



# Verwaltungsrat

341. Tagung, Genf, März 2021

Sektion Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen

LILS

Segment Internationale Arbeitsnormen und Menschenrechte

**Datum:** 26. April 2021

**Original:** Englisch

Zweiter Punkt der Tagesordnung

## Vorgeschlagenes Formular für die im Jahr 2022 nach Artikel 19(5) e) und 19(6) d) der Verfassung der IAO anzufordernden Berichte zu den Instrumenten über Chancengleichheit und Gleichbehandlung

### Zweck der Vorlage

Mit diesem Dokument wird der Verwaltungsrat ersucht, die Regierungen zu bitten, 2022 nach Artikel 19 der IAO-Verfassung Berichte über bestimmte Instrumente vorzulegen, die für das strategische Ziel der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit relevant sind, nämlich das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 111), 1958, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 165), 1981, sowie das Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 191), 2000, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2022 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2023 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird. Ferner wird der Verwaltungsrat ersucht, das entsprechende Berichtsformular zu billigen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 4).

**Anmerkung:** Die Behandlung dieses Punktes war von der 338. Tagung (März 2020) des Verwaltungsrats zurückgestellt worden.

**Einschlägiges strategisches Ziel:** Alle.

**Einschlägige Ergebnisvorgabe:** Ergebnisvorgabe 2: Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen.

**Grundsatzpolitische Konsequenzen:** Keine.

**Rechtliche Konsequenzen:** Keine.

**Finanzielle Konsequenzen:** Die üblichen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Ausarbeitung einer Allgemeinen Erhebung.

**Erforderliche Folgemaßnahmen:** Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrats.

**Verfasser:** Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

**Verwandte Dokumente:** [GB.337/LILS/2](#); [GB.337/LILS/PV](#)

1. Auf seiner 337. Tagung (Oktober–November 2019) lag dem Verwaltungsrat ein Dokument über die Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen vor, zu denen nach Artikel 19 der IAO-Verfassung im Jahr 2021 Berichte angefordert werden sollten, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2021 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2022 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird.<sup>1</sup> In dem Dokument wurden drei Optionen aufgeführt mit dem Ziel, das Thema der Allgemeinen Erhebung auf die entsprechende, ursprünglich für 2023 vorgesehene wiederkehrende Diskussion über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit abzustimmen und so der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit nachzukommen.<sup>2</sup>
2. Der Verwaltungsrat beschloss, dass sich die vom Sachverständigenausschuss im Jahr 2021 zu erarbeitende und der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2022 vorzuzulegende Allgemeine Erhebung auf die zweite vorgeschlagene Option konzentrieren soll. Im Mai 2020 beschloss der Verwaltungsrat, die Anforderung der Berichte nach Artikel 19 um ein Jahr zu verschieben. Somit wird die Allgemeine Erhebung vom Sachverständigenausschuss im Jahr 2022 ausgearbeitet und vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen im Jahr 2023 erörtert werden. Die Allgemeine Erhebung würde sich folglich mit sechs für das gewählte Thema relevanten Instrumenten befassen, insbesondere mit dem Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 111), 1958, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 165), 1981, sowie dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 191), 2000. In der Aussprache wurde ferner angeregt, dass die Allgemeine Erhebung zu den Überlegungen beitragen sollte, wie die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit durch eine transformative Agenda am besten erreicht werden könnte, im Einklang mit der diesbezüglichen Verpflichtung der IAO, die in der Jahrhunderterklärung zur Zukunft der Arbeit zum Ausdruck gebracht wurde.<sup>3</sup>
3. Der vom Amt ausgearbeitete Fragebogen zielt darauf ab, den unterschiedlichen Auffassungen und Anliegen Rechnung zu tragen, die auf der 337. Tagung des Verwaltungsrats geäußert wurden. Das Amt unterbreitet hiermit das vorgeschlagene Berichtsformular (siehe Anhang) dem Verwaltungsrat zur Prüfung und Billigung.

## ► **Beschlussentwurf**

---

4. **Der Verwaltungsrat hat – auf dem Korrespondenzweg –**
  - (a) **die Regierungen ersucht, in 2022 auf Artikel 19 der IAO-Verfassung gegründete Berichte über das Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Arbeit und Beschäftigung), 1958, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 111), 1958, das Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 165), sowie das Übereinkommen**

<sup>1</sup> GB.337/LILS/2.

<sup>2</sup> Absätze 15.1 und 15.2 b) der [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 105. Tagung (2016) angenommen wurde.

<sup>3</sup> [Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO für die Zukunft der Arbeit](#).

**(Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 191) vorzulegen; und**

- (b) das im Anhang zu Dokument GB.341/LILS/2(Rev.1) enthaltene Berichtsformular zu diesen Instrumenten gebilligt.**

## ► Anhang

---

Gemäß Art. 19 der Verfassung  
Ü.111, Ü.156, Ü.183, E.111, E.165 und E.191.

Internationales Arbeitsamt  
Berichte zu  
nicht ratifizierten Übereinkommen und Empfehlungen  
*(Artikel 19 der Verfassung der  
Internationalen Arbeitsorganisation)*

---

BERICHTSFORMULAR FÜR DIE FOLGENDEN INSTRUMENTE:

**Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958**  
**Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981**  
**Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000**  
**Empfehlung (Nr. 111) betreffend die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958**  
**Empfehlung (Nr. 165) betreffend Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981**  
**Empfehlung (Nr. 191) betreffend den Mutterschutz, 2000**

Genf  
2021

*Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation bezieht sich auf die Annahme von Übereinkommen und Empfehlungen durch die Konferenz sowie die sich daraus ergebenden Verpflichtungen für die Mitglieder der Organisation. Die einschlägigen Bestimmungen der Absätze 5, 6 und 7 dieses Artikels lauten wie folgt:*

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

...

- e) Findet ein Übereinkommen nicht die Zustimmung der Stelle oder der Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, so hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und legt die Schwierigkeiten dar, welche die Ratifikation eines solchen Übereinkommens verhindern oder verzögern.

6. Für eine Empfehlung gelten die folgenden Bestimmungen:

...

- d) Abgesehen von der Verpflichtung, die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zuständigen Stellen vorzulegen, hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, wobei es die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

7. Handelt es sich um einen Bundesstaat, so gelten die folgenden Bestimmungen:

- a) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eine Bundesmaßnahme für angezeigt erachtet, gelten für den Bundesstaat die gleichen Verpflichtungen wie für die Mitglieder, die nicht Bundesstaaten sind;
- b) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eher eine Maßnahme der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte als angezeigt erachtet, hat die Bundesregierung:

...

