweit auf innerstaatlicher Ebene nichts anderes vereinbart wird. Damit geht das Übereinkommen Nr. 183 über die Vorgaben des Artikels 8 Absatz 2 der EU-Richtlinie 92/85/EWG des Rates der EU zum Mutterschutz hinaus, die insgesamt lediglich eine zweiwöchige obligatorische Schutzfrist verlangen. Wenn das Kind erst nach dem errechneten Geburtstermin zur Welt kommt, ist der Mutterschaftsurlaub vor der Geburt entsprechend zu verlängern, ohne dass sich der obligatorische Teil des Mutterschaftsurlaubs nach der Entbindung verkürzt.

Das MuSchG erfüllt diese Vorgaben. Gemäß § 3 Absatz 1 MuSchG beträgt die Mutterschutzfrist vor der Geburt sechs Wochen, bei einer Entbindung nach dem voraussichtlichen Geburtstermin entsprechend länger (vgl. § 3 Absatz 1 MuSchG). Nach der Geburt beträgt die Schutzfrist acht Wochen, bei einer Mehrlingsgeburt (§ 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 MuSchG) oder bei einer medizi-

nischen Frühgeburt zwölf Wochen (§ 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 MuSchG). Eine Frühgeburt liegt vor,

- wenn das Gewicht des Kindes weniger als 2 500 Gramm beträgt,
- wenn das Gewicht des Kindes 2 500 Gramm oder mehr beträgt, jedoch ein wesentlich erweiterter Pflegebedarf wegen nicht voll ausgebildeter Reifezeichen oder verfrühter Beendigung der Schwangerschaft besteht oder
- bei einer Totgeburt ab einem Geburtsgewicht des Kindes von 500 Gramm oder ab der 24. Schwangerschaftswoche.

Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt zusätzlich um die Anzahl der Tage, die das Kind vorzeitig zur Welt gekommen ist (§ 3 Absatz 2 MuSchG).

Auf die Schutzfrist vor der Geburt können schwangere Frauen ausdrücklich verzichten, ihre Erklärung aber jederzeit widerrufen (§ 3 Absatz 1 MuSchG). Im Fall des Todes des Kindes kann die Frau auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise auch schon vor Ablauf der Mutterschutzfrist von acht Wochen nach der Entbindung wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, frühestens aber ab der dritten Woche. Zudem bedarf es einer ärztlichen Unbedenklichkeitserklärung (§ 3 Absatz 4 MuSchG). Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen (§ 3 Absatz 4 MuSchG).

Beide Ausnahmebestimmungen sind mit den Vorgaben des Artikels 4 des Übereinkommens vereinbar. Die Möglichkeit, beim Tod des Kindes vorzeitig an den Arbeitsplatz zurückzukehren, steht nicht im Widerspruch zur Vorgabe des Artikels 4 Absatz 4 hinsichtlich des obligatorischen sechswöchigen Mutterschaftsurlaubs nach der Entbindung. Artikel 4 Absatz 4 sieht die Vereinbarung abweichender Regelungen auf innerstaatlicher Ebene ausdrücklich vor. Die Regelung des MuSchG schwächt den Mutterschutz auch nicht zu Lasten der Frau ab, sondern berücksichtigt lediglich die besondere Lage und die besonderen Bedürfnisse der Frau nach dem Tod ihres Kindes, vor allem die schwere persönliche Belastung.

Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen

Artikel 5 des Übereinkommens begründet außerhalb des Mutterschaftsurlaubs einen Urlaubsanspruch bei Krankheit oder Komplikationen infolge von Schwangerschaft oder Entbindung, soweit ein ärztliches Zeugnis diese Maßnahme anordnet.

Im deutschen Recht besteht, wenn eine Arbeitnehmerin vor dem Beginn oder nach dem Ende der Mutterschutzfrist infolge Krankheit arbeitsunfähig ist, nach allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln keine Verpflichtung zur Arbeitsleistung (§ 3 Absatz 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)).

Ferner sieht das Mutterschutzgesetz in § 16 die Möglichkeit eines ärztlichen Beschäftigungsverbots vor. Ein solches wird ausgesprochen, wenn die Fortsetzung der Tätigkeit zu einer Gefährdung für Mutter oder Kind führt, jedoch keine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Der Umfang des Beschäftigungsverbots ist im Einzelfall abhängig vom Zustand der Frau und den Beschäftigungsmöglichkeiten und kann auch eine voll-

ständige Freistellung bewirken. Nach § 16 Absatz 1 MuSchG darf eine schwangere Frau nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlicher Bescheinigung das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Nach § 16 Absatz 2 MuSchG darf eine in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlicher Bescheinigung nicht voll leistungsfähige Frau nicht zu Tätigkeiten herangezogen werden, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

Leistungen

Die **Artikel 6 und 7** des Übereinkommens regeln die Leistungen für die Frau während des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 4 und des Urlaubs nach Artikel 5 des Übereinkommens. Die wesentliche Grundlage ist Artikel 6. Artikel 7 enthält ergänzende Vorschriften für Mitgliedstaaten, deren Wirtschaft und System der sozialen Sicherheit unzureichend entwickelt sind, und ist deshalb für die Bundesrepublik Deutschland ohne Bedeutung.

Artikel 6 lässt sich wie folgt gliedern:

- Die Absätze 1 bis 5 des Artikels 6 betreffen Art und Umfang der Ansprüche auf Geldleistungen,
- Absatz 6 betrifft den hilfsweisen Anspruch auf Sozialhilfe für eine Frau, die keine andere Geldleistung bekommt, und
- Absatz 7 betrifft den Anspruch für Mutter und Kind auf ärztliche Leistungen und gegebenenfalls Behandlung im Krankenhaus vor und nach der Entbindung,
- Absatz 8 regelt die Kostentragung für die Geldleistungen.

Art und Umfang der Ansprüche auf Geldleistungen

Zu den Ansprüchen auf Geldleistungen werden in **Artikel 6 Absatz 1 bis 5** im Einzelnen folgende Vorgaben gemacht:

- Nach Absatz 1 sind Frauen während der Abwesenheit von der Arbeit aufgrund des in Artikel 4 oder 5 erwähnten Urlaubs Geldleistungen in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise zu gewähren.
- Die Geldleistungen müssen nach Artikel 6 Absatz 2 ein Niveau erreichen, das den Unterhalt der Frau und ihres Kindes in einwandfreien gesundheitlichen Verhältnissen und bei angemessener Lebenshaltung gewährleistet.
- Die Absätze 3 und 4 spezifizieren diese Vorgabe für den Mutterschaftsurlaub: Falls in einem Mitgliedstaat der frühere Verdienst der Frau die Bemessungsgrundlage für die Geldleistungen während des Mutterschaftsurlaubs ist, müssen die Leistungen mindestens zwei Drittel des früheren Arbeitsentgelts betragen. Wenn eine andere Berechnungsgrundlage maßgebend ist, muss sich ein vergleichbarer Betrag ergeben.
- Nach Absatz 5 haben die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass eine große Mehrheit der Frauen, für die das neue Übereinkommen gilt, die Anspruchsvoraussetzungen für diese Geldleistungen erfüllen kann.

