



Bundesministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Konsumentenschutz
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
wien.arbeiterkammer.at
DVR 0063673
ERREICHBAR MIT DER LINIE D

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65	Fax 501 65	Datum
464.102/	SP/GSt	Ruth Ettl	DW 12166	DW 412166	29.5.2018
0011-VII/B/1					

Internat Arbeitskonferenz (IAO); Berichte über ratifizierte Übereinkommen 2018: Übereinkommen Nr 81, 100, 111, 142, 172

Die Bundesarbeitskammer (BAK) dankt für die Einladung zur Übermittlung allfälliger Bemerkungen.

Übereinkommen (Nr 81) über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel, 1947

Aus Sicht der BAK ist dies ein sehr wichtiges Übereinkommen für den Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen. Betrachtet man die Ergebnisse der Esener Studie 2, so kommt klar heraus, dass in Österreich Unternehmen zu 87,5 % die Einhaltung von Rechtsvorschriften als wesentlichen Grund für Gesundheitsschutz angeben und 70,8 % die Vermeidung von Bußgeldern durch die Gewerbeaufsicht. Das Arbeitsinspektorat und die Beitragsprüfbehörden sind daher wichtige Institutionen in Österreich. Leider erleben wir derzeit statt einer Stärkung dieser Einrichtungen eine massive Schwächung.

Artikel 3, 10 und 16

Diese enthalten als klaren Auftrag an die „Arbeitsaufsicht“ die Sicherstellung der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen und den Schutz der ArbeitnehmerInnen, wie Löhne, Unfallverhütung, Gesundheitsschutz oder Arbeitszeit.

Dabei wird explizit betont, dass dies die Hauptaufgabe sein muss, zusätzliche Aufgaben dürfen an deren Erfüllung nicht hindern. Die Überbetonung der Beratung bei der „Arbeitsaufsicht“ statt einer konsequenten Kontrolle und Sanktionierung bei Nichteinhaltung der Schutznormen gefährdet diesen Auftrag. Die Häufigkeit und Gründlichkeit der Kontrolle sowie die bisherige Höhe und Vollziehung der Verwaltungsstrafen sind aus unserer Sicht wirksam und angesichts

der Sachverhalte aus general- und spezialpräventiven Gründen nötig. Das derzeitige Vorhaben der Bundesregierung das sogenannte „Kumulationsprinzip“ abzuschaffen, könnte sich in diesem Bereich sehr nachteilig auswirken.

Artikel 17

Unter lit 2 wird explizit festgehalten, dass es im freien Ermessen der Aufsichtsorgane steht, zu entscheiden, ob eine Strafverfolgung eingeleitet wird oder es nur zu Verwarnungen oder Ratschlägen kommen soll. Die geplanten Vorgaben der Bundesregierung, nur noch das Prinzip „Beraten statt Strafen“ zu vollziehen und Strafanzeigen weiter zu senken, widersprechen klar dieser Vorgabe. Schon jetzt führt nur jede 71. Beanstandung zu einer Strafe – das freie Ermessen darf nicht noch mehr eingeschränkt werden.

Übereinkommen (Nr 100) über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951; Direkte Anfrage, 2016

Artikel 2

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Österreich nach wie vor sehr hoch: Der Gender Pay Gap beträgt in Österreich 35,2 % – das ist der Unterschied zwischen dem Median-Bruttomonatseinkommen von Frauen (1.642 Euro) und Männern (2.533 Euro). Die unterschiedliche Arbeitszeit erklärt ein gutes Stück davon: Rechnet man diese heraus, verbleibt ein Nachteil für die Frauen von 22 %. Zieht man weitere sachliche Faktoren wie etwa die unterschiedlichen Berufe und Branchen davon ab, bleibt noch immer ein Rest von 13,5 % über, der sich nicht erklären lässt (Quelle: Statistik Austria, Verdienststrukturerhebung 2014).

Um die Einkommensschere zu verringern, wurden 2011 das Instrument der Einkommensberichte und die Verpflichtung bei Stelleninseraten das Mindestentgelt anzugeben eingeführt. Diese neuen Regelungen wurden von der BAK mitinitiiert und im Sinne der Förderung der Einkommenstransparenz und damit der Bekämpfung von Entgeltdiskriminierungen am Arbeitsplatz ausdrücklich begrüßt. Allerdings verdeutlicht sich weiterer Handlungsbedarf sowohl durch

