

Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung 2010

Bericht V (2A)

HIV/Aids und die Welt der Arbeit

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 978-92-2-721895-5 (print)
ISBN 978-92-2-721896-2 (web)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2010

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
EINLEITUNG	1
EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE	5
1. Allgemeine Bemerkungen.....	5
2. Bemerkungen zu dem Entwurf einer Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit.....	8

VERZEICHNIS HÄUFIGER ABKÜRZUNGEN

AIDS	Erworbenes Immundefekt-Syndrom
ARV	antiretroviral
EU	Europäische Union
HIV	Humanenes Immundefekt-Virus
IAO	Internationale Arbeitsorganisation
IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund (umfasst die Mitgliedsverbände des früheren IBFG und des WVA sowie acht nationale Gewerkschaftsverbände)
IMEC	Marktwirtschaftliche Industrieländer
TB	Tuberkulose
UNAIDS	Gemeinsames Programm der Vereinten Nationen für HIV/Aids
VN	Vereinte Nationen
WHO	Weltgesundheitsorganisation

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

Argentinien	CGT-RA	Allgemeiner Gewerkschaftsbund der Republik Argentinien
Belgien	ACV-CSC	Verband der christlichen Gewerkschaften
	CNT	Landesarbeitsrat
Bulgarien	CITUB	Dachverband unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens
Costa Rica	UCCAEP	Union der Kammern und Verbände der Privatunternehmen
Côte d'Ivoire	CGECI	Allgemeiner Unternehmerverband von Côte d'Ivoire
Dänemark	FTF	Vereinigung der Beamten- und Angestelltenverbände
Deutschland	BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Fidschi	FTUC	Gewerkschaftskongress Fidschis
Finnland	EK	Hauptverband der finnischen Wirtschaft
	AKAVA	Gewerkschaftsbund für akademische Berufe
	SAK	Zentralverband der finnischen Gewerkschaften
	STTK	Zentralorganisation der Angestelltengewerkschaften Finnlands
Frankreich	CGT	Allgemeiner Gewerkschaftsbund
Griechenland	ESEE	Nationale Vereinigung griechischer Handelsbetriebe

	SEV	Griechischer Industrieverband
	GSEE	Allgemeiner Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer Griechenlands
Irland	ICTU	Irischer Gewerkschaftskongress
Japan	NK	Japanischer Wirtschaftsverband (Nippon Keidanren)
Jordanien	JCC	Jordanische Handelskammer
Kolumbien	ANDI	Nationaler Arbeitgeberverband
Mauritius	MEF	Mauritischer Arbeitgeberverband
Neuseeland	Business NZ	Business New Zealand
	NZCTU	Neuseeländischer Gewerkschaftsrat
Niederlande	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
Norwegen	NHO	Verband der norwegischen Unternehmen
	LO	Norwegischer Gewerkschaftsbund
	UNIO	Norwegische Gewerkschaft für Fachkräfte
	YS	Zentralverband der Berufsverbände
Österreich	BAK	Bundesarbeitskammer
Pakistan	EFP	Pakistanischer Arbeitgeberverband
Peru	CONFIEP	Nationaler Bund der Privatunternehmen
	CATP	Autonome Arbeiterzentrale Perus
Polen	NSZZ	Unabhängige und autonome Gewerkschaft Solidarnosc
Portugal	CIP	Portugiesischer Industrieverband
	CGTP-IN	Allgemeiner portugiesischer Arbeitnehmerbund
	UGT-P	Allgemeiner Arbeitnehmerbund
Schweden	SN	Dachverband schwedischer Unternehmen
	TCO	Schwedische Zentralorganisation der Angestellten und Beamten
Schweiz	SAV	Schweizerische Arbeitgeberverband
Spanien	UGT	Allgemeine Arbeiterunion
Südafrika	BUSA	Business Unity South Africa
	COSATU	Kongress der südafrikanischen Gewerkschaften
Swasiland	SFTU	Gewerkschaftsbund Swasilands
Vereinigtes Königreich	TUC	Gewerkschaftskongress

Internationale Arbeitnehmerorganisationen

IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
IGB-Afrika	Afrikanische Regionalorganisation des Internationalen Gewerkschaftsbundes

EINLEITUNG

Im Jahr 2009 beinhaltete die Tagesordnung der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz einen Gegenstand über HIV/Aids und die Welt der Arbeit. Dies geht zurück auf das Jahr 2007, als der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 298. Tagung (März 2007) beschloss, zur Annahme einer eigenständigen Empfehlung nach dem Verfahren der zweimaligen Beratung einen Gegenstand über HIV/Aids und die Welt der Arbeit in die Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz aufzunehmen¹. Die Annahme einer internationalen Arbeitsnorm in Form einer eigenständigen Empfehlung zu diesem Thema wurde als notwendig angesehen, um die Aufmerksamkeit zu stärken, die HIV/Aids auf nationaler und internationaler Ebene geschenkt wird, das vereinte Handeln der Hauptakteure im Bereich von HIV/Aids zu fördern, die Wirkung des 2001 angenommenen Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit (der „Praxisorientierte Leitfaden“) zu stärken und die seit 2001 eingetretenen Entwicklungen zu überprüfen².

Zur Vorbereitung dieser Aussprache erstellte das Amt zwei Berichte: Bericht IV(1)³ und Bericht IV(2)⁴. Der Konferenzausschuss für HIV/Aids behandelte diese Berichte und nahm seinen eigenen Bericht an⁵, der wiederum der Plenarsitzung der Konferenz vorgelegt und von ihr am 18. Juni 2009 angenommen wurde. Auf derselben Tagung verabschiedete die Konferenz auch die folgende EntschlieÙung:

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
nach Annahme des Berichts der zur Behandlung des vierten Punktes ihrer Tagesordnung eingesetzten Ausschusses,
insbesondere nach Billigung von Vorschlägen für eine Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit in Form allgemeiner Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Einholung der Stellungnahmen der Regierungen,
beschließt im Hinblick auf die Annahme einer Empfehlung einen Gegenstand mit dem Titel „HIV/Aids und die Welt der Arbeit“ zur zweiten Beratung in die Tagesordnung ihrer nächsten ordentlichen Tagung aufzunehmen.

Nach der Aussprache und den sich anschließenden Konsultationen sowie im Einklang mit Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz hat das Amt im Licht dieser EntschlieÙung Bericht V(1)⁶ mit dem Entwurf einer Empfehlung auf Grundlage der von der Konferenz auf ihrer 98. Tagung angenommenen Schlussfolgerungen ausgearbeitet und übermittelt. Der Text beruhte auf der ersten Aussprache der Konferenz und berücksichtigte die Antworten auf den in Bericht IV(1) enthaltenen Fragebogen. Gemäß Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung wurde

¹ IAA: *Termin, Ort und Tagesordnung der Internationalen Arbeitskonferenz: Tagesordnung der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz*, Verwaltungsrat, 298. Tagung, Genf, März 2007, GB.298/2.

² IAA: *Minutes of the 298th Session*, Verwaltungsrat, März 2007, GB.298/PV.

³ IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

⁴ IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht IV(2), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

⁵ IAA: *Provisional Record* No. 15, Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009; und *Provisional Record* No. 20, Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

⁶ IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht V(1), Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

dieser Text den Regierungen so übermittelt, dass er bei ihnen spätestens zwei Monate nach Schluss der 98. Tagung der Konferenz eintraf. Im Einklang mit der seit 1988 üblichen Praxis wurde der vollständige Bericht des zur Behandlung dieses Gegenstands von der Konferenz eingesetzten Ausschusses für HIV/Aids mit dem Protokoll der Aussprache der Plenarsitzung der Konferenz den Mitgliedstaaten übermittelt⁷. Die Regierungen wurden ersucht, dem Amt ihre Änderungsvorschläge oder Bemerkung so zu übermitteln, dass sie spätestens am 19. November 2009 beim Amt eingehen, und dem Amt zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob der vorgeschlagene Text ihres Erachtens eine geeignete Grundlage für die Beratung auf der 99. Tagung der Konferenz (Juni 2010) darstellt.

Die Regierungen wurden gemäß Artikel 39 Absatz 6 der auf der 73. Tagung (1987) abgeänderten Fassung der Geschäftsordnung der Konferenz ersucht, vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen und anzugeben, welche Verbände befragt worden sind. Es ist darauf hinzuweisen, dass nach Artikel 5 (1) a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (Internationale Arbeitsnormen), 1976, eine solche Befragung auch im Fall von Ländern erforderlich ist, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Den Ergebnissen dieser Befragung sollte in den Antworten der Regierungen Rechnung getragen werden. Es wurde auch angeregt, dass Regierungen Organisationen der mit HIV lebenden Menschen konsultieren und in ihre Antworten von solchen Organen erhaltene Informationen aufnehmen.

Der Konferenzausschuss ersuchte das Amt auch, UNAIDS und die WHO bezüglich der Definitionen von HIV und Aids zu konsultieren. Dies geschah im November 2009 vor Ausarbeitung dieses Berichts.

Zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieses Berichts waren beim Amt Antworten der Regierungen der folgenden 31 Mitgliedstaaten eingegangen: Ägypten, Argentinien, Australien, Barbados, Belgien, Belize, Burkina Faso, Dänemark, Dominikanische Republik, Finnland, Griechenland, Japan, Jordanien, Kanada, Lettland, Marokko, Mauritius, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Panama, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Südafrika, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Alle Regierungen erklärten, ihre Antworten seien nach Befragung von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ausgearbeitet worden. Einige dieser Regierungen nahmen die Antworten dieser Verbände zu einigen Punkten in ihre Antworten auf, während andere die Bemerkungen der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer separat übermittelten. In einigen Fällen gingen Antworten direkt von den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ein.

Um sicherzustellen, dass der Entwurf der Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit den Regierungen innerhalb der in Artikel 39 Absatz 7 der Geschäftsordnung der Konferenz festgelegten Frist zugeht, wurde Bericht V(2) in zwei Bänden veröffentlicht. Der vorliegende Band (Bericht V(2A)) wurde auf Grundlage der von den Regierungen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer eingegangenen Antworten und in einigen Fällen der Netzwerke von mit HIV lebenden Menschen ausgearbeitet und enthält den wesentlichen Inhalt ihrer Bemerkungen. Er gliedert sich in zwei Abschnitte: Der erste Abschnitt enthält Bemerkungen allgemeiner Art, während der zweite die Bemerkungen der Mitgliedsgruppen zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfs der Empfehlung enthält. Aus praktischen Gründen war es gelegentlich erforderlich, ohne inhaltliche Änderung den Text etwas zu kürzen und ähnliche Antworten zusammenzufassen. Die meisten Kommentare lehnten sich eng an die Struktur des Textes der Empfehlung an und verwiesen auf die Textpassagen, auf die sie sich bezogen. In Fällen, wo dies nicht der Fall war, hat sich das Amt bemüht, die Bemerkungen den entsprechenden Teilen des Berichts zuzuordnen.

⁷ IAA: *Report of the Committee on HIV/AIDS, Provisional Record No. 15*, Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

Der Bericht V(2B) enthält den Entwurf der Empfehlung, der aufgrund der Bemerkungen der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und aus den in den Kommentaren des Amtes angegebenen Gründen abgeändert worden ist. Darüber hinaus wurden einige kleinere redaktionelle Änderungen vorgenommen, um insbesondere eine vollständige Übereinstimmung des Textes in den verschiedenen Sprachen sicherzustellen.

- Das Amt möchte darauf hinweisen, dass der Begriff „Arbeitnehmer“, wie er in den Berichten V(2A) und V(2B) verwandt wird, auf Arbeitnehmer im weitesten Sinne verweisen soll. Eingedenk dessen, dass die HIV-Pandemie alle Menschen in gleicher Weise ohne Unterscheidung aufgrund von sozialem Status oder sozialer Rolle betrifft, soll der Verweis auf Arbeitnehmer auf alle Mitglieder in ihrer Eigenschaft als „Arbeitnehmer“ verweisen, d.h. auch auf Personen in Führungs- und Aufsichtspositionen.
- In der französischen Fassung des Textes stellen sich im Zusammenhang mit Begriffen, die im Bericht und im Urkundenentwurf häufig verwandt werden, zwei Fragen. Erstens sollte der Begriff „droits de l’homme“ im französischen Text der blauen Berichte V(2A) und V(2B) so verstanden werden, dass er auf die Rechte von Männern und Frauen verweist, da dies eher der Bedeutung des Begriffs „human rights“ im Englischen und „derechos humanos“ im Spanischen entspricht.
- Zweitens wurde der Begriff „gender“ im Englischen und „género“ im Spanischen in der Regel mit „égalité entre hommes et femmes“ oder „les differences entre hommes et femmes“ im Französischen übersetzt, so auch im vorliegenden Urkundenentwurf. Das Amt stellt fest, dass dieser Begriff so verstanden werden sollte, dass er nicht nur die biologischen Unterschiede zwischen Männern und Frauen umfasst, sondern auch die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Rollen in Verbindung mit der geschlechtlichen Identität sowie andere Unterschiede zwischen Männern und Frauen.

Falls die Konferenz dies beschließt, wird dieser Text auf der 99. Tagung (Juni 2010) als Grundlage dienen, um eine neue Urkunde zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit auszuarbeiten.

Die folgenden Mitgliedsgruppen erklärten, der Textentwurf in Bericht V(1) bilde ihres Erachtens eine geeignete Grundlage für die zweite Aussprache der Konferenz auf ihrer 99. Tagung im Juni 2010:

Regierungen: Ägypten, Argentinien, Australien, Barbados, Belgien, Belize, Burkina Faso, Dänemark, Dominikanische Republik, Finnland, Griechenland, Japan, Jordanien, Kanada, Lettland, Marokko, Mauritius, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Panama, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Südafrika, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Arbeitgeber: CNT (Belgien), UCCAEP (Costa Rica), CGECI (Côte d’Ivoire), BDA (Deutschland), EK (Finnland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), NK (Japan), JCC (Jordanien), ANDI (Kolumbien), MEF (Mauritius), Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), EFP (Pakistan), CONFIEP (Peru), CIP (Portugal), SN (Schweden), SAV (Schweiz) und BUSA (Südafrika).

Arbeitnehmer: CGT-RA (Argentinien), CNT (Belgien), ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CGT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ICTU (Irland), ZCTU (Neuseeland), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS (Norwegen), BAK (Österreich), CATP (Peru), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), COSATU (Südafrika), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB und IGB-Afrika.

EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE

1. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN

REGIERUNGEN

Belgien. Es ist zu hoffen, dass in drei bis fünf Jahren aus dieser Empfehlung ein Übereinkommen werden könnte.

Dominikanische Republik. Die Vorschläge wurden in dem erweiterten dreigliedrigen „Petit Comité“, dem Beirat für Arbeitsfragen der Dominikanischen Republik (CCT), beraten. Die vorgeschlagenen Änderungen sind also das Ergebnis dieser dreigliedrigen Konsultationen. Regierungsvertreter, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Vertreter des Präsidentsrats für AIDS-Fragen (COPRESIDA) nahmen an diesen Diskussionen teil. (*Kommentar des Amtes:* Die Regierung hat eine Reihe detaillierter redaktioneller Vorschläge unterbreitet, die bei der Überarbeitung des Entwurfs der Empfehlung geprüft wurden, jedoch in diesem Bericht aus Platzgründen nicht immer vollständig wiedergegeben werden).

Griechenland. Zweck des Empfehlungsentwurfs ist es nicht, eine HIV-Übertragung in allen Lebensbereichen zu verhindern, sondern lediglich im Arbeitsleben. Der Text sollte entsprechend geändert werden, indem „ihre Familien und Angehörigen“ durch „betroffene Personen“ ersetzt wird. Außerdem sollte im gesamten Text „Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten“ ersetzt werden durch „zivilgesellschaftliche/nichtstaatliche Organisationen, insbesondere diejenigen, die mit HIV lebende und davon betroffene Menschen und ihre Vereinigungen und Organisationen vertreten“.

Jordanien. Der Entwurf der Empfehlung ist widersprüchlich, wenn festgestellt wird, dass HIV/Aids ein Problem ist, das die Arbeitsstätte betrifft, dass aber von keinem Arbeitnehmer verlangt werden darf, sich einem HIV-Test zu unterziehen. Wenn HIV als Berufskrankheit betrachtet wird, wie kann es dann sein, dass nicht nachprüft werden soll, ob Arbeitnehmer davon betroffen sind?

Kanada. UNAIDS empfiehlt, die Begriffe „Kampf/Bekämpfung“ oder ähnliche kämpferische Formulierungen zu vermeiden und schlägt Alternativen vor, wie z. B. „Antwort/Reaktion auf“, „Maßnahmen gegen“, „Initiativen“, „Aktionen“, „Anstrengungen“ und „Programme“. Wenn es um Organisationen geht, die mit HIV lebende Personen vertreten, sollten Formulierungen gewählt werden, die einen möglichst großen Personenkreis einbeziehen, daher sollte im gesamten Dokument „Organisationen von mit HIV lebenden Personen bzw. mit der Vertretung dieser Personen beauftragte Organisationen“ verwendet werden.

Mexiko. Im gesamten Dokument „Bekämpfung von“ oder „Kampf gegen“ HIV/Aids durch „Antwort auf“ oder „Reaktion auf“ ersetzen.

Neuseeland. Die Regierung befürwortet eine nicht verbindliche Urkunde mit der Flexibilität, die eine Empfehlung im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der IAO-Mitgliedstaaten bietet. Die IAO sollte innerhalb ihres Mandats für die Welt der Arbeit bleiben und sich an Arbeitnehmer und Arbeitsstätten wenden anstatt an die Gesellschaft insgesamt. Neuseeland befürwortet die Zusammenarbeit und Abstimmung der IAO mit anderen internationalen Organisationen, um Doppelarbeit auf diesem Gebiet zu vermeiden. Sie könnte einen nationalen HIV/Aids-Plan in Erwägung ziehen, würde es jedoch nicht befürworten, dass die Erstellung eines solchen Plans zwingend vorgeschrieben würde.

Norwegen. Die Regierung betrachtet den Geltungsbereich als ehrgeizig und weitreichend, weil er sich nicht nur auf das Arbeitsleben, sondern auch auf die Gesundheitspolitik erstreckt. Sie stimmt jedoch zu,

dass Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen der Gesundheitspolitik und der Arbeitspolitik von hohem Wert sind. Daher unterstreicht sie, wie wichtig es ist, dass jedes Land die Politik verfolgt, die seiner eigenen Situation angemessen ist. Die Regierung stimmt zu, dass der Schaffung eines soliden Rahmens zum Schutz verletzlicher Gruppen von Arbeitnehmern, wie etwa HIV-positiver Arbeitnehmer, große Bedeutung zukommt und dass alle verletzlichen Gruppen den gleichen Schutz genießen sollten (in Bezug auf Krankheit, Invalidität usw.). Sie kann nicht erkennen, dass die Empfehlung dies sicherstellt.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). Die Aufteilung der Verantwortlichkeiten zwischen Arbeitgebern und nationalen Gesundheitsbehörden muss klarer herausgearbeitet werden. In Costa Rica beschäftigen 97 Prozent aller Unternehmen weniger als 100 Arbeitnehmer. Die Kosten, die dem Textentwurf zufolge zu übernehmen wären, sind also weit höher als vernünftigerweise von den Arbeitgebern erwartet werden kann.

EK (Finnland). Die Befassung mit einer ganz bestimmten Krankheit ist nicht ohne weiteres hinnehmbar, da dies zu Diskriminierung und Ungleichbehandlung gegenüber anderen Krankheiten führen kann. EK stellt insbesondere die Frage nach der Verantwortung der Arbeitgeber und der Arbeitsstätte in Situationen, in denen die Arbeitsstätte keinen Anteil an den Ursachen einer Krankheit und den sich daraus ergebenden Problemen hat. Betreuung und Behandlung von HIV/Aids ist vorrangig eine Aufgabe der Gesellschaft insgesamt. Es sollte in den Diskussionen lediglich darum gehen, dass die Urkunde in Form einer Empfehlung angenommen wird.