Das deutsche Recht wird den Vorgaben des Artikels 6 des Übereinkommens gerecht:

- Innerhalb der mutterschutzrechtlichen Schutzfristen sind folgenden Geldleistungen an die Frauen vorgesehen:
 - o Beschäftigte, die Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten während der Mutterschutzfristen im Ergebnis ihr bisheriges Nettoarbeitsentgelt in Form von Mutterschaftsgeld durch die gesetzliche Krankenversicherung zuzüglich eines Arbeitgeberzuschusses. Das Mutterschaftsgeld beläuft sich nach § 19 Absatz 1 MuSchG i. V. m. § 24i Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) auf maximal 13 Euro pro Kalendertag, der Zuschuss des Arbeitgebers nach § 20 Absatz 1 MuSchG auf die Differenz zwischen 13 Euro und dem bisherigen durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgelt.
 - o Die vergleichsweise geringe Anzahl der Beschäftigten, die nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten nach § 19 Absatz 2 MuSchG vom Bundesamt für Soziale Sicherung während der Mutterschutzfristen zwar nur ein auf maximal 210 Euro insgesamt begrenztes Mutterschaftsgeld, daneben aber auch den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Absatz 1 MuSchG in der gleichen Höhe wie die erste Gruppe. Der Zuschuss des Arbeitgebers beträgt bei beiden Gruppen inzwischen durchschnittlich ca. 70 Prozent der Leistungen während der Mutterschutzfristen, so dass auch die zweite Gruppe regelmäßig mehr als nur den Mindestbetrag von zwei Drittel des früheren Verdienstes (Artikel 6 Absatz 3 des Übereinkommens) erhält.
 - o Lediglich eine geringere Anzahl von geringfügig beschäftigten Frauen, die nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten nur das Mutterschaftsgeld in Höhe von insgesamt maximal 210 Euro, weil ihr kalendertägliches Arbeitsentgelt nicht den nach § 20 MuSchG für den Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss maßgeblichen Betrag von 13 Euro übersteigt. In diesen Fällen erfüllt bereits das Mutterschaftsgeld die Anforderungen des Artikels 6 Absatz 3 des Übereinkommens an den Entgeltersatz.
- Außerhalb der Mutterschutzfristen haben Beschäftigte bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bis zu sechs Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und anschließend unter den Voraussetzungen des § 44 SGB V auf Krankengeld. Im Fall eines Beschäftigungsverbots haben sie Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG.

Hilfsweiser Anspruch auf Sozialhilfe

Nach **Artikel 6 Absatz 6** des Übereinkommens Nr. 183 muss einer Frau – vorbehaltlich der für eine solche Hilfe vorgeschriebenen Bedürftigkeitsprüfung – Anspruch auf angemessene Leistungen aus der Sozialhilfe zustehen, falls sie die durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise vorgesehenen Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen nach Artikel 6 Absatz 1 bis 5 nicht erfüllt.

Auch diese Voraussetzung ist nach deutschem Recht erfüllt.

Anspruch auf ärztliche Leistungen

Umfassender als **Artikel 6 Absatz 7** des Übereinkommens sind die Vorschriften nach § 24c bis 24i SGB V über die Sachleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung für Mutter und Kind bei Schwangerschaft und Mutterschaft. Als Sachleistungen vorgesehen sind nach Bedarf:

- die ärztliche Betreuung und Hebammenhilfe,
- die Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmitteln,
- die Entbindung,
- häusliche Pflege sowie
- Haushaltshilfe.

Anspruchsberechtigt sind nach § 11 Absatz 1 Nummer 1, § 24c bis 24i SGB V alle in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen, also sowohl die Mitglieder als auch die im Rahmen der Familienversicherung mitversicherten Frauen. Privat krankenversicherte Frauen erhalten vergleichbare Leistungen durch ihre private Krankenversicherung. Der Leistungsumfang wird dabei vertraglich zwischen Versicherungsnehmerin und Versicherer vereinbart.

Kostentragung

Nach **Artikel 6 Absatz 8** des Übereinkommens sind die Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs nach Artikel 4 und des Urlaubs nach Artikel 5 des Übereinkommens durch die gesetzliche Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln oder auf andere durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Weise zu erbringen. Die unmittelbare Belastung des Arbeitgebers mit den Kosten ist ohne dessen Zustimmung grundsätzlich unzulässig.

An dieser Hürde scheiterte die Ratifizierung des früheren Übereinkommens Nr. 103 durch die Bundesrepublik Deutschland.

Das neue Übereinkommen Nr. 183 enthält in Artikel 6 Absatz 8 nunmehr eine flexiblere Regelung: Die Kostenbelastung des Arbeitgebers ist zulässig, wenn sie bereits vor der Annahme dieses Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2000 bestand.

Das trifft auf das AAG zu, das in § 3 die Umlagepflicht für Arbeitgeber regelt und das bereits vor der Annahme dieses Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz im Juni 2000 bestand. Das AAG regelt die Erstattung sowohl für den Arbeitgeberzuschuss nach § 20 Absatz 1 MuSchG, als auch für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz sowie die Zahlung von Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG im Fall eines Beschäftigungsverbots. Nach § 1 Absatz 2 AAG erhalten alle Arbeitgeber die Leistungen nach den §§ 18 und 20 Absatz 1 MuSchG im Rahmen eines Umlageverfahrens von der gesetzlichen Krankenkasse in vollem Umfang erstattet. Die Erweiterung des Umlageverfahrens auf alle Arbeitgeber erfolgte aufgrund der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18. November 2004 zum jetzigen § 20 (damals § 14) MuSchG. Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten erhalten außerdem nach § 1 Absatz 1 AAG regelmäßig 80 Prozent der Entgeltfortzahlungskosten im Krankheitsfall im Wege der Umlage

erstattet. Nach § 9 Absatz 2 Nummer 1 AAG können die Krankenkassen diese Erstattungshöhe per Satzungsregelung einschränken, dürfen aber einen Erstattungsatz von 40 Prozent nicht unterschreiten.

Auch die Anforderungen des Übereinkommens Nr. 183 zur Kostentragung werden nunmehr nach Artikel 6 Absatz 8 durch das deutsche Recht erfüllt.

Nach **Artikel 7 Absatz 1** gelten die Bestimmungen von Artikel 6 Absatz 3 und 4 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 zu zahlen ist. Diese Vorschrift ist für Deutschland nicht anwendbar.

Beschäftigungsschutz und Nichtdiskriminierung

Kündigungsschutz

Nach **Artikel 8 Absatz 1** darf der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin ab dem Beginn der Schwangerschaft bis zu einem bestimmten Zeitraum nach Ende der Mutterschutzfrist grundsätzlich nicht kündigen. Eine Kündigung ist nur möglich, wenn sie nicht mit der Mutterschaft zusammenhängt. Dafür hat der Arbeitgeber die Beweislast.

Das Kündigungsverbot des § 17 Absatz 1 MuSchG beginnt mit der Schwangerschaft und dauert bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Es greift auch im Fall einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Fehlgeburt. Durch das Kündigungsverbot erfasst sind zudem auch Vorbereitungsmaßnahmen des Arbeitgebers, die er im Hinblick auf die Kündigung einer Frau trifft. Voraussetzung für das Eingreifen des Kündigungsverbots ist, dass beim Zugang der Kündigung die Schwangerschaft schon besteht und die Schwangerschaft dem Arbeitgeber bekannt ist oder die Arbeitnehmerin ihn innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung über das Bestehen der Schwangerschaft informiert. In Ausnahmefällen ist auch eine spätere Information noch ausreichend – namentlich dann, wenn die Überschreitung der Frist auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Das Kündigungsverbot des § 17 MuSchG ist strenger als Artikel 8 des Übereinkommens, weil es eine Kündigung nur ausnahmsweise und nur mit Zustimmung der zuständigen Landesbehörde zulässt. Nach § 17 Absatz 2 MuSchG kann die zuständige Landesbehörde (Gewerbeaufsichtsamt, Amt für Arbeitsschutz etc.) in besonderen Fällen, die nicht mit der Mutterschaft im Zusammenhang stehen, z. B. bei einer besonders schweren Pflichtverletzung oder einer Gefährdung der wirtschaftlichen Existenz des Betriebes, die Kündigung auf Antrag des Arbeitgebers für zulässig erklären. Die Darlegungs- und Beweislast für die erfolgte behördliche Zustimmung sowie für das Vorliegen eines besonderen Falles liegt beim Arbeitgeber. Die betroffene Arbeitnehmerin ist vor der Entscheidung der Behörde zu hören. Die Zustimmung zur Kündigung kann gegebenenfalls auch mit Auflagen verbunden werden, z. B. dass die Kündigung nur mit Wirkung nach Ablauf der Mutterschutzfrist ausgesprochen werden darf.

Rückkehrrecht

Artikel 8 Absatz 2 des Übereinkommens begründet das Rückkehrrecht der Frau nach Ende ihres Mutterschaftsurlaubs an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt.

Auch dies entspricht der Rechtslage im deutschen Recht. So hat eine Frau nach § 25 MuSchG mit dem Ende eines Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 MuSchG das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Dementsprechend leben nach dem Ablauf der Mutterschutzfrist die Rechte und Pflichten der Frau aus dem Arbeitsvertrag unverändert wieder auf. Die maßgeblichen Elemente des Arbeitsvertrages sind die Arbeitszeit, das Arbeitsentgelt und die Art der Arbeit. Innerhalb dieses Rahmens ist das Recht des Arbeitgebers zur Umsetzung, z. B. wegen betrieblicher Umorganisationen, regelmäßig nicht eingeschränkt.

