

3. Als „nichtgewerbliche Arbeiten“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten alle in den nachstehend bezeichneten öffentlichen oder privaten Betrieben oder Diensten oder in Verbindung mit ihnen ausgeführten Arbeiten:

- a) Handelsbetriebe,
- b) Post- und Fernmeldewesen,
- c) Betriebe und Verwaltungen, in denen Büroarbeit überwiegt,
- d) Pressebetriebe,
- e) Hotels, Pensionen, Gastwirtschaften, Klubs, Kaffeehäuser und andere Betriebe, in denen Speisen oder Getränke an Gäste verabreicht werden,
- f) Betriebe, die der Behandlung oder Unterbringung von Kranken, Gebrechlichen, Bedürftigen und Waisen dienen,
- g) Theater und öffentliche Vergnügungsbetriebe,
- h) gegen Entgelt geleistete hauswirtschaftliche Arbeit im Privathaushalt und alle sonstigen nichtgewerblichen Arbeiten, auf die nach Entscheidung der zuständigen Stelle die Bestimmungen des Übereinkommens anzuwenden sind.

4. Als „landwirtschaftliche Arbeiten“ im Sinne dieses Übereinkommens gelten alle Arbeiten in landwirtschaftlichen Betrieben einschließlich der Plantagen und industrialisierten landwirtschaftlichen Großbetriebe.

5. In Fällen, in denen es zweifelhaft ist, ob dieses Übereinkommen auf einen Betrieb, eine Betriebsabteilung oder eine Arbeit Anwendung findet, ist die Frage von der zuständigen Stelle nach Anhörung der maßgebenden beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, falls solche bestehen, zu entscheiden.

6. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann von der Anwendung dieses Übereinkommens Betriebe ausnehmen, in denen lediglich Familienangehörige des Arbeitgebers beschäftigt werden; was unter Familienangehörigen des Arbeitgebers zu verstehen ist, bestimmt die innerstaatliche Gesetzgebung.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Frau“ jede Person weiblichen Geschlechts ohne Unterschied des Alters, der Staatsangehörigkeit, der Rasse oder der Religion, gleichviel ob sie verheiratet oder unverheiratet ist, und als „Kind“ jedes Kind, gleichviel ob es ehelich oder außerehelich geboren ist.

Artikel 3

1. Eine Frau, auf die dieses Übereinkommen Anwendung findet, hat bei Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses, in dem der voraussichtliche Zeitpunkt ihrer Niederkunft angegeben ist, Anspruch auf Mutterschaftsurlaub.

2. Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs hat mindestens zwölf Wochen zu betragen; ein Teil dieses Urlaubs muß nach der Niederkunft genommen werden.

3. Die Dauer des pflichtmäßigen Urlaubs nach der Niederkunft ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu bestimmen, darf aber keinesfalls weniger als sechs Wochen betragen; der Rest des gesamten Mutterschaftsurlaubs kann je nach den Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung entweder vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft oder nach Ablauf des pflichtmäßigen Urlaubs oder teilweise vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft und teilweise nach Ablauf des pflichtmäßigen Urlaubs beansprucht werden.

4. Findet die Niederkunft nach dem voraussichtlichen Zeitpunkt statt, so wird der vor diesem Zeitpunkt beanspruchte Urlaub auf alle Fälle bis zum tatsächlichen Zeitpunkt der Niederkunft verlängert; die Dauer des pflichtmäßigen Urlaubs nach der Niederkunft darf aus diesem Grund nicht verkürzt werden.

5. Im Fall einer Krankheit, die laut ärztlichem Zeugnis eine Folge der Schwangerschaft ist, hat die innerstaatliche Gesetzgebung einen zusätzlichen Urlaub vor der Niederkunft vorzusehen, dessen Höchstdauer von der zuständigen Stelle festgesetzt werden kann.

6. Im Fall einer Krankheit, die laut ärztlichem Zeugnis eine Folge der Niederkunft ist, hat die Frau Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaub nach der Niederkunft, dessen Höchstdauer von der zuständigen Stelle festgesetzt werden kann.

Artikel 4

1. Bleibt eine Frau nach den Bestimmungen des Artikels 3 der Arbeit fern, so hat sie Anspruch auf Geldleistungen und ärztliche Leistungen.

2. Die Höhe der Geldleistungen ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung so festzusetzen, daß sie ausreichen, um den vollständigen Unterhalt der Frau und ihres Kindes in guten gesundheitlichen Verhältnissen bei angemessener Lebenshaltung zu gewährleisten.

3. Die ärztlichen Leistungen haben Betreuung vor, während und nach der Niederkunft durch geprüfte Hebammen oder durch Ärzte und, wenn erforderlich, Anstaltspflege zu umfassen; die Wahl des Arztes und die Wahl zwischen einer öffentlichen oder einer privaten Anstalt sind freizustellen.

4. Die Geldleistungen und die ärztlichen Leistungen sind im Rahmen einer Pflichtversicherung oder aus öffentlichen Mitteln zu gewähren; sie sind in beiden Fällen als Rechtsanspruch allen Frauen zu gewähren, welche die vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllen.

5. Frauen, die keinen Rechtsanspruch auf Leistungen erheben können, haben vorbehaltlich der für die öffentliche Fürsorge vorgeschriebenen Bedürftigkeitsprüfung angemessene Leistungen aus der öffentlichen Fürsorge zu erhalten.

6. Richten sich Geldleistungen, die im Rahmen einer sozialen Pflichtversicherung gewährt werden, nach dem früheren Verdienst, so haben sie mindestens zwei Drittel des früheren Verdienstes der Frau zu betragen, soweit er für die Berechnung der Leistungen berücksichtigt wird.

7. Jeder Beitrag im Rahmen einer Pflichtversicherung, die Leistungen im Falle der Mutterschaft vorsieht, und jede öffentliche Abgabe, die auf Grund des bezahlten Arbeitsentgelts errechnet und zum Zweck der Gewährung derartiger Leistungen erhoben wird, sind entsprechend der Gesamtzahl der in den betreffenden Betrieben beschäftigten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer ohne Unterschied des Geschlechts zu zahlen, gleichviel ob die Zahlung durch den Arbeitgeber oder gemeinsam durch den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer erfolgt.

8. In keinem Fall dürfen die Kosten für die den beschäftigten Frauen zu gewährenden Leistungen dem einzelnen Arbeitgeber persönlich auferlegt werden.

Artikel 5

1. Einer Frau, die ihr Kind stillt, ist das Recht einzuräumen, zu diesem Zweck ihre Arbeit einmal oder mehrere Male zu unterbrechen; die Dauer dieser Unterbrechungen ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu bestimmen.

2. Arbeitsunterbrechungen zum Zweck des Stillens gelten als Arbeitszeit und sind entsprechend zu bezahlen, wenn die Frage durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder in Übereinstimmung mit ihr geregelt wird; wird die Frage durch Gesamtarbeitsverträge geregelt, so sind die Bestimmungen des betreffenden Gesamtarbeitsvertrages maßgebend.