JCC (Jordanien). Folgende Elemente sind für den Erfolg aller Politiken und Programme von entscheidender Bedeutung. Sie sollten im Wege des sozialen Dialogs erarbeitet werden; die Rechte der mit HIV lebenden Arbeitnehmer sollten geschützt werden; die Regierungen sollten die Transparenz der von ihnen getroffenen Maßnahmen sicherstellen; Arbeitsmigranten sollten vor der Einreise auf HIV getestet werden; Drogenabhängigkeit sollte bekämpft werden; freiwillige Beratung und freiwillige Tests sollten gefördert werden; mit HIV lebende Menschen sollten aktiv in alle Maßnahmen eingezogen werden; es sollten arabische Informationsstrategien zur Bekämpfung von HIV und Aids beschlossen werden; die Massenmedien sollten eingebunden werden.

Business NZ (Neuseeland). Da die einzelnen Länder in höchst unterschiedlichem Ausmaß von HIV/Aids betroffen sind, werden nicht Vorschriften, sondern Leitlinien benötigt. Die IAO sollte ihre Empfehlungen auf die Welt der Arbeit beschränken und nicht versuchen, über ihr Mandat hinauszugehen.

CIP (Portugal). HIV/Aids ist ein Problem der öffentlichen Gesundheit, also müssen die Regierungen aktiv werden und nicht die Arbeitgeber. Es kann nicht Aufgabe der Arbeitgeber sein, für die Verfügbarkeit von Gesundheitsdiensten, Zugang zu Behandlung usw. zu sorgen. Entsprechend muss auch die Frage der Arbeitsmigranten zwischen den Mitgliedstaaten behandelt werden.

SN (Schweden). Die Organisation befürwortet die Ausarbeitung einer Empfehlung betreffend HIV/Aids nicht. Der Praxisorientierte Leitfaden der IAO genügt als Instrument.

BUSA (Südafrika). Wir befürworten eine Empfehlung.

ARBEITNEHMER

GSEE (Griechenland). Wenn die Zivilgesellschaft genannt wird, sollte auch ein Verweis auf Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, hinzugefügt werden.

ICTU (Irland). Der ICTU unterstützt die Empfehlungen und Kommentare des IGB voll und ganz. Darüber hinaus stellt er fest, dass bestimmte Gruppen, deren Rechtsstatus oder Menschenrechtsschutz unzureichend sind, für die Infektion und ihre Auswirkungen anfälliger sein können; zu diesen Gruppen gehören Frauen, Kinder, Minderheiten, Indigene, Arme, Arbeitsmigranten, Flüchtlinge, Sexarbeiter, Männer, die Sex mit Männern haben, sowie Häftlinge. Um die Menschenrechte dieser Gruppen zu schützen, fordert der ICTU, dass die Norm die verletzlichen Zielgruppen anerkennt und benennt und dass sie unterstützende politische und gesetzliche Rahmenbedingungen fördert, die deutlich machen, wie den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppen Rechnung getragen werden kann.

Des Weiteren stellte der ICTU fest, dass Tuberkulose (TB) weltweit die wichtigste Ursache für mit HIV zusammenhängende Todesfälle ist. Er ist der Auffassung, dass nur durch koordinierte Anstrengungen, die sich sowohl auf TB als auch auf HIV richten, diese zweifache Epidemie gestoppt werden kann. Er fordert daher, dass die Norm die Notwendigkeit konzertierter Maßnahmen gegen TB und HIV anerkennen muss. Dabei ist hervorzuheben, dass die Art der Arbeitsorganisation das Risiko einer TB-Infektion erhöhen oder verringern kann und dass Maßnahmen ergriffen werden können, um dieses Risiko zu beseitigen oder

zu minimieren, was die Notwendigkeit eines arbeitsschutzorientierten Ansatzes unterstreicht. Die Norm sollte festlegen, dass nach Artikel 5 des Übereinkommens (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000, Urlaub für mit HIV/Aids zusammenhängende Besuche während der Schwangerschaft und nach der Geburt zu gewähren ist.

NZCTU (Neuseeland). Der NZCTU befürwortet die Empfehlung nachdrücklich, kann jedoch dem Vorschlag seiner Regierung nicht folgen, dass sich die ILO in den Empfehlungen oder Übereinkommen auf das Mandat für die Welt der Arbeit beschränken sollte. Das Arbeitsleben der Menschen ist aufs engste mit sozialen und wirtschaftlichen Fragen außerhalb ihres unmittelbaren Beschäftigungsbereichs verknüpft. Im Fall von HIV/Aids sind Einkommen und Zugang zu Gesundheitsdiensten wichtige Faktoren für den Verlauf der Krankheit und haben daher Auswirkungen auf die Arbeit. Die Sprache der rechtlich nicht verbindlichen Empfehlung muss deutlich genug sein, um die Einhaltung sicherzustellen und die notwendigen und gewünschten Veränderungen zu erreichen. Die Formulierungen sollten nicht so weit abgeschwächt werden, dass die Wirkungskraft der Empfehlung untergraben werden könnte.

UGT-P (Portugal). Betont die Notwendigkeit, das Schwergewicht auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit zu legen, als eine Frage sozialer Verantwortung.

COSATU (Südafrika). Schlägt die Annahme eines Übereinkommens durch die Internationale Arbeitskonferenz vor.

ANDERE

Organisationen von mit HIV lebenden Personen (Südafrika). Bevorzugen die Annahme eines Übereinkommens.

KOMMENTAR DES AMTES

Verschiedenen Kommentaren, sowohl im Abschnitt Allgemeine Bemerkungen als auch zu konkreten Bestimmungen, ist zu entnehmen, dass es einen Widerspruch geben könnte zwischen den Bestimmungen über Vertraulichkeit, denen zufolge zum Zweck der Beschäftigung weder HIV-Tests noch die Preisgabe des HIV-Status verlangt werden sollten, und den Bestimmungen über die Notwendigkeit, Diskriminierung zu vermeiden und Behandlung, Betreuung und Unterstützung bereitzustellen, wenn von einer Person bekannt ist oder von ihr angenommen wird, dass sie HIV-positiv oder an Aids erkrankt ist. Der Text trägt jedoch beiden Situationen Rechnung, denn häufig werden HIV-Infektion und Aids-Erkrankung erkennbar als Ergebnis eines sich verschlechternden Gesundheitszustands oder aber nach der Entscheidung des Betroffenen, sich in einer Situation, in der die Vertraulichkeit nicht mehr zu wahren ist, behandeln zu lassen. In diesem Zusammenhang stellt das Amt fest, dass es nicht dasselbe ist, ob man die Menschen dazu ermutigt, freiwillig Kenntnis über ihren HIV-Status zu erlangen und danach zu handeln, oder ob eine Preisgabe erzwungen wird, insbesondere dann, wenn obligatorische Tests oder die obligatorische Preisgabe des HIV-Status dazu führen können, dass der Betreffende seinen Lebensunterhalt und möglicherweise den Zugang zu Gesundheitsdiensten verliert. Der vorgeschlagene Text bemüht sich darum, die Unterscheidung zwischen diesen beiden Elementen noch deutlicher herauszuarbeiten.

In einigen Kommentaren wird vorgeschlagen, den Text strikter auf die Welt der Arbeit zu beschränken, mit dem Argument, es würde das Mandat der IAO überschreiten, wenn die Urkunde nicht nur Arbeitnehmer, sondern auch andere Personen und Themen behandelt. In anderen, wie beispielsweise dem Kommentar Norwegens, wird festgestellt, dass Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen der Gesundheitspolitik und der Arbeitspolitik von hohem Wert sind und dass die Verweise auf Familien und Angehörige noch ausgeweitet werden sollten. Diese Frage wurde anlässlich der ersten Konferenzaussprache ausführlich behandelt, auf der entschieden wurde, dass Arbeitnehmer nicht die einzigen Adressaten des Empfehlungsentwurfs sind. Dennoch wurde sorgfältig darauf geachtet, dass alle Bestimmungen des Entwurfs unmittelbar für die Welt der Arbeit relevant sind.

Einige der Befragten, insbesondere Arbeitgeber, erklärten sowohl in ihren allgemeinen als auch in ihren spezifischen Kommentaren, viele der im Text beschriebenen Aufgaben würden in den Zuständigkeitsbereich der Regierungen fallen. Sie brachten die Sorge zum Ausdruck, auf die Arbeitgeber könnten untragbare Kostenbelastungen zukommen. Der Text verfolgt die Absicht, die Notwendigkeit einer innerstaatlichen Politik und eines innerstaatlichen Programms sowie ihre wünschenswerten Inhalte zu beschreiben; es geht jedoch nicht um die Zuweisung von Aufgaben an bestimmte Akteure. Welcher Sektor für die unterschiedlichen Aspekte der Ausarbeitung und Umsetzung einzelner Elemente einer nationalen Politik zuständig wäre, würde sich auf jeden Fall von Land zu Land erheblich unterscheiden, abhängig von Faktoren wie der Größe der einzelnen Unternehmen, dem Stand der nationalen Gesundheitsverwaltung und dem Ernst der Lage in Bezug auf HIV/Aids.

Die Verwendung von Begriffen wie „Kampf“ und „Bekämpfung“ im Zusammenhang mit HIV und Aids wurde modifiziert. Jedoch wurden diese Begriffe nach Bedarf im Zusammenhang mit Diskriminierung und Kinderarbeit beibehalten, weil sie in IAO-Urkunden zu diesen Themen üblicherweise verwendet werden.

2. BEMERKUNGEN ZU DEM ENTWURF EINER EMPFEHLUNG BETREFFEND HIV/AIDS UND DIE WELT DER ARBEIT ⁸

Präambel

REGIERUNGEN

Burkina Faso. Im letzten Unterabsatz der Präambel vor 2010 einfügen. „über HIV und Aids“.

Dominikanische Republik. Dritter Präambel-Absatz. Nach „stellt fest, dass HIV/Aids schwerwiegende Auswirkungen“ einfügen „und politische und rechtliche Konsequenzen“ unter anderem für die Gesellschaft und die Volkswirtschaften, die Welt der Arbeit, die arbeitenden Menschen, ihre Familien und Angehörigen, die Sozialpartner, die zivilgesellschaftlichen Organisationen und öffentliche, private und gemischtwirtschaftliche Unternehmen hat. Vierter Absatz. Nach „...Bedingungen schafft“ hinzufügen. „die Menschen anfälliger machen und/oder dem Risiko aussetzen, sich diese Krankheit zuzuziehen“. Den fünften Absatz wie folgt umformulieren. „stellt fest, dass ein hohes Armutsniveau, ein Mangel an Information, Aufklärung und Problembewusstsein sowie mangelnde Therapietreue das Risiko einer HIV-Übertragung, die Mortalitätsraten, die Zahl der Jungen, Mädchen und Jugendlichen, die einen oder beide Elternteile verloren haben, und die Zahl der Arbeitnehmer, die informelle Arbeit verrichten, erhöhen, die eine Gruppe von Personen bilden, die verletzlicher sind und keinen Zugang zu Gesundheitsdiensten haben“. Sechster und neunter Absatz. „der Arbeitnehmer“ ersetzen durch „der arbeitenden Menschen“ (wiederholt sich in der Folge mehrfach). Siebter Absatz. Am Ende hinzufügen „und andere“. Der zwölfte Absatz sollte lauten. „nimmt Kenntnis von der Notwendigkeit, die Bestimmungen, die in den Internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen ... enthalten sind, zu fördern“. Dreizehnter Absatz. Einen Verweis auf „staatliche und nichtstaatliche“ Organisationen hinzufügen. Vierzehnter Absatz. Einen Verweis auf die Rolle der Aufklärung und Kommunikation hinzufügen.

Griechenland. „mit einschlägigen Organisationen, insbesondere denjenigen, die mit HIV lebende Personen vertreten“ ersetzen durch „zivilgesellschaftliche/nichtstaatliche Organisationen, insbesondere diejenigen, die mit HIV lebende und davon betroffene Menschen und ihre Vereinigungen und Organisationen vertreten“. Den Satz „bekräftigt die Notwendigkeit, eine internationale Arbeitsnorm zu setzen...“ streichen, denn er ist in Anbetracht der nächsten beiden Absätze überflüssig. Außerdem ist das Ziel der Empfehlung nicht die Zuweisung von Aufgaben, sondern die Förderung von Maßnahmen gegen HIV/Aids.

⁸ Wie enthalten in IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht V(1), Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

Kanada. Im siebten Absatz die auf der Internationalen Arbeitskonferenz vereinbarte Formulierung beibehalten und entsprechend der UNAIDS-Empfehlung folgende Formulierung verwenden. „Bevölkerungsteile oder Gruppen, bei denen ein größeres Risiko ... besteht“. Manche Bevölkerungsteile haben möglicherweise ein höheres Risiko einer Exposition gegenüber HIV, aber nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, sondern die Verhaltensweisen sind es, die einzelne Menschen in Situationen bringen, in denen sie HIV ausgesetzt sein können.

Mexiko. Die Aufzählung sollte im Einklang mit anderen Menschenrechtsinstrumenten stehen. „stellt fest“ sollte durch „erkennt an ...“, „bekräftigt, ...“, „ist der Auffassung...“ usw. ersetzt werden.

Neuseeland. Um dem nicht verbindlichen Charakter der Empfehlung Rechnung zu tragen, sollte ein neuer erster Absatz der Präambel lauten: „stellt fest, dass es geboten ist, die internationalen Arbeitsüberkommen zu fördern, und berücksichtigt die Empfehlungen der IAO und die sonstigen internationalen Urkunden, die für HIV/Aids und die Welt der Arbeit von Bedeutung sind“.

Schweden. In Bezug auf den vierten und fünften Absatz der Präambel haben neuere Forschungsarbeiten gezeigt, dass eine kausale Verbindung zwischen Armut und einem erhöhten Risiko einer HIV-Infektion fraglich ist. Es sind nicht die ärmsten afrikanischen Länder, die am schlimmsten von HIV/Aids betroffen sind (d.h. in denen HIV/Aids am stärksten verbreitet ist), sondern eher die wohlhabenderen (die als „Länder mit mittlerem Einkommen“ bezeichnet werden, wie etwa Südafrika und Botswana). Dies gilt für die nationale Ebene. Es gibt auch keine Belege für eine kausale Verbindung in Bezug auf soziale Schichten oder auf individueller Ebene. In Ländern mit hoher HIV-Inzidenz ist die Verbreitung nicht etwa unter den ärmsten, sondern unter den wohlhabendsten Gruppen am stärksten. Der schwedische IAO-Ausschuss legt der IAO eindringlich nahe, Konsultationen mit UNAIDS zu führen, um sicherzustellen, dass die diesbezügliche Formulierung nicht irreführend ist. Im sechsten Präambel-Absatz sollte „dass von HIV/Aids betroffene Personen ihren Arbeitsplatz verlieren“ ersetzt werden durch „dass Personen aufgrund des HIV-Status ihren Arbeitsplatz verlieren“, weil unterstrichen werden soll, dass das Stigma seinerseits Auswirkungen auf die Bereitschaft der Menschen hat, sich Untersuchung usw. zu unterziehen.

ARBEITGEBER

CGECI (Côte d'Ivoire). Der Zusammenhang zwischen Armut und HIV/Aids sollte mit Vorsicht angegangen werden. Auch sollte der Tatsache Rechnung getragen werden, dass die Sektoren mit starker Finanzleistung diejenigen sind, die die Armen anziehen. Die Formulierung des Textes in Bezug auf die Anfälligkeit könnte als Diskriminierung und Stigmatisierung von Frauen und Mädchen ausgelegt werden.

ANDI (Kolumbien). Der dritte Absatz der Präambel sollte auch den Kontext der Empfehlung definieren und daran erinnern, dass geschlechtsspezifische Aspekte zu den grundlegenden Faktoren gehören.

MEF (Mauritius). Der Verweis auf verletzte oder einem Risiko ausgesetzte Gruppen, einschließlich der konkret aufgezählten Gruppen, ist zu weitreichend. Auch sollte die Urkunde in Anbetracht ihres Titels nur Arbeitnehmer erfassen.

NHO (Norwegen). Es ist wichtig, mit größerer Vorsicht an die Herstellung direkter Verbindungen zwischen Armut und HIV/Aids heranzugehen. Auch könnte die Aussage, dass Frauen anfälliger für HIV/Aids sind, genau zu der Stigmatisierung und Diskriminierung führen, die die Urkunde zu überwinden versucht.

CONFIEP (Peru) und SAV (Schweiz). Der Entwurf der Empfehlung geht über die Welt der Arbeit hinaus.

CIP (Portugal). Der Text sollte deutlich machen, dass HIV/Aids ein Problem der öffentlichen Gesundheit ist.

ARBEITNEHMER

CGT-RA (Argentinien), ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Mangelnde Therapietreue wird vor allem verursacht durch das Fehlen eines ausreichenden Behandlungszugangs, der z. B. auf schlechte Infrastruktur, nicht nachhaltige Behandlungsvorkehrungen und unzureichende Informationen zurückzuführen ist und weniger auf Nachlässigkeit, die als Vorwand herangezogen werden könnte, um den Opfern von HIV/Aids die Schuld zu geben. Daher schlagen wir vor, im fünften

Präambel-Absatz nach den Worten „und Problembewusstsein“ ein Komma zu setzen und die Worte „das Fehlen eines ausreichenden Zugangs zur Behandlung“ einzufügen.

CGT (Frankreich). Dem informellen Sektor sollte größere Beachtung geschenkt werden, indem im zweiten Präambel-Absatz ein Verweis auf die formelle und die informelle Wirtschaft aufgenommen wird. Bei der Aufzählung der verletzlichen Gruppen im siebenten Absatz sollten auch die beiden verletzlichsten genannt werden, nämlich Frauen sowie Männer, die Sex mit Männern haben. Erst im operativen Absatz 14 wird die sexuelle Orientierung zum ersten Mal erwähnt.

GSEE (Griechenland). Einfügen. „Das Recht auf Gesundheit und einen angemessenen Mindestlebensstandard ist ein universelles und globales Recht, das sich aus dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte herleitet“.

FNV (Niederlande). Im sechsten Absatz zu den Aspekten, die Hindernisse für die Kenntnis des HIV-Status sind, „Armut“ hinzufügen.

KOMMENTAR DES AMTES

Mehrere Verbände der Arbeitnehmer schlugen vor, im fünften Absatz das Fehlen eines ausreichenden Zugangs zur Behandlung als einen der Faktoren zu nennen, die das Risiko einer HIV-Übertragung erhöhen. Dies wurde in dem neuen Entwurf berücksichtigt, ebenso wie die Anregung, einen allgemeineren Verweis auf fehlende Vertraulichkeit als einen dieser Faktoren hinzuzufügen. Der Vorschlag der CGT, einen Verweis auf den formellen und den informellen Sektor aufzunehmen, wurde in dem neuen Entwurf ebenfalls berücksichtigt.

Wie von der Regierung Schwedens und einigen Verbänden der Arbeitgeber angeregt, führte das Amt Konsultationen mit UNAIDS. Das Programm bestätigte, dass der Zusammenhang zwischen Armut und HIV/Aids komplizierter ist, als durch die einfachen Formulierungen in der früheren Version der Präambel adäquat dargestellt werden konnte. Infolgedessen wurden der vierte Präambel-Absatz des Entwurfs sowie der Verweis auf ein hohes Armutsniveau im fünften Absatz zurückgezogen, während Elemente des dritten Absatzes in den zweiten integriert wurden. Ein Verweis auf die Auswirkungen von Armut auf HIV/Aids könnte auf der Grundlage umfangreicherer Forschungsarbeiten aufgenommen werden.