Diskriminierungsschutz

Das Diskriminierungsverbot des **Artikels 9 Absatz 1** des Übereinkommens schützt Beschäftigte vor Benachteiligung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft beim Zugang zur Beschäftigung und in der Beschäftigung. Die Mitgliedstaaten des Übereinkommens haben geeignete Maßnahmen zu treffen um sicherzustellen, dass die Mutterschaft keinen Grund für eine Diskriminierung in der Beschäftigung darstellt, einschließlich des Zugangs zur Beschäftigung.

Nach **Artikel 9 Absatz 2** darf der Arbeitgeber von einer Frau, die sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, weder einen Schwangerschaftstest noch den Nachweis eines solchen Tests verlangen, es sei denn, die innerstaatliche Gesetzgebung schreibt dies für eine Tätigkeit vor, die unter ein mutterschutzrechtliches Beschäftigungsverbot fällt oder die eine anerkannte oder erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Frau und des Kindes mit sich bringt.

Auch diese Voraussetzungen werden erfüllt:

So garantiert schon Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) die Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Außerdem fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Nach Artikel 3 Absatz 3 GG darf niemand wegen seines Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt werden. Nach Artikel 6 Absatz 4 GG hat jede Mutter Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

Auf einfachgesetzlicher Ebene verbietet beispielsweise das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dem Arbeitgeber, Beschäftigte wegen ihres Geschlechtes zu benachteiligen. Dies gilt nicht nur in einem bestehenden Arbeitsverhältnis oder in Bezug auf dessen Beendigung, sondern auch hinsichtlich der Auswahlkriterien und der Einstellungsbedingungen (§ 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2 AGG). So ist beispielsweise die Frage des Arbeitgebers nach dem Bestehen einer Schwangerschaft unzulässig. Sie stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechtes im Sinne des § 3 Absatz 1 Satz 2 AGG dar und verstößt gegen das Diskriminierungsverbot des § 7 Absatz 1 AGG. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung von Anfang an unmöglich ist, weil ein Beschäftigungsverbot besteht. Ebenso unzulässig sind

Umgehungsfragen, wie z. B. nach der Familienplanung oder das Verlangen des Arbeitgebers nach Vornahme eines Schwangerschaftstests.

Folge der in unzulässiger Weise gestellten Frage des Arbeitgebers nach Bestehen einer Schwangerschaft ist das Recht der Schwangeren, die Frage nicht wahrheitsgemäß zu beantworten. Die wahrheitswidrige Beantwortung einer solchen Frage darf für die Beschäftigte keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen haben. Grund ist, dass der Arbeitgeber nur dann eine wahrheitsgemäße Antwort erwarten darf, wenn er eine Frage in zulässiger Weise gestellt hat. Eine Frage gegenüber einer (möglichen) Arbeitnehmerin ist jedoch nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber an ihrer Beantwortung ein berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse hat. Dies ist bei der Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft nicht der Fall.

Stillende Mütter

Artikel 10 des Übereinkommens begründet das Recht der stillenden Frau auf eine oder mehrere Stillpausen oder Verkürzung der täglichen Arbeitszeit ohne Arbeitszeit- oder Entgelt Nachteile.

Auch diese Voraussetzungen werden erfüllt:

§ 7 Absatz 2 MuSchG verpflichtet den Arbeitgeber, eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll der Arbeitgeber der Frau auf ihr Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewähren. Durch die Gewährung der Freistellung darf bei der stillenden Frau gemäß § 23 Absatz 1 MuSchG kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhezeiten angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

Regelmäßige Überprüfung

Artikel 11 des Übereinkommens verpflichtet die Mitgliedstaaten, in Beratungen mit den Arbeitgeberverbän-

den und Gewerkschaften regelmäßig zu prüfen, ob eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs oder eine Erhöhung der Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs zweckmäßig ist.

Das MuSchG sieht kein formalisiertes Überprüfungsverfahren vor. § 34 MuSchG sieht jedoch die Evaluation der Auswirkungen des Gesetzes vor. Zudem sind die Regelungen des MuSchG bereits jetzt sehr weitreichend. Die Regelungen zum Mutterschutzlohn gemäß § 18 MuSchG sowie zum Mutterschaftsgeld (§ 19 MuSchG) und Arbeitgeberzuschuss (§ 20 MuSchG) gewährleisten, dass gesetzlich krankenversicherte Frauen Mutterschutzleistungen erhalten, die im Ergebnis dem vorherigen Nettoentgelt entsprechen. Auch hinsichtlich der Dauer der Mutterschutzfristen entspricht das deutsche Mutterschutzrecht bereits dem Übereinkommen. In besonderen Fällen beträgt die Schutzfrist 18 Wochen (§ 3 Absatz 2 MuSchG). Im Anschluss daran hat jede Frau die Möglichkeit, Elternzeit und Elterngeld nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Anspruch zu nehmen. Die nach dem Übereinkommen verlangte Prüfung, ob eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs oder eine Erhöhung der Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs zweckmäßig ist, löst daher vor diesem Hintergrund keinen Umsetzungsbedarf aus.

Durchführung

Nach **Artikel 12** ist das Übereinkommen grundsätzlich durch die innerstaatliche Gesetzgebung durchzuführen.

In Deutschland wurde das Mutterschutzrecht durch Gesetzgebung von Bund und Länder (im Hinblick auf Landesbeamtinnen und Landesrichterin) umgesetzt. Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften des MuSchG und etwaiger aufgrund des MuSchG erlassener Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden.

Schlussbestimmungen

Die **Artikel 13 bis 21** des Übereinkommens enthalten die üblichen Schlussbestimmungen zur Ratifizierung durch die einzelnen Mitgliedstaaten, zum Inkrafttreten, zur Kündigung und zur Neufassung des Übereinkommens. Diesbezüglich besteht kein Umsetzungsbedarf durch die Mitgliedstaaten.

Anlage 1 zur Denkschrift

Empfehlung 191

(Übersetzung)

**Empfehlung
betreffend die Neufassung der Empfehlung
betreffend den Mutterschutz, 1952**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitssamtes 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 erwähnten 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 repräsentativen 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 so weit 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 Mutterschaftshilfe 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 aufgrund 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 zurückzukehren. 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.

Anlage 2 zur Denkschrift

**Stellungnahme der Bundesregierung
zur Empfehlung Nr. 191 der Internationalen Arbeitsorganisation
betreffend den Mutterschutz
vom 15. Juni 2000**

I. Allgemeines

Die Empfehlung Nr. 191 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) betreffend den Mutterschutz wurde von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 88. Tagung am 15. Juni 2000 gemeinsam mit dem Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz angenommen.

Die für die Mitgliedstaaten nicht verbindliche Empfehlung Nr. 191 befasst sich mit folgenden Themen: Dem Mutterschaftsurlaub (Absatz 1), den Leistungen während des Mutterschaftsurlaubs (Absätze 2 und 3) und ihrer Finanzierung (Absatz 4), dem Beschäftigungsschutz und dem Diskriminierungsverbot (Absatz 5), dem Gesundheitsschutz (Absatz 6), den Stillzeiten (Absätze 7 bis 9) und mit Urlaubsarten, die einen ähnlichen Schutzzweck verfolgen, wie der Mutterschaftsurlaub (Absatz 10).

Die Empfehlung Nr. 191 gibt teilweise Anstöße zur Erweiterung des Mutterschutzes, teilweise wiederholt sie lediglich die Vorgaben aus dem Übereinkommen Nr. 183.

Das Mutterschutzrecht in Deutschland erfüllt die Vorgaben der Empfehlung Nr. 191 weitestgehend für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen gelten gesonderte, aber entsprechende Regelungen. Keine (vollständige) Entsprechung im deutschen Recht finden lediglich folgende Empfehlungen:

Absatz 1 Unterabsatz 3: Nach deutschem Mutterschutzrecht hat eine Frau nicht das Recht, den Zeitpunkt, zu dem sie den nicht obligatorischen Teil ihres Mutterschaftsurlaubs vor oder nach der Entbindung nehmen möchte, frei zu wählen.