- iv) in Bezug auf jedes dieser Übereinkommen, das sie nicht ratifiziert hat, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und seiner Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll;
- v) in Bezug auf jede dieser Empfehlungen dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

*Im Einklang mit den vorstehenden Bestimmungen hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts dieses Berichtsformular geprüft und gebilligt. Es ist in einer Weise abgefasst worden, die die Übermittlung der erforderlichen Informationen nach einheitlichen Gesichtspunkten erleichtern soll.*

#### BERICHT

über den Stand der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bezüglich der Angelegenheiten, die den Gegenstand der im folgenden Fragebogen genannten Instrumente bilden; dieser gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation angeforderte Bericht ist von der Regierung von ..... spätestens am 28. Februar 2022 vorzulegen.

Die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände können Stellungnahmen bis spätestens 30. Juni 2022 übermitteln.

\* \* \*

#### **Kontext und Erstreckungsbereich der Fragen**

Auf seiner 337. Tagung im Oktober–November 2019 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, ihm zur Behandlung auf seiner 338. Tagung (März 2020) Berichtsformulare nach Artikel 19 zu sechs Instrumenten vorzulegen, nämlich dem Übereinkommen (Nr. 111) über Diskriminierung (Arbeit und Beschäftigung), 1958, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 111), 1958, dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 165), sowie dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, und der dazugehörigen Empfehlung (Nr. 191), damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen (CEACR) 2021 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2022 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird. Im Mai 2020 beschloss der Verwaltungsrat, die Anforderung der Berichte nach Artikel 19 um ein Jahr zu verschieben. Somit wird die Allgemeine Erhebung vom Sachverständigenausschuss im Jahr 2022 ausgearbeitet und vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen im Jahr 2023 erörtert werden.

In der Aussprache betonte der Verwaltungsrat, dass die Allgemeine Erhebung zu den Überlegungen beitragen werde, wie die Gleichstellung der Geschlechter bei der Arbeit am besten erreicht werden kann, im Einklang mit der diesbezüglichen Verpflichtung der IAO, die in ihrer Jahrhunderterklärung zur Zukunft der Arbeit zum Ausdruck gebracht wurde.

Die Allgemeine Erhebung wird einen umfassenden Überblick über die innerstaatliche Gesetzgebung und Politik in Bezug auf die sechs Instrumente in den Mitgliedstaaten der IAO bieten (Teil I). Ferner wird die Allgemeine Erhebung beleuchten, in welcher Weise die in den sechs untersuchten Instrumenten niedergelegten spezifischen Arbeitnehmer- und Beschäftigungsrechte zur Erreichung der Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen (Teil II). Durch die Erhebung wird des Weiteren betont, wie wichtig die Sensibilisierung für die in diesen sechs Instrumenten verankerten Grundsätze und die Einrichtung geeigneter Durchsetzungs- und Überwachungsmechanismen sind, um die tatsächliche Anwendung dieser Grundsätze sicherzustellen (Teil III). Ferner wird die Allgemeine Erhebung die Gelegenheit bieten, die Bestimmungen der oben genannten Instrumente sowohl in gesetzgeberischer Hinsicht als auch in Bezug auf die Praxis und die mit ihrer Anwendung verbundenen Herausforderungen und Chancen besser verstehen zu helfen, und sie wird zudem den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken unter den Mitgliedstaaten der IAO fördern.

Der vorliegende Fragebogen wurde auch im Licht der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und ihrer Folgemaßnahmen ausgearbeitet. Dabei wurde berücksichtigt, dass mit diesen Folgemaßnahmen „im größtmöglichen Umfang alle Aktionsmittel genutzt werden [sollen], die gemäß der Verfassung der IAO zur Erfüllung ihres Mandats zur Verfügung stehen. Einige der Maßnahmen zur Unterstützung der Mitglieder können eine gewisse Anpassung der bestehenden Durchführungsmodalitäten von Artikel 19 Absatz 5 e) und 6 d) der Verfassung der IAO erforderlich machen, ohne dass dadurch die Berichterstattungspflichten von Mitgliedstaaten zunehmen würden“. So können beispielsweise Allgemeine Erhebungen durch die Bündelung von Instrumenten, die sich auf ein spezifisches strategisches Ziel beziehen, einen Überblick über die Gesetzgebung und Praxis in den IAO-Mitgliedstaaten in Bezug auf diese Instrumente geben und für die wiederkehrenden Diskussionen einschlägige Informationen über die Tendenzen und Praktiken in Zusammenhang mit dem betreffenden strategischen Ziel bereitstellen.

Schließlich werden die Mitgliedstaaten der IAO dank der Allgemeinen Erhebung auch beurteilen können, inwieweit diese Normen dazu beitragen, verschiedene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere SDG 1 (Armut), SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 5 (Geschlechtergleichstellung) und SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), zu erreichen und so die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung zur Umsetzung zu bringen. Die Allgemeine Erhebung wird auch eine Informationsgrundlage bieten für die Vorbereitung der wiederkehrenden Diskussion über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, die auf der Konferenz im Jahr 2024 stattfinden soll; je nachdem, welchen Zeitpunkt die Dreigliedrige Arbeitsgruppe des Normenüberprüfungsmechanismus (SRM TWG) für die Überprüfung der Mutterschutz-Instrumente auswählt, könnte sie auch in die Beratungen der SRM TWG oder in deren Folgemaßnahmen einfließen.

\* \* \*

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Themen, die in den Übereinkommen Nr. 111, 156 und 183 sowie den Empfehlungen Nr. 111, 165 und 191 behandelt werden.

Um den Fragebogen spezifisch, kurz und fokussiert zu halten, wie bei der Aussprache im Verwaltungsrat im November 2019 gefordert wurde, enthält er nur eine begrenzte Anzahl von Fragen. Dabei werden die Instrumente (oder Artikel) folglich nicht der Reihe nach abgehandelt. Vielmehr zielen die Fragen auf gemeinsame Themenstellungen ab, die von verschiedenen Instrumenten behandelt werden; dabei wird jeweils angegeben, auf welche Bestimmungen der Instrumente sie sich beziehen. Da Geschlechtergleichstellung und Mutterschutz zentrale Komponenten der transformativen Politik sind, die in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung gefordert wird, und zu einer Reihe von SDG, insbesondere Ziel 5 (Geschlechtergleichstellung) und 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) beitragen, wurde auch eine Frage zu den SDG und dem 25. Jahrestag der Vierten Weltfrauenkonferenz („Peking +25“)<sup>1</sup> in den Fragebogen aufgenommen.

**Geben Sie bitte eine spezifische Referenz (Weblink) an oder fügen Sie Informationen über die Bestimmungen der einschlägigen Gesetze, Vorschriften, Kollektivvereinbarungen, betrieblichen Regelungen, Schiedssprüche, Gerichtsentscheidungen und grundsatzpolitischen Maßnahmen sowie elektronische Kopien der entsprechenden Dokumente bei.**

---

<sup>1</sup> In 2020 beging die Weltgemeinschaft den 25. Jahrestag der [Vierten Weltfrauenkonferenz](#) und der Verabschiedung der [Erklärung und Aktionsplattform von Peking](#) (1995). Außerdem wurde ein Fünf-Jahres-Meilenstein bei der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der [Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung](#) erreicht.



