



April 2010
AK Positionspapier

EU-Kanada Freihandelsabkommen (CETA) – Nachhaltigkeitskapitel MD 20b

Wir über uns

Die Bundesarbeitskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung von rund 3,2 Millionen ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen in Österreich. Sie vertritt ihre Mitglieder in allen sozial-, bildungs-, wirtschafts- und verbraucherpolitischen Angelegenheiten auf nationaler als auch auf der Brüssler EU-Ebene. Darüber hinaus ist die Bundesarbeitskammer Teil der österreichischen Sozialpartnerschaft.

Das AK EUROPA Büro in Brüssel wurde 1991 errichtet, um die Interessen aller Mitglieder der Bundesarbeitskammer gegenüber den Europäischen Institutionen vor Ort einzubringen.

Zur Organisation und Aufgabe der Bundesarbeitskammer in Österreich

Die Bundesarbeitskammer Österreichs bildet die Dachorganisation von neun Arbeiterkammern auf Bundesländerebene, die gemeinsam den gesetzlichen Auftrag haben, die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten.

Im Rahmen ihrer Aufgaben beraten die Arbeiterkammern ihre Mitglieder unter anderem in Fragen des Arbeitsrechts, des Konsumentenschutzes, in Sozial- und Bildungsangelegenheiten. Mehr als drei Viertel der rund 2 Millionen Beratungen jährlich betreffen arbeits-, sozial- und insolvenzrechtliche Fragestellungen. Darüber hinaus nimmt die Bundesarbeitskammer im Rahmen von legislativen Begutachtungsverfahren die Aufgabe wahr, die Positionen der ArbeitnehmerInnen und der KonsumentInnen gegenüber dem Gesetzgeber in Österreich als auch auf EU-Ebene einzubringen.

Alle österreichischen ArbeitnehmerInnen sind per Gesetz Mitglied der Arbeiterkammern. Die Mitgliedsbeiträge sind gesetzlich geregelt und betragen 0,5 Prozent des Bruttoeinkommens (maximal bis zur Höchstbemessungsgrundlage in der Sozialversicherung). 560.000 (ua Arbeitslose, Eltern in Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) der rund 3,2 Millionen Mitglieder sind von der Zahlung des Mitgliedsbeitrages befreit, haben aber Anspruch auf das volle AK-Leistungsangebot!

Herbert Tumpel
Präsident

Werner Muhm
Direktor

Executive Summary

Die Vorschläge Kanadas für ein Nachhaltigkeitskapitel sind unseren Anliegen in einigen Bereichen näher als der EU-Vorschlag. Dies trifft insbesondere auf die Einbindung der Minister, das entwickeltere Streitbeilegungsverfahren und vor allem auf den Ansatz, dass Verletzungen der vereinbarten Arbeitsnormen letztlich auch mit signifikanten Geldstrafen verfolgt werden sollen, zu. Besonders positiv wertet die Bundesarbeitskammer (AK), dass der kanadische Vorschlag über die Kernarbeitsnormen hinausgehende Elemente verbindlich in das Freihandelsabkommen mit einbezieht (Mindestlöhne, Überstundenentgelt, ArbeitnehmerInnenenschutz und die Gleichbehandlung von MigrantInnen in Bezug auf Arbeitsbedingungen).

Allerdings muss darauf gedrungen werden, dass Kanada die Konvention 29 (Zwangsarbeit), Konvention 98 (Vereinigungsrecht und Kollektivvertragsrecht) und Konvention 138 (Mindestalter der ILO) ratifizieren muss, selbst wenn es die Konventionen in nationales Recht bereits umgesetzt hat und diese effektiv anwendet.

Aus Sicht der AK müsste der kanadische Vorschlag jedoch grundlegend in einer Sitzung mit dem BMASK und BMWFJ diskutiert werden, um zu einer abschließenden Einschätzung zu kommen.