Die CGT schlägt vor, im siebenten Absatz weitere verletzliche oder einem Risiko ausgesetzte Gruppen aufzuführen. Vorschläge zur Aufzählung weiterer derartiger Gruppen finden sich auch in Kommentaren zu verschiedenen Absätzen des operativen Teils. 2009 erörterte die Konferenz die möglichen Nachteile der Aufzählung verletzlicher Gruppen und vertrat die Auffassung, dass eine solche Aufzählung den unbeabsichtigten Schluss nahe legen könnte, die Aufmerksamkeit für andere Gruppen sei weniger wichtig. Daher beschloss die Konferenz, zum größten Teil solche Aufzählungen auf ein Minimum zu beschränken. Hinzu kommt, dass es sich hier um die Präambel handelt, die für den gesamten Text gilt, und dass daher alle irgendwo im Text erwähnten Gruppen aufgeführt werden müssten. Unter diesen Umständen schlägt das Amt vor, in diesem Absatz jegliche Aufzählung zu unterlassen.

Der Vorschlag, einen Verweis auf das Recht auf Gesundheit und einen menschenwürdigen Lebensstandard aufzunehmen, wurde befolgt. Das Amt hat diesen Verweis jedoch modifiziert, indem auf das Recht auf „höchstmögliche Gesundheit“ verwiesen wird, um den Text stärker an Artikel 12 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, 1976, anzupassen, der die Grundlage für die völkerrechtliche Anerkennung des Rechts auf Gesundheit bildet.

I. Begriffsbestimmungen (Absatz 1)

Definitionen der Begriffe „HIV“ und „Aids“ (Unterabsätze a) und b))

Wie vom Konferenzausschuss im Juni 2009 gefordert, führte das Amt im November 2009 Konsultationen mit der Weltgesundheitsorganisation und mit UNAIDS über die Definitionen der Begriffe „HIV“ und „Aids“ (Unterabsätze a) und b)). Nach weiteren Schriftwechseln wurde vereinbart, der Konferenz den folgenden Text vorzuschlagen:

- a) bedeutet der Begriff „HIV“ Humanes Immundefekt-Virus, ein Virus, das das Immunsystem des menschlichen Körpers schädigt. Eine Infektion kann durch geeignete Maßnahmen verhindert werden. Eine antiretrovirale Therapie ermöglicht mit HIV lebenden Personen, ein langes Leben zu führen und zu arbeiten, für die Infektion gibt es aber bis heute keine Heilung. Ohne eine wirksame antiretrovirale Therapie führt HIV bei nahezu allen infizierten Personen zur Entwicklung von Aids;
- b) bedeutet der Begriff „Aids“ Erworbenes Immundefekt-Syndrom. Dieses ist das Ergebnis einer HIV-Infektion, die nicht wirksam mit einer antiretroviralen Therapie behandelt wird. Aids bezieht sich auf die am weitesten fortgeschrittenen Stadien der HIV-Infektion, die durch das Auftreten von opportunistischen Infektionen oder mit HIV zusammenhängenden Krebserkrankungen oder von beidem gekennzeichnet sind;

Definition des Begriffs „mit HIV/Aids lebende Personen“ (Unterabsatz c))

- c) bedeutet der Begriff „mit HIV/Aids lebende Personen“ mit HIV infizierte Personen.

In dieser Definition wurde der Verweis auf „Aids“ im neuen Textentwurf gestrichen und so die ursprüngliche Formulierung wiederhergestellt, um klarzustellen, dass der Begriff „mit HIV lebende Personen“ all diejenigen umfasst, die HIV-positiv sind, jedoch noch keine durch Aids verursachten Erkrankungen entwickelt haben sowie HIV-positive Personen, die schon erkrankt sind. Der Begriff „mit HIV lebende Personen“ stimmt darüber hinaus mit den Terminologie-richtlinien von UNAIDS überein.

Die WHO hob hervor, dass „mit HIV lebende Menschen möglicherweise gar nicht wissen, dass sie infiziert sind, bis ihr Immunsystem so geschädigt ist, dass sie krank werden. HIV wird durch risikoreiches Sexualverhalten, unhygienische Injektionen und Transfusion kontaminierter Blutprodukte verbreitet. Auch eine Mutter-Kind-Übertragung während Schwangerschaft, Geburt und Stillen ist möglich“. Nach weiteren Beratungen wurde beschlossen, diese Beschreibung in die Vorbereitungsunterlagen aufzunehmen und sie als höchst relevant für die Ausarbeitung von Präventionsmaßnahmen zu betrachten, obwohl sie streng genommen nicht Teil der Definition von HIV ist. Außerdem wurde sie durch eine Ergänzung von Absatz 16 d) berücksichtigt.

Definition des Begriffs „Stigma“ (Unterabsatz d))

REGIERUNGEN

Australien. Es könnte verdeutlicht werden, dass der Begriff „Stigma“ die Zurückweisung durch die Gesellschaft, die Familie oder Einzelpersonen aufgrund des angenommenen Attributs einer HIV-Infektion umfasst.

Mexiko. Wir stimmen der Definition von UNAIDS zu. „Mit HIV/Aids zusammenhängendes Stigma kann beschrieben werden als ein ‚Prozess der Abwertung‘ von Personen, die mit HIV/Aids leben oder damit in Verbindung gebracht werden. Ein solches Stigma entsteht häufig aus der zugrunde liegenden Stigmatisierung von Geschlechtsverkehr und intravenösem Drogenkonsum – den beiden wichtigsten Übertragungswegen der HIV-Infektion“.

Niederlande. Wir schlagen vor, „Stigma“ zu definieren als „die abwertende Wahrnehmung einer mit HIV infizierten oder von HIV betroffenen Personen, was in der Regel Stigmatisierung verursacht und zu Ausgrenzung führt“.

ARBEITNEHMER

BAK (Österreich). Befürwortet die Verwendung des Begriffes „Stigma“, der in den Sozialwissenschaften für komplexe soziale Zuweisungsprozesse eingeführt ist, die von dem herkömmlichen Begriff „Diskriminierung“ möglicherweise nicht erfasst werden. Das gilt auch für den Begriff „Verletzlichkeit“.

GT-RA (Argentinien), ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. In Absatz 1 d) wurde die Definition von „Stigma“ umformuliert, sodass Stigma jetzt teilweise durch „Stigmatisierung“ definiert wird, was eine zirkuläre Definition ist. Es sollte die in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen vom Juni 2009 vereinbarte Definition verwendet werden, nämlich: „was in der Regel zu Ausgrenzung oder Marginalisierung führt“.

FNV (Niederlande). Die Definition wie folgt ändern: „bedeutet der Begriff „Stigma“ die abwertende Wahrnehmung einer mit HIV infizierten oder von HIV betroffenen Person, was in der Regel eine Stigmatisierung verursacht und zu Ausgrenzung führt“.

LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS (Norwegen). In Absatz 1 d) sollte die 2009 von der Konferenz angenommene Definition von Stigma beibehalten werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die im vorhergehenden Bericht vorgeschlagene Definition von „Stigma“ fand keine allgemeine Zustimmung, und es wurden verschiedene Alternativen angeboten. Am häufigsten wurde eine Formulierung auf Grundlage der im Juni 2009 angenommenen Schlussfolgerungen befürwortet. Sie wurde daher als Grundlage für die Aussprache im Jahr 2010 wieder in den neuen Entwurf aufgenommen, mit der von verschiedenen Arbeitnehmerverbänden vorgeschlagenen Änderung.

Andere Definitionen

REGIERUNGEN

Barbados. In der Definition von „HIV“ einfügen: „in den meisten Fällen“. Die folgende Definition der „Arbeitsstätte“ einfügen: „alle Orte, wo Arbeitnehmer sich aufgrund ihrer Arbeit aufhalten oder hinbegeben müssen und die dem unmittelbaren oder mittelbaren Verfügungsrecht des Arbeitgebers unterliegen“.

Belize. Die Definition von HIV muss überprüft werden, da sie den Eindruck vermitteln könnte, dass es bei angemessener Behandlung von HIV nicht zur Entwicklung von Aids kommt.

Burkina Faso. In der Definition von „Diskriminierung“ (Unterabsatz e)) nach „Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf“ einfügen „auf der Grundlage des tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status“. In der Definition von „Verletzlichkeit“ (Unterabsatz h)) die Formulierung „welche eine Person anfälliger für eine Infektion mit HIV und die Entwicklung von Aids machen“ ersetzen durch „welche eine Person den Risiken einer Infektion mit HIV und der Entwicklung von Aids und damit einer prekären Situation stärker aussetzen“.

Griechenland. In Unterabsatz f) die Formulierung „infolge der breiteren Auswirkungen der Pandemie in irgendeiner Weise durch HIV/Aids verändert wird“ ersetzen durch „aufgrund ihrer Beziehungen zu mit HIV/Aids lebenden Personen verändert wird“, denn die „breiteren Auswirkungen der Pandemie“ können sehr viele Personen betreffen. In Unterabsatz h) nach „sozialen, kulturellen, politischen“ einfügen „und geschlechtsspezifischen“. Die Definitionen der angenommenen Schlussfolgerungen beibehalten, indem am Ende von Absatz 1 zwei weitere Unterabsätze mit folgendem Wortlaut angefügt werden: „i) bedeutet der Begriff „Arbeitnehmer“ Personen, die im Rahmen aller Formen oder Vereinbarungen tätig sind, im Sinne der einschlägigen IAO-Urkunden; j) bedeutet der Begriff „Arbeitsstätte“ jede Stätte, an der Arbeitnehmer Arbeit verrichten, wie in den einschlägigen IAO-Urkunden festgestellt wird“.

Mexiko. Die Definitionen sollten Bezeichnungen vermeiden, die zu Stigmatisierung und Diskriminierung führen könnten, wie etwa „mit HIV lebende Personen“, „infizierte Personen“, HIV-positive Personen“; sie sollten ersetzt werden durch „Personen mit HIV“ und „Personen mit Aids“. „Verletzliche

Gruppen“ könnte sich sowohl auf Gruppen beziehen, die dem Risiko einer HIV-Infektion stärker ausgesetzt sind, als auch auf andere Gruppen, die sich in einer Situation befinden, die sie verletzlicher macht. Diese Unterscheidung sollte im gesamten Text gemacht werden, wenn auf verletzbare Gruppen verwiesen wird. Im Fall von Gruppen, die sich Diskriminierung, Ausgrenzung usw. gegenüber sehen, empfehlen wir die Verwendung der Formulierung „Gruppen in verletzlichen Situationen“.

Niederlande. Wir schlagen vor, zur Vermeidung von Unklarheiten die gleichen Definitionen zu verwenden wie im Praxisorientierten Leitfaden der IAO, wenn nicht konkrete Gründe dagegen sprechen. Schlagen außerdem vor, Definitionen für Familien und Angehörige aufzunehmen.

Portugal. „Opportunistische Infektionen“ in Unterabsatz b) durch „opportunistische Erkrankungen“ ersetzen.

Schweden. In Unterabsatz 1 c) sollte es heißen. „bedeutet der Begriff „mit HIV lebende Personen ...“.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). In Unterabsatz 1 f) sollte die Definition des Begriffs „betroffene Personen“ deutlich machen, dass es um Arbeitnehmer geht („Personen“ durch „Arbeitnehmer“ ersetzen).

CGECI (Côte d’Ivoire). „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsstätten“ sind in anderen Normen bereits ausreichend definiert; ein entsprechender Verweis könnte in die Präambel aufgenommen werden.

Business NZ (Neuseeland). Um eine zu weitreichende Definition des Begriffs „betroffene Personen“ zu vermeiden, wird folgender Wortlaut vorgeschlagen: „bedeutet der Begriff ‚betroffene Personen‘ mit HIV/Aids infizierte Personen, deren Leben infolge der Auswirkungen von HIV/Aids, einschließlich der breiteren Auswirkungen der Pandemie, verändert wird“.

CIP (Portugal). Der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ in Unterabsatz g) sollte klarer definiert werden.

SAV (Schweiz). Der Erfassungsbereich von Unterabsatz f) muss eingeschränkt werden. Absatz 1 g) ist widersprüchlich. Wie können Vorkehrungen getroffen werden, wenn der HIV-Status vertraulich bleiben soll? Unterabsatz h) sollte keinen Verweis auf „soziale Ausgrenzung“ enthalten, da dies über den Zuständigkeitsbereich der Arbeitgeber hinausgeht.

ARBEITNEHMER

BAK (Österreich). Schlägt ergänzende Änderungen vor, die darauf hinweisen, dass Aids vorliegt, wenn „nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft“ eine HIV-Infektion und zumindest eine Indikatorerkrankung vorliegt.

ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Die Definition des Begriffs „angemessene Vorkehrungen“ berücksichtigt den im Juni 2009 vereinbarten Wortlaut. Unserer Meinung nach ist sie jedoch nicht klar genug, weil „angemessene Vorkehrungen“ in Sinne von „praktisch durchführbar“ definiert werden. Wir schlagen vor, das Wort „angemessen“ zu streichen.

GSEE (Griechenland). Es sollte eine Definition des Begriffs „personenbezogene“ Daten hinzugefügt werden, die der IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten von 1997 entspricht.

FNV (Niederlande). Einige der Definitionen stimmen mit dem Praxisorientierten Leitfaden des IAA (2001) überein, andere jedoch nicht (z. B. Diskriminierung und Verletzlichkeit). In Anbetracht der komplexen Beratungen über die Definitionen während der 98. Tagung im Juni 2009 schlagen wir vor, die gleichen Definitionen wie im Praxisorientierten Leitfaden des IAA zu verwenden, wenn nicht konkrete Gründe dagegen sprechen. Die Verwendung anderer Definitionen könnte Verwirrung stiften. Die Bedeutung des Begriffs „Familien und Angehörige“ sollte ebenfalls definiert werden.

UGT (Portugal). Auch die Begriffe Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Arbeitnehmervertreter und betriebsärztliche Dienste sollten definiert werden.

UGT (Spanien), TUC (Vereinigtes Königreich). In Absatz 1 wurden die Definitionen der Begriffe „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsstätte“, die während der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2009 vereinbart worden waren, gestrichen. Diese Änderung kann akzeptiert werden, wenn der Wort-

laut von Absatz 2 (Geltungsbereich) so geändert wird, dass er die wichtigsten Teile der gestrichenen Definitionen berücksichtigt.

ANDERE

Allianz gegen Aids (AAA) (Belize). Es sollte unterschieden werden zwischen mit HIV lebenden Menschen und mit Aids lebenden Menschen, da dies nicht nur das Verständnis des Unterschieds zwischen der Infektion und der Krankheit erleichtert, sondern auch mithilft, Stigma und Diskriminierung zu bekämpfen.

Organisationen von mit HIV lebenden Personen (Südafrika). Das Verständnis dieser Konzepte wird das Engagement, die Partizipation und die stärkere Mitwirkung der Gemeinschaften an der Bekämpfung der Epidemie fördern und die Unterstützung für mit HIV lebende Menschen verstärken.

KOMMENTAR DES AMTES

Der Vorschlag, die Definition von „angemessene Vorkehrungen“ zu ändern, indem das Wort „praktisch“ vor „durchführbar“ gestrichen wird, würde nicht mit dem üblichen Sinn des Begriffs übereinstimmen, wie er in den bestehenden IAO-Normen verwendet wird. In Ziffer 116 des *Manual for drafting ILO instruments* (Handbuch für die Abfassung von IAO-Urkunden) heißt es, dass der Begriff „praktisch“ auf eine gewisse Flexibilität verweist. „Einerseits erlaubt es diese Flexibilität, die zu ergreifenden Maßnahmen mit den verfügbaren Mitteln in Übereinstimmung zu bringen. Andererseits hebt sie die Art der Verpflichtung hervor, auf die sie sich bezieht, d.h. eine Verpflichtung, die notwendigen Ressourcen einzusetzen und sich den Erwartungen entsprechend zu verhalten“. Bei einer Streichung des Wortes „praktisch“ wäre die Möglichkeit, die zu ergreifenden Maßnahmen an die verfügbaren Mittel anzupassen, nicht mehr gegeben.

II. Geltungsbereich (Absatz 2)

REGIERUNGEN

Australien. Empfiehlt, in den Unterabsatz a) auch „Freiwillige“ aufzunehmen. Außerdem bezieht sich im australischen Kontext die Bezeichnung „Personen in Berufsausbildung“ normalerweise auf Beschäftigte, die ein Gewerbe erlernen, und nicht auf den Erwerb einer beruflichen Qualifikation. Daher sollte die Formulierung so geändert werden, dass alle Arten von Auszubildenden einbezogen sind.

Belgien. Befürwortet die Ausweitung des Geltungsbereichs auf alle Arbeitnehmer und ihre Familien, einschließlich derjenigen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben.

Burkina Faso. Punkt i) in Unterabsatz a) streichen, da er dasselbe beinhaltet wie der Einleitungssatz; Punkt iii) in Unterabsatz a) streichen.

Dänemark. Die Empfehlung sollte den denkbar umfassendsten Schutz der Arbeitnehmer vorsehen, aber es sollte der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis überlassen bleiben, die Arbeitnehmer zu definieren, auf die die auf der Empfehlung basierenden Maßnahmen Anwendung finden sollen. Es wurde schon häufig betont, dass in Fällen, in denen der Gegenstand eines bestimmten Übereinkommens nicht auf abhängig Beschäftigte begrenzt ist oder die Urkunde keine spezifischen Ausnahmen für eine oder mehrere Kategorien von Arbeitnehmern vorsieht, der Begriff „Arbeitnehmer“ so zu verstehen ist, dass er alle Arbeitnehmer umfasst. Außerdem sollte die Entscheidung darüber, ob der Erfassungsbereich des IAO-Übereinkommens Nr. 111 ausgeweitet wird oder nicht, eine strikt nationale Angelegenheit bleiben. Nach Auffassung der dänischen Regierung sollte auch in Bezug auf den Gesundheitszustand und das Verbot von Diskriminierung auf der Grundlage des Gesundheitsstands dem Gerechtigkeitsaspekt Rechnung getragen werden.

Griechenland. In Unterabsatz 2 a) das Wort „darunter“ ersetzen durch „definiert als“, denn sonst könnte dies im Widerspruch zum innerstaatlichen Recht stehen. Punkt i) streichen, denn Personen in Füh-

rungs- und Aufsichtspositionen sind ebenfalls Beschäftigte und werden daher von dem Begriff „Arbeitnehmer“ erfasst. In Unterabsatz 2 a) iii) „Arbeitssuchende“ streichen, denn die Schutzvorschrift kann erst dann gelten, wenn sich jemand um eine Stelle bewirbt.

Niederlande. Unterabsatz 2 a) sollte folgenden Wortlaut haben. „alle Arbeitnehmer, die im Rahmen aller Formen und Vereinbarungen und in allen Arbeitsstätten tätig sind, darunter:“. Unterabsatz 2 c) nennt „Streitkräfte und uniformierte Dienste“. Wenn bestimmte Gruppen aufgezählt werden, ist es wichtig, auch Sexarbeiter zu nennen. Sie werden häufig nicht als Arbeitnehmer betrachtet, aber sie verrichten eine Arbeit und sind eine wichtige Risikogruppe. Wenn Sexarbeiter in dieser Empfehlung nicht genannt werden, schlagen wir mit Nachdruck vor, auch die Streitkräfte und die uniformierten Dienste nicht zu nennen.

Vereinigte Staaten. Absatz 2 a) iii) stimmt mit dem breiten Erfassungsbereich überein, weil er klarstellt, dass die Bestimmungen der Empfehlung nicht nur diejenigen schützen, die sich für eine bestimmte Arbeitsstelle beworben haben, sondern auch diejenigen, die arbeitslos sind und sich im Prozess der Arbeitssuche befinden.

ARBEITGEBER

CNT (Belgien). Um in Absatz 2 a) sicherzustellen, dass alle Arten von Arbeitsverträgen erfasst sind, sollte auf „alle Formen der Arbeitsbeziehungen“ verwiesen werden, anstatt bestimmte Kategorien aufzuzählen, da sonst die Gefahr bestünde, dass andere ausgeschlossen wären.