## Berichtsformular nach Artikel 19 betreffend Geschlechtergleichstellung, Nichtdiskriminierung, Familienpflichten und Mutterschutz

### Anmerkungen:

1. Regierungen von Ländern, die eines oder mehrere der Übereinkommen ratifiziert haben und die einen Bericht nach Artikel 22 der Verfassung vorlegen müssen, verwenden dieses Formular nur in Bezug auf die Empfehlungen und gegebenenfalls in Bezug auf die nicht ratifizierten Übereinkommen. Auskünfte, die bereits in Berichten nach Artikel 22 im Zusammenhang mit den ratifizierten Übereinkommen übermittelt wurden, brauchen nicht erneut erteilt zu werden. *Die Fragen unter den Überschriften „Normensetzende Maßnahmen“ und „Möglicher Bedarf an fachlicher Unterstützung“ richten sich an alle Mitgliedstaaten.*
2. Wenn auf „innerstaatliche Gesetze und Rechtsvorschriften“ oder „Bestimmungen“ Bezug genommen wird, sind darunter Gesetze, Vorschriften, Politikkonzepte, Kollektivvereinbarungen, Gerichtsentscheidungen oder Schiedssprüche zu verstehen, es sei denn, in den von diesem Berichtsformular erfassten Instrumenten gelten andere Definitionen.
3. Wenn auf „Arbeitnehmer mit Familienpflichten“ Bezug genommen wird, ist das nicht als ausschließliche Bezugnahme auf weibliche Arbeitnehmer zu verstehen.
4. Soweit die innerstaatliche Gesetzgebung oder sonstige Bestimmungen Fragen, die in diesem Fragebogen gestellt werden, nicht abdecken, machen Sie bitte Angaben zu den derzeitigen und zu neu sich herausbildenden Praktiken.

### ► Teil I. Rechtlicher und institutioneller Rahmen für Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung

Innerstaatlicher Rahmen für Nichtdiskriminierung und Mutterschutz	
1.	<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111</div> <p>Bitte nennen Sie alle Bestimmungen in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, einschließlich Politikkonzepten, die zur Prävention und zum Verbot von Diskriminierung<sup>1</sup> in Beschäftigung und Beruf erlassen wurden, und geben Sie bitte an,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte eine Definition von Diskriminierung enthalten und welche Diskriminierungsgründe sie erfassen [Ü.111: Art. 1(1) a)-b); E.111: Abs. 1];</li> <li>• ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte Diskriminierung aus einem der folgenden Gründe erfassen: Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, nationale Abstammung oder soziale Herkunft [Ü.111: Art. 1(1) a); E.111: Abs. 1];</li> </ul>
	<p>Ü.111: Art. 1-3 und 5            E.111: Teile I und II            Ü.156: Art. 1-4, 9 und 11            E.165: Abs. 1-2, 6-8 und 15-17 und Teil IV            Ü.183: Art. 1, 2 und 9            E.191: Abs. 5</p>

<sup>1</sup> Im Sinne dieses Fragebogens bezieht sich der Begriff "Diskriminierung" sowohl auf direkte als auch auf indirekte Diskriminierung.

- wie, sofern zutreffend, diese Bestimmungen und Politikkonzepte die Prävention und das Verbot von geschlechtsbedingter Diskriminierung, einschließlich sexueller Belästigung, behandeln [Ü.111: Art. 1(1) a), Art. 2, Art. 3; E.111: Abs. 1 und 2 a)-b)];
- ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte Diskriminierung aus weiteren Gründen erfassen [Ü.111: Art. 1(1) b)];
- ob die Gesetzgebung Diskriminierung aus mehr als einem der oben genannten Gründe behandelt (z. B. Situationen, in denen Arbeitnehmer zusätzlich zu ihrer nationalen Abstammung oder Hautfarbe auch aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden) [Ü.111: Art. 1(1) a), Art. 2, Art. 3; E.111: Abs. 1];
- ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor gelten und alle Arbeitnehmer erfassen [Ü.111: Art. 2]; und
- ob und, falls ja, wie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände an der Ausarbeitung, Evaluierung und Überprüfung dieser Politikkonzepte beteiligt sind und welche Rolle die Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ihre jeweiligen Verbände bei der Umsetzung dieser Politikkonzepte spielen [Ü.111: Art. 3 a)].

#### Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165

Bitte nennen Sie alle Bestimmungen in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, einschließlich Politikkonzepten, die zur Prävention und zum Verbot von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf erlassen wurden, und geben Sie bitte an,

- ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte Diskriminierung aus folgenden Gründen erfassen: Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten [Ü.156: Art. 2-3; E.165: Abs. 1-2, 6-8 und 15-16];
- ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte sowohl für den öffentlichen als auch für den privaten Sektor gelten und alle Arbeitnehmer erfassen [Ü.156: Art. 2];
- wie in Ihrem Land die Begriffe „unterhaltsberechtigtes Kind“ und „anderer unmittelbarer Familienangehöriger, der offensichtlich der Betreuung oder der Unterstützung bedarf“ im Kontext von Maßnahmen definiert sind, die sicherstellen sollen, dass die Beschäftigungsbedingungen Arbeitnehmern mit Familienpflichten ermöglichen, ihre Berufs- und Familienpflichten miteinander zu vereinbaren [Ü.156: Art.1 (3)];
- ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte Maßnahmen der sozialen Sicherheit, Steuererleichterungen oder andere geeignete Maßnahmen beinhalten, die der Situation von Arbeitnehmern mit Familienpflichten Rechnung tragen (z. B. Familienleistungen, Anrechnung von Freistellungszeiten bei der Berechnung der Rentenansprüche, Berücksichtigung von Familienpflichten bei der Festlegung der Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug von Arbeitslosengeld) [Ü.156: Art. 4 b); E.165: Teil VI]; und
- ob und, falls ja, wie die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände an der Ausarbeitung, Evaluierung und Überprüfung dieser Politikkonzepte beteiligt sind und welche Rolle die Arbeitnehmer und Arbeitgeber und ihre jeweiligen Verbände bei der Umsetzung dieser Politikkonzepte spielen [Ü.156: Art. 11; E. 165: Abs. 5].