Absatz 2: Grundsätzlich erhalten unselbstständig beschäftigte Frauen, wie von der IAO empfohlen, vollen Lohnersatz. In folgenden Fällen ist dies nicht der Fall:

Arbeitnehmerinnen, die nicht Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten nach deutschem Recht in der Zeit der Schutzfristen sowie für den Tag der Entbindung Mutterschaftsgeld nach den für GKV-Mitglieder geltenden Regelungen, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro zuzüglich des Arbeitgeberzuschusses. Insoweit erscheint jedoch eine Anpassung auch nach erneuter Prüfung im Rahmen dieses Ratifizierungsprozesses nicht angezeigt.

Arbeitnehmerinnen, die in ihrer Schwangerschaft erkranken und deswegen arbeitsunfähig sind, erhalten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG). Das bedeutet, dass sie für die Dauer von sechs Wochen ihr Entgelt durch den Arbeitgeber weiterhin erhalten. Danach erhalten sie, sofern sie gesetzlich krankenversichert sind, gemäß § 44 Absatz 1, § 47 Absatz 1 Satz 1 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) durch die gesetzliche Krankenversi-

cherung Krankengeld in Höhe von 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts; es darf 90 Prozent des entsprechenden Nettoarbeitsentgelts nicht übersteigen. Dies gilt auch dann, wenn die Erkrankung schwangerschaftsbedingt ist. Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen können eine private Krankentagegeldversicherung abschließen, um einen potentiellen Verdienstaustausch nach Ende der Lohnfortzahlung abzusichern.

Insoweit erscheint jedoch eine Anpassung auch nach erneuter Prüfung im Rahmen dieses Ratifizierungsprozesses nicht angezeigt. Schwangere Personen sollen durch das MuSchG vor Benachteiligungen geschützt werden. Schwangere erkrankte Personen dürfen nicht schlechter, aber auch nicht bessergestellt werden als nicht schwangere erkrankte Personen.

Absatz 5 Satz 2: Das MuSchG enthält keine allgemeine Regelung, wonach Ausfallzeiten wegen Beschäftigungsverboten stets als Beschäftigungszeiten zu werten sind. Stattdessen finden sich im deutschen Recht viele bereichsspezifische Regelungen, die den Diskriminierungsschutzgedanken der Einzelempfehlung 5 Satz 2 umsetzen. Eine Anpassung des MuSchG erscheint daher nicht angezeigt.

II. Besonderes

Absatz 1 der Empfehlung enthält zum Mutterschaftsurlaub drei Punkte: Die Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen, die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs bei Mehrlingsgeburten und das Recht der Frau, frei zu entscheiden, wann sie den nichtobligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs vor oder nach der Entbindung in Anspruch nehmen will.

Nach Absatz 1 **Unterabsatz 1** sollten sich die IAO-Vertragsmitglieder bemühen, die Dauer des in Artikel 4 des Übereinkommens erwähnten Mutterschaftsurlaubs auf mindestens 18 Wochen auszudehnen.

Nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) belaufen sich die Mutterschutzfristen vor und nach der Entbindung grundsätzlich auf insgesamt mindestens 14 Wochen. Eine generelle Verlängerung auf mindestens 18 Wochen ist bei medizinischen Früh- sowie Mehrlingsgeburten vorgesehen, zudem kann eine solche Verlängerung der Schutzfrist auch im Fall der Geburt eines Kindes mit Behinderung beantragt werden (siehe auch Denkschrift zu Artikel 4 des Übereinkommens Nr. 183). Unmittelbar im Anschluss an die Mutterschutzfrist kann die Mutter zudem, wenn sie es wünscht, die flexible Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) in Anspruch nehmen. Daher gibt es für eine generelle Ausweitung der Mindestdauer der Mutterschutzfristen von 14 auf 18 Wochen in Deutschland keinen Bedarf.

Das deutsche Recht entspricht dem Absatz 1 Unterabsatz 1 insoweit bereits.

Nach **Unterabsatz 2** sollte bei Mehrlingsgeburten eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs vorgesehen werden.

Nach dem deutschen Mutterschutzrecht ist bei Mehrlingsgeburten eine Verlängerung der mutterschutzrechtlichen Schutzfrist vorgesehen (§ 3 Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 MuSchG). Zudem ist eine Verlängerung der Schutzfristen auch in anderen Fällen vorgesehen bzw. möglich (s. o.).

Das deutsche Recht geht damit über die Vorgaben dieser Empfehlung hinaus.

Nach **Unterabsatz 3** sollten – soweit möglich – 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.

Auf ihre Schutzfrist vor der Entbindung kann eine schwangere Frau bereits jetzt verzichten (§ 3 Absatz 1 Satz 1 MuSchG). Die Schutzfrist nach der Entbindung dient insbesondere der körperlichen Regeneration der Frau nach der Entbindung sowie dem Bindungsaufbau zwischen Mutter und Kind. Eine Verzichtsmöglichkeit würde diese Regeneration möglicherweise gefährden. Zudem bestünde die Gefahr, dass der Arbeitgeber Druck auf die Beschäftigte ausübt, die Schutzfrist nicht in Anspruch zu nehmen. Daher ist ein Verzicht auf die Schutzfrist nach der Entbindung nach deutschem Recht nicht möglich (§ 3 Absatz 2 Satz 1 MuSchG).

Die Empfehlung, der Frau das Recht zu geben, den Zeitpunkt, zu dem sie den nicht obligatorischen Teil des Mutterschaftsurlaubs nehmen will, frei zu bestimmen, erfüllt das deutsche Mutterschutzrecht daher nicht. Denn das MuSchG verfolgt das Ziel, die Gesundheit von Mutter und Kind zu schützen. Eine noch größere Dispositionsfreiheit hinsichtlich der Schutzfristen für die Arbeitnehmerin ließe sich unter Berücksichtigung dieses Schutzzwecks nicht vertreten.

Soweit durch die IAO-Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf empfohlen werden, wird dies im deutschen Recht vor allem durch das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) umgesetzt. So hat die Frau nach § 15 Absatz 2 Satz 1 BEEG die Möglichkeit, nach dem Mutterschutz Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Das deutsche Recht entspricht insoweit dem Absatz Empfehlung Nr. 1 Unterabsatz 3 nicht, eine Anpassung wird aus den ausgeführten Gründen nicht angestrebt.

Mit **Absatz 2** der Empfehlung wird die Verbesserung der Geldleistungen während des Mutterschaftsurlaubs angestrebt. Die Geldleistungen, auf die eine Frau während des in den Artikeln 4 und 5 des Übereinkommens erwähnten Urlaubs (Mutterschaftsurlaub und Urlaub im Fall der Krankheit oder von Komplikationen) Anspruch hat, sollten, soweit praktisch möglich und nach Beratung mit den repräsentativen 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.

(1) Mutterschaftsleistungen

Während der Mutterschutzfristen erhält der weit überwiegende Anteil der Beschäftigten praktisch das jeweilige bisherige Nettoarbeitsentgelt.