UCCAEP (Costa Rica), CGECI (Côte d’Ivoire), BDA (Deutschland), ANDI (Kolumbien), NHO (Norwegen), CONFIEP (Peru) und CIP (Portugal). Wenn die Empfehlung auch Personen erfasst, die sich gegenwärtig nicht in einem Arbeitsverhältnis befinden, einschließlich Arbeitssuchender und Stellenbewerber, bedeutet dies, dass die Arbeitgeber HIV/Aids-Unterstützungsdienste auch für nicht von ihnen beschäftigte Personen bereitstellen müssten. Damit würde die Verantwortung für diese Personen den Arbeitgebern übertragen, während sie eigentlich in den Verantwortungsbereich der Regierung fallen sollten.

MEF (Mauritius). Grundlage der Erfassung ist der Arbeitsvertrag, daher sollten Arbeitssuchende und Stellenbewerber nicht einbezogen werden.

BUSA (Südafrika). Absatz 2 a) ii) einschränken, indem hinzugefügt wird. „in der Arbeitsstätte“. Absatz 2 a) iii). Der Begriff „Arbeitssuchende“ bedeutet, dass die Betroffenen noch keine Beschäftigung haben, er umfasst also die Gesamtheit aller arbeitslosen Personen. Wir würden auch eine Klarstellung des Status von im Ruhestand befindlichen bzw. freigesetzten Arbeitnehmern begrüßen. Absatz 2 a) iv). BUSA benötigt weitere Informationen als Orientierungshilfe zu der Frage, wie sicherzustellen ist, dass in einer ARV-Therapie befindliche HIV-positive Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren, an die zuständige staatliche Stelle oder nichtstaatliche Organisation überwiesen werden.

ARBEITNEHMER

CGT-RA (Argentinien). Absatz 2 a) iv) ersetzen durch „teilweise freigesetzte Arbeitnehmer und Personen, die vorübergehend keine Arbeit haben“.

CNT (Belgien). Siehe Kommentare der Arbeitgeber.

ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), FNV (Niederlande), CATP (Peru), NSZZ (Polen), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Die ausdrückliche Einbeziehung von freigesetzten Arbeitnehmern, Arbeitssuchenden und Personal der Streitkräfte wird mit Nachdruck befürwortet. 2009 erörterte der Konferenzausschuss unter Bezugnahme auf IAO-Urkunden wie das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, und die Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, eine Definition des Begriffs „Arbeitnehmer“, der Personen umfasst, die im Rahmen aller Formen oder Vereinbarungen tätig sind. Die im Abschnitt „Geltungsbereich“ vorgeschlagene Definition lässt verschiedene Zwischenformen von Vereinbarungen unberücksichtigt, wie etwa Teilselbständigkeit oder Vereinbarungen, die Arbeitslosen den Erwerb praktischer Erfahrungen in Betrieben ermöglichen, ohne ihnen den Rechtsstatus von Arbeitnehmern zu gewähren. Der Geltungsbereich sollte auch Arbeitnehmer einbeziehen, die sich um eine Arbeitsmigration bemühen, jedoch noch keinen Arbeitsvertrag mit einem individuellen Arbeitgeber haben, was in Absatz 26 behandelt wird. Es ist notwendig, den Vorschlag noch weiter zu ändern, um die wichtigsten Teile der Definitionen von „Arbeitnehmer“ und „Arbeitsstätte“ zu berücksichtigen, die aus Absatz 1 gestrichen wurden. Anstelle des vom Amt vorgeschlagenen Wortlauts schlagen wir vor: „a) alle Arbeitnehmer,

die im Rahmen aller Beschäftigungsformen oder Vereinbarungen und in allen Arbeitsstätten tätig sind, einschließlich (...)“.

GSEE (Griechenland). In Absatz 2 sollten die Arbeitnehmer im Schifffahrts- und im Transportsektor ausdrücklich genannt werden, da dies Gruppen mit hohem Risiko sind. Absatz 2 a) ii) sollte „Lehrlinge“ einbeziehen.

FNV (Niederlande). Wenn in Absatz 2 c) bestimmte Arbeitnehmergruppen aufgezählt werden, ist es sehr wichtig, auch Sexarbeiter zu nennen. Sie werden häufig nicht als Arbeitnehmer betrachtet. Aber sie verrichten eine Arbeit und sind eine wichtige Risikogruppe. Wenn Sexarbeiter nicht genannt werden, schlagen wir mit Nachdruck vor, auch die Streitkräfte und die uniformierten Dienste nicht zu nennen.

LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen. Befürworten nachdrücklich die Einbeziehung freigesetzter Arbeitnehmer, Arbeitssuchender und Angehöriger der Streitkräfte.

BAK (Österreich). Betreffend Absatz 2 a) iii) könnte eine Klarstellung in Bezug auf den Geltungsbereich in der nationalen Gesetzgebung erforderlich sein (es ist unklar, ob die österreichische Gesetzgebung auch sogenannte „freie Dienstnehmer/innen“ erfasst). Betreffend Absatz 2 b) begrüßt die BAK die Einbeziehung des informellen Sektors, jedoch wird ein Teil der informellen Arbeit nur ungenügend berücksichtigt, vor allem Sexarbeit, die in den Mitgliedstaaten entweder Teil der informellen oder auch der formellen Arbeit (Deutschland und Niederlande) ist. Es wäre gerade wegen der Prävention gegen HIV/Aids besonders wichtig, Schutzmaßnahmen in der Art von Arbeitsschutzgesetzen auszuarbeiten und durchsetzbar auszugestalten. Ausgrenzung und Tabuisierung von Sexarbeit ist gerade im Sinne wirksamer Prävention gegen HIV/Aids kontraproduktiv und gefährlich. Einige Gruppen von Sexarbeiterinnen haben sich inzwischen in NGOs oder gewerkschaftsähnlichen Verbänden organisiert und sind daher auch in der Lage, ihre Interessen im Sinne sozialpartnerschaftlicher Verhandlungen zu artikulieren (in Österreich wären dies Organisationen wie Sophie und Lefö). Außerdem ist es nach Paragraph 4 des österreichischen Aids-Gesetzes Menschen, bei denen eine HIV-Infektion festgestellt wurde, verboten, gewerbsmäßige sexuelle Handlungen am eigenen Körper zu dulden oder solche Handlungen auch an anderen vorzunehmen. Dies ist die einzige gesetzlich vorgesehene Einschränkung der Erwerbsfreiheit bzw. Berufswahl in Österreich.

UGT (Portugal). Das Arbeitsverhältnis sollte ebenfalls definiert werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Die Absicht ist, alle Formen der Beschäftigung und der Arbeitsbeziehungen zu erfassen, und dies wurde von allen Befragten akzeptiert. Die von einer Gruppe von Arbeitnehmerverbänden vorgeschlagene Änderung zu Absatz 2 a) erscheint umfassender und wurde übernommen. Was die Kommentare der BAK (Österreich) betrifft, so sollten nationale Gesetze, die auf den nationalen Kontext zugeschnittene spezifische Regelungen schaffen, bei der Ausarbeitung und Durchführung einer nationalen HIV/Aids-Politik überprüft werden um sicherzustellen, dass ihnen Rechnung getragen wird. Im Interesse der Klarheit wurde in Absatz 2 a) ii) ein Verweis auf alle Arten von Praktikanten hinzugefügt. Auch ein Verweis auf Freiwillige wurde aufgenommen, da keines der beschäftigungsrelevanten Kriterien auf sie zuzutreffen scheint.

Hinsichtlich der Nennung bestimmter Berufsgruppen wurde in dieser Diskussion allgemein akzeptiert, dass die Aufzählung einzelner Gruppen vermieden werden sollte, um nicht andere implizit auszuschließen, es sei denn, es gibt besondere Gründe für eine solche Aufzählung. In dem 2009 von der Konferenz angenommenen Bericht wurden die Streitkräfte und uniformierten Dienste in die Aufzählung aufgenommen, weil sie häufig aus den innerstaatlichen Arbeitsgesetzen und aus einigen internationalen Arbeitsnormen ausdrücklich ausgeschlossen sind und es deswegen sinnvoll erschien, sie speziell zu erwähnen. Aus dem Kontext heraus scheint klar zu sein, dass Sexarbeiter erfasst sind, gleich ob sie in einem bestimmten Land zum formellen oder informellen Sektor gezählt werden. Der Schifffahrts- und der Transportsektor sind ebenfalls implizit erfasst, genauso wie alle anderen Berufsgruppen, so auch beispielsweise die Arbeitskräfte im Gesundheitswesen, die in diesem Kontext ebenfalls zu den Gruppen mit hohem Risiko gehören.

Mehrere Arbeitgeberverbände haben die Sorge geäußert, der Verweis auf gegenwärtig nicht beschäftigte Arbeitnehmer würde den Arbeitgebern eine Verantwortung für Personen auferlegen, die sie nicht beschäftigen. Der Entwurf der Empfehlung weist in dieser Hinsicht keinem Teilbe-

reich der Volkswirtschaft, auch nicht den Arbeitgebern, irgendeine Verantwortung zu. Er sieht lediglich vor, dass die innerstaatliche Politik weiterentwickelt werden sollte, um auch solche Personen zu erfassen.

III. Allgemeine Grundsätze (Absatz 3)

REGIERUNGEN

Australien. Wir erkennen an, dass Ausschlussklauseln in Bezug auf eine Untersuchungspflicht oder Preisgabe des HIV-Status eines Individuums im Widerspruch zu anderen internationalen Arbeitsnormen und Beschlüssen von VN-Organen stehen. Es sollte jedoch erwogen werden, der Tatsache Rechnung zu tragen, dass unter bestimmten Umständen (z. B. im Fall von Gesundheitsfachkräften) die Betroffenen zumindest dann Kenntnis von ihrem HIV-Status haben sollten, wenn sie mit einem Expositionsrisiko verbundene Tätigkeiten ausüben bzw. wenn ihre normalen Arbeitspflichten andere gefährden könnten. Gleiches gilt, wenn die Möglichkeit besteht, dass sie andere Beschäftigte der Infektion ausgesetzt haben oder dass die Gesundheit und Sicherheit anderer beeinträchtigt werden könnten.

Barbados. In Absatz 3 b) nach „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände“ anfügen. „und der nicht-staatlichen Organisationen“.

Belgien. Das in Absatz 3 h) enthaltene allgemeine Verbot, für Beschäftigungszwecke HIV-Untersuchungen zu verlangen, stimmt vollumfänglich mit der belgischen Gesetzgebung überein.

Burkina Faso. In Unterabsatz h) wird die Version ohne „oder Arbeitssuchende“ vorgezogen. Nach „HIV-Status preiszugeben“ die Formulierung anfügen: „und alle Tests sollten vorher und nachher durch eine Beratung begleitet werden“. Gleichzeitig Absatz 23 streichen, weil er ebenfalls den allgemeinen Grundsatz zum Ausdruck bringt, dass das Recht auf Privatsphäre und Vertraulichkeit zu schützen ist. Den in den Schlussfolgerungen angenommenen Wortlaut von Unterabsatz b) beibehalten, weil er umfassender ist. In Unterabsatz i) am Ende des Satzes die Worte „und Unterkunft“ hinzufügen.

Dominikanische Republik. In Absatz 3 f) vor dem Wort „Programme“ die Worte „Politiken und“ einfügen. In Absatz 3 h) nach „von keinem Arbeitnehmer sollte verlangt werden, sich“ die Formulierung „zu Beschäftigungszwecken oder zur Erlangung von Gesundheitsdiensten“ einfügen.

Finnland. Den Satz „den Schutz von Arbeitnehmern in Berufen, die dem Risiko einer HIV-Übertragung in besonderem Maß ausgesetzt sind“ (Punkt 6 j) der 2009 von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen) wieder einfügen.

Griechenland. In Unterabsatz c) „von Stellenbewerbern“ ersetzen durch „von durch diese Empfehlung erfassten Personen“; in Unterabsatz d) „HIV-Übertragungsmöglichkeiten“ ersetzen durch „Übertragungswege von HIV in der Arbeitsstätte und der Zugang zu allen Präventionsstrategien“; in Unterabsatz h) sollten freiwillige Beratung und Untersuchung noch stärker betont werden, indem am Ende anfügt wird: „Dessen ungeachtet sollten freiwillige Beratung und Untersuchung gefördert werden“.

Kanada. Absatz 3 b) durch folgenden Wortlaut ersetzen: „HIV/Aids sollte als episodische Behinderung anerkannt werden, die gekennzeichnet ist durch fluktuierende und nicht vorhersagbare Perioden und Abstufungen des Wohlbefindens, und die innerstaatliche Politik sollte Fragen prüfen, die der episodische Charakter der Krankheit aufwirft, wie etwa Einkommenssicherheit, Zugang zu Gesundheitsversorgungsleistungen und Notwendigkeit angemessener Vorkehrungen“. „Episodische Behinderung“ ist ein Begriff, der Krankheitszustände wie multiple Sklerose, HIV/Aids, Lupus, Hepatitis C und bestimmte Formen von Geisteskrankheiten, Tumoren und Arthritis beschreibt. Merkmale, die episodische von „traditionellen“ Behinderungen unterscheiden, sind ihre Unberechenbarkeit und sich abwechselnde Episoden und Abstufungen von Kranksein und Wohlbefinden; dies kann die Betroffenen vorübergehend zur Aufgabe des Arbeitsplatzes zwingen und es ihnen später wieder erlauben, zu arbeiten.

Mexiko. Es sollte auf die Einwilligung zu freiwilligen Tests nach vorheriger Unterrichtung hingewiesen werden.

Neuseeland. Die Regierung steht zu ihrer Politik, Arbeitsmigranten zu untersuchen, da diese Ansprüche auf eine staatlich finanzierte Gesundheitsversorgung hätten (die in der Regel Arbeitnehmern gewährt wird, die länger als zwei Jahre im Land bleiben werden). HIV-Tests für Migranten sind im Rahmen des staatlichen Immigrationsprogramms für anerkannte Saisonarbeitgeber vorgeschrieben. Dieses Programm erlaubt eine Beschäftigungsdauer von höchstens sieben Monaten und verlangt HIV-Tests für Arbeitsmigranten aus Ländern mit hohem Aids-Risiko, namentlich Ländern, in denen der Anteil der HIV/Aids-Infizierten auf mindestens ein Prozent der erwachsenen Bevölkerung geschätzt wird.

Niederlande. Absatz 3 g) sollte so formuliert werden: „Arbeitnehmer, ihre Familien und Angehörigen sollten in den Genuss des Schutzes ihrer Privatsphäre kommen“, usw. Viele der für Arbeitnehmer relevanten Aspekte sind auch für ihre Familien von Bedeutung.

Südafrika. Es ist notwendig, die Beschaffungsmaßnahmen zu überprüfen, um den Zugang zu Präventionsleistungen für die Familien der Arbeitnehmer sicherzustellen. Es wäre zu erwägen, den Grundsatz der Kontinuität der Betreuung und der Partnerschaften hinzuzufügen. Dazu gehören auch Verbindungen zu Gesundheitszentren mit fest etablierten Überweisungsmechanismen und die Anpassung an bewährte Regelungen und Systeme des nationalen Gesundheitswesens.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). Diese Bestimmungen sind verwirrend. Unterabsatz e) könnte so ausgelegt werden, dass für mit HIV lebende Arbeitnehmer spezielle Gesundheitsdienste bereitgestellt werden sollten. Gesundheitsdienste sollten jedoch die Aufgabe der Institutionen des Gesundheitswesens in dem jeweiligen Mitgliedstaat und nicht der Arbeitgeber sein. HIV-positive Arbeitnehmer sollten Zugang zu Beschäftigung haben, aber irgendwann sollten sie ihren Arbeitgeber über ihren HIV-Status in Kenntnis setzen, damit er die erforderlichen Maßnahmen treffen kann.

BDA (Deutschland). In Absatz 3 e) sollte der Verweis auf die Rolle, die die Arbeitgeber in der Arbeitsstätte bei der Erleichterung des Zugangs zu solchen Diensten spielen können, eingeschränkt werden, und die Arbeitgeber sollten nicht die Aufgabe des Staates übernehmen.

MEF (Mauritius). Dieser Abschnitt ist zu lang und eine Wiederholung des Praxisorientierten Leitfadens.

CONFIEP (Peru). Die Rolle der Arbeitgeber sollte überprüft werden.

CIP (Portugal). HIV/Aids sollte gleich behandelt werden wie andere chronische Erkrankungen.

BUSA (Südafrika). In Bezug auf Absatz 3 i) befürwortet UNAIDS die als „Three Ones“ bezeichneten drei Schlüsselprinzipien (eine Strategie, ein Überwachungs- und Evaluierungsplan, eine Koordinierungsstelle). Ihre Politiken und Programme sollten mit der jeweiligen Landesstrategie übereinstimmen.

SAV (Schweiz). In Absatz 3 b) das Wort „auch“ vor „die Arbeitsstätte“ einfügen. In Absatz 3 c) sollte darauf hingewiesen werden, dass es keine Diskriminierung geben sollte, solange kein Konflikt mit den Arbeitsplatzanforderungen entsteht. Absatz 3 g) ist viel zu umfassend, weil hier eine über HIV/Aids hinausgehende Öffnung vorgenommen wird. Absatz 3 h) sollte die Ausnahme von obligatorischer Untersuchung und Preisgabe des HIV-Status nur zulassen, wenn dies nicht im Widerspruch zu den Arbeitsplatzanforderungen steht.

ARBEITNEHMER

CGT (Frankreich). In Absatz 3 a) „ihrer Familien und ihrer Angehörigen“ streichen, weil sie in Absatz 3 e) genannt werden.

NZCTU (Neuseeland). Der NZCTU kann eine Untersuchungspflicht unter gar keinen Umständen befürworten. Von Arbeitsmigranten verlangte Tests setzen sie einem hohen Risiko der Ausgrenzung und Diskriminierung in ihren Herkunftsländern aus und sind auch hinsichtlich des Schutzes der Privatsphäre bei der Behandlung problematisch. Wir sind daher sehr besorgt über unser nationales „Immigrationsprogramm für anerkannte Saisonarbeitgeber“.

FNV (Niederlande). Absatz 3 g) wie folgt ändern: „Arbeitnehmer und ihre Familien und Angehörigen sollten in den Genuss des Schutzes ihrer Privatsphäre kommen ...“. Viele Aspekte, die für die Arbeitnehmer relevant sind, sind auch für ihre Familien von Bedeutung.

BAK (Österreich). Die Absätze 3 c) und 3 j) werden nachdrücklich begrüßt. Hier scheint uns besonders die Verantwortung der Arbeitgeber/innen angesprochen.

KOMMENTAR DES AMTES

Dieser Abschnitt soll bestimmte Grundprinzipien, die an anderer Stelle im Text ausführlicher behandelt werden, in allgemeiner Form zum Ausdruck bringen. In Unterabsatz e) wurde die wichtige Rolle der Arbeitsstätte bei der Reaktion auf HIV herausgestellt, indem das Wort „kann“ durch „sollte“ ersetzt wurde. Durch die Hinzufügung von „Sozialschutz“ in Punkt i) des neuen Entwurfs soll einer Reihe von Kommentaren über die Reichweite dieser Grundsätze Rechnung getragen werden. Australien spricht einen wichtigen Punkt an, aber es wäre wohl eher angebracht, diesen im Zusammenhang mit den Kommentaren zu der umfassenderen Darlegung dieses Grundsatzes in den Absätzen 23 bis 26 zu behandeln.

IV. Innerstaatliche Politiken und Programme (Absätze 4 bis 33)

REGIERUNGEN

Dominikanische Republik. Absatz 5. Vor „den Praxisorientierten Leitfaden“ einfügen „die innerstaatliche Gesetzgebung und“ und verweisen auf „Dokumente, die sich auf diese Krankheit beziehen, gleich ob es sich um IAO-Urkunden oder um Urkunden einer anderen internationalen Institution handelt“. In Absatz 6 die Formulierung wie folgt ändern: „in Absprache mit den maßgebenden Verbänden ... und mit ihrer Beteiligung“; vor „Organisationen“ das Wort „zivilgesellschaftlichen“ einfügen. „Auffassungen des Gesundheitssektors“ ersetzen durch „Auffassungen des Gesundheits-, Bildungs- und Arbeitssektors und anderer Sektoren“.