	<p><b>Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191</b></p> <p>Bitte nennen Sie alle Bestimmungen in der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis, einschließlich Politikkonzepten, die einen Mutterschutz vorsehen, und geben Sie bitte an,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wie in Ihrem Land die Begriffe „Kind“ und „Frau“ im Kontext von Maßnahmen des Mutterschutzes definiert werden [Ü.183: Art. 1];</li> <li>• für welche Gruppen von Frauen diese Maßnahmen des Mutterschutzes gelten, und ob Bestimmungen oder Maßnahmen zum Schutz von Frauen in atypischen Formen abhängiger Arbeit<sup>2</sup> getroffen wurden oder vorgesehen sind [Ü.183: Art. 2(1)];</li> <li>• ob es Gruppen von Arbeitnehmerinnen gibt, die von diesen Maßnahmen ausgeschlossen sind, sowie den Grund für ihren Ausschluss und ob repräsentative, betroffene Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer befragt worden sind [Ü.183: Art. 2(2) und 2(3)]; und</li> <li>• ob diese Bestimmungen und Politikkonzepte Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft erfassen [Ü.183: Art. 9(1); E.191: Abs. 5].</li> </ul>	
2.	<p><b>Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111</b></p> <p>Bitte nennen Sie alle Gesetze und Vorschriften, die einschränken, welche Arten von Arbeit Personen ausüben können, oder mit denen sie von bestimmten Tätigkeiten ausgeschlossen werden oder die auf andere Weise ihren Zugang zur Beschäftigung oder die weitere Ausübung einer Beschäftigung einschränken <sup>3</sup> [Ü.111: Art. 1 und 5].</p>	Ü.111: Art. 1 und 5
3.	<p><b>Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob spezielle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung zugunsten bestimmter Gruppen in benachteiligten Situationen (z. B. Frauen und/oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten) ergriffen wurden [Ü.111: Art. 5(2)].</p>	Ü.111: Art. 5(2)

<sup>2</sup> Siehe Artikel 2(1) des Übereinkommens Nr. 183. „Frauen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit beschäftigt sind“: Dies kann Frauen umfassen, die ohne einen schriftlichen Arbeitsvertrag arbeiten, Frauen in Scheinselbstständigkeit, Frauen in Heimarbeit, Gelegenheitsarbeit oder befristeter Arbeit sowie Frauen, die in der informellen Wirtschaft arbeiten.

<sup>3</sup> Wie beispielsweise das Verbot der Nachtarbeit für Frauen, das Erfordernis der vorherigen Zustimmung des Ehepartners zur Arbeit, das Verbot bestimmter Tätigkeiten.

► Teil II. Geschlechtergleichstellung durch Beschäftigungs- und Arbeitnehmerrechte erreichen

Recht auf gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung und Beruf	
<p>4.</p> <p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111</p> <p><b>Gleichberechtigter Zugang zur Ausbildung</b>            Nennen Sie bitte alle gesetzgebenden oder sonstigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um den Zugang von Mädchen und Frauen zu allgemeiner und beruflicher Bildung, Arbeitsberatung und zu Informationen über die vorhandenen Programme und Politikkonzepte zur Verbesserung des Zugangs von Frauen und Männern zu einem breiteren Spektrum von Berufen zu fördern (z. B. die Ausbildung von Frauen in nicht traditionell „weiblichen“ Berufen) [Ü.111: Art. 1, 3 b) und 3 e); E.111: Abs. 1, 2 b) i)-ii) und 3].</p> <p><b>Gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung und Beruf und zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten</b>            Bitte nennen Sie die gesetzgebenden und sonstigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, soziale Herkunft und nationale Abstammung keine Gründe darstellen für</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Verweigerung einer Beschäftigung [Ü.111: Art. 1; E.111: Abs. 1 und 2 b) i)-ii)];</li> <li>• die Verweigerung von Beförderungen und Leistungen im Rahmen einer Beschäftigung [Ü.111: Art. 1; E.111: Abs. 2 b) iii)-vi)]; und</li> <li>• die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses [Ü.111: Art. 1].</li> </ul> <p>(Beispielsweise Maßnahmen für ein Verbot persönlicher Fragen in Einstellungsgesprächen und während des Beschäftigungsverhältnisses, Maßnahmen zur Geheimhaltung von Angaben zur früheren Vergütung usw.)</p>	<p>Ü.111: Art. 1, 3 b), 3 e) und 5            E.111: Abs. 1, 2 und 3</p>
<p>5.</p> <p style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px;">Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165</p> <p><b>Zugang zur Ausbildung gewährleisten</b>            Bitte übermitteln Sie alle Informationen zu den verfügbaren Diensten für Arbeitnehmer mit Familienpflichten, was ihr Recht auf Berufsbildung und was Beratung und Informationen, Arbeitsvermittlung sowie Regelungen für bezahlten Bildungsurlaub betrifft (bitte auch angeben, ob die Dienste für die Arbeitnehmer kostenlos sind) [Ü.156. Art. 4 und 7; E.165: Abs. 9 a) und 12-15].</p> <p><b>Gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung und Beruf und zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten</b>            Nennen Sie bitte alle gesetzgebenden und sonstigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten keine Gründe darstellen für</p>	<p>Ü.156: Art. 3, 4, 7 und 8            E.165: Abs. 6-8, 9 a) und 12-16</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Verweigerung einer Beschäftigung [Ü.156: Art. 3; E.156: Abs. 6-8];</li> <li>• die Verweigerung von Beförderungen und Leistungen im Rahmen einer Beschäftigung [Ü.156: Art. 3; E.165: Abs. 6-8 und 15]; und</li> <li>• die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses [Ü.156: Art. 8; E.156: Abs. 16].</li> </ul>	
6.	<p><b>Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191</b></p> <p><b>Gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung und Beruf und zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen gewährleisten</b></p> <p>Nennen Sie bitte alle gesetzgebenden und sonstigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Mutterschaft keinen direkten oder indirekten Grund darstellt für</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Verweigerung einer Beschäftigung [Ü.183: Art. 9];</li> <li>• die Verweigerung von Beförderungen und Leistungen im Rahmen einer Beschäftigung [Ü.183: Art. 9]; und</li> <li>• die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses [Ü.183: Art. 8(1)].</li> </ul> <p>(Beispielsweise Maßnahmen für ein Verbot obligatorischer Schwangerschaftstests, sofern diese nicht in der innerstaatlichen Gesetzgebung im Hinblick auf Tätigkeiten vorgeschrieben sind, die für schwangere oder stillende Frauen ganz oder teilweise verboten sind oder die eine erhebliche Gefahr für die Gesundheit der Frau und des Kindes mit sich bringen.)</p>	Ü.183: Art. 8(1) und 9
<b>Recht auf Beurlaubung</b>		
7.	<p><b>Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165</b></p> <p><b>Beurlaubung zur Erfüllung von Familienpflichten</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer Anspruch auf sonstige Beurlaubungen zur Erfüllung von Familienpflichten haben, wie z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elternurlaub [Ü.156: Art. 4; E.165: Abs. 22];</li> <li>• Vaterschaftsurlaub; und</li> <li>• Arbeitsfreistellung im Fall der Erkrankung von Angehörigen [E.165: Abs. 23].</li> </ul> <p>Bitte geben Sie für jede Beurlaubungsart die Dauer der Beurlaubung, die Voraussetzungen für den Beurlaubungsanspruch, die Grundlage, auf der er gewährt wird, und andere Modalitäten der Beurlaubung an (beispielsweise die jeweilige Inanspruchnahme durch einen Elternteil und die Aufteilung zwischen den Eltern) [E.165: Abs. 22 und 23].</p>	Ü.156: Art. 4 E.165: Abs. 22-23
8.	<p><b>Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191</b></p> <p><b>Beurlaubung im Zusammenhang mit der Mutterschaft</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmerinnen Anspruch auf folgende Beurlaubungen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beurlaubung für schwangerschaftsbezogene ärztliche Untersuchungen [E.191: Abs. 6(6)]; und</li> </ul>	Ü.183: Art. 4-5 und 11 E.191: Abs. 1, 6(6) und 10