- Die Leistungen während der Schutzfristen setzen sich für Frauen, die Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, aus dem Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Absatz 1 MuSchG i. V. m. § 24i Absatz 1 SGB V und einem Arbeitgeberzuschuss gemäß § 20 Absatz 1 MuSchG zusammen. Für diese Frauen zahlen die gesetzlichen Krankenkassen das Mutterschaftsgeld aus. Dieses beträgt gemäß § 24i Absatz 2 Satz 2 SGB V höchstens 13 Euro pro Kalendertag. Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses wird gemäß § 20 Absatz 1 Satz 2 MuSchG ermittelt, indem der Differenzbetrag zwischen 13 Euro und dem durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgelt der letzten drei Monate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung berechnet wird.
- Frauen, die keine Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, erhalten gemäß § 20 Absatz 1 Satz 2 MuSchG einen Arbeitgeberzuschuss in gleicher Höhe. Für sie beträgt das Mutterschaftsgeld gemäß § 19 Absatz 2 Satz 1 MuSchG insgesamt höchstens 210 Euro. Die Auszahlung erfolgt für sie durch das Bundesamt für Soziale Sicherung, § 19 Absatz 2 Satz 2 MuSchG.
- Somit erhalten nur Frauen, die als Beschäftigte Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, Leistungen in Höhe des vollen Betrages des früheren Verdienstes. Eine Erhöhung des Mutterschaftsgeldes für Frauen, die keine Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind, wäre nur möglich, wenn die Finanzierungsgrundlagen für das Mutterschutzgesetz neu konzipiert würden.
- Frauen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung sind und eine private Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, profitieren ebenfalls durch die Rechtslage in Deutschland. Gemäß § 192 Absatz 5 Satz 2 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) wird der Verdienstausschlag, der während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG sowie am Entbindungstag entsteht, durch das vereinbarte Krankentagegeld ersetzt, soweit der versicherten Person kein anderweitiger Ersatz für den während dieser Zeit verursachten Verdienstausschlag zusteht.
- Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erhalten keine Mutterschaftsleistungen im eigentlichen Sinne. Sie erhalten während der Mutterschutzfristen weiterhin ihre üblichen Bezüge. Für Bundesbeamtinnen ergibt sich dies aus § 3 Absatz 1 Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes (MuSchEltZV). Gleiches gilt für Richterinnen im Bundesdienst, für die gemäß § 46 Deutsches Richtergesetz (DRiG) die Vorschriften für Bundesbeamte entsprechend Anwendung finden. Soldatinnen haben weiterhin Anspruch auf Geld- und Sachbezüge gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 Soldatengesetz (SG).

(2) Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen

In den Beschäftigungsverboten außerhalb der Schutzfristen, die dem Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen nach Artikel 5 des Übereinkommens Nr. 183 entsprechen, erhalten Frauen folgende Leistungen:

- Gemäß § 18 MuSchG erhalten Frauen in dieser Situation durch ihren Arbeitgeber Mutterschutzlohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft.
- Etwas anderes gilt bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit, wenn die Erkrankung unabhängig von der Schwangerschaft besteht, und bei schwangerschaftsbedingten Beschwerden, die Krankheitswert haben. In diesen Fällen besteht kein Anspruch auf Mutterschutzlohn gemäß § 18 MuSchG, sondern ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gemäß § 3 Absatz 1 EntgFG. Nach dieser Vorschrift erhält die schwangere Frau für die Dauer von sechs Wochen ihr Entgelt durch den Arbeitgeber fortgezahlt. Danach erhält sie, wenn sie gesetzlich krankenversichert ist, gemäß § 44 Absatz 1, § 47 Absatz 1 Satz 1 SGB V durch die gesetzliche Krankenversicherung Krankengeld in Höhe von 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitsentgelts, also in diesem Fall keine Leistungen in voller Höhe. Dies ist nicht der Fall, wenn eine bestehende Krankheit erst bei Fortführung der Beschäftigung die weitere Verschlechterung der Gesundheit und dadurch die Arbeitsunfähigkeit bewirkt und die Ursache hierfür ausschließlich in der Schwangerschaft liegt. In diesem Fall erhält die Frau Mutterschutzlohn.
- Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erhalten, wie während der Schutzfristen, weiterhin ihre üblichen Bezüge.

Insgesamt entspricht das deutsche Recht somit weitgehend den Vorgaben des Absatzes 2 der Empfehlung:

- Der Anspruch auf vollen Entgeltersatz in der Zeit der Schutzfristen für Nichtmitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung kann privatversicherungsrechtlich erlangt werden.
- Im Hinblick auf den Umstand, dass Arbeitnehmerinnen bei schwangerschaftsbedingten Beschwerden mit Krankheitswert nach Ablauf der Entgeltfortzahlung nur Anspruch auf einen verminderten Entgeltersatz haben, kann die Empfehlung Anlass zur Prüfung einer entsprechenden Rechtsanpassung geben.

Absatz 3 der Empfehlung enthält einen medizinischen Leistungskatalog für die Frau während der Schwangerschaft und nach der Geburt. Die ärztlichen Leistungen sollen sowohl ambulante als auch stationäre Leistungen umfassen. Im Einzelnen sollten hiernach die in Artikel 6 Absatz 7 des Übereinkommens vorgesehenen ärztlichen Leistungen 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 Mutterschaftshilfe 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.

Die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen erfüllen bereits diesen Standard. Die Ansprüche ergeben sich aus § 11 Absatz 1 Nummer 1 und 4, § 24c bis 24h sowie § 28 Absatz 1 und 2 SGB V. Im Einzelnen werden die Empfehlungsgesichtspunkte wie folgt erfüllt (siehe auch Denkschrift zu Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 183):

- zu Buchstabe a: Umsetzung durch § 24d SGB V
- zu Buchstabe b: Umsetzung durch § 24d SGB V
- zu Buchstabe c: Umsetzung durch § 24f Satz 2 SGB V
- zu Buchstabe d: Umsetzung durch § 24e SGB V
- zu Buchstabe e: Umsetzung durch § 28 Absatz 1 und 2 SGB V.

Die privaten Krankenversicherungsunternehmen orientieren sich bei ihren Leistungen am gleichen medizinischen Standard. Der Leistungsumfang wird dabei vertraglich zwischen Versicherungsnehmerin und Versicherungsunternehmen vereinbart.

Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erhalten ebenfalls vergleichbare Leistungen. Der Anspruch auf Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen ergibt sich für Beamtinnen und Richterinnen aus § 80 Absatz 1 Nummer 1 Bundesbeamtengesetz (BBG), § 42 Absatz 1 Verordnung über Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (BBhV). Nach diesen Vorschriften trägt der Staat als Dienstherr die anfallenden Kosten anteilig. Zur Deckung der weiteren Kosten müssen Beamtinnen eine private Krankenversicherung abschließen. Soldatinnen haben gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 SG Anspruch auf truppenärztliche Versorgung.

Absatz 3 der Empfehlung ist damit im deutschen Recht umgesetzt.

Nach **Absatz 4** der Empfehlung sollte jeder Beitrag im Rahmen einer gesetzlichen Sozialversicherung, die Leistungen bei Mutterschaft vorsieht, und jede öffentliche Abgabe, die aufgrund des gezahlten Arbeitsentgelts berechnet und zum Zweck der Gewährung derartiger Leistungen erhoben wird, 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.

In Deutschland verteilen sich die durch Mutterschaftsleistungen bedingten Kosten auf die Arbeitgeber, die gesetzlichen Krankenkassen und den Bund. Die Finanzierungsgrundlagen sind die Sozialversicherungsbeiträge, Beiträge für die Umlageversicherung zum Ausgleich der Aufwendungen bei Mutterschaft nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie die Steuermittel.

Die Regelungen über Beiträge und Abgaben unterscheiden nicht zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten. Das Umlageverfahren nach dem AAG als Grundlage für die Erstattung der Aufwendungen des Arbeitgebers bei Mutterschaft durch die gesetzlichen Krankenkassen sieht die Heranziehung aller Arbeitgeber unabhängig vom Geschlecht ihrer Beschäftigten vor. Die insoweit von den Arbeitgebern zu entrichtenden Beiträge bemessen sich jeweils nach den beitragspflichtigen Einnahmen ihrer Arbeitnehmer.

Im Einzelnen:

- Finanzierung des Mutterschutzlohns:

Die Mittel zur Durchführung des Umlageverfahrens werden gemäß § 7 Absatz 1 AAG von den Arbeitgebern durch gesonderte Umlagen aufgebracht. Nach § 7 Absatz 2 Satz 1 AAG sind die Umlagen jeweils in einem Prozentsatz des Entgelts festzusetzen, nach dem die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für die im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, Arbeitnehmerinnen und Auszubildenden bemessen werden oder bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung zu bemessen wären.

- Finanzierung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall:

Kommt es im Fall der schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit zur Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber gemäß § 3 Absatz 1 EntgFG hat der Arbeitgeber gemäß § 1 Absatz 1 Nummer 1 AAG Anspruch auf eine teilweise Erstattung der für die Entgeltfortzahlung aufgewendeten Kosten, wenn er in der Regel ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten nicht mehr als 30 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt. Die Krankenkassen sind durch § 9 Absatz 2 AAG dazu ermächtigt, durch Satzungsbestimmung die Höhe der Erstattungsleistungen zu beschränken und bieten insoweit in der Regel unterschiedliche Erstattungsätze zwischen der Mindesthöhe von 40 Prozent bis hin zu einer Höhe von 80 Prozent an.