- die Studie „Einkommenstransparenz: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ im Auftrag des Frauenministeriums (2015) <http://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/4/5/7/CH1553/CMS1465832947892/einkommenstransparenz.pdf> als auch
- Analysen der Arbeiterkammer (AK) zu den Stelleninseraten https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Einkommensinfo_in_Stelleninseraten.html und
- eine AK/Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) Online-BR-Befragung zu den Einkommensberichten https://media.arbeiterkammer.at/PDF/Online-Umfrage-Einkommensberichte_9_2014_neu.pdf (2014) sowie
- ein aktuelles Rechtsgutachten zum Thema „Einkommenstransparenz versus Datenschutz, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse“ https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Einkommensberichte_Verschwiegenheit.html.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus Sicht der BAK sind: Die Mindestangaben in Stelleninseraten sind oft zu wenig aussagekräftig, um echte Einkommenstransparenz zu erreichen. Die

Einkommensberichte sind ein wichtiges Instrument um Diskriminierungen im Betrieb aufzuspüren. Mit den Ergebnissen der Einkommensberichte wird jedoch im Sinne weiterführender Maßnahmen tendenziell nicht gearbeitet.

Die BAK fordert daher:

- **Die Einkommensberichte müssen weiterentwickelt werden:** ArbeitgeberInnen sollten verpflichtet sein, die gesamte Einkommensschere im Unternehmen im Bericht auszuweisen. Zusätzlich sollte eine gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen verankert werden, Maßnahmen zur Verringerung der Einkommensschere (zB Frauenförderpläne) zu setzen sowie über Fortschritte beim Abbau der ausgewiesenen Schere zu berichten. Es sollte im Rahmen der Wirtschaftsgespräche eine verpflichtende Beratung mit dem Betriebsrat über die Einkommensberichte geben. Der Bericht sollte zudem nach Entgeltbestandteilen (Grundlohn, Zulagen, Über-/Mehrstunden ...) sowie nach Voll- und Teilzeit aufgeschlüsselt werden. Auch Sanktionen sind notwendig: nämlich auch dann, wenn Unternehmen zwar Einkommensberichte erstellen, aber nichts tun, um die Einkommensunterschiede zu beseitigen.
- **Stelleninserate müssen aussagekräftiger werden:** Die Verpflichtung zur Angabe des Mindestentgelts in Stelleninseraten sorgt für mehr Transparenz bei der Entlohnung. Das Gesetz ist aber nachzuschärfen: Um echte Einkommenstransparenz zu erreichen, muss das Ist-Gehalt bzw eine Bandbreite der möglichen Bezahlung im Stelleninserat stehen.
- Es braucht zudem weitere Veränderungen, damit eine gerechte Einkommensverteilung in Unternehmen durchgesetzt werden kann: Die Einkommensberichte sind ein wichtiges Instrument, um eine systematische Ungleichbehandlung im Betrieb aufzuspüren. Die Berichte sind aber für die einzelne Frau oft nicht ausreichend, um eine Entgeltdiskriminierung zu beweisen. Daher fordert die BAK zusätzlich zu den Einkommensberichten eine **innerbetriebliche Offenlegung aller Löhne und Gehälter**.

Artikel 2 (2) (c) und 4: Anrechnung von Karenzzeiten im Kollektivvertrag

Die BAK fordert eine umfassende gesetzliche Anrechnung von Karenzzeiten nach Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz. Dies würde auch zu einer Reduzierung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen führen. Viele Kollektivverträge sehen hier zwar schon Verbesserungen vor (siehe Best-Practice-Beispiele: https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/familie/Kollektivvertraege_bringen_Vorteile_fuer_Familien.html), eine flächendeckende Umsetzung ist aber zu forcieren, damit insbesondere Frauen keinen Einkommensnachteil aufgrund einer Karenzierung haben.

Übereinkommen (Nr 111) über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958; Direkte Anfrage, 2016

Die Arbeiterkammern beraten ArbeitnehmerInnen, die in der Arbeitswelt von Diskriminierung betroffenen sind. Dabei geht es häufig um Fälle im Zusammenhang mit Fragen des Mutterschutzes bzw der Elternkarenz/-teilzeit https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/familie/Kind_da_Job_weg.html. Daneben gibt es aber auch Fälle sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung bzw Belästigung und anderer Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

Die Novellierungen des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) der letzten Jahre haben aus Sicht der BAK viele wichtige Verbesserungen in diesen Bereichen gebracht. Beispielsweise macht sich die **Verlängerung der gerichtlichen Geltendmachungsfrist wegen sexueller Belästigung in der Beratung positiv bemerkbar**. Wünschenswert erscheint auch die **Frist zur Geltendmachung der (geschlechtsbezogenen) Belästigung bzw der Belästigung nach § 21 GIBG analog auszudehnen**. Die bisherigen Beratungen und Vertretungen von diskriminierten ArbeitnehmerInnen zeigen aber, dass der Zugang zum (Gleichbehandlungs)Recht und die Durchsetzung der daraus resultierenden Ansprüche nach wie vor sehr schwierig und belastend für Betroffene sind. Die Sanktionen des GIBG sind oftmals nicht ausreichend, um diskriminierte ArbeitnehmerInnen entsprechend zu schützen und general- und spezialpräventive Wirkung zu entfalten.