- Beurlaubung bei Krankheit, Komplikationen oder der Gefahr von Komplikationen als Folge der Schwangerschaft oder Entbindung [Ü. 183: Art. 5]; und Mutterschaftsurlaub [Ü.183: Art. 4; E.191: Abs. 1].

Bitte geben Sie die Dauer des Mutterschaftsurlaubs vor und nach der Entbindung an und geben Sie an, ob der Mutterschaftsurlaub eine sechswöchige obligatorische Beurlaubung nach der Entbindung einschließt (beträgt dieser Zeitraum weniger als sechs Wochen, geben Sie bitte an, ob er auf innerstaatlicher Ebene von der Regierung und den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbart wurde) [Ü.183: Art. 4(4)].

Bitte geben Sie an, ob die Zweckmäßigkeit einer Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs regelmäßig in Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geprüft wird [Ü.183: Art. 11].

**Verwandte Beurlaubungsarten**

Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer Anspruch auf die folgenden Beurlaubungen haben:

- Ist im Fall des Todes der Mutter vor dem Ende der Beurlaubung nach der Entbindung der unselbstständig beschäftigte Vater des Kindes berechtigt, Urlaub entsprechend dem verbleibenden Teil des nach der Geburt liegenden Mutterschaftsurlaubs zu nehmen? [E.191: Abs. 10(1)];
- Hat im Fall einer Erkrankung oder der Krankenhauseinweisung der Mutter nach der Entbindung und vor dem Ende der Beurlaubung nach der Entbindung 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, um sich um das Kind zu kümmern? [E.191: Abs. 10(2)];
- Urlaub für Adoptiveltern, um sich um ihr Kind zu kümmern [E.191: Abs. 10(5)]; und
- Vaterschaftsurlaub [E.191: Abs. 10(3) und 10(4)].

Bitte geben Sie für jede Beurlaubungsart die Dauer der Beurlaubung, die Voraussetzungen für den Beurlaubungsanspruch, die Grundlage, auf der er gewährt wird, und andere Modalitäten der Beurlaubung an (beispielsweise die jeweilige Inanspruchnahme durch einen Elternteil und die Aufteilung zwischen den Eltern) [E.191: Abs. 10(4) und 10(5)].

Bitte nennen Sie auch alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Rechte in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen und die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, die die Beurlaubung in Anspruch nehmen, zu schützen, und alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Männer und Frauen zu ermutigen, eine derartige Beurlaubung in Anspruch zu nehmen.

Leistungen		
Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165		
9.	<p><b>Geldleistungen während der Beurlaubung zur Erfüllung von Familienpflichten</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmer während der Zeiträume der in Frage 7 genannten Beurlaubungen eine finanzielle Entschädigung, Geldleistungen oder eine andere Art der Einkommensunterstützung erhalten. Bitte geben Sie die erfassten Gruppen von Arbeitnehmern, die Anspruchsvoraussetzungen und die Finanzierungsmodalitäten der jeweils gewährten Leistungen an [Ü.156: Art. 4 b); E.165: Abs. 27-28].</p>	<p>Ü.156: Art. 4 b) E.165: Abs. 27-28</p>

Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191	
10.	<p><b>Geldleistungen während der Beurlaubung</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten während der Zeiträume der in Frage 8 genannten Beurlaubungen irgendwelche Geldleistungen oder eine andere Art der Einkommensunterstützung mittels eines der folgenden Instrumente oder einer Kombination davon erhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gesetzliche Sozialversicherung;</li> <li>• öffentliche Mittel;</li> <li>• Arbeitgeberhilfen;</li> <li>• Sozialhilfe;</li> <li>• Steuervergünstigungen und andere steuerrechtliche Maßnahmen;</li> <li>• andere durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmte Instrumente.</li> </ul> <p>Bitte nennen Sie für jedes der verwendeten Instrumente die Anspruchsvoraussetzungen und die Gruppen von Arbeitnehmern (einschließlich derjenigen in atypischen abhängigen Beschäftigungsverhältnissen), für die sie gelten sowie den Anteil der Beiträge, Lohnsteuern oder Vergütungen, den die finanzierenden Stellen (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber, der Staat) tragen, und auch die Methoden, mit denen die Summe oder Höhe der Geldleistungen und Sätze festgelegt werden [Ü.183: Arts 6(1)-6(6), 6(8) und 7].</p> <p>Bitte geben Sie an, ob Beiträge im Rahmen einer gesetzlichen Sozialversicherung und öffentliche Abgaben, die auf der Grundlage des gezahlten Arbeitsentgelts berechnet und zum Zweck der Gewährung von Leistungen bei Mutterschaft erhoben werden, sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber gezahlt werden, und zwar bezogen auf die Gesamtzahl der männlichen und weiblichen Arbeitnehmer ohne Unterschied des Geschlechts [E.191: Abs. 4].</p> <p><b>Ärztliche Leistungen bei Mutterschaft</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Frauen und ihre Kinder während der Mutterschaft ärztliche Versorgung erhalten, und geben Sie an,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ob diese Versorgung Betreuung vor, während und nach der Entbindung und erforderlichenfalls Krankenhauspflege umfasst;</li> <li>• aus welchen Mitteln diese ärztliche Versorgung finanziert wird; und</li> <li>• ob Frauen sich an den hierfür anfallenden Kosten beteiligen müssen und welche Vorschriften gegebenenfalls für diese Kostenbeteiligung gelten [Ü.183: Art. 6(7); E.191: Abs. 3 und 4.</li> </ul>

