

### Synopse

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungsbedarf</b>
Art. 1	Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck <b>Frau</b> für jede Person weiblichen Geschlechts ohne irgendwelche Diskriminierung und der Ausdruck <b>Kind</b> für jedes Kind ohne irgendwelche Diskriminierung.	Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958 (SR 0.822.721.1) Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (SR 0.108) Übereinkommen vom 21. Dezember 1965 zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung (SR 0.104) Bundesverfassung (Art. 8; SR 101) Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 14; SR 0.101) Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte (Art. 26; SR 0.103.2)	Ja	Nein

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungsbedarf</b>
Art. 2	1. Dieses Übereinkommen gilt für alle unselbständig beschäftigten Frauen, einschliesslich derjenigen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit tätig sind.	Art. 1, Abs. 1 und 2 ArG (RS 822.11) Art. 319 OR (SR 220)	Ja	Nein
	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.	Art. 2, 3, 3a und 35 ArG (SR 822.11)	Falls nötig wird die Schweiz von der Möglichkeit Gebrauch machen, die nicht vom ArG erfassten Kategorien von Arbeitnehmerinnen bezüglich der in Artikel 3 und eventuell Artikel 10 des Übereinkommens Nr. 183 vorgesehenen Massnahmen auszuschliessen.	

	<p>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.</p>			
--	--	--	--	--

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 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.	Art. 35 Abs. 1 und 2 ArG (SR 822.11) Art. 62 Abs. 3 ArGV 1 (SR 822.111) Verordnung über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (SR 822.111.52)	Ja	Nein

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 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.	Art. 329f OR (SR 222)	Ja	Nein
	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.	Art. 35a Abs. 3 ArG (SR 822.11)	Ja	Nein

	<p>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.</p>	<p>Vgl. die im Bericht wiedergegebene Rechtsmeinung des IAA</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>
--	---	---	-----------	-------------

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 5	Bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses ist vor oder nach dem Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs im Fall einer Krankheit, von Komplikationen oder der Gefahr von Komplikationen als Folge der Schwangerschaft oder der Entbindung Urlaub zu gewähren. Die Art und die Höchstdauer eines solchen Urlaubs können in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis vorgeschrieben werden.	Siehe Art. 6	Ja	Nein

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 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.	Siehe Art. 4	Ja	Nein
	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.	Siehe Art. 4	Ja	Nein
	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.	Für die Geldleistungen während des Mutterschaftsurlaubs: siehe Art. 16b ff KVG (SR 834.1)	Ja	Nein
	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.	Siehe Art. 4	Ja	Nein

	<p>5. Jedes Mitglied hat sicherzustellen, dass die Anspruchsvoraussetzungen für Geldleistungen von einer grossen Mehrheit der Frauen, für die dieses Übereinkommen gilt, erfüllt werden können.</p>	<p>Die Erwerbersatzordnung, das KVG und das OR decken die grosse Mehrheit der in der Schweiz beschäftigten Frauen</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>
	<p>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.</p>	<p>Kantonale Sozialhilfe : Art. 12 und 115 BV</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>
	<p>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.</p>	<p>Bei Mutterschaft: Sachleistungen des KVG (Titel 2) im Rahmen der Krankenpflegeversicherung (obligatorische Versicherung für die ganze Bevölkerung).</p> <p>Bei Krankheit der Frau während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung: allgemeine Leistungen bei Krankheit gemäss KVG</p>	<p>Ja</p>	<p>Nein</p>

	<p>8. Um die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu schützen, sind die Leistungen für den in den Artikeln 4 und 5 erwähnten Urlaub durch die gesetzliche Sozialversicherung oder aus öffentlichen Mitteln oder auf eine durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Weise zu gewähren. Einem Arbeitgeber dürfen die unmittelbaren Kosten einer solchen Geldleistung, die einer von ihm beschäftigten Frau zusteht, ohne seine ausdrückliche Zustimmung nicht persönlich auferlegt werden, es sein denn,</p> <p>a) dass dies in der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis eines Mitgliedstaats vor der Annahme dieses Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz vorgesehen war; oder</p> <p>b) dass dies später auf innerstaatlicher Ebene durch die Regierung und die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart wird.</p>	<p>Für die Sachleistungen: obligatorische Krankenpflegeversicherung</p> <p>Für die Geldleistungen während der Dauer des Mutterschaftsurlaubs: siehe Erwerbsersatzordnung</p> <p>Für die vom Arbeitgeber gezahlten Leistungen im Fall von Krankheit oder Komplikationen (Art. 324a OR, vor allem Abs. 3 und 4; RS 220); Abs. 4 berechtigt den Arbeitgeber zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung, deren Finanzierung hälftig dem Arbeitnehmer zufallen kann und autorisiert vorteilhaftere Gesamtarbeitsverträge</p>	Ja	Nein
--	--	---	----	------

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 7	<p>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.</p> <p>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.</p>	Betrifft die Schweiz nicht		

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 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.	Art. 336c Abs. 1 Buchstabe c und Abs. 2 OR (SR 220)	Ja	Nein
	2. Es ist zu gewährleisten, dass eine Frau nach dem Ende ihres Mutterschaftsurlaubs an denselben Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt zurückkehren kann.	Allgemeiner Schutz des OR, Art. 319 ff (SR 220)	Ja	Nein

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 9	1. Jedes Mitglied hat geeignete Massnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass Mutterschaft keinen Grund für eine Diskriminierung in der Beschäftigung einschliesslich – ungeachtet Artikel 2 Absatz 1 – des Zugangs zur Beschäftigung darstellt.	Art. 8 BV (SR 101) Art. 3 bis 6 GIG (SR 151)	Ja	Nein
	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.	Schutz der Persönlichkeit (insbesondere Art. 328 OR)	Ja	Nein

	Text Ü 183	Schweizer Recht	Realisiert	Anpassungsbedarf
Art. 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.	Für die Stillpausen: Artikel 35a Abs. 2 ArG (RS 822.11) und Art. 60, Abs. 2 ArGV1 (RS 822.111)	Ja	Nein
	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.	<p>Für die Entlohnung der Stillpausen: Lage von Fall zu Fall geregelt oder gemäss Gesamtarbeitsverträgen, aber weder durch OR noch ArG</p> <p>Um die Rechtssicherheit zu gewährleisten, wird eine Anpassung von Art. 35a, Abs. 2 und Art. 60, Abs. 2 ArGV1 vorgeschlagen:</p> <p><i>Das Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel<sup>1</sup> wird wie folgt geändert:</i></p> <p><i>Art. 35a Abs. 2</i></p> <p><sup>2</sup> <i>Schwangere dürfen auf blosse Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen. Stillenden Müttern ist die erforderliche Zeit zum Stillen freizugeben. Die Verordnung bestimmt die Stillzeit, welche als entlohnte Arbeitszeit anzurechnen ist.</i></p>	Teilweise	Ja, um die Rechtssicherheit zu gewährleisten

<sup>1</sup> SR 822.1

	<b>Text Ü 183</b>	<b>Schweizer Recht</b>	<b>Realisiert</b>	<b>Anpassungs- bedarf</b>
Art. 11	Jedes Mitglied hat in Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelmässig zu prüfen, ob es zweckmässig ist, die Dauer des in Artikel 4 erwähnten Urlaubs zu verlängern oder den in Artikel 6 erwähnten Betrag oder Satz der Geldleistungen anzuheben.	Art. 76 EOG (SR 834.1) i.V.m. 72 AHVG (SR 831.10)	Ja	Nein