



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
Favoritenstraße 7
1040 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK- 464.102/0039- VII/8/10a/2014	SP-GSt	Doris Lutz, Johannes Peyrl, Martina Chlestil	DW 2409 DW 42409	13.2.2015

Internationale Arbeitsorganisation (IAO); Berichte über nicht ratifizierte Übereinkommen und Empfehlungen 2014/15 (Ü Nr 91, 143, E Nr 86, 151 – Wanderarbeitnehmer)

Die Bundesarbeitskammer (BAK) bedankt sich für die Einladung zur Stellungnahme zu nicht ratifizierten Übereinkommen und Empfehlungen 2014/15 (Übereinkommen Nr 91, 143, Empfehlungen Nr 86, 151 Wanderarbeitnehmer).

Das Wichtigste im Überblick

- Die BAK spricht sich mit Nachdruck für die Ratifikation der beiden Übereinkommen aus.
- Bei der Diskriminierung von WanderarbeitnehmerInnen erfordern vor allem die Fälle von Mehrfachdiskriminierung erhöhte Aufmerksamkeit, damit nicht Komponenten der Diskriminierung übersehen werden. Dazu empfiehlt die BAK insbesondere:
 - Sammeln, Auswerten und Veröffentlichen entsprechender Daten
 - Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge, Verlängerung der Anfechtungsfrist und Beweislast erleichterung sowie Entlastung bei den Prozesskosten
- Für die Verbesserung der Gleichbehandlungssituation insgesamt sind vor allem anzustreben:
 - Verbandsklagerecht
 - Ausbau der Gleichbehandlungskommission und -anwaltschaft und ausgewogene Besetzung der Senate
 - Erleichterungen des Zugangs zum Kinderbetreuungsgeld
 - Anreize für Unternehmen für Gleichstellungsmaßnahmen

Die Beantwortung des ausgesandten Fragebogens beschränkt sich auf Wahrnehmungen betreffend die nicht hinreichende Umsetzung einer prinzipiell auf Gleichstellung von WanderarbeitnehmerInnen ausgerichteten Politik der österreichischen Bundesregierung, Aktivitäten, die im eigenen Bereich vorgenommen werden, sowie Informationen zum Thema.

Zur Frage III.9. nach Überwachungsmechanismen und -institutionen sowie Mechanismen der Streitvermeidung oder -beilegung

Vorauszuschicken ist, dass es in Österreich keine Anlaufstelle für MigrantInnen gibt, in der sämtliche Diskriminierungsfragen behandelt würden. WanderarbeitnehmerInnen haben aber einen Diskriminierungsschutz, der im Gleichbehandlungsgesetz - GlbG, BGBl I 66/2004 idF BGBl I 107/2013¹ geregelt ist. Speziell auf Gleichstellungsfragen im Zusammenhang mit ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung spezialisiert ist die **Gleichbehandlungskommission** (GBK). Die Aufgaben der Senate der Gleichbehandlungskommission sind im GBK/GAW-Gesetz, BGBl Nr 108/1979 idGF², geregelt. Die Senate haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich allgemein oder in Einzelfällen mit allen Fragen, die Diskriminierungen auf Grund des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches des Senates berühren, zu befassen (§ 8 GBK/GAW-Gesetz). Das Verfahren dient – soweit es sich auf die Arbeitswelt bezieht und in die Zuständigkeit des Senates I oder des Senates II fällt – unter anderem der Vermittlung zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Vorfeld der Gerichtsbarkeit.

Alle drei Senate der Gleichbehandlungskommission streben daher grundsätzlich auch die Vermeidung oder Beilegung gerichtlicher Rechtsstreitigkeiten an; dies vor allem durch die Möglichkeit beratend oder schlichtend im Vorfeld und auch noch während des Verfahrens tätig zu werden.

Senat II ist zuständig für die Gleichbehandlung in der **Arbeitswelt** ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung).