Griechenland. In Absatz 4 a) „und zum Arbeitsschutz“ ersetzen durch „namentlich zum Arbeitsschutz“, da der Arbeitsschutz Teil der Welt der Arbeit ist.

Neuseeland. Anstelle von „sollte(n)“ immer „sollte(n) erwägen“ verwenden, um zu berücksichtigen, dass die Empfehlung rechtlich nicht verbindlich ist.

Südafrika. Absatz 4 b) sollte auf die Notwendigkeit verweisen „die allgemeine Integration von HIV und Aids (extern und intern) in die strategische Sektorplanung“ zu beschleunigen. Einen neuen Absatz 4 c) hinzufügen, der auf die Notwendigkeit der „allgemeinen Berücksichtigung von HIV/Aids, Menschenrechten, Geschlechterfragen und Behinderungen“ verweist. In Absatz 7 wird ein Verweis auf die Tatsache, dass die Regierungen bereits mit den örtlichen Gemeinschaften zusammenarbeiten, diese Empfehlung stärken.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). Die in Absatz 6 vorgesehene dreigliedrige Absprache ist von grundlegender Bedeutung.

CIP (Portugal). Für die Verabschiedung innerstaatlicher Politiken und Programme sind die Regierungen verantwortlich, nicht die Arbeitgeber.

SAV (Schweiz). Absatz 4 legt den Schwerpunkt zu sehr auf die Welt der Arbeit, aber das Problem ist viel umfassender.

BUSA (Südafrika). Absatz 4 b) wie folgt umformulieren: „ihre Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit gegebenenfalls in umfassendere Initiativen zur Gesundheitsförderung, in Entwicklungspläne und Strategien zur Verringerung von Armut integrieren“. In Bezug auf Absatz 7 spielt die Unterstützung und Kooperation seitens der lokalen Gesundheitsbehörden bei der Untersuchung und Behandlung eine wichtige Rolle. Wenn BUSA-Mitglieder Untersuchungen ermöglichen sollen, müssen sie auch sicherstellen, dass die Beschäftigten, die dies wünschen, Zugang zu einer ARV-Therapie erhalten. Die ARV-Therapie erfordert eine enge Zusammenarbeit mit den lokalen Gesundheitsbehörden, um eine ordnungsgemäße Datenerfassung sowie Verfahren zur Überweisung von Patienten an staatliche Institutionen sicherzustellen.

ARBEITNEHMER

CGT (Frankreich). Die Mitgliedstaaten sollten auch die Mittel zur Durchführung dieser Politiken und Programme zur Verfügung stellen. Absatz 4 a) sollte ergänzt werden durch einen Verweis auf die Notwendigkeit, die Mittel zu ihrer Durchführung bereitzustellen. Absatz 7 sollte auch die Tatsache berücksichtigen, dass es zwischen Unternehmen und ihrer Umgebung keine Grenzen gibt, vor allem hinsichtlich der Auswirkungen der Wirtschaftstätigkeit auf örtliche Gemeinschaften bei der Entwicklung der Pandemie auf die Volkswirtschaften. Nach „Förderung der freiwilligen Beratung und Untersuchung“ folgenden Satz einfügen: „einschließlich der Auswirkungen, die die Ausbreitung der Pandemie auf die Wirtschaftstätigkeit innerhalb örtlicher Gemeinschaften hat, z. B. durch die Förderung freiwilliger Beratung und Tests in Zusammenarbeit mit diesen Gemeinschaften“. Der informelle Sektor wird von dem Text nicht vollständig erfasst, daher schlagen wir folgenden Wortlaut vor: „Bei der Ausarbeitung von Programmen und Politiken sollten die Mitgliedstaaten der Bekämpfung von HIV/Aids im informellen Sektor besondere Aufmerksamkeit widmen und sich dabei vor allem mit seinen Strukturen befassen“.

GSEE (Griechenland). In Absatz 5 sollte auch auf Kollektivvereinbarungen verwiesen werden, die Vorschriften zum Schutz von Arbeitnehmern mit HIV/Aids enthalten.

CGTP-IN (Portugal). Absatz 4 sollte vorsehen, dass die innerstaatlichen Programme und Politiken zu HIV/Aids auch innerstaatliche Entwicklungspläne und Strategien zur Armutsbekämpfung integrieren. Das Recht der Arbeitnehmer auf den Schutz der Privatsphäre und der Vertraulichkeit sollte ein Grundprinzip sein, das nur durch klar etablierte innerstaatliche Rechtsvorschriften eingeschränkt werden darf.

UGT-P (Portugal). Die innerstaatlichen Politiken und Programme sollten auch Maßnahmen vorsehen, die in Fällen von Anschuldigungen wegen Diskriminierung, Verletzung der Vertraulichkeit und anderen Verstößen gegen die aufgeführten Grundsätze zu ergreifen sind.

ANDERE

Organisationen von mit HIV lebenden Menschen (Südafrika). Absatz 4. Die allgemeine Berücksichtigung der HIV/Aids-Problematik sollte im Rahmen integrierter und umfassender Programme in allen Regierungsstellen und Arbeitsbereichen erfolgen, um den höchstmöglichen Nutzen zu erzielen und die Einhaltung der Vorschriften durchzusetzen. Absatz 5. Die innerstaatlichen Politiken sollten sich auf Kenntnisse der Bedingungen stützen, die die Epidemie anfachen, und Antworten entwickeln, die sich auf lokaler Ebene auswirken. Absatz 6. HIV/Aids ist sowohl ein soziales als auch ein Entwicklungsproblem, daher ist es wichtig, dass alle bekannten Akteure in die Ausarbeitung der Politiken eingebunden werden, damit diese den Bedürfnissen der Gemeinschaft Rechnung tragen. Absatz 7. Die örtlichen Gemeinschaften spielen eine wichtige Rolle, wenn sichergestellt werden soll, dass die Ansichten der Menschen vor Ort in die Entwicklung der Programme einbezogen werden. Die gemeinschaftsbasierten Strukturen sollten in die Verbreitung von Informationen in der jeweiligen Gemeinschaft einbezogen werden, sodass mehr Menschen von den Diensten profitieren können, die zur Verringerung der Auswirkungen der Epidemie bereitgestellt werden.

KOMMENTAR DES AMTES

In Absatz 5 wurde zur Berücksichtigung der eingegangenen Kommentare der Begriff „einschlägige Dokumente“ ersetzt durch „internationale Richtlinien zu dieser Frage“, um deutlich zu machen, dass dies einschlägige Richtlinien internationaler Gremien umfasst.

Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung (Absätze 9 bis 14)

REGIERUNGEN

Dominikanische Republik. In Absatz 9 nach „Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitgeber“ anfügen „und der Zivilgesellschaft“. In Absatz 10 die Formulierung „sollte kein Grund sein, von ihrer Einstellung oder Weiterbeschäftigung abzusehen“ ersetzen durch „sollte keine Bedingung sein, die für die Einstellung oder Weiterbeschäftigung zu berücksichtigen ist“. In Absatz 11 nach dem ersten Satz einen neuen Absatz 12 beginnen, mit folgendem Wortlaut: „Vorübergehende Arbeitsabwesenheiten wegen einer Erkrankung oder Pflegeaufgaben für Angehörige des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit HIV oder Aids

sollten im Rahmen der Unternehmenspolitik in der gleichen Weise behandelt werden wie Abwesenheit aus anderen gesundheitlichen Gründen“. In Absatz 12 sollte es heißen: „... sollten die Arbeitgeber Orientierungshilfen durch die zuständigen Stellen einholen und ihre wirksame und transparente Umsetzung sicherstellen“. Absatz 13 ersetzen durch: „Falls der Arbeitnehmer aufgrund seines HIV/Status nicht in der Lage ist, die gleichen Aufgaben weiter wahrzunehmen, sollte die Durchführung von Maßnahmen gefördert werden, die die Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz und/oder eine Veränderung der Schichtarbeit in der gleichen Arbeitsstätte erleichtern. Es sollten die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um dem Arbeitnehmer eine Zusatzausbildung anzubieten, die es ihm erleichtern würde, eine neue Position in der gleichen Arbeitsstätte zu finden, wobei die Vorschriften der einschlägigen Instrumente der IAO und der Vereinten Nationen zu berücksichtigen sind“. In Absatz 14 in Unterabsatz b) einen Verweis auf geschlechtsspezifische Gewalt aufnehmen und in Unterabsatz c) „staatliche und nichtstaatliche Organisationen“ hinzufügen.

Griechenland. In den Absätzen 9, 10 und 11 „tatsächliche oder angenommene“ streichen, um zu vermeiden, dass interessierte Personen aller Seiten eine so explizite Bestimmung missbrauchen. Kein anderes Instrument gegen Diskriminierung verweist auf den „angenommenen Status“. In Absatz 14 b) „Verbot von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“ ersetzen durch „Verbot aller Arten der Gewalt, der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, von Belästigung und sexueller Belästigung in der Arbeitsstätte“.

Kanada. In Absatz 11 wäre der Verweis auf das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, unangebracht, solange sein Status nicht feststeht. Absatz 14 c) sollte sich in einem gesonderten Unterabsatz befinden, um anzuerkennen, dass Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte sich sowohl gegen Männer als auch gegen Frauen richten kann.

Mexiko. In Absatz 10 nach „Einstellung oder Weiterbeschäftigung“ einfügen „oder ihrer Chancengleichheit bei der Beförderung“.

Niederlande. Absatz 9 sollte lauten: „Die Regierungen sollten in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Erwägung ziehen, nach Artikel 1 1) b) des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, zu bestimmen, dass der nach diesem Übereinkommen gewährte Schutz sich auch auf Diskriminierung aufgrund des tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status erstreckt“. Dies ist eine wichtige Frage, daher muss diesem Absatz größerer Nachdruck verliehen werden. Diskriminierung bewirkt den Ausschluss des Arbeitnehmers aus dem gesellschaftlichen Leben. Sie kann auch leicht zu Nichtbehandlung führen und daher gravierende Auswirkungen auf diejenigen haben, die (noch) nicht infiziert sind. Wir befürworten Absatz 14 nachdrücklich.

Österreich. Zu Absatz 10. Hier wäre nach dem Wort „Weiterbeschäftigung“ mit folgendem Wortlaut zu ergänzen: „oder von der Erteilung eines Auftrags an diese Person“. Zu den Absätzen 11 bis 13. Nach österreichischem Recht ist eine Kündigung nicht an die Angabe eines Kündigungsgrunds gebunden. Allerdings darf niemand bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus bestimmten Gründen, nämlich Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung, diskriminiert werden.

Schweden. In Absatz 14 e) sollte die übliche Formulierung verwendet werden, nämlich „Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und Rechte“.

Tschechische Republik. Befürwortet in Absatz 9 die Aufnahme der Formulierung „einen Schutz in Erwägung zu ziehen, der demjenigen gleichwertig ist, der nach dem Übereinkommen (Nr. 111) ...“.

Vereinigte Staaten. Befürworten den vom Amt vorgeschlagenen Wortlaut für Absatz 9.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). Vortübergehende Arbeitsabwesenheiten (Absatz 11) sollten begründet werden.

SEV (Griechenland). Es besteht eine gewisse Sorge, dass der Verweis in Absatz 13 auf eine in angemessener Weise an ihre Fähigkeiten angepasste Tätigkeit für alle Fälle und alle Arten von Arbeit gelten würden, wie etwa Kleinkinderbetreuung, Geschäfte, die frische Babynahrung verkaufen usw.

ANDI (Kolumbien). Das Übereinkommen Nr. 158 ist nur anwendbar, nachdem es ratifiziert wurde. Absatz 11 sollte umformuliert und durch einen Verweis auf die innerstaatlichen Gesetze und Politiken ergänzt werden.

Business NZ (Neuseeland). Damit Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen können, um die Diskriminierung von Arbeitnehmern mit HIV zu verringern und die Übertragung einzudämmen, müssten sie davon Kenntnis haben, dass die Infektion in der Arbeitsstätte präsent ist. Da dies jedoch im Text nicht vorgesehen ist, wäre es sinnvoller, in Absatz 14 die Eindämmung der Übertragung von HIV und die Abschwächung seiner Auswirkungen nicht direkt mit Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung von Gleichstellung und Gleichbehandlung zu verknüpfen. Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung sollten daher gesondert behandelt werden. Es wird vorgeschlagen, die Einleitung von Absatz 14 wie folgt zu formulieren: „In der Arbeitsstätte oder durch sie sollten Maßnahmen ergriffen werden, um Folgendes zu fördern...“.

EFP (Pakistan). In Absatz 13 sollte im Hinblick auf zu treffende Vorkehrungen auch die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

SAV (Schweiz). Wir stimmen Absatz 10 zu, sofern dies nicht im Konflikt zu den Arbeitsplatzanforderungen steht. In Bezug auf Absatz 11 sollte erörtert werden, ob auch andere Erkrankungen und Krankheiten einzubeziehen sind. Absatz 13 geht davon aus, dass die Arbeitgeber Kenntnis vom HIV-Status der Arbeitnehmer haben, aber an anderen Stellen des Textes wird Vertraulichkeit vorgeschrieben, ein Hinweis auf einen Widerspruch. Absatz 14 geht über die Verpflichtungen von Arbeitgebern hinaus.

ARBEITNEHMER

CGT-RA (Argentinien), ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Der jetzige Wortlaut von Absatz 9 gewährleistet den im Übereinkommen Nr. 111 vorgesehenen umfassenden Schutz nicht. Es sollte nicht den einzelnen Regierungen überlassen werden, „einen Schutz in Erwägung zu ziehen, der demjenigen gleichwertig ist, der nach dem Übereinkommen (Nr. 111) ... zur Verfügung steht, ...“. Es sollte eine Entschließung angenommen werden, die die Einleitung des Verfahrens zur Änderung des genannten Übereinkommens fordert, dahingehend, dass in Artikel 1 a) in die allgemeine Definition des Begriffs „Diskriminierung“ auch die „Diskriminierung auf der Grundlage eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status“ aufgenommen wird. Der jetzige Wortlaut von Absatz 9 sollte ersetzt werden durch: „Die Regierungen sollten in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer im Rahmen von Artikel 1 b) des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, den durch dieses Übereinkommen gewährten Schutz auf die Diskriminierung auf der Grundlage eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status ausdehnen“.

AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland). In Absatz 9 ist jede drohende Verringerung des durch das Übereinkommen Nr. 111 gewährten Schutzes abzulehnen.

GSEE (Griechenland). Absatz 14 b) sollte auch auf die Verhütung von Diskriminierung auf der Grundlage der sexuellen Orientierung verweisen.

COSATU (Südafrika). Der hier verwendete Begriff „angenommener“ HIV-Status drückt nach unserer Auffassung nur eine Behauptung aus. Wir würden es vorziehen, dass die IAO derartige Begriffe nicht fördert, vor allem deshalb, weil die Arbeitnehmer ohnehin schon stigmatisiert sind. Wir schlagen daher für Absatz 10 folgenden Wortlaut vor: „Der HIV-Status einer Person sollte kein Grund sein, von ihrer Einstellung oder Weiterbeschäftigung abzusehen“. Absatz 11 sollte wie folgt lauten: „Der HIV-Status einer Person sollte kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein. Vorübergehende Arbeitsabwesenheiten wegen einer Erkrankung oder Pflegeaufgaben im Zusammenhang mit HIV oder Aids sollten in der gleichen Weise behandelt werden wie Abwesenheiten aus anderen gesundheitlichen Gründen, wobei das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, zu berücksichtigen ist“.

ANDERE

Panamerikanische Organisation für soziales Marketing (PASMO) (Belize). Befürwortet die Streichung des Begriffs „gatekeepers“, aber es muss größeres Gewicht auf die Dynamik der innerfamiliären Machtverhältnisse gelegt werden, da diese sich auf die Akzeptanz von HIV-Präventionsdiensten, Aufklärung, reproduktiven Gesundheitsdiensten usw. auswirken.

Organisationen von mit HIV lebenden Menschen (Südafrika). Stigma und Diskriminierung behindern den Zugang der Gemeinschaften zu den verfügbaren Diensten. Die innerstaatliche Politik sollte diese Probleme angehen und im Interesse der von HIV und Aids infizierten und davon betroffenen Menschen für die Einhaltung der Vorschriften sorgen. In Absatz 14 e) „Menschen mit Behinderungen“ hinzufügen, sodass der Text lautet: „den Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der sexuellen und reproduktiven Rechte von Frauen und Männern, einschließlich der Menschen mit Behinderungen“.

KOMMENTAR DES AMTES

In Bezug auf das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, ist festzustellen, dass sein Status einer Prüfung unterzogen wird, dass es aber im Augenblick als in Kraft befindliches und förderungsfähiges Übereinkommen angesehen wird. Die Entwicklungen hinsichtlich des Status des Übereinkommens Nr. 158 können anlässlich der Konferenzsitzung im Jahr 2010 erneut überprüft werden.

Was Absatz 9 betrifft, so wurde im vorhergehenden Bericht erläutert, dass die 2009 von der Konferenz angenommene Formulierung einen geringeren Schutz gewährt als derjenige, der in Artikel 1 1) b) des Übereinkommens Nr. 111 ins Auge gefasst wurde. Während die Meinungen über die korrekte Formulierung nach wie vor geteilt sind, bevorzugt eine Mehrheit der eingegangenen Antworten die Wiederherstellung des früheren Wortlauts. Der Vorschlag einer Gruppe von Arbeitnehmerverbänden geht etwas über das hinaus, was im Übereinkommen Nr. 111 vorgesehen ist. Also wurde der frühere Text in den neuen Entwurf aufgenommen, wie von den Regierungen der Niederlande und der Vereinigten Staaten vorgeschlagen, und etwas abgeändert, um die Bestimmung stärker an den Wortlaut des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, anzupassen, auf die sie verweist.

Bisher waren zu dem Begriff des „tatsächlichen oder angenommenen“ HIV-Status keine Einwände geäußert worden. Damit soll der Gedanke vermittelt werden, dass Diskriminierung und Vorurteile aus einer häufig auf Stereotypen basierenden Wahrnehmung entstehen können, wonach eine Person einer Gruppe angehört oder anzugehören scheint, die besonders wahrscheinlich als HIV-positiv angesehen wird. Dieser Begriff und ähnliche werden im Kontext von UNAIDS häufig verwendet.

Nach einer internen Überprüfung und im Lichte der eingegangenen Kommentare wurde Absatz 13 umformuliert, um den Sinn der Aussprache auf der Konferenz von 2009 klarer zum Ausdruck zu bringen. Auch wurde am Ende von Absatz 14 f) zur Klarstellung die Formulierung „einschließlich medizinischer Daten“ hinzugefügt.

Prävention (Absätze 15 und 16)

REGIERUNGEN

Argentinien. In Absatz 16 a) sollte „genaue und relevante Informationen“ durch „aktuelle und ausreichende Informationen“ ersetzt werden.

Australien. In Absatz 16 sollte ein neuer Unterabsatz eingefügt werden, der den intravenösen Drogenkonsum in der Arbeitsstätte behandelt.

Dominikanische Republik. In Absatz 15 einen Verweis auf „unter anderem Verletzlichkeit und Risiken“ aufnehmen. Absatz 16 a) dahingehend ergänzen, dass die Informationen „angemessen“ und „an die

unterschiedlichen Kontexte, namentlich die kulturellen, sozialen, bildungsbezogenen und wirtschaftlichen, angepasst“ sein sollten.