Ü.183: Art. 6 und 7  
E.191: Abs. 2-4

Rückkehr an den Arbeitsplatz		
11.	Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165	
	<p><b>Rückkehr an den Arbeitsplatz nach anderen Beurlaubungsarten zur Erfüllung von Familienpflichten</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer, die Elternurlaub nehmen, nicht ihre Beschäftigung verlieren und die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergebenden Rechte gewahrt werden. Bitte geben sie an, ob diese Maßnahmen auch für die in Frage 7 erwähnten Urlaubsarten gelten [Ü.156: Art. 4 b); E.165: Abs. 22(1)].</p> <p>Bitte nennen Sie auch alle Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Rechte in Bezug auf die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer, die die Beurlaubung in Anspruch nehmen, zu schützen (z. B. die Anrechnung dieser Zeiten bei der Berechnung der Rentenansprüche) [Ü.156: Art. 4 b); E.165: Abs. 28].</p>	<p>Ü.156: Art. 4 b) E.165: Abs. 22(1) und 28</p>
12.	Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191	
	<p><b>Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob gesetzliche oder Verfahrensmaßnahmen ergriffen wurden, um zu gewährleisten, dass für Frauen bzw. Adoptiveltern das Recht auf eine Rückkehr an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit dem gleichen Entgelt nach dem Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub garantiert ist [Ü.183: Art. 8(2); E.191: Abs. 5 und 10(5)].</p>	<p>Ü.183: Art. 8(2) E.191: Abs. 5 und 10(5)</p>
Sonstige Maßnahmen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten		
13.	Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165	
	<p><b>Sonstige Vorkehrungen am Arbeitsplatz zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten</b></p> <p>Bitte geben Sie alle Maßnahmen an, die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen es Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren [Ü.156: Art. 4; E.165: Abs. 17]. Geben Sie diesbezüglich bitte an,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• inwieweit Maßnahmen ergriffen wurden, um die tägliche Arbeitszeit zu verkürzen und Überstunden zu verringern, flexiblere Regelungen in Bezug auf die Arbeitszeiteinteilung, die Ruhezeiten und die Beurlaubung zu bieten und bei der Einteilung zur Schicht- und Nachtarbeit sowie bei der Versetzung von Arbeitnehmern an einen anderen Arbeitsort Familienpflichten zu berücksichtigen [E.165: Abs. 18-20]</li> <li>• ob diese Maßnahmen für alle Arbeitnehmer mit Familienpflichten gelten (beispielsweise auch Väter, Adoptiveltern usw.) [Ü.156: Art. 1];</li> <li>• inwieweit Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigungsbedingungen von Teilzeitarbeitnehmern und befristet bzw. in Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmern, einschließlich des Sozialversicherungsschutzes, denen der Vollzeitbeschäftigten bzw. unbefristet beschäftigten Arbeitnehmer soweit wie möglich gleichwertig sind (und gegebenenfalls ihre Ansprüche im entsprechenden Verhältnis festgesetzt werden) [E.165: Abs. 21(1)-(2)];</li> </ul>	<p>Ü.156: Art. 1, 4 und 9 E.165: Para. 3 und 17-21</p>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• inwieweit Maßnahmen ergriffen wurden, um Teilzeitarbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, eine Vollzeitbeschäftigung zu erhalten oder in eine solche zurückzukehren, wenn eine freie Stelle vorhanden ist und wenn die Umstände, die für die Zuweisung einer Teilzeitbeschäftigung maßgebend waren, nicht mehr gegeben sind [E.165: Abs. 21(3)]; und</li> <li>• ob diese Maßnahmen auf der Grundlage von innerstaatlicher Gesetzgebung, Kollektivvereinbarungen, Arbeitsvorschriften oder durch andere Mittel umgesetzt werden [Ü.156: Art. 9; E.165: Abs. 3].</li> </ul>	
14.	<p><b>Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165</b></p> <p><b>Dienste (Dienste und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und zur Familienhilfe sowie Haushaltshilfe- und Hauspflegedienste)</b></p> <p>Bitte machen Sie genaue Angaben zu den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der örtlichen und regionalen Planung zu berücksichtigen [Ü.156: Art. 5]. Machen Sie bitte insbesondere Angaben zu den Maßnahmen zur</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Diensten und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und zur Familienhilfe sowie von Haushaltshilfe- und Hauspflegediensten (z. B. Angaben zur Anzahl der verfügbaren Dienste und Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und zur Familienhilfe im Land – einschließlich der Einrichtungen und Dienste zur langfristigen Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und ihren Familien –, ihrer geografischen Verteilung, ihrer Organisationsform und Personalausstattung, den Kosten und Bezahlungsmethoden usw.) [E.165: Abs. 25-26 und 33]; und</li> <li>• Förderung der Bereitstellung von Gemeinschaftsdiensten, wie öffentliche Verkehrsmittel, Wasser- und Energieversorgung in Wohnungen der Arbeitnehmer oder in deren Nähe, mit arbeitssparender Ausgestaltung [E.165: Abs. 34].</li> </ul>	<p>Ü.156: Art. 5 E.165: Abs. 25-26 und 33-34</p>
15.	<p><b>Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191</b></p> <p><b>Gesundheitsschutz</b></p> <p>Nennen Sie bitte alle rechtlichen und praktischen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass schwangere oder bruststillende Frauen nicht gezwungen sind, Arbeit zu verrichten, die als schädlich für die Gesundheit der Mutter oder des Kindes festgestellt wurde. [Ü.183: Art. 3; E.191: Abs. 6(1)], und geben Sie an, ob</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für Schwangere und bruststillende Mütter, deren Arbeit ein erhebliches Risiko für ihre Gesundheit oder die ihres Kindes darstellt, Alternativen ohne Entgelteinbuße verfügbar sind [E.191: Abs. 6(2)-(4)]; und</li> <li>• Frauen das Recht behalten, an ihren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, sobald dies gefahrlos möglich ist. [E.191: Abs. 6(5)].</li> </ul>	<p>Ü.183: Art. 3 E.191: Abs. 6</p>

<b>Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191</b>	
<p>16. <b>Vorkehrungen am Arbeitsplatz – Maßnahmen zur Erleichterung des Bruststillens bzw. des Fütterns des Kindes</b></p> <p>Bitte geben Sie an,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ob die innerstaatliche Gesetzgebung den Frauen das Recht auf eine oder mehrere tägliche Pausen oder eine tägliche Verkürzung der Arbeitszeit zum Bruststillen ihres Kindes gewährt [Ü. 183: Art 10(1)]; <sup>4</sup></li> <li>• welche Arbeitszeitregelungen zu diesem Zweck vorgeschrieben sind (einschließlich des Zeitraums, während dessen Stillpausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gestattet sind, der Anzahl und der Dauer der Stillpausen und der Verfahren für die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit) und ob die Häufigkeit und Länge der Stillpausen an besondere Bedürfnisse angepasst werden können [Ü.183: Art. 10(2); E.191: Abs. 7-8];</li> <li>• ob diese Pausen oder die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit als Arbeitszeit angerechnet und entsprechend vergütet werden [Ü.183: Art. 10(2)]; und</li> <li>• ob die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis vorsieht, dass Einrichtungen zum Stillen unter angemessenen hygienischen Bedingungen an der Arbeitsstätte oder in ihrer Nähe geschaffen werden [E.191: Abs. 9].</li> </ul>	<p>Ü.183: Art. 10 E.191: Abs. 7-10</p>