- o Für mindestens 20 Prozent der Kosten erhalten auch nach dem AAG anspruchsberechtigte Arbeitgeber mithin keine Erstattung.
- o Arbeitgeber, die in der Regel mehr als 30 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, sind in das Aufwenausgleichsverfahren für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht einbezogen, da nach Ansicht des Gesetzgebers die Schutzbedürftigkeit von Arbeitgebern mit der Zunahme der Beschäftigtenzahl und wachsender Lohnsumme abnimmt.

- Finanzierung des Mutterschaftsgeldes:

Das Mutterschaftsgeld wird als versicherungsfremde Leistung von den Krankenkassen ausgezahlt und wie alle Leistungen der Krankenkassen aus ihren Einnahmen heraus bestritten. Versicherungsfremd sind Leistungen, die mit dem Versorgungsauftrag der gesetzlichen Krankenkassen nur eingeschränkt und mittelbar begründet werden können, aber von familienpolitischem oder gesamtgesellschaftlichem Interesse sind. Neben den Beitragseinnahmen der Mitglieder erhält die GKV auch einen Zuschuss des Bundes nach § 221 SGB V zur pauschalen Abgeltung aller versicherungsfremden Leistungen.

- Finanzierung des Arbeitgeberzuschusses:

Die Finanzierung des Arbeitgeberzuschusses erfolgt in der gleichen Weise wie die des Mutterschutzlohns.

- Finanzierung der versicherungsrechtlichen Leistungen während der Schutzfristen bei privat Krankenversicherten mit Krankentagegeldversicherung:

Die Finanzierung der privatversicherungsrechtlichen Leistungen während der Schutzfristen erfolgt ebenfalls diskriminierungsfrei durch Beiträge aller Versicherungsnehmer einer Krankentagegeldversicherung.

Auch die Finanzierung der Leistungen für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen führt nicht zu Nachteilen, die der Empfehlung widersprechen. Denn Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen werden während der Schutzfristen in gleicher Höhe besoldet wie zuvor und somit nicht abweichend von männlichen Beamten, Richtern und Soldaten.

Die Vorgaben des Absatzes 4 sind damit im deutschen Recht umgesetzt.

Absatz 5 Satz 1 betrifft das Recht zur Rückkehr an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz bei gleichem Entgelt nach Ende des Mutterschaftsurlaubs. Danach sollte eine Frau das Recht haben, nach Ende des in Artikel 5 des Übereinkommens vorgesehenen Urlaubs an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt zurückzukehren. Diese Forderung entspricht Artikel 8 Absatz 2 des Übereinkommens Nr. 183 (siehe Denkschrift zu Artikel 8 des Übereinkommens Nr. 183).

Nach § 25 MuSchG hat eine Frau nicht nur nach dem Ende der Schutzfrist, sondern mit dem Ende jedes mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots im Sinne von § 2 Absatz 3 MuSchG das Recht, entsprechend den vertraglich vereinbarten Bedingungen beschäftigt zu werden. Dementsprechend leben nach dem Ende jedes mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots die Rechte und Pflichten der Frau aus dem Arbeitsvertrag unverändert wieder auf.

Für Beamtinnen und Richterinnen ergibt sich das Recht auf Beschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleichem Entgelt aus dem Grundsatz der amtsangemessenen Beschäftigung. Auch Soldatinnen sind gemäß § 3 Absatz 1 SG nach Eignung, Befähigung und Leistung zu verwenden.

Das deutsche MuSchG geht damit über diese Einzelempfehlung hinaus. Die Regelungen für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen erfüllen die Anforderungen der Einzelempfehlung ebenfalls.

Absatz 5 Satz 2 enthält die ergänzende Empfehlung, den Mutterschaftsurlaub für die Ansprüche der Frau als Dienstzeit zu berücksichtigen. Danach sollte der Zeitraum des in den Artikeln 4 und 5 des Übereinkommens vorgesehenen Urlaubs (Mutterschaftsurlaub und Urlaub im Fall einer Krankheit oder von Komplikationen) für die Zwecke der Festsetzung ihrer Ansprüche als Dienstzeit angesehen werden.

Das MuSchG enthält keine allgemeine Regelung, wonach Ausfallzeiten wegen Beschäftigungsverboten stets als Beschäftigungszeiten zu werten sind. Es gibt jedoch eine Vielzahl von Normen, die für spezielle Bereiche entsprechende Regelungen treffen:

(1) Sozialversicherungsrechtliche Ansprüche in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie der Kranken- und Pflegeversicherung:

- Der Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG ist ein Lohnersatzanspruch und somit als Bruttolohn auszahlbar. Dies hat zur Folge, dass er sozialabgabenpflichtig ist. Es fallen daher Sozialversicherungsbeiträge im gleichen Umfang an wie im Rahmen der Beschäftigung vor einem Beschäftigungsverbot. Die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Frau und die sich daraus ergebenden Versicherungsleistungsansprüche der Frau verringern sich daher infolge eines Beschäftigungsverbots nicht.
- Das Mutterschaftsgeld nach § 19 Absatz 1 MuSchG in Verbindung mit § 24i Absatz 1 SGB V wird auf Grundlage des vorangegangenen Nettoentgelts ermittelt und ist daher nicht sozialabgabenpflichtig. Das Sozialversicherungsrecht enthält eine Vielzahl von Regelungen, um zu verhindern, dass der Frau hieraus Nachteile entstehen:
 - o Aus § 58 Absatz 1 Nummer 2 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) ergibt sich, dass Zeiten, in denen Versicherte wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während der Schutzfristen nach dem MuSchG eine versicherte Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nicht ausgeübt haben, als rentenversicherungsrechtliche Anrechnungszeiten berücksichtigt werden. Das heißt, dass die Zeiten sich rentensteigernd auswirken, obwohl während dieser Zeit keine Beiträge erbracht werden.
 - o Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt gemäß § 192 Absatz 1 Nummer 2 SGB V für zuvor versicherungspflichtige Frauen erhalten. Gleichzeitig besteht für die Entgeltersatzleistung Beitragsfreiheit gemäß § 224 Absatz 1 SGB V.
 - o Die Mitgliedschaft in der Sozialen Pflegeversicherung besteht ebenfalls fort. Gemäß § 1 Absatz 2 Satz 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) sind gesetzlich krankenversicherte Personen dort kraft Gesetzes einbezogen. Es besteht für die Dauer des Bezugs von Mutterschaftsgeld gemäß § 56 Absatz 3 SGB XI Beitragsfreiheit, die sich auf die Entgeltersatzleistung bezieht.
 - o In der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung besteht gemäß § 26 Absatz 2 Nummer 1 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) für Zeiten des Bezugs von Mutterschaftsgeld Versicherungspflicht. Die Beiträge werden gemäß § 347 Nummer 8 SGB III von den Leistungsträgern getragen.

(2) Berechnung von Urlaubsansprüchen:

- Nach der Regelung des § 24 MuSchG gelten Ausfallzeiten wegen Beschäftigungsverboten für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsver-

bots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen.

- Gleiches gilt für Zeiten krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit während einer Schwangerschaft. Hierzu trifft das Bundesurlaubsgesetz (BurlG) in § 9 eine allgemeine Regelung. Danach werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet, wenn ein Arbeitnehmer während des Urlaubs erkrankt.

(3) Beamtenrechtliche Einstellungsansprüche:

- Im Beamtenrecht wird durch § 125b Absatz 1 Satz 1 und 4 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) gewährleistet, dass Zeiten des Mutterschutzes nicht zum Einstellungshemmnis für Frauen in den öffentlichen Dienst werden. Wenn sich Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht haben, in der sich die Bewerbung um die Einstellung nur infolge von Geburt oder Betreuung eines Kindes im Rahmen der Schutzfristen nach § 3 MuSchG verzögert hat, wird dies besonders berücksichtigt. Konkret ist der Grad der fachlichen Eignung dann nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem die Bewerbung ohne die Geburt oder die Betreuung des Kindes hätte erfolgen können. Zusätzliche Voraussetzung für diese Erleichterung ist, dass die Bewerbung innerhalb von drei Jahren nach der Geburt dieses Kindes oder sechs Monate nach Erfüllung der ausbildungsmäßigen Einstellungsbedingungen erfolgt.