Griechenland. Die Unterabsätze b) und g) von Absatz 16 zusammenlegen, sodass der Unterabsatz am Ende lautet: „sowie effektive Maßnahmen zur Verringerung von hohem Risikoverhalten für alle Arbeitnehmer, einschließlich der am stärksten gefährdeten Gruppen, um die Verbreitung der HIV-Pandemie zu verringern“. Am Anfang von Unterabsatz e) „nach Bedarf“ einfügen.

Kanada. Absatz 16 e) sollte das Ergebnis der Ausschussberatung im Juni 2009 widerspiegeln.

Mexiko. In Absatz 16 a) hinzufügen, dass auch für Arbeitnehmer mit Behinderungen Informationen zur Verfügung gestellt werden sollten. In Absatz 16 d) sollte auf die Einwilligung zu freiwilligen Tests nach vorheriger Unterrichtung verwiesen werden.

Niederlande. Absatz 16 a) wie folgt ändern: „evidenzbasierte und relevante Informationen, die allen ... in einem kultursensiblen Format und einer kultursensiblen Sprache zur Verfügung gestellt werden“. In Absatz 16 f) sollte das Wort „umfassende“ vor „Schadensbegrenzungsstrategien“ eingefügt werden. Die Reihenfolge der Unterabsätze f) und g) sollte vertauscht werden, denn zuerst kommen effektive Maßnahmen und dann die Schadensbegrenzung als letztes Mittel. Eine umfassende Schadensbegrenzung schließt neun Interventionsbereiche ein, die in dem von WHO/UNODC/UNAIDS 2009 herausgegebenen Technischen Leitfaden für Länder zur Festlegung von Zielen für den allgemeinen Zugang intravenöser Drogennutzer zu HIV-Prävention, -Behandlung und -Betreuung aufgeführt sind, sowie auch Gesetzesreformen und Schaffung von Kapazitäten im Bereich der Polizei und des Strafvollzugs. Absatz 16 g) sollte lauten: „effektive Maßnahmen zur Verringerung von hohem Risikoverhalten für alle Arbeitnehmer, einschließlich Bigamie, intravenösen Drogenkonsums, Übertragung von Mann zu Mann und Besuchen bei Sexarbeitern, um die HIV-Pandemie einzudämmen“. Es ist wichtig, dass Maßnahmen in Bezug auf spezifische Verhaltensweisen ergriffen werden. Die Formulierung „um die Verbreitung der HIV-Pandemie zu verringern“, scheint nicht der richtige Weg zu sein, dies zum Ausdruck zu bringen. Es sollte ein neuer Absatz 16 h) mit folgendem Wortlaut angefügt werden: „Dialog mit den Sozialpartnern mit dem Ziel, für so viele Arbeitnehmer wie möglich ein existenzsicherndes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, um insbesondere weibliche Arbeitnehmer davor zu schützen, gegen ihren Willen Sexarbeit verrichten zu müssen“. Es sind Situationen bekannt, in denen Frauen sechs oder sieben Tage pro Woche eine Erwerbstätigkeit ausüben und dennoch für sich und ihre Kinder nicht genug verdienen. Viele von ihnen entschließen sich aus Verzweiflung dazu, abends ihren Körper zu verkaufen, und gehen damit das Risiko einer HIV-Infektion ein. Informationen über geschützten Sex können diese erschreckende Situation nicht beseitigen. Die IAO hat die Agenda für menschenwürdige Arbeit eingeführt und darin auch auf die Notwendigkeit eines existenzsichernden Arbeitsentgelts hingewiesen, das in diesem Fall ein zentrales Thema ist. Für in Armut lebende Frauen ist es sehr wichtig, dass die IAO-Empfehlung betreffend HIV/Aids auch die Notwendigkeit eines existenzsichernden Arbeitsentgelts einbezieht.

Südafrika. Es muss ein Konsens darüber erzielt werden, welche Gruppen im Vergleich zur Definition von UNGASS die „am stärksten gefährdeten Gruppen“ sind.

ARBEITGEBER

CNT (Belgien). Während wir in Absatz 16 g) die Vorteile der Einbeziehung möglichst vieler Gruppen in den Erfassungsbereich von Präventionsmaßnahmen anerkennen, schlagen wir vor, bestimmte Gruppen, für die spezifische Maßnahmen anzuwenden sind, ausdrücklich zu nennen, zum Beispiel im Arbeitsschutz eingesetztes Personal oder auch Personen, die gegen Entgelt sexuelle Handlungen vornehmen.

UCCAEP (Costa Rica). Absatz 16 e) sollte auf die verschiedenen Methoden zur Verringerung des Risikos einer HIV-Übertragung verweisen, aber die Arbeitgeber können nicht dazu verpflichtet werden, in der Arbeitsstätte kostenlos Kondome zur Verfügung zu stellen.

EFP (Pakistan). Die Verbreitung von Informationen sollte auch in Schulen erfolgen. Freiwillige Tests sollten erschwinglich sein.

SAV (Schweiz). Es ist wichtig, dass die in Absatz 15 genannten Präventionsstrategien an die innerstaatliche Situation und an die jeweilige Arbeitsstätte angepasst werden. Absatz 16 fällt in den Zuständigkeitsbereich der Regierungen.

ARBEITNEHMER

CNT (Belgien). Siehe Kommentare der Arbeitgeber.

FNV (Niederlande). Siehe die Kommentare der Regierung der Niederlande zu den Unterabsätzen a) und g) und ihren Vorschlag für einen neuen Unterabsatz h) in Absatz 16.

KOMMENTAR DES AMTES

Der Unterabsatz 16 a) wurde ergänzt und dem Vorschlag, die Reihenfolge der Unterabsätze f) und g) zu ändern, wurde entsprochen. In Unterabsatz d) wurde „so bald wie möglich“ hinzugefügt, in Reaktion auf die von der WHO im Rahmen der Definitionen in Absatz 1 angesprochenen Punkte. Der Vorschlag der Niederlande, als Präventionsmaßnahme Strategien für menschenwürdige Arbeit und insbesondere für die Erzielung von Einkommen durchzuführen, scheint sinnvoll zu sein, die Konferenz könnte diesen Gedanken im Juni 2010 weiter verfolgen. Allerdings ließe sich eine solche Bestimmung vielleicht nicht ohne weiteres in diesen Teil des Empfehlungsentwurfs eingliedern, da es hier um unmittelbare Präventionsmaßnahmen geht.

Behandlung und Betreuung (Absätze 17 bis 19)

REGIERUNGEN

Argentinien. Nach „richtiger Ernährung“ in Absatz 17 c) anfügen „und in geeigneten Fällen zu angemessenen Informationen über das Stillen (für weibliche Arbeitnehmer)“.

Barbados. In dem einleitenden Satz von Absatz 17 „Gesundheitsdienste“ ergänzen durch „Gesundheits- und andere Unterstützungsdienste“.

Griechenland. In den Absätzen 17, 18 und 19 den Verweis auf Arbeitnehmer und ihre Familien und Angehörigen ersetzen durch „betroffene Personen“.

Niederlande. Absatz 17 b) sollte wie folgt geändert werden: „wirksame und sichere antiretrovirale Behandlung, einschließlich Second-Line-Therapie, falls erforderlich, und Aufklärung über die Bedeutung der Therapietreue sowie die erforderliche medizinische, laboratorische und sonstige biologische Überwachung“. In manchen Fällen verursacht eine Behandlung unnötige Nebenwirkungen oder ist auf Grund von Resistenzen unwirksam; in beiden Fällen können die Auswirkungen gravierend sein. Absatz 17 d) sollte wie folgt geändert werden: „Behandlung opportunistischer Infektionen und sexuell übertragbarer Infektionen und anderer HIV-bezogener Krankheiten, insbesondere TB“. TB sollte ausdrücklich erwähnt werden, weil diese Krankheit eng mit HIV/Aids zusammenhängt und eine der wichtigsten Todesursachen von Aids-Patienten ist.

Südafrika. In Absatz 17 sollte ergänzt werden durch: „auf Initiative der Patienten oder der Leistungserbringer im Gesundheitswesen“.

Schweden. In Absatz 18 „mit HIV lebende Arbeitnehmer“ ersetzen durch „mit HIV lebende Arbeitnehmer/mit HIV lebende Personen“.

ARBEITGEBER

CNT (Belgien). Absatz 17 sollte geändert werden, um Punkt 22 der im Juni 2009 angenommenen Schlussfolgerungen zu berücksichtigen.

Business NZ (Neuseeland). In Absatz 17 e) sollte „Prävention“ zuerst genannt werden, also „Präventions- und Unterstützungsprogramme“.

BUSA (Südafrika). Am Anfang von Absatz 17 einfügen: „Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass ...“.

SAV (Schweiz). Absatz 17 geht über das Mandat der IAO hinaus. In Absatz 19 vor „Systemen der Sozialen Sicherheit“ das Wort „obligatorischen“ einfügen.

ARBEITNEHMER

CNT (Belgien). Siehe vorhergehende Kommentare.

ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland); LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Betreffend Absatz 17 haben wir von der Erläuterung Kenntnis genommen, dass Punkt 22 der Schlussfolgerungen teilweise in Absatz 17 eingearbeitet wurde. Dennoch bestehen wir darauf, dass der gestrichene Teil des Textes wieder eingefügt wird, weil die Streichung unser grundlegendes Mandat in Bezug auf Kollektivverhandlungen und Konsultationen über innerbetriebliche Maßnahmen untergräbt.

CGT (Frankreich). Kostenloser oder erschwinglicher Zugang zu antiretroviraler Behandlung ist ein wesentlicher Teil des Kampfes gegen HIV/Aids, der mit globaler Unterstützung geführt wird, einschließlich des Rechts auf Zugang zu Medikamenten, psychologischer Unterstützung usw., was in dem vorliegenden Text nicht berücksichtigt wird. Wir schlagen daher die folgende Änderung vor: „umfassende Unterstützung, einschließlich des Zugangs zu antiretroviraler Behandlung, biologischer und psychologischer Überwachung sowie Aufklärung über die Bedeutung der Therapiebefolgung“.

FNV (Niederlande). Die Absätze 17 b) und d) sollten entsprechend dem Vorschlag der Regierung der Niederlande geändert werden.

COSATU (Südafrika). In Absatz 19 die Formulierung „tatsächlichen oder angenommenen“ streichen.

KOMMENTAR DES AMTES

Punkt 22 der Schlussfolgerungen von 2009 wurde als neuer Absatz 17 aufgenommen und die folgenden Absätze wurden unnummeriert. Es erscheint nicht angebracht, den bestehenden Absatz 18 zu ersetzen, also wurden beide beibehalten. Der Verweis auf Arbeitgeber war versehentlich in Punkt 22, der auf der Tagung der Konferenz im Jahr 2009 angenommen worden war, weggelassen worden und wurde daher jetzt in dem neuen Absatz 17 hinzugefügt, um deutlich zu machen, dass die an der Arbeitsstätte erwogenen Gesundheitsinterventionen von den Mitgliedern in Absprache mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern festzulegen sind. In Unterabsatz d) des Absatzes 18 wurde ein Verweis auf Tuberkulose aufgenommen und in Unterabsatz e) ein Verweis auf „psychosoziale“ Unterstützung (der Begriff, den UNAIDS anstelle von „psychologische“ bevorzugt verwendet). Um den Text umfassender zu machen, wurde Absatz 19 umformuliert, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass Gesundheitsversorgung im Rahmen von Systemen der Sozialen Sicherheit, privaten Versicherungssystemen oder „anderen Systemen“ geboten werden kann.

Unterstützung (Absätze 20 bis 22)

REGIERUNGEN

Dominikanische Republik. In Absatz 21 sollte auf die überarbeitete Liste der Berufskrankheiten verwiesen werden, die auf einer Dreigliedrigen Sachverständigentagung des IAA im Oktober 2009 im Rahmen der Empfehlung Nr. 194 angenommen wurde. „HIV/Aids“ ist durch „HIV“ zu ersetzen.

Griechenland. Um den Erfassungsbereich zu erweitern, sollte in Absatz 20 vor „Arbeitnehmer mit Erkrankungen, die mit HIV im Zusammenhang stehen“ eingefügt werden: „Arbeitnehmer, die mit HIV/Aids leben, und“.

Schweden. In Absatz 22 „von mit HIV lebenden Personen“ ersetzen durch „von mit HIV lebenden Arbeitnehmern/mit HIV lebenden Personen“.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). In Absatz 20 muss das Wort „sollte“ betont werden, und die Angemessenheit der Vorkehrungen muss auch die Frage der Vertraulichkeit berücksichtigen. In Absatz 21 ist es wichtig, dass der Zusammenhang klar nachgewiesen wird.

EK (Finnland). In Ziffer 21 muss bei der Diagnose von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und der Bestimmung ihrer Ursachen und Wirkungen klargestellt werden, welche Ursachen außer den mit der Arbeit zusammenhängenden noch bestehen. Lediglich einen möglichen Zusammenhang mit Arbeit oder Beruf zu erwähnen, reicht nicht aus. Stattdessen muss der Text den folgenden Punkt einbeziehen: „und wenn andere Infektionsmöglichkeiten ordnungsgemäß ausgeschlossen wurden“.

BDA (Deutschland). Die Formulierung in Absatz 20 ist zu unklar. Sind besondere Vorkehrungen für Arbeitnehmer mit Erkrankungen, die mit HIV im Zusammenhang stehen, notwendig, zusätzlich zu den vorhandenen Personalräumen? Absatz 21 sollte nur gelten, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Infektion und einer Berufstätigkeit besteht, um sicherzustellen, dass auch Infektionsrisiken außerhalb der Arbeitsstätte berücksichtigt werden.

Business NZ (Neuseeland). Der in Absatz 21 genannte unmittelbare Zusammenhang zwischen dem betreffenden Beruf und dem Infektionsrisiko sollte dahingehend umformuliert werden, dass es um den Zusammenhang zwischen dem betreffenden Beruf und der Infektionsquelle geht. HIV/Aids kann nur dann den Charakter einer Berufskrankheit haben, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem Beruf selbst und der Infektionsquelle besteht.

SAV (Schweiz). Dieser Abschnitt geht davon aus, dass der HIV-Status einer Person bekannt ist, obwohl er anderen Teilen der Empfehlung zufolge vertraulich bleiben sollte.

ARBEITNEHMER

CGT (Frankreich). Die Formulierung in Absatz 20 „unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse“ ist zu vage und birgt die Gefahr, diesen Absatz zu schwächen. Sie sollte gestrichen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Entsprechend dem Vorschlag Griechenlands wurde in Absatz 20 ein Verweis auf mit HIV lebende Personen aufgenommen, da dies offensichtlich mit dem Ansatz an anderer Stelle in dem Entwurf der Urkunde übereinstimmt.

Privatsphäre und Vertraulichkeit (Absätze 23 bis 26)

REGIERUNGEN

Australien. Die Regierung stimmt dem in Absatz 23 festgelegten Grundsatz zu. Allerdings sind nach den australischen Vorschriften für HIV-Tests aus dem Jahr 2006 Gesundheitsfachkräfte, die mit einem Expositionsrisiko verbundene Tätigkeiten ausüben, verpflichtet, sich Kenntnis über ihren eigenen HIV-Status zu verschaffen. Beschäftigte, die HIV-positiv sind, dürfen solche Tätigkeiten nicht ausüben.

Belgien. Wenn die innerstaatlichen Gesundheitsbehörden verlangen, dass Arbeitsmigranten bei Einreise in das Land ihren HIV-Status angeben, sollten die staatlichen Stellen dafür sorgen, dass diese Arbeitnehmer beim Zugang zu einer Beschäftigung keiner Diskriminierung ausgesetzt sind.

Finnland. In Absatz 25 den gestrichenen Text wieder einfügen: „mit Ausnahme sehr außergewöhnlicher und spezifischer Fälle, festgelegt aus Arbeitsschutzgründen gemäß der Definition in der innerstaatlichen Gesetzgebung, die in Absprache mit den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgearbeitet wird“. Die Aufnahme dieser als einstimmige IMEC-Erklärung vorgelegten Formulierung in den Text war gebilligt worden.

Griechenland. Absatz 26 streichen, weil Migranten bereits erfasst sind und weil die Formulierung „auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben“ über die Welt der Arbeit hinausgeht.

Kanada. Absatz 25 sollte das Ergebnis der Ausschussberatungen im Juni 2009 berücksichtigen.

Mauritius. In Bezug auf Absatz 26 wird darauf hingewiesen, dass unsere gegenwärtige innerstaatliche Gesetzgebung Tests für Arbeitsmigranten vorschreibt. Wenn die Urkunde in der jetzigen Fassung angenommen würde, müssten diese Rechtsvorschriften geändert werden.

Niederlande. Der Titel sollte ersetzt werden durch "Privatsphäre, Vertraulichkeit und HIV-Untersuchungen". In Absatz 23 sollten Arbeitsmigranten ausdrücklich erwähnt werden, mit folgendem Wortlaut: „Von Arbeitnehmern, einschließlich Arbeitsmigranten und Stellenbewerbern, sollten keine HIV-Tests oder andere Arten von Untersuchungen auf HIV verlangt werden“. Wir befürworten Absatz 25 nachdrücklich. Jedoch ist in diesem Absatz der Verweis auf die IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, 1997, leider nicht angebracht, weil darin die Möglichkeit nicht ausgeschlossen wird, dass die Länder dennoch Informationen über HIV-Tests verlangen können. Absatz 26 sollte wie folgt geändert werden: „Die Mitglieder, ob Aufnahme- oder Herkunftsländer, sollten sicherstellen, dass Arbeitsmigranten oder Personen ...“.

Polen. Absatz 25 ändern, indem die Möglichkeit wieder eingeführt wird, die Preisgabe des HIV-Status zu Beschäftigungszwecken zu verlangen, wenn eine spezifische Beschäftigung einen sehr guten Gesundheitszustand verlangt und es darum geht, eine Verschlechterung des Immunsystems zu verhindern.

Schweden. Den Titel ersetzen durch „Untersuchungen, Privatsphäre und Vertraulichkeit“. In Absatz 23 nach „einschließlich Stellenbewerbern“ einfügen „und Arbeitsmigranten“, um klarzustellen, dass Arbeitsmigranten nicht gezwungen werden dürfen, sich vor Verlassen ihres Wohnsitzlandes oder bei Ankunft in dem Aufnahmeland einem Test zu unterziehen. In Absatz 26 den jetzigen Wortlaut ersetzen durch „Die Mitglieder, ob Aufnahme- oder Herkunftsländer, sollten sicherstellen, dass Arbeitsmigranten oder Personen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben, nicht aufgrund ihres tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status von der Migration ausgeschlossen werden“. Eine klarere Zuweisung der Verantwortlichkeiten in dieser Frage wäre wünschenswert.

Tschechische Republik. In Bezug auf die Preisgabe des HIV-Status ist es in bestimmten außergewöhnlichen und begründeten Fällen notwendig, dass dem Arbeitgeber wegen der möglichen Gefährdung anderer Personen ausreichende Informationen über den Gesundheitszustand eines Beschäftigten vorliegen. Daher sollte eingefügt werden „mit Ausnahme sehr außergewöhnlicher und spezifischer Fälle, festgelegt aus Arbeitsschutzgründen gemäß der Definition in der innerstaatlichen Gesetzgebung, die in Absprache mit den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgearbeitet wird“.