Senat III ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in **sonstigen Bereichen** (Teil III des GIBG) zuständig.

Der Großteil der an den Senat II der Gleichbehandlungskommission herangetragenen Fälle betrifft die Merkmale ethnische Herkunft und Alter. Die Diskriminierung findet oft in Zusammenhang mit der Begründung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses statt.

¹ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395>

² <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008466>

Mehrfachdiskriminierung

Anträge aufgrund von Mehrfachdiskriminierung, dh Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale, werden im Senat II der Gleichbehandlungskommission immer wieder gestellt:

- Wenn Personen aufgrund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, handelt es sich im Senat II zumeist um folgende Fälle: Ältere Menschen werden aufgrund ihres Alters und ihrer ethnischen Herkunft oder Religion diskriminiert oder Frauen werden aufgrund ihres Geschlechts und ihrer ethnischen Herkunft oder Religion diskriminiert (diese fallen dann jedoch in die Zuständigkeit des Senats I der Gleichbehandlungskommission).
- In der Praxis zeigt sich, dass besonders die Gründe ethnische Herkunft und Religion, aus denen Diskriminierungen erfolgen, nicht immer klar voneinander abzugrenzen sind.
- Es kommt jedoch in der Praxis auch vor, dass Personen die Diskriminierung auf einen Diskriminierungsgrund reduzieren, dh nur ein Merkmal wie beispielsweise ethnische Herkunft wird als Hauptgrund für die Diskriminierung ausgemacht, und eine ebenfalls vorhandene Diskriminierung beispielsweise aufgrund des Geschlechts wird nicht weiter wahrgenommen bzw geltend gemacht.

Besondere Schwierigkeiten in der Arbeitswelt:

Festzustellen ist, dass Personen, die mehrere Merkmale (zB Alter und ethnische Herkunft) aufweisen, aufgrund derer sie diskriminiert werden (können), besondere Schwierigkeiten in der Arbeitswelt haben. Diesen Umständen gilt es in Zukunft vermehrt Beachtung zu schenken. Besonders wichtig erscheint ua auch das Sammeln, Auswerten und Veröffentlichen entsprechender Daten³.

Die BAK ist der Ansicht, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Schutz vor Diskriminierung weiter zu verbessern sind:

Anhebung der Mindestschadenersatzbeträge

Die Gerichte sind – unter anderem aufgrund im GIBG geregelter niedriger Höchstschadenersatzbeträge – in bestimmten Fällen möglicherweise nicht in der Lage, effektive und abschreckende Sanktionen iSd europarechtlichen Vorgaben zu verhängen, die Schadenersatzbeträge sind daher zu erhöhen. Bei Mehrfachdiskriminierung sind konkretere gesetzliche Vorgaben erforderlich. Auch wird eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beein-

³ siehe Archiv des BKA zu Anträgen an Senat II

<http://www.bka.gv.at/site/6615/default.aspx>

und Ergebnisdokumente zum Diskriminierungsgrund ethnische Zugehörigkeit

<http://www.bka.gv.at/site/6612/default.aspx>

trächtigung im Falle einer Anfechtung aufgrund einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses angestrebt.

Verlängerung der Anfechtungsfrist

Die BAK regt an, die Anfechtungsfrist bzw die Frist zur Einbringung einer Feststellungsklage bei diskriminierenden Beendigungen von 14 Tagen auf zumindest 4 Wochen auszudehnen. Die kurze Frist von 14 Tagen erschwert es, die Sachverhaltselemente angemessen zu erheben. Schnellschüsse bei der Klagseinbringung bei Gericht aber auch bei der Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission könnten bei einer längeren Frist vermieden werden. ArbeitnehmerInnen, die diskriminiert wurden, soll mehr Zeit gegeben werden, zu überlegen, ob sie tatsächlich an einer Weiterbeschäftigung nach bestimmten Vorfällen interessiert sind.