► **Teil III. Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung in Beschäftigung und Beruf**

<b>Sensibilisierung für die Geschlechtergleichstellung</b>	
<b>Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111</b>	
<p>17. <b>Förderung des Verständnisses und der Akzeptanz von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung</b></p> <p>Bitte beschreiben Sie die Maßnahmen, mit denen Informations- und Bildungsarbeit gefördert werden, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Geschlechtergleichstellung und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt wird, und machen Sie unter anderem Angaben zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um die Akzeptanz und Befolgung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern zu sichern [Ü.111: Art. 3 b)].</li> </ul> <p>Bitte geben Sie an, welche Rolle die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Förderung des Verständnisses, der Akzeptanz und Befolgung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung spielen [Ü.111: Art. 3 a)].</p>	<p>Ü.111: Art. 3 a) und b) E.111: Abs. 2-5 Ü.156: Art. 6 und 11 E.165: Abs. 5, 10-11 und 24</p>

<sup>4</sup> Zur Information wird darauf hingewiesen, dass zur Gewährleistung des Zugangs zu dem durch das Übereinkommen gebotenen Schutzsystem in bestimmten Ländern Adoptiveltern Zugang zu Pausen zum Stillen oder Füttern des Kindes haben können. Um die Gleichstellung der Geschlechter unter den Eltern zu gewährleisten und zu fördern, können auch biologische Väter Zugang zu Pausen zum Stillen oder Füttern des Kindes haben. Die Mitglieder möchten diesbezüglich vielleicht alle relevanten Informationen zur Verfügung stellen.

**Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165**

**Förderung des Verständnisses und der Akzeptanz von Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung**

Bitte beschreiben Sie die Maßnahmen, mit denen Informations- und Bildungsarbeit gefördert werden, durch die in der Öffentlichkeit größeres Verständnis für den Grundsatz der Geschlechtergleichstellung und für die Probleme der Arbeitnehmer mit Familienpflichten geweckt wird, und machen Sie unter anderem Angaben zu

- den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Stereotypen zu bekämpfen, die den Ausschluss von Mädchen/Frauen von bestimmten Bildungsgängen/-möglichkeiten begünstigen [Ü.156: Art. 6; E.165: Abs. 10];
- den Untersuchungen, die durchgeführt wurden, damit objektive Informationen zur Verfügung stehen, die als Grundlage für wirksame politische Zielsetzungen und Maßnahmen dienen können [E.165: Abs. 11 a) und 24 a)]; und
- Bildungsarbeit, die Männer und Frauen zur Teilung der Familienpflichten anregt [E.165: Abs. 11 b)].

Bitte geben Sie an, welche Rolle die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen bei der Förderung des Verständnisses, der Akzeptanz und Befolgung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung spielen [Ü.156: Art. 11; E.156: Abs. 5].

**Einführung, Überwachung und Durchsetzung**

**Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111**

18.

Bitte geben Sie an, wie sichergestellt wird, dass alle Gesetze und Politikkonzepte zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft oder aus anderen Gründen entsprechend Artikel 1(1) b) des Ü.111 und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Praxis wirksam überwacht und durchgesetzt werden [E.111: Abs. 10].

Machen Sie bitte insbesondere Angaben zu den einschlägigen Aktivitäten der folgenden Institutionen:

- Arbeitsaufsicht (z. B. Schulungen zur Geschlechtergleichstellung, Einrichtung spezieller Taskforces für die Geschlechtergleichstellung usw.);
- Gleichstellungsstellen oder andere Fachgremien (einschließlich Angaben zu ihrem Mandat, ihrer Funktionsweise und ihrer Zugänglichkeit für die Arbeitnehmer);
- Gerichte (einschließlich Angaben dazu, ob spezielle verfahrensrechtliche Regelungen gelten, wie beispielsweise spezielle verfassungsrechtliche Verfahren, die Umkehr der Beweislast, und ob in Gerichtsentscheidungen konkret auf die in diesem Fragebogen erfassten internationalen Arbeitsnormen Bezug genommen wurde); und
- andere Gremien, die für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten zuständig sind (z. B. Ombudspersonen usw.).

Bitte machen Sie Angaben dazu, wie die Mitwirkung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände in Gleichstellungs- oder anderen Fachgremien in der Praxis gewährleistet wird [E.111: Abs. 9].

E.111: Abs. 9 und 10  
 Ü.156: Art. 9-11  
 E.183: Art. 8, 9 und 12

**Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165**

Bitte geben Sie an, wie sichergestellt wird, dass alle Gesetze und Politikkonzepte zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten und zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in der Praxis wirksam überwacht und durchgesetzt werden [Ü.156: Art. 9 und 10].

Machen Sie bitte insbesondere Angaben zu den einschlägigen Aktivitäten der folgenden Institutionen:

- Arbeitsaufsicht (z. B. Schulungen zur Geschlechtergleichstellung, Einrichtung spezieller Taskforces für die Geschlechtergleichstellung usw.);
- Gleichstellungsstellen oder andere Fachgremien (einschließlich Angaben zu ihrem Mandat, ihrer Funktionsweise und ihrer Zugänglichkeit für die Arbeitnehmer);
- Gerichte (einschließlich Angaben dazu, ob spezielle verfahrensrechtliche Regelungen gelten, wie beispielsweise spezielle verfassungsrechtliche Verfahren, die Umkehr der Beweislast, und ob in Gerichtsentscheidungen konkret auf die in diesem Fragebogen erfassten internationalen Arbeitsnormen Bezug genommen wurde); und
- andere Gremien, die für die Prävention und Beilegung von Streitigkeiten zuständig sind (z. B. Ombudspersonen usw.).

Bitte machen Sie Angaben dazu, wie die Mitwirkung der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerverbände in Gleichstellungs- oder anderen Fachgremien in der Praxis gewährleistet wird [Ü.156: Art. 11].

**Übereinkommen Nr. 183**

Bitte geben Sie an, wie sichergestellt wird, dass alle Gesetze und Politikkonzepte zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft in der Praxis wirksam überwacht und durchgesetzt werden [Ü.183: Art. 9 und 12].

Bitte nennen Sie alle einschlägigen gesetzlichen, einschließlich verfahrensrechtlichen, Maßnahmen, durch die der Schutz vor einer rechtswidrigen Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von Mutterschaft gewährt wird, und machen Sie bitte Angaben zu den Rechtsmitteln im Fall einer ungerechtfertigten Entlassung.

Geben Sie bitte an, ob die Beweislast dafür, dass die Gründe für die Entlassung nicht mit der Mutterschaft zusammenhängen, beim Arbeitgeber liegt [Ü.183: Art. 8 und 12].