In diesem Zusammenhang erlaubt sich die BAK auch auf die Empfehlungen aus der Evaluierung der Instrumente des Gleichbehandlungsrechts (https://www.bmgf.gv.at/cms/home/attachments/8/5/3/CH1576/CMS1473412839183/expertinnenbericht_evaluierung_glbq.pdf) aus dem Jahr 2016 hinzuweisen. In ExpertInnen-Runden (Sozialpartner, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Klagsverband, Ministerien, ...) wurden unter der gemeinsamen Leitung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des Bundesministeriums für Bildung und Frauen Verbesserungsvorschläge für das Gleichbehandlungsgesetz ausgearbeitet. Hauptziel der Evaluierung war es, die zahlreichen Facetten des Gleichbehandlungsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission (GBK) und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) zu beleuchten und dabei vor allem die Wirksamkeit der bestehenden Regelungen aus Sicht der ExpertInnen zu untersuchen.

Vor diesem Hintergrund sieht die BAK weiteren Handlungsbedarf:

Die **Steigerung der Effizienz und der Effektivität des GBK-Verfahrens**. Aus Sicht der BAK sind folgende Maßnahmen zu setzen, um die Wirksamkeit und die Effizienz des Kommissionsverfahrens weiter zu verbessern:

- Die Bereitstellung der notwendigen personellen sowie finanziellen Ressourcen für ein effizientes GBK-Verfahren.
- Hauptamtliche Ausgestaltung der Tätigkeit des/der Vorsitzenden in allen drei Senaten.
- Um den Rechtszugang für Betroffene zu erleichtern, sollte es auch GBK-Niederlassungen in den Bundesländern geben.
- Das Abhalten von Sitzungen im 14-Tages-Rhythmus, um den Rückstau an Akten abarbeiten zu können.
- Die Einführung einer elektronischen Aktenplattform für GBK-Mitglieder, damit Akten effizienter vorbereitet werden können.
- Eine Verkürzung sowie die Beschleunigung der Ausfertigung der Verfahrensprotokolle (unter Berücksichtigung der Verwertbarkeit vor Gericht).

Im Sinne eines **wirksamen Schutzes vor Diskriminierung** sollten folgende gesetzlichen Maßnahmen gesetzt werden:

- Anhebung der Schadenersatzbeträge im GIBG und Aufhebung der Höchstschadenersatzbeträge.
- Anspruch auf ideellen Schadenersatz auch bei einer Kündigungsanfechtung nach dem GIBG.
- Ausdehnung der Anfechtungsfrist im GIBG von 14 Tagen auf vier Wochen.
- Erleichterungen bei den Prozesskosten: Bei Anfechtungen nach GIBG sollte jede Partei ihre Kosten selbst tragen und ein Kostenersatzanspruch erst im Verfahren vor dem OGH zustehen (Kostenregelung zum Verfahren nach § 105 Arbeitsverfassungsgesetz).
- Überdenken der bestehenden Beweislastregelung, da die Praxis hinter den europarechtlichen Vorgaben oft zurückbleibt.
- Einführung eines Verbandsklagerechts zur Entlastung von Einzelpersonen.
- Bindung von Wirtschaftsförderung an die Einhaltung des Gleichstellungsgebotes.
- Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes außerhalb der Arbeitswelt auf die Merkmale sexuelle Orientierung, Alter, Religion und Weltanschauung (levelling up).
- Informations- und Sensibilisierungsarbeit im Bereich außerhalb der Arbeitswelt (unter anderem Sexismus und Rassismus in der Werbung).
- Um es der GAW zu ermöglichen alle ihre gemeinschaftsrechtlichen Aufgaben zu erfüllen, ist sie mit den erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen auszustatten.
- Derzeit existieren aufgrund verschiedener Gleichbehandlungsgesetze der Bundesländer unterschiedliche Regelungen. Es wird eine einheitliche Regelung für alle Bundesländer angeregt.

Zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Die BAK erlaubt sich in diesem Zusammenhang auf das aktuelle AK-Wiedereinstiegsmonitoring 2017 hinzuweisen: <https://wien.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/frauen/Wiedereinstiegsmonitoring.html>. Es ist eine Analyse von Kinderkarenzen von Frauen und Männern und ihrer längerfristigen Auswirkungen auf deren Beschäftigungs- und Einkommenssituation. Es handelt sich um eine Vollerhebung für ganz Österreich, dh in der nun vorliegenden Aktualisierung werden alle Personen mit Kinderbetreuungsgeld-Bezug in den Jahren 2006-2014 erfasst. Das sind rund 471.000 Frauen und 74.000 Männer (Selbstständige und BeamtInnen sind ausgenommen). Die wichtigsten Ergebnisse: durch den Ausbau der Kinderbetreuung und Reformen beim Kinderbetreuungsgeld schaffen Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf deutlich schneller. Die Väterbeteiligung ist gestiegen. Die Elternkarenz bringt allerdings nach wie vor beträchtliche längerfristige Einkommensverluste für Frauen, Männer haben dagegen keine Nachteile, was insbesondere auf die nur kurzen Unterbrechungsdauern zurückzuführen ist.

Eine aktuelle Studie „Arbeitszeiten von Paaren, aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche“ (https://www.arbeiterkammer.at/interessenvertretung/familie/Eltern_wollen_Erwerbsarbeits_besser_aufteilen.html) zeigt zudem, dass sich immer mehr Eltern die Erwerbsarbeitszeit gerne ausgewogener aufteilen wollen.

Die BAK fordert ua in diesem Zusammenhang:

- Weiterer Ausbau der Kinderbetreuung.
- Stärkere Förderung der partnerschaftlichen Teilung: Leider gibt es nach wie vor in Österreich keinen flächendeckenden „Papamonat“. Für Geburten ab März 2017 wurde allerdings das Rechtsinstitut der Familienzeit geschaffen. Dabei handelt es sich um einen Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt eines Kindes, in dem sich ein Vater seiner Familie widmet und dazu die Erwerbstätigkeit unterbricht. In dieser Zeit erhält er unter bestimmten Voraussetzungen eine Geldleistung, den Familienzeitbonus. Allerdings besteht auf die Familienzeit kein Rechtsanspruch (nur im öffentlichen Dienst und in einigen wenigen Branchen durch Kollektivvertrag). Damit der Papamonat auch genutzt werden kann und nicht vom good will des Unternehmens abhängig ist, braucht es einen arbeitsrechtlichen Rechtsanspruch samt Kündigungsschutz. Außerdem sollte der Familienzeitbonus in Höhe von 700 Euro für den Papamonat nicht mehr vom Kinderbetreuungsgeld abgezogen werden.
- Mehr Schutz vor Schikanen beim Wiedereinstieg: Eine Erhebung aus der Beratung der AK Wien im Herbst 2016 hat gezeigt, dass Benachteiligungen von Müttern häufig vorkommen. Um diese Benachteiligungen zu verhindern, soll der/die ArbeitgeberIn die gerichtliche Zustimmung einholen müssen, wenn er bei der Rückkehr nach der Elternkarenz in den Betrieb eine Versetzung der Arbeitnehmerin bzw des Arbeitnehmers beabsichtigt.
- Es braucht eine Entwicklung Richtung „gesunde Vollzeit“ mit einer Arbeitszeitverkürzung. Damit wird auch eine ausgewogene partnerschaftliche Aufteilung von Arbeitszeit erleichtert.

Zuletzt weist die BAK noch auf die Ergebnisse aus dem EU-Projekt „Männer und Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“ (2015-2017) hin, das vom Sozialministerium in Kooperation mit dem Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, L&R Sozialforschung und der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt – FORBA umgesetzt wurde <http://maennerundvereinbarkeit.at/>; <https://www.awblog.at/vereinbarkeit-in-maenner-branchen/>.

Schutz vor Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft

In seiner direkten Anfrage weist der Ausschuss wieder auf sein Ersuchen an die Regierung hin, eine Studie über die Erscheinungsformen von Diskriminierung auf Grundlage sozialer Herkunft in Bezug auf den Zugang zu beruflicher Bildung, den Zugang zu Beschäftigung sowie über Beschäftigungsbedingungen durchzuführen.

Die BAK hat bereits in ihren Anmerkungen zum IAO Bericht 2015 angemerkt, dass eine entsprechende Studie jedenfalls sinnvoll ist. Es wird allerdings darauf hingewiesen, dass es hinsichtlich des Begriffs „soziale Herkunft“ weder eine ausreichende Definition noch einen Anknüpfungspunkt zB im GleichbehandlungsgG gibt, um eine konsequente Verfolgung von Diskriminierungen zu ermöglichen.