Die Position der AK im Einzelnen

1. Bewertung des kanadischen Vorschlags

Die vorliegende Textversion des Freihandelsabkommens EU-Kanada MD 20b enthält zwei Vorschläge zu einem Nachhaltigkeitskapitel, die gleichwertig nebeneinander stehen. Eine tatsächliche Konsolidierung in diesem Bereich ist offenbar noch nicht erfolgt: Der EU-Vorschlag für ein Nachhaltigkeitskapitel ist seit unserer letzten Begutachtung im Dezember 2009 unverändert, daher bleibt unsere Stellungnahme zu diesem Teil vom 11. Dezember 2009 somit aufrecht. Neu dagegen ist der kanadische Textvorschlag. Die beiden Vorschläge unterscheiden sich nicht nur inhaltlich sondern auch in Aufbau und Struktur, was den Vergleich erschwert.

Die Einleitung in das Kapitel (Chapter XX: Labour, Art X. Shared Commitments and Objectives) ist grundsätzlich zu unterstützen, insbesondere der Hinweis auf die Verpflichtungen aus der ILO-Mitgliedschaft in Bezug auf die ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Besonders positiv ist auch der Verweis auf die **ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization aus 2008**, da dort klargestellt wurde, dass komparative Kostenvorteile nicht durch die Verletzung der ILO-Kernarbeitsnormen rechtfertigbar sind.

Es wird hier und im Folgenden zwar auf die Verpflichtung und Anwendung

der CLS hingewiesen, doch muss auch unmissverständlich auf das Erfordernis der **Ratifikation aller acht CLS** bestanden werden. Kanada hat, wie bereits zum EU-Vorschlag ausgeführt, nur fünf der acht Konventionen der ILO ratifiziert. Bei den nicht ratifizierten handelt es sich um Konvention 29 (Zwangsarbeit), Konvention 98 (Vereinigungsrecht und Kollektivvertragsrecht) und Konvention 138 (Mindestalter).

Der Vorschlag stellt auf die Umsetzung verschiedener arbeitsrechtlicher Standards in nationalem Recht ab. Positiv ist dabei, dass über die acht **Kernarbeitsnormen** hinaus auch **Mindestlöhne, Überstundenentgelt, Arbeitnehmerinnenschutz und die Gleichbehandlung von MigrantInnen** in Bezug auf Arbeitsbedingungen angeführt werden (Art 1/e-g, General Commitments).

Aus der **Decent Work Agenda** bleiben die Förderung produktiver Beschäftigung durch Qualifizierung, soziale Sicherheit (Altersvorsorge, Arbeitslosenversicherung, Mutterschutz) unerwähnt. Die Förderung des sozialen Dialogs wurde bereits bei den Shared Commitments and Objectives angeführt.

Sollten die Vertragspartner in diesem Abkommen Standards festlegen, die niedriger sind als bei einem Vertragspartner, so sollte durch eine **Nichtrücktrittsklausel** sichergestellt werden,

Positiv ist, dass über die acht Kernarbeitsnormen hinaus auch Mindestlöhne, Überstundenentgelt, Arbeitnehmerinnenschutz und die Gleichbehandlung von MigrantInnen in Bezug auf Arbeitsbedingungen angeführt werden.

dass die höheren Standards vom jeweiligen Vertragspartner beizubehalten sind.

Positiv ist der Bezug auf die effektive Einsetzung von **Arbeitsinspektoren** (Government action, Art 3/Abs 1/a und b), aber auch der Hinweis auf die Einsetzung der worker-management committees (Abs 1/d). In Bezug auf jugendliche ArbeitnehmerInnen ist Folgendes zu berücksichtigen: Das Arbeitsverfassungsgesetz (§§ 123 ff ArbVG) sieht als Organe der Jugendvertretung unter anderem den Jugendvertrauensrat vor. Dieses Gremium wird von den jugendlichen ArbeitnehmerInnen (Lehrlingen) des Betriebes (aktives Wahlrecht bis 18 Jahre, passives Wahlrecht bis 21 Jahre), gewählt, um speziell die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Jugendlichen im Betrieb zu vertreten. Im Hinblick darauf, dass sich die Interessenlage von jugendlichen ArbeitnehmerInnen, insbesondere hinsichtlich Ausbildung (speziell bei Lehrlingen – www.apprenticetrades.ca) oder ArbeitnehmerInnenschutzbestimmungen, mitunter von der Interessenlage erwachsener ArbeitnehmerInnen unterscheiden kann, wäre es erforderlich und sinnvoll, jugendliche ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge bei der Förderung von worker-management committees zu berücksichtigen. Und zwar in der Weise, dass die Jugendlichen sich selbst vertreten können und