(4) Ansprüche auf Verlängerung von befristeten Verträgen:

- Nach § 2 Absatz 5 Nummer 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) gelten Besonderheiten für Arbeitsverträge, die gemäß § 2 Absatz 1 WissZeitVG befristet sind. Die Dauer entsprechend befristeter Verträge verlängert sich im Einverständnis mit der Frau um Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, § 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 MuSchG in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist.
- Eine ähnliche Regelung besteht für Ärztinnen in der Weiterbildung. Sie findet sich in § 1 Absatz 4 Nummer 3 Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung (ÄArbVtrG). Nach § 1 Absatz 3 ÄArbVtrG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags mit einer Ärztin zulässig, wenn die Beschäftigung bestimmten, im Gesetz näher definierten, Weiterbildungszwecken dient. Auf die im ÄArbVtrG festgelegte Höchstbefristungsdauer sind dabei im Einvernehmen mit der zur Weiterbildung beschäftigten Ärztin Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 bis 6, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 MuSchG nicht anzurechnen, soweit eine Beschäftigung nicht erfolgt ist.

(5) Ansprüche auf berufsbildende Maßnahmen nach dem SGB III:

- Auch das Arbeitsförderungsrecht berücksichtigt Zeiten des Mutterschutzes. § 69 Absatz 1 SGB III normiert den Anspruch auf Berufsausbildungshilfe

für die Dauer der Berufsbildung oder die Dauer berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. Nach § 69 Absatz 2 Nummer 2 SGB III bestehen die Ansprüche auch für Fehlzeiten,

- o wenn bei einer Berufsausbildung die Fehlzeit durch ein Beschäftigungsverbot oder eine Schutzfrist aufgrund der Schwangerschaft oder der Geburt entsteht oder
- o wenn bei einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme die Maßnahme nicht länger als 14 Wochen, im Fall von Früh- oder Mehrlingsgeburten, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX) ärztlich festgestellt wird, nicht länger als 18 Wochen unterbrochen wird.

Insgesamt zeigt sich, dass die im deutschen Recht vorgenommene bereichsspezifische Berücksichtigung von Beschäftigungsverbotszeiten als Beschäftigungszeiten in angemessener Weise den Diskriminierungsschutzgedanken der Empfehlung 5 Satz 2 umsetzt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass teilweise aus Gründen der Vermeidung von Diskriminierung die Zeiten eines Beschäftigungsverbots gerade nicht als Beschäftigungszeiten berücksichtigt werden (vgl. etwa unter (4) – Anspruch auf Verlängerung befristeter Verträge). Die Einzelempfehlung ist damit im deutschen Recht bereits umgesetzt.

Absatz 6 der Empfehlung enthält einen umfangreichen Pflichtenkatalog für Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers gegenüber der schwangeren und stillenden Frau. Im Einzelnen werden für folgende Gesichtspunkte Empfehlungen formuliert:

1. die Beurteilung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Risiken,
2. die Durchführung ggf. erforderlicher Maßnahmen zur Vermeidung von Risiken bis hin zur bezahlten Freistellung,
3. die Konkretisierung von unzulässigen Tätigkeiten,
4. das Verbot der Nachtarbeit,
5. das Rückkehrrecht an den Arbeitsplatz nach dem Ende des Beschäftigungsverbots und
6. das Recht der Frau, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, um sich ärztlichen Untersuchungen im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft zu unterziehen.

Im Einzelnen erfüllt das MuSchG diese Einzelempfehlung wie folgt (siehe auch Denkschrift zu Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 183):

- zu Absatz 1: Umsetzung durch § 10 Absatz 1 MuSchG
- zu Absatz 2: Umsetzung durch § 10 Absatz 2 Satz 1, § 13 Absatz 1 MuSchG
- zu Absatz 3: Umsetzung durch §§ 11, 12 MuSchG
- zu Absatz 4: Umsetzung durch § 5 MuSchG
- zu Absatz 5: Umsetzung durch § 25 MuSchG
- zu Absatz 6: Das Recht der Frau auf Freistellung für ärztliche Untersuchungen folgt aus § 7 Absatz 1 MuSchG.

Diese Regelungen gelten aufgrund der Inbezugnahme in § 2 Absatz 1 MuSchEltZV, § 46 DRiG auch für Beamtinnen und Richterinnen. Für Soldatinnen gelten ebenfalls im Wesentlichen vergleichbare Regelungen, die sich insbesondere aus der MuSchSoldV ergeben.

Die Empfehlung ist damit im deutschen Recht bereits umfassend umgesetzt.

Die **Absätze 7 bis 9** der Empfehlung befassen sich mit der Häufigkeit und Länge der Stillpausen, dem Zusammenlegen der Stillpausen und den Einrichtungen zum Stillen.

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

In Deutschland sind die Vorgaben zu Stillpausen der Empfehlung 191 bereits erfüllt. Das MuSchG trifft Regelungen, um die Anpassung der Stillpausen an die individuellen Bedürfnisse der Frau zu ermöglichen. Nach § 7 Absatz 2 MuSchG hat die Freistellung für die zum Stillen erforderliche Zeit zu erfolgen. Jedenfalls hat der Arbeitgeber die stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung mindestens zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde freizustellen. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, eine einmalige Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen finden inhaltlich die gleichen Regelungen Anwendung. Im Übrigen wird auf die Denkschrift zu Artikel 10 des Übereinkommens Nr. 183 verwiesen.

Die Empfehlung ist damit im deutschen Recht bereits umgesetzt.

Nach **Absatz 8** der Empfehlung sollten die Stillpausen, 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 Arbeitstages zu ermöglichen.

Nach § 7 Absatz 2 MuSchG hat der Arbeitgeber eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen. Nach § 23 Absatz 1 Satz 1 und 2 MuSchG darf durch die Gewährung der Stillpausen bei der Frau kein Entgeltausfall eintreten. Zudem sind die Freistellungszeiten weder vor- noch nachzuarbeiten. Die Stillpausen sind, soweit sie erforderlich sind, auch zu gewähren, wenn sie am Beginn oder am Ende des Arbeitstages liegen. Bei Gleitzeitmodellen ist eine bezahlte Freistellung am Rand der Arbeitszeit jedoch nur dann geboten, wenn die Arbeitszeit und die Stillzeit in besonderer Weise kollidieren. Namentlich, wenn die Erbringung der Arbeitsleistung für die stillende Frau unter Berücksichtigung des Gleitzeitrahmens nicht mehr vollständig möglich ist oder nur in einer Weise, die das vernünftigerweise Zumutbare überschreitet. Denn Ziel der Regelung im MuSchG ist es, die Kollision von Arbeitszeit und Stillzeit zu verhindern, um das Stillen zu ermöglichen. Das MuSchG zielt jedoch nicht darauf ab, stillende Frauen allgemein durch eine Verringerung der Arbeitszeit

zu entlasten. Absatz 8 wird somit im deutschen Recht weitestgehend umgesetzt.

Nach **Absatz 9** der Empfehlung sollten – soweit praktisch möglich – Vorkehrungen für die Schaffung von Einrichtungen zum Stillen unter angemessenen hygienischen Bedingungen in der Arbeitsstätte oder in ihrer Nähe getroffen werden. Damit geht die Empfehlung über die verbindlichen Vorgaben der EU-Richtlinie 92/85/EWG des Rates der EU zum Mutterschutz hinaus, die die Schaffung von Einrichtungen zum Stillen nicht verpflichtend vorsieht. Europarechtlich gibt es ebenfalls lediglich eine Empfehlung. Die Leitlinien der Kommission der Europäischen Gemeinschaften für die Beurteilung der chemischen, physikalischen und biologischen Agenzien sowie der industriellen Verfahren, die als Gefahrenquelle für Gesundheit und Sicherheit von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz gelten, nennen beispielhaft als Schutzmaßnahmen für die Behebung von Gefährdungen durch ungeeignete oder fehlende Räumlichkeiten die Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten. Als mögliche Maßnahmen, die jedoch ausdrücklich auch durch andere – für die jeweilige Situation und das Unternehmen am besten geeignete – Maßnahmen ersetzt werden können, nennen die Leitlinien:

- Zugang zu Räumlichkeiten, in denen die junge Mutter ungestört ihr Kind stillen bzw. Milch abpumpen kann und
- Einsatz sicherer und hygienisch einwandfreier Kühlvorrichtungen zur Aufbewahrung abgepumpter Milch während der Arbeitszeit sowie Vorrichtungen zur Reinigung, Sterilisierung und Aufbewahrung der Behälter.