Erleichterungen bei der Beweislast

Aus der Beratungserfahrung ergibt sich, dass es ArbeitgeberInnen aufgrund ihrer Nähe zur betrieblichen Organisation oft leichter fällt „zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war“. Für Betroffene gestaltet es sich hingegen schwieriger eine Diskriminierung vor Gericht ausreichend zu begründen, da ihnen eben diese „Nähe zum Beweis“ fehlt. Die Regelungen über die Verteilung der Beweislast entsprechen nicht zur Gänze den Erfordernissen der Beweislastverteilung in den umzusetzenden RL 2000/78/EG, 2000/43/EG und 2006/54/EG. So hat nach der Richtlinie der/die Beklagte den vollen Beweis dafür zu erbringen, dass keine Diskriminierung vorgelegen hat. Die jeweiligen gesetzlichen Regelungen, wonach der Beweis der größeren Wahrscheinlichkeit eines anderen glaubhaft gemachten nicht diskriminierenden Motivs ausreichend ist, bleiben insbesondere in der praktischen Umsetzung der genannten nationalen Regelung zur Beweislastverteilung hinter der europäischen Vorgabe zurück.

Prozesskosten

Eine große Hürde im Zuge der Rechtsdurchsetzung stellen die Prozesskosten dar. Die europäische Gesetzeslage stellt beim Diskriminierungsschutz in besonderer Weise auf den Zugang zum Recht und auf die Effektivität des Rechtsschutzes ab („effet utile“). Das existierende Rechtsschutzsystem baut mit dem erheblichen und uneinschätzbaren Kostenrisiko, das Diskriminierungsopfer in Zivilverfahren eingehen, erhebliche Hürden auf. Eine diesbezügliche Entlastung der betroffenen Personen ist dringend anzudenken.

Verbandsklagerecht

Die BAK ersucht darüber hinaus zusätzliche Verbesserungen im Bereich des Gleichbehandlungsgesetzes zu schaffen, indem wirksame, effektive Sanktionen und Erleichterungen in der Rechtsdurchsetzung normiert werden. So sollte die Möglichkeit einer Verbandsklage zur Entlastung von Einzelpersonen eröffnet werden.

Ausgewogene Besetzung der Senate

Auch im Bereich des Verfahrens vor dem Arbeits- und Sozialgericht könnten durch eine geschlechtsbezogene ausgewogene Besetzung der Senate und laufende Aus- und Weiterbildungen der RichteramtsanwärterInnen und RichterInnen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung Verbesserungen herbeigeführt werden.

Problembeseitigung beim Zugang zum Kinderbetreuungsgeld

WanderarbeitnehmerInnen haben immer wieder Probleme beim Zugang zum Kinderbetreuungsgeld, wenn die Voraussetzungen hinsichtlich legalen Aufenthalts vom beziehenden Elternteil und Kind nicht oder erst verspätet erfüllt werden. So steht nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz KBGG, BGBl I 103/2001⁴, sollten die Voraussetzungen nicht vollständig erfüllt sein, für diese Zeit kein Kinderbetreuungsgeld zu bzw kann dieses rückgefordert werden. Hinzu kommt verschärfend, dass für Zeiten, in denen kein Kinderbetreuungsgeld gewährt wird, kein Versicherungsschutz besteht.

Anreize für Unternehmen für Gleichstellungsmaßnahmen

Als zusätzliche wirksame Anreize für Unternehmen, positive Gleichstellungsmaßnahmen zu setzen, empfiehlt sich die Bindung von Wirtschaftsförderungen zwingend an bestimmte Förderungsmaßnahmen oder die Koppelung von Vergaberecht und Gleichstellungsgebot. Sinnvoll wäre aus Sicht der BAK ein Maßnahmenkatalog, der konkret festlegt, wann ein Betrieb als förderungswürdig im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes anzusehen ist und unter welchen Bedingungen Förderungen zu gewähren bzw zu entziehen sind.