deren Interessen nicht „nur“ von den Erwachsenen „mitvertreten“ werden. Es sollte daher auch die Etablierung eines Committees für jugendliche ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge gefördert werden und eine entsprechende Formulierung in den Article 3 Abs 1/d aufgenommen werden. Der tatsächliche Einsatz von Arbeitsinspektoren zur Überprüfung der Einhaltung der Schutzbestimmungen und entsprechende Sanktionen bei festgestellten Übertretungen werden aus unserer Sicht als notwendig erachtet, damit die Schutzbestimmungen, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigung von Jugendlichen, auch eingehalten werden.

Unter Abs 1/f wird vorgeschlagen **Sanktionen** bzw Geldstrafen bei Nichteinhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen einzurichten und in Annex 3 (Monetary assessments) wird ein Höchstmaß von 15 Mio US\$ genannt. Eine **Zweckbindung** wäre im Annex 3 einzufügen, wobei es sinnvoll wäre die Mittel dort einzusetzen, wo Verletzungen aufgetreten sind.

Die Non Lowering Standards Klausel (Upholding level of protection) ist in beiden Vorschlägen enthalten und sollte jedenfalls beibehalten werden. Anders als im EU-Vorschlag scheint im kanadischen Vorschlag die **Ministerebene** das höchste Entscheidungsgremium (Art 7) zu sein. Die AK begrüßt diese Aufwertung der Sozial- und Umweltbe-

Die Non Lowering Standards Klausel ist in beiden Vorschlägen enthalten und sollte jedenfalls beibehalten werden.

lange in Handelsabkommen. Wer auf dieser Ebene aus der EU diese Funktion besetzt (Kommissar für Beschäftigungsfragen oder Sozialminister) ist in diesem Zusammenhang zu prüfen.

Streitbeilegung (Art 12, 13, 14): Hier werden bei der Überprüfung der Verpflichtungen (vermutlich auf das Nachhaltigkeitskapitel beschränkt) zunächst die MinisterInnen konsultiert. Die Einrichtung eines Review Panels hängt von den Beschlüssen der MinisterInnen ab und hat eine Streitbeilegungsfunktion. Bei Nichteinhaltung von Verpflichtungen wird entsprechend dem kanadischen Vorschlag nach Berichterstattung und der Erstellung eines Aktionsprogramms die erwähnte Geldstrafe als letzte Maßnahme verhängt.

Positiv ist zu werten, dass der kanadische Vorschlag vorsieht, die Beschwerden innerhalb verschiedener **Fristsetzungen** zu behandeln (Beantwortung von Beschwerden binnen 60 Tagen, nach 180 Tagen sollten Ministerkonsultationen abgeschlossen sein, binnen 30 Tagen hat das Review Panel zu beurteilen, ob der Fall einen Handelsbezug hat, nach spätestens 120 Tagen muss es einen Bericht und schließlich nach weiteren 60 einen Endbericht präsentieren). Darüber hinaus sollte ein dauerhafter **Nachbereitungs- und Überprüfungsprozess** vorgesehen werden, um sicherzustellen, dass sich die Regierungen nachhaltig um die Einhaltung der Verpflichtungen bemühen. Wie der EU-Vorschlag sieht auch der kanadische vor, dass Beschwerden zu sozialen Problemen durch unabhängige ExpertInnen beurteilt werden. Hier

sollten auch aus **ExpertInnen der ILO** beigezogen werden.

Zusätzlich ist zu überlegen, wie im Falle von Verstößen gegen das jeweilige nationale Arbeitsrecht bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung durch Arbeitskräfte (zB bei einer Entlohnung unter dem Kollektivvertrag) die grenzübergreifende Rechtsdurchsetzung (zB Möglichkeit der **Vollstreckung von Verwaltungsstrafen**) gesichert werden kann.