**Erhebung von Informationen**

**Übereinkommen Nr. 111 und Empfehlung Nr. 111**

19. Bitte geben Sie an, ob die folgenden Informationen erhoben werden (falls ja, übermitteln Sie bitte diese Informationen):

- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Zahl der vor Gericht gebrachten Diskriminierungsfälle (insbesondere wegen Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft), zur Zahl der eingereichten Klagen und zu den Folgemaßnahmen (Ergebnis, auferlegte Sanktionen und zugesprochene Entschädigungen) [Ü.111: Art. 1-3; E.111: Abs. 1].

Ü.111: Art. 1-3  
 E.111: Abs. 1  
 Ü.156: Art. 3 und 5  
 E.165: Abs. 6-8, 11, 17-18, 21-23 und 24-26  
 Ü.183: Art. 2, 3-4, 6 und 8-9  
 E.191: Art. 1, 5 und 10

### Übereinkommen Nr. 156 und Empfehlung Nr. 165

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Informationen erhoben werden (falls ja, übermitteln Sie bitte diese Informationen):

- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Zahl der vor Gericht gebrachten Diskriminierungsfälle (insbesondere wegen Diskriminierung aufgrund von Familienstand, Familiensituation und Familienpflichten), zur Zahl der eingereichten Klagen und zu den Folgemaßnahmen (Ergebnis, auferlegte Sanktionen und zugesprochene Entschädigungen) [Ü.156: Art. 3; E.165: Abs. 6-8];
- Angaben zur Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternstatus, Zahl und Alter der Kinder, Zusammensetzung des Haushalts, einschließlich Informationen über die betreffenden Beschäftigungsbedingungen (z. B. Beruf, Branche, Art des Arbeitsvertrags, öffentlicher/privater Sektor, Arbeitszeiten, Verdienst) [E.165, Abs. 17-18];
- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer, die die Möglichkeit haben, eine Arbeitsfreistellung aus familiären oder Betreuungsgründen in Anspruch zu nehmen, und zur Zahl der Arbeitnehmer, die solche Arbeitsfreistellungen tatsächlich in Anspruch nehmen [E.165: Abs. 22-23];
- Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer mit Familienpflichten, die erhoben werden, um festzustellen, welche Dienste und Einrichtungen sie zur Betreuung der Kinder und zur Familienhilfe sowie welche häuslichen Dienstleistungen und häusliche Pflege sie benötigen und bevorzugen [Ü.156: Art. 5 und E.165: Abs. 24-26];
- nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer in Teilzeitbeschäftigung sowie in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen mit flexiblen Regelungen in Bezug auf Arbeitszeiteinteilung, Ruhezeiten, Arbeitsstunden und Urlaub [R.165: Abs. 21]
- sonstige Untersuchungen zu den verschiedenen Aspekten der Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Familienpflichten, die durchgeführt werden, damit objektive Informationen zur Verfügung stehen, die als Grundlage für wirksame politische Zielsetzungen und Maßnahmen dienen können [E.165 Abs. 11 a)]; und
- sonstige Untersuchungen zur Teilung der Familienpflichten zwischen Männern und Frauen [E.165: Abs. 11 b)].

### Übereinkommen Nr. 183 und Empfehlung Nr. 191

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Informationen erhoben werden (falls ja, übermitteln Sie bitte diese Informationen):

- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Zahl der vor Gericht gebrachten Diskriminierungsfälle (insbesondere wegen Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft), zur Zahl der eingereichten Klagen und zu den Folgemaßnahmen (Ergebnis, auferlegte Sanktionen und zugesprochene Entschädigungen) [Ü.183: Art. 8-9; E.191: Abs. 5];
- Angaben zur Zahl der erwerbstätigen Frauen, einschließlich Angaben zur Zahl der Frauen, die in atypischen Formen abhängiger Arbeit beschäftigt sind (z. B. Heimarbeit, Gelegenheitsarbeit, befristete Arbeit usw.) [Ü.183: Art. 2(1)]; und
- nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer, die die Möglichkeit haben, eine Arbeitsfreistellung im Zusammenhang mit Mutterschaft/Kindesgeburt in Anspruch zu nehmen, und zur Zahl der Arbeitnehmer, die solche Arbeitsfreistellungen tatsächlich in Anspruch nehmen [Ü.183: Art. 3-4; E.191: Abs. 1 und 10].

### Das weitere Vorgehen

20.	<p><b>Fakultative Frage</b></p> <p>Bitte machen Sie Angaben zur Strategie Ihres Landes (beispielsweise dem nationalen Plan) zur Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG), insbesondere SDG 5, Zielvorgabe 5.1 (Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen), und zu den nationalen Überprüfungen der Umsetzung der Erklärung und Aktionsplattform von Peking, die in Zusammenhang mit dem 25. Jahrestag ihrer Annahme („Peking +25“) möglicherweise durchgeführt wurden.</p>	
21.	<p><b>Aussichten und Hindernisse für die Ratifizierung</b></p> <p>Bitte machen Sie Angaben zu etwaigen Aussichten auf Ratifizierung und beschreiben Sie die Probleme oder Hindernisse für die mögliche Ratifizierung der in diesem Fragebogen abgedeckten Übereinkommen (Nr. 111, 156 und 183) und nennen Sie gegebenenfalls die Maßnahmen, die zur Überwindung dieser Hindernisse ergriffen wurden oder geplant sind.</p>	
22.	<p><b>Normensetzende Maßnahmen</b></p> <p>Bestehen derzeit Lücken oder Ungereimtheiten, die bei künftigen Normensetzungsdiskussionen über die in diesem Fragebogen behandelten Instrumente angesprochen werden sollten?</p>	
23.	<p><b>Möglicher Bedarf an fachlicher Unterstützung</b></p> <p>Bitte geben Sie an, ob Ihr Land die IAO um fachliche Unterstützung bei der Umsetzung der Bestimmungen der Instrumente, die Gegenstand dieses Fragebogens sind, ersucht hat. Wenn ja, machen Sie bitte Angaben zur Wirkung dieser Unterstützung. Bitte geben Sie auch an, wie die IAO im Rahmen ihres Mandats die Bemühungen der Länder zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei der Arbeit am besten unterstützen kann.</p>	
24.	<p>Nennen Sie bitte die repräsentativen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, denen Abschriften des vorliegenden Fragebogens gemäß Artikel 23(2) der Verfassung der IAO übermittelt worden sind, und geben Sie bitte an, ob Sie von diesen Verbänden Stellungnahmen hinsichtlich der Durchführung oder vorgesehenen Durchführung der Instrumente, auf die sich der Fragebogen bezieht, erhalten haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte eine Kopie der eingegangenen Stellungnahmen, gegebenenfalls mit den Bemerkungen, die Sie für nützlich erachten.</p>	