Im Zusammenhang mit den Einkommensberichten wird angeregt, Maßnahmenkataloge zum Abbau der nach wie vor bestehenden Lohnschere zwischen Frauen und Männern etwa in Form von Aktionsplänen in die Berichte zu integrieren sowie eine Evaluierung der Einkommensberichte vorzusehen.

Information und Sensibilisierung zum Gleichbehandlungsgesetz

Angeregt werden Informationskampagnen der Bundesregierung zum Diskriminierungsschutz. Auch Schulungen bzw Weiterbildungen für Senatsmitglieder sollten angedacht werden, um die Gleichstellungsexpertise laufend zu vertiefen.

Ausbau der Ressourcen für die Gleichbehandlungskommission und Gleichbehandlungsanwaltschaft

Die BAK regt an, die personellen und finanziellen Ressourcen der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission aufzustocken, um die Wartezeiten der Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zu verkürzen. Die Regionalisierung der

⁴ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20001474>

Gleichbehandlungsanwaltschaften sowie die Regionalisierung der Sitzungen der Gleichbehandlungskommission wären ebenso voranzutreiben, um den Zugang zum Recht durch Beratung vor Ort zu erleichtern.

Zur Frage III.10. zu Informationen zum Ausweisungsverfahren, dessen Kosten, Berufung und deren aufschiebender Wirkung

Landesverwaltungsgericht Tirol: keine Abschiebung, solange Asylverfahren laufen

Im Fall eines in Tirol ansässigen Kurden stellte das Tiroler Landesverwaltungsgericht den Umgang mit Ausweisungen klar.

In diesem Fall ordnete ein Bescheid der zuständigen Bezirkshauptmannschaft die Ausweisung des befristet Aufenthaltsberechtigten an, da dieser laut Finanzamt illegal beschäftigt gewesen sei. 2011 hätte er jedoch gegenüber den Behörden als Aufenthaltswitz „Selbstständigkeit“ angegeben.

Nach der Ausweisung reiste der 40-Jährige erst freiwillig wieder in seine Heimat, kehrte Februar 2014 aber illegal nach Tirol zurück. Dabei stellte er nunmehr jedoch einen Asylantrag bei der Innsbrucker Regionaldirektion des Bundesamts für Fremdenwesen und Asyl. Gegen den noch immer aufrechten Ausweisungsbescheid erhob der Kurde über seinen Rechtsanwalt zusätzlich Beschwerde beim Landesverwaltungsgericht.

Dieses fällt nun eine klare und nunmehr für das Bundesland bindende Entscheidung zu Ausweisungsverfahren gegenüber Asylwerbern. Demnach kann ein Asylwerber nicht abgeschoben werden, solange sein Asylverfahren läuft. Seit 1. Jänner 2014 können Asylwerber Bescheide des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl mittels Beschwerde beim neu geschaffenen Bundesverwaltungsgericht bekämpfen. Beim zuvor tätigen Asylgerichtshof konnten noch 2012 immerhin 66 % aller Asylanträge innerhalb eines halben Jahres erledigt werden. Beim bis 2008 tätigen Bundesasylsenat wurden jedoch bis zum heutigen Tag nachwirkende Verfahrensrückstände von bis zu zehn Jahren aufgebaut⁵.

Rückkehrhilfe als Kann-Bestimmung im Asylgesetz

Rückkehrhilfe ist in § 67 Asylgesetz BGBl I 200/2005 idF BGBl I 144/2013⁶ als Kann-Bestimmung geregelt, muss also nicht gewährt werden. Mediale Aufmerksamkeit gewann der Fall der Familie Zogaj⁷. Hier wurde in einem Fall Rückkehrunterstützung erteilt⁸.