Der Arbeitgeber hat gemäß § 9 Absatz 3 Satz 2 MuSchG sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann. Dies ergibt sich auch aus Nummer 4.2 Absatz 1 Satz 4 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). Nach Abschnitt 6 Absatz 1 der diese Vorgaben konkretisierenden technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR) A4.2 müssen Einrichtungen zum Hinlegen, Ausruhen und Stillen am Arbeitsplatz oder in unmittelbarer Nähe in einer Anzahl vorhanden sein, die eine jederzeitige Nutzbarkeit sicherstellen, wenn schwangere Frauen oder stillende Mütter beschäftigt werden. Weitergehende materielle Anforderungen normiert Nummer 6 Absatz 2 und 3 ASR A4.2.

Nach § 29 Absatz 3 Nummer 3 MuSchG kann die Aufsichtsbehörde weiterhin Einzelheiten zur Bereithaltung von Räumen, die zum Stillen geeignet sind, anordnen. § 10 MuSchG schreibt die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung sowie die Ableitung der erforderlichen Maßnahmen verbindlich vor.

Absatz 9 der Empfehlung ist damit im deutschen Recht im Wesentlichen umgesetzt.

Absatz 10 der Empfehlung zu verwandten Urlaubsarten bezieht den Vater bei Erkrankung oder Tod der Mutter in den Mutterschaftsurlaub ein. Weitere Punkte sind der anschließende Elternurlaub und seine Bezahlung sowie die Aufnahme von Adoptiveltern in den durch das Übereinkommen Nr. 183 geschützten Personenkreis. Im Einzelnen werden folgende Empfehlungen gegeben:

1. Übertragung des Mutterschaftsurlaubs bei schwerer Erkrankung oder Tod der Mutter auf den Vater, (Absätze 1 und 2)
2. Anspruch auf Elternurlaub mit finanziellen Leistungen im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub (Absätze 3 und 4) sowie
3. die Einbeziehung von Adoptiveltern in das Mutterschutz-Übereinkommen Nr. 183 (Absatz 5).

Das deutsche Recht verfolgt die gleichen Ziele, ihm liegt jedoch eine andere gesetzliche Konzeption zugrunde.

- Das MuSchG hat seinen Fokus auf dem Gesundheitsschutz für schwangere und stillende Frauen sowie deren ungeborenen oder neugeborenen Kindern. Darüber hinaus soll es der Frau die Fortführung ihrer Beschäftigung ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes ermöglichen. Die mutterschutzrechtlichen Regelungen können daher nicht auf Väter oder Adoptiveltern erstreckt werden.
- Vereinbarkeitsaspekte, wie sie in dieser Einzelempfehlung thematisiert werden, werden im deutschen Recht vor allem durch das BEEG abgedeckt.

Nach **Unterabsatz 1** sollte im Fall des Todes der Mutter vor dem Ende des Urlaubs nach der Geburt der unselbstständig beschäftigte Vater des Kindes berechtigt sein, Urlaub entsprechend dem verbleibenden Teil des nach der Geburt liegenden Mutterschaftsurlaubs zu nehmen. Nach **Unterabsatz 2** sollte 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, der unselbstständig 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.

Auch diesen Empfehlungen entspricht das deutsche Recht weitgehend. Das MuSchG gilt nur für Schwangere, vor kurzem entbundene Frauen und Stillende sowie ihre Kinder. Es ist vor allem auf den Gesundheitsschutz ausgerichtet. Väter haben demgemäß keine Ansprüche nach dem MuSchG. Ein Vaterschaftsurlaub mit vollem Lohnersatz ist im deutschen Recht daher nicht vorgesehen.

Gesichtspunkte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im deutschen Recht durch andere Gesetze geschützt (insbesondere das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)). Danach hat der Vater einen Anspruch auf flexible Elternzeit bereits unmittelbar nach der Geburt des Kindes, wenn er die Inanspruchnahme rechtzeitig vor dem Beginn der Elternzeit beim Arbeitgeber angezeigt hat (§ 15 Absatz 1 und 2, § 16 Absatz 1 BEEG). In dringenden Fällen ist ausnahmsweise auch eine kürzere Frist möglich (§ 16 Absatz 1 Satz 3 BEEG). Nach § 15 Absatz 1 und 2 BEEG besteht der Anspruch auf Elternzeit für beide Elternteile bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu 24 Monaten kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Die Eltern können die Elternzeit gemeinsam nehmen oder sich abwechseln sowie die Elternzeit in jeweils drei Abschnitte unterteilen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers sind sogar mehr als drei

Abschnitte möglich. Nach § 15 Absatz 4 BEEG ist während der Elternzeit Teilzeitarbeit von bis zu 30 Stunden wöchentlich je Elternteil möglich. Nach § 15 Absatz 7 BEEG besteht unter den dort genannten Voraussetzungen sogar ein Anspruch auf Teilzeitarbeit.

Auch Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen haben Anspruch auf Elternzeit. Für Beamtinnen finden sich Regelungen in § 6 MuSchEltZV, für Richterinnen in § 46 DRiG, § 6 MuSchEltZV und für Soldatinnen in § 28 Absatz 7 SG i. V. m. § 1 EItZSoldV.

Im Ergebnis geht die deutsche Rechtslage auch im Hinblick auf die Unterabsätze 1 und 2 über die Empfehlung der IAO hinaus.

Nach **Unterabsatz 3** sollte die unselbstständig beschäftigte Mutter oder der unselbstständig beschäftigte Vater des Kindes während eines Zeitraums nach dem Ende des Mutterschaftsurlaubs Anspruch auf Elternurlaub haben. Nach Absatz 4 sollten

- 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 unselbstständig beschäftigten Eltern,

durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder auf eine andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Weise festgelegt werden.

Die Regelungen zum Elternurlaub werden im deutschen Recht von den Regelungen der Elternzeit und des Elterngeldes abgedeckt. Diese finden sich einheitlich im BEEG. So regelt das BEEG neben dem Anspruch auf bis zu drei Jahren Elternzeit je Elternteil auch einen finanziellen Ausgleich, falls die Eltern weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt des Kindes zeitweise weniger oder

gar nicht mehr arbeiten. Eltern haben in diesem Zeitraum einen gemeinsamen Anspruch auf Elterngeld während der ersten zwölf bzw. bei Beteiligung beider Eltern an der Betreuung 14 Lebensmonate des Kindes (§ 4 Absatz 4 BEEG). Mit der Elternzeit verbunden ist ein besonderer Kündigungsschutz, der sich wie das mutterschutzrechtliche Kündigungsverbot auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses bezieht (§ 18 BEEG, vgl. Denkschrift zu Artikel 8 des Übereinkommens Nr. 183).

Entsprechende Regelungen bestehen auch für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen.

Die Empfehlung ist damit im deutschen Recht insoweit bereits umgesetzt.

Nach **Unterabsatz 5** sollten – falls die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis eine Adoption vorsieht, Adoptiveltern Zugang zu dem durch das Übereinkommen gebotenen Schutzsystem haben, insbesondere in Bezug auf

- den Urlaub,
- die Leistungen und
- den Beschäftigungsschutz.

Die Erweiterung des MuSchG auf Adoptiveltern ist nicht beabsichtigt, da das MuSchG auf den Gesundheitsschutz ausgerichtet ist, der mit Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit verbunden ist. Dieser Schutz ist jedoch nicht auf Adoptiveltern übertragbar.

Allerdings sind Adoptiveltern nach dem BEEG leiblichen Eltern gleichgestellt. Damit kommt ihnen im Hinblick auf Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie derselbe Schutz zu wie leiblichen Eltern.

Entsprechende Regelungen bestehen auch für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen. Damit wird dem Absatz 10 der Empfehlung auch im Hinblick auf seinen Unterabsatz 5 im deutschen Recht hinreichend Rechnung getragen.