2. Grundsätzliche Bemerkungen zum Nachhaltigkeitskapitel

Im Folgenden finden Sie die von der Bundesarbeitskammer geforderten zentralen Elemente für ein Nachhaltigkeitskapitel in bilateralen Freihandelsabkommen:

- **Einhaltung aller acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):** Die Vertragsparteien müssen die Übereinkommen, die durch die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (Kernarbeitsnormen, siehe Annex) festgelegt werden, ratifizieren, in nationales Recht umsetzen und effektiv anwenden. Als ILO-Mitglieder sind dazu ohnehin bereits 183 Staaten verpflichtet. Die acht Kernarbeitsnormen beziehen sich auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Beseitigung der Zwangsarbeit, die Abschaffung der Kinderarbeit und das Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Weiters fordern wir ein Verbot von

Positiv ist zu werten, dass der kanadische Vorschlag vorsieht, die Beschwerden innerhalb verschiedener Fristsetzungen zu behandeln.

Exportproduktionszonen, da in diesen Zonen in der Regel sogar die grundlegendsten nationalen Arbeitsrechte aufgehoben sind. Darüber hinaus ist die aktuelle Sprachregelung der ILO-Deklaration „Social Justice Declaration for a Fair Globalization“ aus 2008 zu übernehmen, wonach explizit klar gestellt wird, dass die Verletzung von Kernarbeitsnormen komparative Vorteile nicht legitimieren darf.

- **Darüber hinausgehende ILO-Konventionen:** Je nach Entwicklungsstand der Partnerstaaten sollte die EU überdies die ILO Konvention 155 über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sog „ILO Priority-Conventions“ (Konvention 122 über Beschäftigungspolitik, Konventionen 81 und 129 über Arbeitsinspektionen und Konvention 144 über die Konsultation der Sozialpartner) bzw die Konventionen aus der Agenda Menschenwürdiger Arbeit einfordern¹.
- **Berichtspflicht über den Umsetzungsstand der Arbeitsnormen:** Die Regierungen beider Vertragsparteien sollten regelmäßig über den Fortschritt bei der Umsetzung aller in dem Abkommen eingegangenen Verpflichtungen be-

¹ Das Konzept der Menschenwürdigen Arbeit (Decent Work Agenda) umfasst vier Hauptelemente: 1. grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen); 2. eine produktive, frei gewählte Beschäftigung; 3. sozialer Schutz und Sicherheit sowie 4. den sozialen Dialog. Dazu gehört auch die Berücksichtigung der Geschlechterdimension in diesen vier Elementen. In jedem der Bereiche bestehen bereits internationale Normen der IAO und der UNO.

richten. Dazu gehören neben den Verpflichtungen, die in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit enthalten sind, ggf andere oben erwähnte Übereinkünfte.

- **Non Lowering standards-Klausel (bzw Upholding levels of protection-Klausel):** Diese Bestimmung soll gewährleisten, dass bestehende Sozial- und Umweltstandards nicht gesenkt werden, um ausländische Investoren anzuwerben. Diese Verpflichtung sollte darüber hinaus den Hinweis enthalten, dass sie für sämtliche Gebiete der Länder gültig ist, um zu verhindern, dass das Abkommen zu einer Steigerung der Produktion in Exportproduktionszonen führt.
- **Nachhaltigkeitsprüfungen: Inhalt, Beteiligung der Sozialpartner und Follow Up:** Es sollten Vorschriften über Nachhaltigkeitsprüfungen aufgenommen werden sowie zu Maßnahmen, die aufgrund der Ergebnisse dieser Prüfungen ergriffen werden. Nachhaltigkeitsprüfungen sollten alle relevanten Aspekte der sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen der Abkommen berücksichtigen. Dazu gehören Zugangsmöglichkeiten zu hochwertigen öffentlichen Dienstleistungen und die Verwendung unterschiedlicher Strategien, einschließlich handelsbezogener Strategien, um eine industrielle Entwicklung zu erreichen. Bei der Bewertung der Nachhaltigkeitsprüfung über die Effekte des Abkommens sind ArbeitnehmerInnen-