⁵ <http://www.tt.com/panorama/gesellschaft/9009754-91/asylverfahren-l%C3%A4uft-keine-abschiebung.csp>

⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004240>

⁷ https://www.vfgh.gv.at/cms/vfgh-site/attachments/3/6/7/CH0006/CMS1278577949203/arigona_zogaj_u614-10.pdf

⁸ http://de.wikipedia.org/wiki/Asylfall_Familie_Zogaj

Gebührenbefreiung

§ 70 AsylG sieht Gebührenbefreiung ua für die erforderlichen Eingaben, Vollmachtsurkunden, Niederschriften, Zeugnisse und ausländischen Personenstandsurkunden vor.

Zur Frage III.11. zu Statistische Informationen

Die umfassendsten Informationen über Migration und Integration bietet die entsprechende Booklet der Statistik Austria (Stand 2013)⁹. Informationen getrennt nach Geschlecht gibt es allerdings nur im Zusammenhang mit Arbeit und Beruf.

Zuwanderung steigt

Im Jahr 2012 wanderten beinahe 140.400 Personen nach Österreich zu, während zugleich knapp 96.600 das Land verließen. Daraus ergab sich eine Netto-Zuwanderung von rund 43.800 Personen.

Von den knapp 140.400 Zuzügen aus dem Ausland entfielen fast 14.800 auf zurückkehrende österreichische Staatsangehörige sowie weitere knapp 77.200 auf EU-BürgerInnen. Mit fast 17.800 Zuzügen hatten Deutsche weiterhin den größten Anteil, gefolgt von Staatsangehörigen Rumäniens und Ungarns (knapp 13.400 bzw 13.100), Polens (7.100) und der Slowakei (knapp 6.000). Rund 48.400 Zuwanderer des Jahres 2012 (35 % aller Zugezogenen) stammten aus Drittstaaten.

Während dabei rund 15.500 Zuzüge auf Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien entfielen, ist die Anzahl der Zuzüge aus der Türkei mit rund 4.100 Personen vergleichsweise gering. Aus anderen Drittstaaten wanderten fast 28.900 Personen zu.

Erwerbsbeteiligung

Zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund stehen in geringerem Maße als ÖsterreicherInnen im Erwerbsleben. So lag die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Personen mit Migrationshintergrund im Jahr 2012 bei 66 %, jene der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund dagegen bei 74 %. Dieser Unterschied ist wesentlich auf die niedrigere weibliche Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen (59 % gegenüber 70 %) zurückzuführen, zeigte sich in geringerem Ausmaß aber auch bei den Männern (73 % gegenüber 79 %).

Allerdings stellt die Bevölkerung mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe dar: So wiesen Personen aus EU-/EWR-Staaten und der Schweiz (mit 72 %) ebenso wie aus dem ehemaligen Jugoslawien stammende Personen (mit 66 %) deutlich höhere Erwerbstätigenquoten auf als Personen mit türkischem Migrationshintergrund (56 %). Bei Personen aus sonstigen Drittstaaten lag die Erwerbsbeteiligung hingegen bei 61 %.

⁹ http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?id=2&listid=2&detail=579

Zur Frage III.12. siehe Antwort zu Frage III.9.

Zur Frage III.13. Informationen über die Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und die Beratungen mit diesen

Einbindung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressenvertretungen in Normsetzungsverfahren

Die Arbeitnehmerinteressenvertretungen werden von der Bundesregierung idR in alle nationalen und internationalen Normsetzungsverfahren eingebunden im Bestreben diese, wie zB das Ausländerbeschäftigungsgesetz und das Asylgesetz, aber auch EU-Richtlinien, die ESCR etc in den dreigliedrigen Sozialpartnerverhandlungen in Richtung Gleichstellung von WanderarbeitnehmerInnen zu reformieren.

Stellungnahmen zu Berichten des BMEIA

Darüber hinaus gibt die BAK Stellungnahmen zum Integrationsbericht des BMEIA ab – zuletzt 2014¹⁰, die in der Beilage übermittelt wird.