Vereinigtes Königreich. Betreffend Absatz 25 ging aus Punkt 29 der Schlussfolgerungen der Ausschusses zu HIV/Aids klar hervor, dass in der endgültigen Empfehlung eine Ausnahme vorgesehen werden sollte, aber der Ausschuss konnte sich bei seiner ersten Beratung nicht auf eine geeignete Formulierung einigen, die die Anliegen der Ausschussmitglieder berücksichtigen würde. Um die Diskussionen über diesen Absatz rechtzeitig vor der nächsten Tagung des HIV/Aids-Ausschusses voranzubringen, wurde das Amt daher beauftragt, eine Formulierung vorzuschlagen, die den Ansichten der Ausschussmitglieder Rechnung tragen würde. Vor diesem Hintergrund sind wir sehr besorgt darüber, dass das Amt den Absatz gestrichen hat, und wir sind der Auffassung, dass dieses Vorgehen die künftige Aussprache nur noch komplizierter machen wird. Zwar begrüßen wir nachdrücklich die bereitgestellte Information über die Verpflichtungen der IAO gegenüber anderen VN-Institutionen, die völlig angemessen ist und für die Beratungen des HIV/Aids-Ausschusses im Juni hilfreich sein dürfte. Dies ist jedoch nach unserer Auffassung kein ausreichender Grund, den Text von 2009 einfach wegzulassen. Es ist klar, dass der in den Schlussfolgerungen des Ausschusses vereinbarte Text die Ziele und Grundsätze von UNAIDS bezüglich obligatorischer Tests und Preisgabe des HIV/Status voll und ganz unterstützte und lediglich eine streng begrenzte Ausnahme für die obligatorische Preisgabe vorschlug. Wir sind der Meinung, dass diese Ausnahme in sich keinen Verstoß gegen die Verpflichtungen der IAO als Ko-Sponsor des Gemeinsamen Programms darstellt, wie im Kommentar des Amtes zu Punkt 29 angedeutet wird, und dass diese Angelegenheit dem Konferenzausschuss unterbreitet und von ihm geprüft werden sollte, bevor weitere Schritte erfolgen. In den „International Guidelines on HIV/AIDS and Human Rights“ von OHCHR/UNAIDS werden obligatorische Tests zwar erwähnt, sie werden jedoch weder befürwortet noch ausdrücklich untersagt. Wir sind der Meinung, dass Beratungen über eine neue Norm sowohl im Kontext neuer Entwicklungen bezüglich der Leitlinien zu HIV/Aids als auch der Verantwortung der IAO als Ko-Sponsor von UNAIDS von Bedeutung sind und dass die Ausarbeitung einer neuen Urkunde der IAO und ihren Mitgliedsgruppen die Gelegenheit eröffnet, einen eigenständigen Beitrag zur Formulierung einer Beschäftigungspolitik in dieser schwierigen Zeit zu leisten. Aus diesen Gründen betrachten wir diesen Teil des Textes als eine unbefriedigende Diskussionsgrundlage und ersuchen das Amt, dem Auftrag des HIV/Aids-Ausschusses in seinen Schlussfolgerungen von 2009 nachzukommen und dem Ausschuss für seine Beratungen im Jahr 2010 als

Arbeitsgrundlage eine Formulierung vorzulegen, die den legitimen Anliegen seiner Mitglieder Rechnung trägt und gleichzeitig den Grundsatz der obligatorischen Preisgabe unangetastet lässt.

ARBEITGEBER

CNT (Belgien). In Absatz 26 sollte zur Vermeidung jeglicher Unklarheit über das allgemeine Verbot von HIV-Tests und anderen Untersuchungen zu Beschäftigungszwecken ausdrücklich erklärt werden, dass Arbeitsmigranten im Kontext der Verfahren für den Zugang zum Hoheitsgebiet des Aufnahmelandes und zu einer Beschäftigung keinen obligatorischen HIV/Aids-Tests unterzogen werden sollten.

BUSA (Südafrika). Es werden bessere Richtlinien in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmerdaten benötigt. Die Ausarbeitung diesbezüglicher Leitlinien ist unerlässlich.

SAV (Schweiz). Die Absätze 23 bis 25 sollten an die Bedingung der Übereinstimmung mit den Arbeitsplatzanforderungen oder der innerstaatlichen Praxis geknüpft werden. Absatz 26 fällt in den Zuständigkeitsbereich der Mitgliedstaaten und nicht der IAO.

ARBEITNEHMER

CGT-RA (Argentinien). Wir halten es für sehr wichtig, Absatz 26 beizubehalten, aber mit einer Änderung im zweiten Satz: „Von Arbeitsmigranten oder Personen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben, sollte nicht verlangt werden, zum Zweck der Migration ihren tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status preiszugeben“.

CNT Belgien. Siehe Kommentare der Arbeitgeber.

ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), , FNV (Niederlande), CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB. Den Titel „Privatsphäre und Vertraulichkeit“ ersetzen durch „Untersuchungen, Privatsphäre und Vertraulichkeit“.

FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB. Wir nehmen Kenntnis von dem Argument des Amtes, dass Arbeitsmigranten aus rechtlicher Sicht uneingeschränkt unter den Schutz von Absatz 23 des Empfehlungsentwurfs (Punkt 27 der Schlussfolgerungen) fallen. Da jedoch gegenwärtig in zahlreichen Aufnahmeländern Arbeitsmigranten auf HIV getestet werden, sind wir der Auffassung, dass der Schutz der Arbeitsmigranten ausdrücklich erwähnt werden sollte. Wir schlagen daher vor, den derzeitigen Wortlaut von Absatz 23 zu ändern, indem nach „Stellenbewerbern“ eingefügt wird „und Arbeitsmigranten“. Der Satz würde also lauten: „Von Arbeitnehmern, einschließlich Stellenbewerbern und Arbeitsmigranten, sollten keine HIV-Tests oder andere Arten von Untersuchungen auf HIV verlangt werden“.

CGT-RA (Argentinien), ACV-CSC (Belgien), FTUC (Fidschi), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CGT (Frankreich), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden). In Absatz 25 befürworten wir nachdrücklich die Streichung des ursprünglichen, in Klammern gesetzten Textes („mit Ausnahme sehr außergewöhnlicher und spezifischer Fälle ...“). Wir lehnen obligatorische Tests oder eine obligatorische Preisgabe vertraulicher ärztlicher Daten im Zusammenhang mit dem HIV/Aids-Status, ungeachtet der Umstände, nachdrücklich ab. Ausnahmen von dem allgemeinen Verbot obligatorischer Tests und einer obligatorischen Preisgabe sollten nicht gestattet werden. Wir sind in der Tat sehr besorgt darüber, dass die Zulassung einer einzelnen Ausnahme für eine bestimmte Berufsgruppe die Tür öffnen würde für Forderungen nach Tests für andere Berufsgruppen. Die Tatsache, dass ein HIV-Test nur für den präzisen Zeitpunkt, zu dem er durchgeführt wird, Gültigkeit hat, wurde offensichtlich ignoriert oder nicht klar zum Ausdruck gebracht. Auch sind solche Tests kein Mittel um zu gewährleisten, dass eine Person mit negativem Testergebnis sich in der Folge risikofrei verhält. Der einzige Weg, der Schutz bietet, ist Prävention. Bei berufsbedingten Expositionsrisiken bedeutet dies, dass die Grundsätze umfassender Vorsichtsmaßnahmen jederzeit angewandt werden müssen. Wir befürworten auch nachdrücklich den gegenwärtigen Wortlaut von Absatz 25, der hinsichtlich des Umgangs mit personenbezogenen Daten ausdrücklich Bezug nimmt auf die IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, 1977, sowie auf andere einschlägige internationale Normen zum Datenschutz. Wir möchten daran erinnern, dass die Sicherstellung der Vertraulichkeit von HIV/Aids-Daten durch angemessene, an Rechten orientierte Praktiken der Datenbehandlung eine unbestreitbare Voraussetzung für jedes erfolgreiche betriebliche Vorgehen gegen

HIV/Aids ist. Die Viruslast einer in Therapie befindlichen Person ist sehr niedrig, sodass sich auch das Übertragungsrisiko reduziert.

AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland). Um sowohl Arbeitsmigranten als auch Migranten, die auf der Suche nach einer Beschäftigung sind, vor Diskriminierung zu schützen, sollten diese verletzlichen Gruppen in den Absätzen 23 und 25 genannt werden, denn Diskriminierung kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Staat ausgehen

GSEE (Griechenland). Die Absätze 23 bis 26 sollten in Bezug auf die Beschränkungen und die Einsatzbereitschaft aller Personen, die für die Datenverarbeitung zuständig sind und daher Zugang zu sensiblen personenbezogenen Daten haben, stärker formuliert werden.

ICTU (Irland). Irland sollte obligatorische Tests nicht unterstützen, da sie im Widerspruch zu den Bestimmungen über den Schutz der Privatsphäre in der irischen Verfassung stehen. Die WHO schreibt vor, dass HIV-Tests drei Voraussetzungen erfüllen müssen (auf Englisch „3 Cs“: confidential, counselling, consent); sie müssen vertraulich sein, mit Beratung einhergehen und freiwillig erfolgen, d.h. mit Einwilligung der Betroffenen nach vorheriger Unterrichtung. Die Norm sollte eine Klausel enthalten, die Folgendes verbietet: Obligatorische Tests, reine HIV-Test-Programme ohne Zugang zu Beratung, Präventionsinformation oder Behandlung, Programme, die Zwang ausüben oder diskriminierend sind, sowie Programme, die keine Vertraulichkeit gewährleisten. Die Norm sollte auch von den Staaten verlangen, abschreckende Sanktionen festzulegen und für Arbeitnehmer, deren Rechte verletzt werden, leicht zugängliche Rechtsmittel zur Verfügung zu stellen.

FNV (Niederlande). Wir befürworten Absatz 25 mit Nachdruck. Leider ist jedoch der Verweis auf die IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, 1997, für diesen Absatz nicht angebracht, weil dort die Möglichkeit nicht ausgeschlossen wird, dass die Länder dennoch Informationen über HIV-Tests verlangen können (siehe Ziffer 10.1 der IAA-Richtliniensammlung).

COSATU (Südafrika). In Absatz 25 sollte ein Verweis auf die verfassungsmäßigen Rechte des jeweiligen Landes aufgenommen werden.

ACV-CSC (Belgien), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), SFTU (Swasiland), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Absatz 26 sollte auf die Verantwortung sowohl der Herkunfts- wie auch der Aufnahmestaaten verweisen, indem folgender Wortlaut hinzugefügt wird: „Die Mitglieder, gleich ob Aufnahme- oder Herkunftsländer, sollten sicherstellen, dass Arbeitsmigranten oder Personen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben, nicht aufgrund ihres tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status von der Migration ausgeschlossen werden“.

KOMMENTAR DES AMTES

Was Absatz 25 betrifft, so folgte das Amt dem Auftrag der Konferenz, indem es sich um einen Text bemühte, der eine Ausnahme von dem absoluten Verbot obligatorischer Tests erlauben würde. Es gelang ihm jedoch nicht, eine Formulierung zu finden, die mit den internationalen Menschenrechtsverpflichtungen übereinstimmen würde oder für andere Mitgliedsgruppen akzeptabel wäre. Das Amt führte diesbezüglich Konsultationen mit der WHO und mit UNAIDS, die bestätigten, dass es keine wünschenswerte oder akzeptable Ausnahme gäbe. Des Weiteren wurde die Ausnahme, die angenommen worden war, in Klammern gesetzt, um darauf hinzuweisen, dass der Ausschuss sie nicht vollumfänglich billigte, und der Text enthielt keine Kriterien für die angestrebte Ausnahme außer denjenigen, dass sie begrenzt sein und in Absprache mit den Arbeitgebern und Arbeitnehmern angenommen werden sollte.

Es steht dem Ausschuss weiterhin offen, diese Frage auf der Grundlage der im Verlauf der Aussprache vorgelegten Änderungen erneut zu erörtern, aber die Mehrheit der eingegangenen Antworten sprach sich dafür aus, unter keinen Umständen obligatorische Tests zuzulassen. Zwar befürworten einige Regierungen und einige Arbeitgeber solche Ausnahmen in Anbetracht ihrer eigenen Gesetzgebung und Praxis, aber andere in den beiden Gruppen sowie auch sämtliche Verbände der Arbeitnehmer tun dies nicht. Das Amt vertritt die Auffassung, dass eine Empfehlung, die ein Förderinstrument und rechtlich nicht verbindlich ist, zu der Wünschbarkeit solcher Ausnahmen nicht Stellung beziehen sollte.

Eine eingehende Prüfung der vom Amt des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte herausgegebenen Menschenrechtsdokumentation, der Arbeit der Menschenrechtskommission und ihres Nachfolgers, des Menschenrechtsrats, sowie der Kommentare der Vertragsorgane der Vereinten Nationen führte zu dem Ergebnis, dass es keine Ausnahme von dem Grundsatz des Verbots obligatorischer Tests und der obligatorischen Preisgabe des HIV/Aids-Status gibt.

Punkt 10.1 der *IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten, 1997*, enthält folgende Passage, auf die auch die Niederlande hingewiesen haben:

10.1. Personenbezogene Daten sollten nicht ohne die ausdrückliche Einwilligung des Arbeitnehmers an Dritte weitergegeben werden, außer in Fällen, in denen eine solche Weitergabe

- a) notwendig ist, um eine schwerwiegende und unmittelbare Bedrohung von Leben oder Gesundheit zu verhüten;
- b) gesetzlich vorgeschrieben oder genehmigt ist; ...

Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass der Praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids vier Jahre nach der Richtliniensammlung von 1997 angenommen wurde. Zwar wird in Punkt 4.7 des Leitfadens auf die Richtliniensammlung verwiesen, aber dieser Punkt enthält uneingeschränkte Verbote obligatorischer Tests und der Preisgabe personenbezogener Daten von Arbeitnehmern. Dies ist ein klarer Hinweis darauf, dass die Richtliniensammlung von 1997 berücksichtigt wurde, ohne darin eine Ausnahme von den im Praxisorientierten Leitfaden zu HIV/Aids aufgeführten Grundsätzen zu sehen.

In den Absätzen 23 und 25 (den neuen Absätzen 24 und 26) wurden diesbezüglichen Vorschlägen entsprechend Verweise auf Arbeitsmigranten aufgenommen. Absatz 26 wurde aufgrund der eingegangenen Kommentare ergänzt durch einen Verweis auf Herkunfts- und Bestimmungsländer.

Arbeitsschutz (Absätze 27 bis 31)

REGIERUNGEN

Griechenland. In Absatz 29 die Formulierung „dass Prävention, Sicherheit und Gesundheit im Einklang mit den einschlägigen Normen gewährleistet sind“ ersetzen durch „dass Präventions-, Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen im Einklang mit den einschlägigen Normen getroffen werden“.

Kanada. In diesem Abschnitt sollte die Verwendung des Wortes „Instrumente“ beim Verweis auf Leitliniendokumente überprüft werden. Absatz 29 sollte genauer zum Ausdruck bringen, was in Punkt 31 der von der Konferenz 2009 angenommenen Schlussfolgerungen vereinbart worden war, wonach dort, wo tatsächlich die Möglichkeit einer HIV-Exposition bei der Arbeit gegeben ist, „es notwendig ist, die Kenntnisse in diesem Bereich zu verbessern und zu gewährleisten, dass Präventions-, Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen im Einklang mit den einschlägigen Normen ergriffen werden“.

Neuseeland. In Ziffer 29 sollte das Wort „gewährleisten“ im Zusammenhang mit der Übertragung von HIV bei der Arbeit ersetzt werden, denn sonst würde ein extrem hoher Standard gesetzt, der möglicherweise nicht erreichbar ist.

Österreich. In Absatz 27 sollte der erste Satzteil durch folgenden Wortlaut ersetzt werden: „In der Arbeitsumgebung sollten die Risiken für die Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit sämtlicher Personen minimiert sein, um die Übertragung von HIV in der Arbeitsstätte zu verhüten, wobei das Übereinkommen (Nr. 155) und die Empfehlung (Nr. 164) ...“ usw.

Südafrika. Grundsätzlich sollte HIV, soweit anwendbar, im gesamten Text der Empfehlung zusammen mit TB behandelt werden.

Vereinigte Staaten. Die Liste der spezifischen Maßnahmen in Absatz 28, die als wirksame Eindämmungsmaßnahmen weithin anerkannt sind, sollte wie folgt erweitert werden: „Arbeitsschutzmaßnahmen zur Verhinderung einer HIV-Exposition der Arbeitnehmer, vor allem in den am stärksten gefährdeten Berufen, sollten allgemeine Vorsichtsmaßnahmen, Kontrollen der technischen Abläufe und Arbeitspraktiken, gegebenenfalls Ausstattung mit persönlicher Schutzausrüstung, Gewährleistung von Ordnung und Sauberkeit sowie Post-Expositions-Prophylaxe umfassen“. Zur Klarstellung sollte Absatz 29 wie folgt geändert werden: „Arbeitnehmer in Berufen mit dem höchsten Risiko einer HIV-Exposition sollten eine Ausbildung in Bezug auf Übertragungswege und Expositionsprävention erhalten. Die Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass Prävention, Sicherheit und Gesundheit im Einklang mit den einschlägigen Normen gewährleistet sind“.

ARBEITGEBER

CNT (Belgien). In Absatz 28 am Ende „wie etwa Arbeitnehmer im Gesundheitssektor“ anfügen, um deutlich zu machen, dass diese Arbeitnehmer eine der Gruppen bilden, die Berufsgefahren ausgesetzt sind.

UCCAEP (Costa Rica) und SAV (Schweiz). Sollte mit den innerstaatlichen Verfahren und Politiken übereinstimmen.

Business NZ (Neuseeland). In Absatz 29 setzt das Wort „gewährleistet“ im Zusammenhang mit der Übertragung von HIV bei der Arbeit einen viel zu hohen Standard.

EFP (Pakistan). Der Arbeitsschutz sollte gestärkt werden und auch die Familien der Arbeitnehmer einbeziehen.

BUSA (Südafrika). In Absatz 29 „dass Prävention, Sicherheit und Gesundheit ... gewährleistet sind“ ersetzen durch „dass Präventions-, Sicherheits- und Gesundheitsmaßnahmen ... durchgeführt werden“.

ARBEITNEHMER

CNT (Belgien). Siehe oben.

FTUC (Fidschi), AKAVA (Finnland), STTK (Finnland), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. In Absatz 28 einen Verweis auf den Gesundheitssektor aufnehmen, um klarzustellen, dass bei manchen Berufen ein höheres Risiko einer HIV-Übertragung bei der Arbeit besteht.

FTF (Dänemark). Es ist sehr wichtig, die mit der Arbeit im Gesundheitssektor verbundenen besonderen Risiken von durch Blut übertragbaren Infektionen anzuerkennen, sowie auch die Tatsache, dass der Arbeitgeber besonderes Augenmerk auf die Verhütung dieser Risiken richten muss. In Europa schlossen die Verbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Gesundheitssektor in diesem Sommer ein Rahmenabkommen über die Prävention von Verletzungen durch Nadeln und andere spitze Instrumente, das auf dem größeren Risiko für die in diesem Sektor tätigen Arbeitskräfte basiert. Die Kommission der Europäischen Union hat vor kurzem die Rechtsverbindlichkeit dieses Abkommens innerhalb der EU beschlossen, in der Erkenntnis, dass gerade in diesem Sektor ein erhöhtes Risiko besteht. Auf dieser Grundlage schlagen wir vor, in Absatz 28 nach „insbesondere in den am stärksten gefährdeten Berufen“ hinzuzufügen „wie etwa im Gesundheitssektor“.

NZCTU (Neuseeland). Die Formulierung in Absatz 29, dass Arbeitsschutz „gewährleistet“ werden soll, ist wahrscheinlich ein unerreichbarer Standard und könnte ersetzt werden durch „nach dem höchstmöglichen Standard geschützt sind“.

COSATU (Südafrika). Absatz 27 sollte einen Verweis auf innerstaatliche Arbeitsschutzinstrumente (Politiken, Gesetze oder Vorschriften) aufnehmen.

KOMMENTAR DES AMTES

In Absatz 29 (den früheren Absatz 28) wurde entsprechend den eingegangenen Kommentaren ein Verweis auf den Gesundheitssektor aufgenommen. Absatz 29 des früheren Entwurfs wurde geändert, indem entsprechend dem Vorschlag mehrerer Befragter der Begriff „gewährleistet“ entfernt wurde.