Die Regierungen beider Vertragsparteien sollten regelmäßig über den Fortschritt bei der Umsetzung aller in dem Abkommen eingegangenen Verpflichtungen berichten.

und ArbeitgeberInnenvertretungen sowie Nichtregierungsorganisationen zu beteiligen. Ein Follow-Up-Prozess nach der Nachhaltigkeitsprüfung ist festzulegen.

- **Forum für den Informationsaustausch zwischen Regierungen und Sozialpartnern:** Es sollte ein Forum für Handel und Nachhaltige Entwicklung eingerichtet werden, das den Informationsaustausch über die Umsetzung des Abkommens zwischen den RegierungsvertreterInnen der Partnerländer einerseits und den ArbeitnehmerInnen-, ArbeitgeberInnenorganisationen und NGOs andererseits ermöglicht. In diesem Forum sollte ein klar definiertes, angemessenes Gleichgewicht zwischen diesen drei Mitgliedsgruppen herrschen. Es sollte mindestens zweimal im Jahr zusammenkommen und seinen Mitgliedern die Möglichkeit bieten, soziale Themen und Probleme öffentlich zur Diskussion zu stellen.
- **Reaktion der Regierungen auf Beschwerden der Sozialpartner sicherstellen:** Es ist entscheidend, dass Regierungen dazu verpflichtet werden, auf offiziell eingereichte Mitteilungen ihrer Sozialpartner mit Handlungen zu reagieren. Dies sollte zu einem verpflichtenden Mechanismus werden, der anerkannten ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisationen sowie NGOs auf beiden Seiten eines FTA die Möglichkeit bietet, solche Handlungsaufforderungen

einzureichen. Solche Beschwerden sollten innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens (zB zwei Monate) bearbeitet werden und Teil eines dauerhaften Nachbereitungs- und Überprüfungsprozesses sein, um sicherzustellen, dass sich Regierungen effektiv um Beschwerden kümmern.

- **Unabhängige ExpertInnen sollen Beschwerden beurteilen und Empfehlungen ausarbeiten:** Wenn Beschwerden einer Regierung durch die andere Partei nicht befriedigend beantwortet werden, sollten diese durch unabhängige und qualifizierte ExpertInnen beurteilt werden. Entsprechende Empfehlungen der ExpertInnen müssen Teil eines festgelegten zügigen Prozesses sein, sodass die Beurteilungen nicht nur für Berichte und Empfehlungen verwendet werden, sondern auch zu Vorschriften zur Nachbereitung und Überprüfung führen. Damit soll der Druck auf Regierungen aufrecht erhalten werden, um die Verletzungen der ArbeitnehmerInnenrechte auf ihren Gebieten zu verhindern. Mindestens ein unabhängiger Experte sollte ein Vertreter der ILO sein.
- **Das Streitbeilegungsverfahren ist auch auf das Nachhaltigkeitskapitel anzuwenden:** Es sollte klargestellt werden, dass für das Kapitel über Nachhaltige Entwicklung die gleichen Implementierungsvorschriften gelten wie für alle anderen Bestimmungen des Abkommens. Die Vereinbarungen

Es ist entscheidend, dass Regierungen dazu verpflichtet werden, auf offiziell eingereichte Mitteilungen ihrer Sozialpartner mit Handlungen zu reagieren.

dieses Kapitels unterliegen daher insbesondere der gleichen Streitbeilegungsbehandlung wie alle anderen Elemente des Abkommens.