Im Wesentlichen wurde in dieser Stellungnahme Folgendes konstatiert:

- Die BAK begrüßt, dass das Thema Integration durch die Vorschläge des Expertenrates sachlich und fundiert beleuchtet wird und konkrete Vorschläge erstattet werden.
- Viele Maßnahmen finden auch unsere Zustimmung. Insbesondere im Bereich der Anerkennung von Qualifikationen teilen wir die Sicht des Expertenrates vollinhaltlich.
- Allerdings bedauert die BAK, dass das wichtige Thema Gleichbehandlung, einer der wesentlichsten Eckpfeiler von Integration, nicht ausdrücklich behandelt wird. MitbürgerInnen mit Migrationshintergrund sind leider oft von Diskriminierung betroffen: So brauchen sie (bei gleicher Qualifikation!) deutlich mehr Kontakte mit ArbeitgeberInnen, um zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Dies ist gesellschaftspolitisch unerträglich und läuft einer gelungenen Integration in hohem Maß zuwider. Es ist daher immens wichtig, dem Thema Gleichbehandlung – auch unter Einbeziehung der ArbeitgeberInnen – Priorität einzuräumen.
- Ebenfalls sinnvoll wären aus Sicht der BAK Vorschläge zur Verbesserungen der Regeln des Migrationsrechts und des Staatsbürgerschaftsrechts. Zwar finden sich im Integrationsbericht nunmehr einzelne, offenbar willkürlich herausgegriffene migrationsrechtliche Überlegungen wie zB „Weiterentwicklung Rot-Weiß-Rot-Karte“, es fehlen aber generell Maßnahmen, die darauf abzielen, das Migrationsrecht auf seine Integrationstauglichkeit zu überprüfen.

¹⁰ <http://www.bmeia.gv.at/integration/integrationsbericht/>

- Die empfohlenen Maßnahmen zur Förderung der Willkommens- und Anerkennungskultur („Integration von Anfang an“) können einen positiven Effekt darauf haben, dass eine Haltungsänderung der österreichischen Institutionen in Hinblick auf ein klares Bekenntnis zur Zuwanderung entsteht. Für eine echte Integration braucht es aber einen stärkeren Fokus auf Maßnahmen, die zur Steigerung des Zugehörigkeitsgefühls beitragen, was sich mittels einer Ausweitung politischer Partizipationsrechte für ZuwanderInnen erreichen ließe. Um weniger von der Staatsbürgerschaft als Schlüssel zur politischen Teilhabe abhängig zu sein, wäre es sinnvoll zu prüfen, ob beim Zugang zu politischer Partizipation nicht nur auf die Staatsbürgerschaft, sondern auch auf die faktische Anwesenheit im Land abgestellt werden könnte.

Einrichtung einer Anlaufstelle für UNDOkumentiert Arbeitende

Schließlich wurde durch die Arbeitnehmerinteressenvertretung eine Anlaufstelle zur gewerkschaftlichen Unterstützung UNDOkumentiert Arbeitender eingerichtet.¹¹ Die Anlaufstelle ist eine Initiative von mehreren Fachgewerkschaften, der AK Wien, der ÖH-Bundesvertretung und NGOs aus dem fremden- und asylrechtlichen Bereich, sowie selbstorganisierten MigrantInnenorganisationen und antirassistischen und basisgewerkschaftlichen AktivistInnen und wird in Vereinsform abgewickelt. In 12 Sprachen wird darauf hingewiesen, dass Personen, die ohne Papiere arbeiten, nicht rechtlos sind. In der Anlaufstelle werden diese Personen beraten und bei der Durchsetzung ihrer Rechte unterstützt. Darüber hinaus gibt es Fortbildungsangebote für Multiplikatorinnen und Lobby- bzw Öffentlichkeitsarbeit zur Verbesserung der Situation von undokumentiert Arbeitenden.

Zur Frage III.15.

Die BAK spricht sich für eine Ratifikation der Übereinkommen Nr 97 und 143 aus und ersucht um Übermittlung ihrer Stellungnahme an das Amt der IAO.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.

Beilage

¹¹ <http://undok.at/de/ueber-uns/>