Kinder und Jugendliche (Absätze 32 und 33)

REGIERUNGEN

Griechenland. Den zweiten Satz von Absatz 32 streichen, weil jede andere Vorschrift, die nicht im Übereinkommen Nr. 182 aufgeführt ist, über die Welt der Arbeit hinausgeht.

Barbados. Nach Absatz 33 einen neuen Absatz mit folgendem Wortlaut einfügen: „Die Mitglieder sollten Maßnahmen für Kinder treffen, bei denen ein Elternteil oder eine Betreuungsperson aufgrund von HIV gestorben oder erkrankt ist“.

Schweiz. In Absatz 33 einen Verweis auf Aufklärung über sexuelle und reproduktive Gesundheit aufnehmen.

ARBEITGEBER

SAV (Schweiz). Dies ist in anderen IAO-Urkunden bereits enthalten, eine Wiederholung ist unnötig. Sexualerziehung an Schulen betrifft Unternehmen nicht.

KOMMENTAR DES AMTES

Der zweite Satz des früheren Absatzes 32 wurde geändert, indem das Wort „diese“ vor dem Wort „Kinder“ eingefügt wurde, um deutlich zu machen, dass es um die Kinder geht, die im ersten Teil des Absatzes genannt werden. Der frühere Absatz 33 wurde geändert, um den Vorschlag der Regierung der Schweiz zu berücksichtigen. Der Vorschlag für einen neuen Absatz scheint durch die Einfügung der Worte „oder Betreuungspersonen“ im früheren Absatz 32 berücksichtigt zu sein.

V. Durchführung (Absatz 34)

REGIERUNGEN

Griechenland. Am Anfang von Absatz 34 b) das Wort „gegebenenfalls“ einfügen, um mehr Flexibilität einzuräumen, falls es keine innerstaatlichen Justizbehörden gibt, die sich speziell mit Arbeitsfragen befassen. Ebenfalls in Absatz 34 die Unterabsätze d) und h) in einem Unterabsatz zusammenfassen und zum besseren Verständnis Unterabsatz e) wie folgt umformulieren: „alle Unternehmen, einschließlich in Ausfuhr-Freizonen tätiger Unternehmen, dazu anregen, durch ihre Lieferketten und Vertriebsnetze die innerstaatlichen Politiken und Programme unter Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchzuführen“.

Japan. Es ist unklar, wie die konkreten Maßnahmen zu treffen sind. Daher muss definiert werden, was unter „Lieferketten und Vertriebsnetze“ zu verstehen ist, und die von den Unternehmen erwarteten Maßnahmen sollten klarer erläutert werden.

Niederlande. Absatz 34 a) sollte lauten: „in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen betroffenen Parteien, insbesondere Verbänden von Betriebsärzten oder betriebsärztlichen Diensten...“. Absatz 34 f) sollte lauten: „sozialen Dialog, Konsultationen, Verhandlungen und andere Formen der Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, öffentlichen und privaten Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern fördern, unter Berücksichtigung der Auffassungen von betriebsärztlichem Personal, Spezialisten für HIV/Aids, Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, und anderen Parteien, z. B. nichtstaatlichen Organisationen, internationalen Organisationen und nationalen Koordinierungsmechanismen“. Nichtstaatliche Organisationen, Wirtschaftsverbände und der Globale Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria leisten wichtige Beiträge, z. B. durch technische Unterstützung und Kondomverteilung. Sie sind auch in zahlreichen Ländern vertreten und können daher mit ihren innerbetrieblichen Maßnahmen Beispiele setzen. Des Weiteren sollten Überwachung und Evaluierung deutlicher definiert werden.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). In Absatz 34 a) sollte deutlich gemacht werden, wer die „anderen betroffenen Parteien“ sind.

NK (Japan). Siehe Kommentar der Regierung Japans.

ANDI (Kolumbien). Den Verweis auf Gesamtarbeitsverträge in Absatz 34 a) ii) streichen.

SAV (Schweiz). Absatz 34 a) sollte mit der innerstaatlichen Situation im Einklang stehen. Absatz 34 b) fällt nicht in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Punkte in Absatz 34 f) sollten nicht in innerstaatliche Politiken und Programme aufgenommen, sondern der Entscheidung der Sozialpartner überlassen werden.

ARBEITNEHMER

FNV (Niederlande). Absatz 34 a) sollte lauten: „in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen betroffenen Parteien, insbesondere Verbänden von Betriebsärzten oder betriebsärztlichen Diensten...“. Absatz 34 f) sollte lauten: „sozialen Dialog, Konsultationen, Verhandlungen und andere Formen der Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, öffentlichen und privaten Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern fördern, unter Berücksichtigung der Auffassungen von betriebsärztlichem Personal, Spezialisten für HIV/Aids, Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, und anderen Parteien, z. B. nichtstaatlichen Organisationen, internationalen Organisationen und nationalen Koordinierungsmechanismen“. Nichtstaatliche Organisationen, Wirtschaftsverbände und der Globale Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria leisten wichtige Beiträge, z. B. durch technische Unterstützung und Kondomverteilung. Sie sind auch in zahlreichen Ländern vertreten und können daher mit ihren innerbetrieblichen Maßnahmen Beispiele setzen.

CGT (Frankreich). Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften sollten Maßnahmen vorsehen, die bei jeder Verletzung des Rechts auf Privatsphäre und Vertraulichkeit zu ergreifen sind. Wir schlagen für Absatz 34 c) folgenden Wortlaut vor: „in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften Maßnahmen gegen Verletzungen der Privatsphäre und Vertraulichkeit sowie andere diskriminierende, gegen diese Empfehlung verstoßende Praktiken in der Arbeitsstätte vorsehen“.

KOMMENTAR DES AMTES

Im Juni 2009 war beschlossen worden, Verweise auf Gesamtarbeitsverträge aufzunehmen.

Sozialer Dialog (Absätze 35 und 36)

REGIERUNGEN

Griechenland. Die Absätze 35 und 36 ersetzen durch: „Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten das Bewusstsein für HIV/Aids, einschließlich Prävention und Nichtdiskriminierung, durch Aufklärung und Information ihrer Mitglieder fördern. Dies sollte gleichstellungsorientiert und sensibel für alle Zielgruppen sein“.

Kanada. Zu Absatz 36 ist anzumerken, dass die Terminologie im gesamten Text einheitlich sein sollte. Der Begriff „Zielgruppen“ wird an keiner anderen Stelle verwendet.

Schweiz. In Absatz 35 den letzten Satzteil wie folgt ergänzen: „mit aktiver und freiwilliger Beteiligung der mit HIV lebenden Personen an ihrem Arbeitsplatz und unter Achtung des Informationsschutzes“.

ARBEITGEBER

SAV (Schweiz). Beide Absätze streichen, da die Sozialpartner selbst über ihre Rolle entscheiden sollten.

KOMMENTAR DES AMTES

Der Verweis auf „Zielgruppen“ wurde in dem neuen Textentwurf durch einen Verweis auf die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer und kultureller Anliegen ersetzt. Durch den Vorschlag Griechenlands würde jeder Verweis auf die Beteiligung der mit HIV lebenden Personen wegfallen. Da auf der Konferenzaussprache im Juni 2009 der Verweis auf mit HIV lebende Personen im Konsens gebilligt wurde, erscheint eine solche Formulierung nicht angebracht.

Aufklärung, Ausbildung, Information und Anhörung (Absätze 37 bis 40)

REGIERUNGEN

Australien. Absatz 39 sollte in den Teil von Abschnitt IV übertragen werden, in dem der Arbeitsschutz behandelt wird.

Barbados. In den Absätzen 38 und 39 „Ausbildung“ ergänzen durch „Aus- und Weiterbildung“.

Japan. Absatz 39 verweist auf die Notwendigkeit, dass alle Arbeitnehmer über derartige Kenntnisse verfügen sollten, aber in vielen Berufen sind die Arbeitnehmer selten von Unfällen mit blutenden Verletzungen betroffen, es spricht also wenig dafür, sie eine praktische Ausbildung in Infektionskontrollverfahren absolvieren zu lassen. „Ausbildung“ ersetzen durch „Aufklärung und Ausbildung“.

Schweiz. In Absatz 38 einen Verweis auf die Wahrung der Vertraulichkeit der Informationen aufnehmen.

Vereinigte Staaten. Der zweite Satz von Absatz 39 sollte zur Verdeutlichung wie folgt lauten: „Arbeitnehmer, die durch ihren Beruf dem Risiko ausgesetzt sind, mit menschlichem Blut, Blutprodukten und anderen Körperflüssigkeiten in Kontakt zu kommen, sollten eine zusätzliche Ausbildung in Präventionsmaßnahmen, Registrierungsverfahren und Post-Expositions-Prophylaxe erhalten“.

ARBEITGEBER

UCCAEP (Costa Rica). Bei den in Absatz 40 genannten Inspektionen der Arbeitsstätte sollte es sich um die üblichen Inspektionen handeln, nicht um solche, die speziell für HIV und Aids angesetzt werden.

BDA (Deutschland). Die Bestimmungen in Absatz 37 über Ausbildungsmaßnahmen usw. sind zu weitreichend und nur dann sinnvoll, wenn auf Personen verwiesen wird, die einem Risiko ausgesetzt sind.

NK (Japan). Siehe Kommentar der Regierung Japans.

CGTP-IN (Portugal). Es sollte auch auf die Verbreitung von Informationen in der Gesellschaft insgesamt verwiesen werden.

BUSA (Südafrika). In Absatz 39 sollten vor dem Wort „Ausbildung“ die Worte „Zugang zu einer“ eingefügt werden.

SAV (Schweiz). Absatz 40 sollte gestrichen werden, die Absätze 37 bis 39 sollten im Einklang mit der innerstaatlichen Praxis interpretiert werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Absatz 38 wurde umformuliert und ein Verweis auf „Personen in einer beruflichen Ausbildung“ wurde aufgenommen, um den Diskussionen in Absatz 368 von *Provisional Record* Nr. 15 Rechnung zu tragen.

Öffentliche Dienste (Absätze 41 und 42)

ARBEITGEBER

SEV (Griechenland). Der Verweis auf staatliche Dienste in Absatz 41 sollte konkreter formuliert werden, vor allem im Hinblick auf die zu ergreifenden Präventionsmaßnahmen. Der Satzteil „falls erfor-

derlich“ sollte gestrichen werden, denn die Rolle der Arbeitsinspektoren muss gestärkt werden, indem sie eine angemessene Ausbildung erhalten. Sie sollten vorrangig Kleinbetriebe unterstützen, die kaum Zugang zu fachbezogenen Informationen und Beratungsdiensten haben.

SAV (Schweiz). In Absatz 41 den Verweis auf die Arbeitsgerichtsbarkeit streichen. Absatz 42 ganz streichen.

ARBEITNEHMER

CGTP-IN (Portugal). In Absatz 42 sollte auch die Forderung nach einer Stärkung der betrieblichen Gesundheitssysteme aufgenommen werden.

KOMMENTAR DES AMTES

Es erscheint weder angebracht, in diesen Abschnitt über öffentliche Dienste einen Verweis auf betriebliche Gesundheitssysteme aufzunehmen, noch den Verweis auf die Arbeitsgerichtsbarkeit zu streichen, da es sich dabei häufig um diejenigen staatlichen Stellen handelt, die für die Umsetzung zahlreicher Grundsätze des Empfehlungsentwurfs zuständig sind, insbesondere für die Aufnahme von Antidiskriminierungsbestimmungen in die innerstaatliche Gesetzgebung. Der Satzteile „falls erforderlich“ wurde beibehalten, weil der Empfehlungsentwurf nicht von der Annahme ausgehen sollte, dass die Arbeitsaufsicht auf jeden Fall gestärkt werden muss. Nach einer internen Überprüfung wurde der Verweis auf „Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung“ in Absatz 42 gestrichen, weil er offenbar die Verantwortung der öffentlichen Dienste stärker eingeschränkt hätte als beabsichtigt.

Internationale Zusammenarbeit (Absätze 43 bis 45)

Hierzu sind keine Kommentare eingegangen.

VI. Folgemaßnahmen (Absätze 46 und 47)

REGIERUNGEN

Barbados, Tschechische Republik, Vereinigte Staaten. Unterstützen die Heranziehung von Abschnitt III der Empfehlung Nr. 198 als Grundlage für die Abfassung dieses Teils des Entwurfs der Urkunde.

Kanada. Diese Absätze sollten nicht geändert werden.

Neuseeland. Schlägt anstelle der verordnenden Formulierung folgenden Wortlaut vor: „Die Mitgliedstaaten werden möglicherweise eine regelmäßige und periodische Überprüfung ... in Erwägung ziehen wollen“.

Niederlande. Es ist wichtig, dass die Folgemaßnahmen und Überprüfungen dreigliedrig durchgeführt werden. Die Mechanismen von UNAIDS und UNGASS sind für dreigliedrige Evaluierungen nicht angemessen ausgerüstet.

Schweden. Dieser Abschnitt sollte geändert werden durch die Aufnahme einer Bestimmung, die sicherstellt, dass die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Folgemaßnahmen aufgrund von durch die Empfehlung angestoßenen Entwicklungen vertreten sind und dass sie während des eigentlichen Überprüfungsprozesses konsultiert werden.

ARBEITGEBER

CNT (Belgien). Folgemaßnahmen zu der Empfehlung sind wichtig, um eine Evaluierung der getroffenen Maßnahmen und gegebenenfalls ihre Neuausrichtung zu ermöglichen. Ebenso wichtig ist die Einbeziehung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, daher wird eine Präferenz für die Verfahren nach Artikel 19 zum Ausdruck gebracht, anstelle der innerstaatlichen Berichte an UNAIDS (der sogenannten UNGASS-Berichte).

CGECI (Côte d'Ivoire), ANDI (Kolumbien), NHO (Norwegen), CONFIEP (Peru), SAV (Schweiz). Die in Artikel 19 der IAO-Verfassung vorgesehenen Verfahren sind für Folgemaßnahmen am besten geeignet.

MEF (Mauritius). Wir befürworten weder Folgemaßnahmen noch eine Formulierung dieses Abschnitts nach dem Modell der Empfehlung Nr. 198.

ARBEITNEHMER

BAK (Österreich). Eine deutlichere Konkretisierung der Folgemaßnahmen ist wünschenswert, und zwar sowohl im Hinblick auf die Handlungsmöglichkeiten des Amtes als auch im Hinblick auf die Effektivität der Durchführung in den Mitgliedstaaten.

CNT (Belgien). Siehe die vorhergehenden Kommentare.

AKAVA, SAK und STTK (Finnland). Die Folgemaßnahmen werden effektiv im Rahmen der dreigliedrigen Einrichtungen und Verfahren der IAO durchgeführt werden, daher muss dieser Grundsatz in der Empfehlung klar schriftlich niedergelegt und 2010 vom Konferenzausschuss erörtert werden. Wir haben keine Einwände gegen zusätzliche Folgemaßnahmen im Rahmen von UNGASS, die aber auf keinen Fall die dreigliedrigen IAO-Verfahren schwächen dürfen.

NZCTU (Neuseeland). Betont, wie wichtig regelmäßige Folgemaßnahmen und Überprüfungen sind, als routinemäßige und wichtige Komponenten aller internationalen Menschenrechtsnormen und praktischen Leitlinien.

ACV-CSC (Belgien), CITUB (Bulgarien), FTF (Dänemark), FTUC (Fidschi), CGT (Frankreich), LO (Norwegen), UNIO (Norwegen), YS Norwegen, CATP (Peru), NSZZ (Polen), TCO (Schweden), UGT (Spanien), TUC (Vereinigtes Königreich), IGB, IGB-Afrika. Bei der gegenwärtigen Formulierung von Teil VI fehlt ein Element, nämlich der Gedanke der Dreigliedrigkeit, der das Grundprinzip der IAO bildet. Es muss ausdrücklich sichergestellt werden, dass die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in den Mechanismen vertreten sind, die die durch diese Empfehlung angestoßenen Entwicklungen überwachen, und dass sie im Rahmen dieser Aufsichtsmechanismen konsultiert werden. Wir sprechen uns daher für die Aufnahme diesbezüglicher Bestimmungen in den Wortlaut von Teil VI (Folgemaßnahmen) aus. Der Abschnitt über Überwachung und Durchführung in der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, könnte eine Grundlage für einen effektiveren und umfassenderen Text für diesen Abschnitt des Empfehlungsentwurfs darstellen.

Wir sprechen uns auch dafür aus, dass die Konferenz eine Entschließung annimmt, die mit dieser Empfehlung einhergeht und den Verwaltungsrat auffordert, die Umwandlung dieser Empfehlung in ein Übereinkommen vorzubereiten, falls die Evaluierung zeigen sollte, dass wesentliche Teile der Bevölkerung von den darin aufgeführten Grundsätzen und Rechten ausgeschlossen bleiben.

FNV (Niederlande). Es ist wichtig, dass die Folgemaßnahmen und die Überwachung im Einklang mit der Empfehlung Nr. 198 dreigliedrig durchgeführt werden. Die Mechanismen von UNAIDS und UNGASS sind für dreigliedrige Evaluierungen nicht angemessen ausgerüstet. Im Kommentar des Amtes wurde bereits darauf hingewiesen, dass Überwachung und Evaluierung deutlicher definiert werden müssen. Dies ist vor allem deshalb wichtig, weil die Umsetzung in vielen Ländern sehr schwierig ist.

FTUC (Fidschi). Hinsichtlich der Folgemaßnahmen schlagen wir mit Nachdruck vor, im Entwurf der Empfehlung klar festzulegen, dass die Überwachung und Berichterstattung weiterhin im Rahmen der Überwachungsmechanismen der IAO erfolgen soll, um die umfassende Einbeziehung aller dreigliedrigen Partner zu gewährleisten. Auf der 98. Tagung der Konferenz erörterte der HIV/Aids-Ausschuss die Berichtspflichten im Rahmen der Sondertagung der VN-Generalversammlung über HIV/Aids (UNGASS). Die UNGASS-Fortschrittsberichte der Länder, die gegenwärtig UNAIDS vorgelegt werden, würden theoretisch auch die Berichterstattung über die von den IAO-Mitgliedstaaten im Rahmen der vorgeschlagenen Empfehlung getroffenen Maßnahmen umfassen. Wir möchten betonen, dass die UNGASS-Berichte meistens von den Gesundheitsministerien verfasst werden, unter Einbeziehung der nationalen Aids-Behörden und der Netzwerke von mit HIV lebenden Menschen, aber höchst selten unter Mitwirkung der Arbeitsministerien. Außerdem bieten diese Berichte den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden keine Gelegenheit zur Mitarbeit, selbst die Einbeziehung der Arbeitsministerien ist keineswegs gewährleistet. Es ist daher für uns alle von vorrangiger Bedeutung, dass für die neue IAO-Urkunde zu HIV/Aids ein Weiterverfolgungsmechanismus innerhalb der IAO eingerichtet wird, um die aktive Mitwirkung aller Sozialpartner zu gewährleisten. Um wirksame Folgemaßnahmen sicherzustellen, sollte ein solcher Mechanismus über die üblichen Berichtsverfahren für IAO-Empfehlungen hinausgehen.

KOMMENTAR DES AMTES

Es sollte erneut betont werden, dass dieser Abschnitt die Folgemaßnahmen auf nationaler Ebene betrifft, die völlig getrennt sind von den Folgemaßnahmen, die die IAO im Kontext von Artikel 19 der IAO-Verfassung durchführen könnte. Etliche Befragte schlugen die Formulierung eines erweiterten Textes über Folgemaßnahmen auf der Grundlage von Abschnitt III der Empfehlung Nr. 198 vor. In den neuen Textentwurf wurde daher eine Formulierung aufgenommen, die auf dem genannten Abschnitt basiert. Sie bezieht auch den Grundsatz der dreigliedrigen Mitwirkung ein, da mehrere Befragte den Wunsch geäußert hatten, dies im Wortlaut dieses Abschnitts ausdrücklich berücksichtigt zu sehen.