- **Kontinuierliche Verletzung von Mindestarbeitsstandards durch Geldstrafen verhindern:** Für den Fall, dass während der Konsultationsverfahren zwischen den Regierungen und den Sozialpartner- sowie Nichtregierungsorganisationen und selbst nach den Empfehlungen der unabhängigen Experten nach angemessener Frist keine positive Veränderung hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu verzeichnen sind, sind am Ende des Streitbeilegungsverfahrens Geldstrafen vorzusehen. Diese sollten hoch genug sein, um eine ausreichend abschreckende Wirkung zu haben. Die Erlöse dieser Strafen sollten dazu verwendet werden, den sozialen Standard und die Arbeitsbedingungen in denjenigen Sektoren und Bereichen zu verbessern, die die entsprechenden Probleme aufweisen. In diesem Zusammenhang sind technische und verwaltungstechnische Unterstützung in Kooperation mit internationalen Organisationen, insbesondere der ILO, für die Beseitigung der Missstände vorzusehen.
- **Einhaltung der Umweltabkommen gewährleisten:** Um der Bezeichnung dieses Kapitels Nachhaltige Entwicklung gerecht zu werden, müssen starke Klauseln

zur Einhaltung von multilateralen Umweltabkommen, einschließlich des Kyoto-Protokolls, umgesetzt werden. Entsprechend des Sonderpräferenzsystems der EU (APS+) sind die dort enthaltenen Umweltabkommen zu ratifizieren und umzusetzen. Dabei handelt es sich um folgende Abkommen: Montreal Protokoll (Ozon), Baseler Konvention (gefährliche Abfälle), Stockholmer Übereinkommen (schwer abbaubare organische Schadstoffe), Konvention über den Handel mit gefährdeten Tier- und Pflanzenarten, Übereinkommen über biologische Vielfalt, Rotterdam Konvention (schädliche Chemikalien und Pestizide).

- Ebenso sollte ein Nachhaltigkeitskapitel mit einschlägigen Abkommen zum Schutz der **Menschenrechte** (insbesondere dem Beitritt zum Internationalen Recht über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der UNO) junktimiert werden.

Um der Bezeichnung des Kapitels Nachhaltige Entwicklung gerecht zu werden, müssen starke Klauseln zur Einhaltung von multilateralen Umweltabkommen umgesetzt werden.

Annex 1: ILO-Kernarbeitsnormen

Die ILO-„Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ beziehen sich auf acht Übereinkommen, die auch als Kernarbeitsnormen bezeichnet werden:

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvertragsfreiheit

Nr 87: Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (1948)

Nr 98: Übereinkommen über die Anwendung des Grundsatzes des Vereinigungsrechts und des Rechts zu Kollektivverhandlungen (1949)

Abschaffung der Zwangsarbeit

Nr 29: Übereinkommen zur Zwangsarbeit (1930)

Nr 105: Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (1957)

Gleichheit des Entgelts und Nichtdiskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Nr 100: Übereinkommen über die gleiche Entlohnung (1951)

Nr 111: Übereinkommen über die Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz (1958)

Verbot der Kinderarbeit

Nr 138: Übereinkommen über das Mindestalter der Zulassung zur Beschäftigung (1973)

Nr 182: Beseitigung der schlimmsten Formen von Kinderarbeit (1999)

Die „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ vom Juni 1998 ist eine Konsequenz aus dem Weltsozialgipfel in Kopenhagen 1995, auf dem die internationale Staatengemeinschaft universelle soziale Regeln zur Begleitung der Globalisierung einforderte. Die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Erfüllung ihrer Pflichten werden durch einen regelmäßigen Folgemechanismus überprüft.

Für weitere Fragen steht Ihnen gerne zur Verfügung:

Frau Éva Dessewffy
(Expertin der AK Wien)
T +43 (0) 1 501 65 2711
eva.dessewffy@akwien.at

sowie

Herr Frank Ey
(in unserem Brüsseler Büro)
T +32 (0) 2 230 62 54
frank.ey@akeuropa.eu

Bundesarbeitskammer Österreich
Prinz-Eugen-Strasse, 20-22
A-1040 Wien, Österreich
T +43 (0) 1 501 65-0
F +43 (0) 1 501 65-0

AK EUROPA
Ständige Vertretung Österreichs bei der EU
Avenue de Cortenberg, 30
B-1040 Brüssel, Belgien
T +32 (0) 2 230 62 54
F +32 (0) 2 230 29 73