Aus rezenten Studien im Auftrag der AK Wien (Biffl/Skrivanek, 2015; Hofer, 2015) ergeben sich jedenfalls Hinweise darauf, dass Aspekte einer migrantischen Herkunft im Zusammenhang mit der sozialen Herkunft eine besondere Rolle spielen (ua im Zusammenhang mit Bildung und Ausbildung). Es wäre daher nach Ansicht der BAK weiterhin notwendig, weitere Erkenntnisse zu gewinnen, wie bzw in welchem Ausmaß sich die soziale Herkunft auf den Zugang zur Lehrausbildung (überbetrieblichen Ausbildung), auf die nachfolgende Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen auswirken.

Übereinkommen (Nr 172) über die Arbeitsbedingungen in Hotels, Gaststätten und ähnlichen Betrieben, 1991

Die BAK hält zu Artikel 4 dieses Übereinkommens betreffend einen Anspruch auf eine angemessene Normalarbeitszeit und eine angemessene Überstundenregelung gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis folgendes fest:

Im Auftrag der AK Wien und des ÖGB wurde 2016/2017 bereits zum zweiten Mal nach 2015 vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) eine bundesweite Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr durchgeführt (Lachmayr/Mayerl, 1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, öibf, 2015; 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, öibf, 2017). Zentrale Fragestellung ist, wie die Lehrlinge ihre Ausbildungssituation und ihren Ausbildungsverlauf am Ende ihrer Ausbildung bewerten.

Die Ergebnisse zum Thema Überstunden bzw Freiwilligkeit der Überstunden zeigen, dass eine signifikant höhere Anzahl von Lehrlingen in der Branche „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ nicht-freiwillige Überstunden leisten (2015: 30 %, 2017: 29 % der Befragten), als in anderen Branchen (zB „Gewerbe & Handwerk“ 2015: 16 %, 2017: 10 %). Weiters ergibt sich aus beiden Befragungen, dass die Lehrberufe „Hotel- und GastgewerbeassistentIn“, „Restaurantfachmann/frau“ und „Koch/Köchin“ in dieser Branche überdurchschnittlich hohe Anteile an nicht bezahlten Überstunden aufweisen. Ebenfalls ersichtlich ist, dass vor allem in dieser Branche die Lehrlinge Wochenendarbeit leisten müssen (1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, 18 f; 2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, 22 f).

Diese Ergebnisse veranschaulichen, dass die Arbeitsbedingungen für Jugendliche insbesondere betreffend die Arbeitszeit in dieser Branche problematisch sind, wobei hier noch andere belastende Faktoren wie Arbeiten unter Zeitdruck, unregelmäßiger Arbeitsanfall, ständiger Kontakt mit Gästen, unergonomische Arbeitsbedingungen, Heben und Tragen von schweren Lasten, zu nennen sind (vgl die Ausführungen in der BAK-Stellungnahme aus dem Jahr 2008 betreffend die direkte Anfrage zum Übereinkommen 172).

Die problematische Situation im Gastgewerbe spiegelt sich auch in der – im Vergleich zu anderen Branchen – signifikant höheren Anzahl von Lehrlingen, die die Lehrausbildung abbrechen, nicht zur Lehrabschlussprüfung antreten oder bei der Lehrabschlussprüfung durchfallen, wider.

Hinzu kommt noch, dass jugendliche Lehrlinge und ArbeitnehmerInnen in vielen Betrieben auch weiterhin den schädlichen Einwirkungen des Tabakrauchs ausgesetzt sind bzw sein werden, da es im Gastgewerbe nach wie vor zulässig ist, Gaststätten als Raucherlokale oder mit Nichtraucher- und Raucherräumen zu führen und in Raucherlokalen Personen ab 18 Jahren sowie in Gaststätten mit Nichtraucher- und Raucherräumen auch minderjährige Jugendliche zu beschäftigen.

Vorlage an die zuständigen Stellen von durch die Internationale Arbeitskonferenz angenommenen Übereinkommen und Empfehlungen (Artikel 19 der Verfassung)

Direkte Anfrage, 2017

Die BAK fordert in diesem Rahmen erneut die Ratifikation des Übereinkommens 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte aus dem Jahr 2011. Die Mehrzahl der Unionsmitgliedstaaten, wie zB Deutschland, haben dieses Abkommen bereits ratifiziert – lediglich Österreich ist bei dieser besonders verletzlichen Gruppe von ArbeitnehmerInnen nach wie vor säumig.

Die BAK ersucht die Erwägungen dem Amt der Internationalen Arbeitsorganisation zur Kenntnis zu bringen.

VP Günther Goach
iV der Präsidentin
F.d.R.d.A.

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