

III-149 der Beilagen zu den stenographischen Protokollen des Nationalrates XIII. GP

Bericht an den Nationalrat

betreffend das auf der 58. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 1973 angenommene Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und Empfehlung (Nr. 146) betreffend denselben Gegenstand

A. VORBEMERKUNGEN

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 6. Juni 1973 in Genf zu ihrer 58. Tagung zusammengetreten ist, hat u. a. die nachstehend angeführten internationalen Urkunden beschlossen:

Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie die

Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter für Zulassung zur Beschäftigung.

Der amtliche deutsche Wortlaut dieser internationalen Instrumente ist in der Anlage beige-schlossen.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Artikel 19 der Verfassung der Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die anlässlich der Tagungen der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen.

B. DIE INTERNATIONALEN URKUNDEN

Zweck des Übereinkommens ist es, die zahlreichen bestehenden, jedoch nur für begrenzte Wirtschaftsbereiche geltenden Übereinkommen, die von der Internationalen Arbeitskonferenz seit 1919 über denselben Gegenstand angenommen wurden, durch eine umfassende allgemeine Urkunde schrittweise zu ersetzen und gleichzeitig das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf

einen Stand anzuheben, bei dem die volle geistige und körperliche Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist. Das Mindestalter im Sinne des Übereinkommens darf grundsätzlich nicht unter dem Alter liegen, in dem die Schulpflicht endet, und keinesfalls unter 15 Jahren; das Mindestalter für die Zulassung zu sogenannten gefährlichen Beschäftigungen oder Arbeiten darf nicht weniger als 18 Jahre betragen. Von dieser grundsätzlichen Zielforderung sieht das Übereinkommen eine ganze Reihe genau und eng begrenzter Ausnahmefälle vor, die im wesentlichen auf den Entwicklungsstand des ratifizierenden Mitgliedstaates, auf die Art der Arbeiten, das Alter der Jugendlichen und die Erfordernisse der Ausbildung Rücksicht nehmen. Endziel ist die absolute Beseitigung der Kinderarbeit, wo noch eine solche besteht, und die weitestgehende Einschränkung von Ausnahmen der angeführten Art zur Sicherstellung des Schutzes der vollen körperlichen und geistigen Entwicklung der Jugend.

Die **Empfehlung** enthält zur Ergänzung des Übereinkommens Anregungen bezüglich der Gestaltung der vorgeschlagenen innerstaatlichen Politik zur Erreichung des Zieles des Übereinkommens, nähere Bestimmungen betreffend das Mindestalter, die gefährlichen Beschäftigungen und Arbeiten, die Beschäftigungsbedingungen und die Durchführung des Übereinkommens.

C. RECHTSLAGE UND FOLGERUNGEN

Der Großteil der zur Frage der Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich befragten Zentralstellen des Bundes und der Länder sowie die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer haben die Zielsetzung des Instrumentes begrüßt und gegen eine Ratifikation keine Bedenken oder Einwendungen vorgebracht. Einige Stellen befaßten sich lediglich mit einer wertneutralen Gegenüberstellung der Forderungen des Übereinkommens und der einschlägigen österreichischen Vorschriften. Die

Bundesministerien für Handel, Gewerbe und Industrie sowie für Land- und Forstwirtschaft, aber auch die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer wiesen darauf hin, daß eine Reihe von Forderungen des Übereinkommens in Österreich derzeit noch nicht erfüllt sind und gaben der Meinung Ausdruck, daß eine Ratifizierung desselben nur bei gleichzeitiger Abänderung der entgegenstehenden geltenden österreichischen Vorschriften auf diesem Gebiete möglich erscheint, es jedoch nicht sinnvoll wäre, einer solchen Novellierung durch die Ratifikation des Übereinkommens vorzugreifen. Während die Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammern Österreichs lediglich feststellte, daß nach ihrer Meinung die gegenwärtige österreichische Rechtslage eine Ratifikation des Übereinkommens nicht zuläßt, haben sich die Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft und die Vereinigung Österreichischer Industrieller entschieden gegen eine solche ausgesprochen und der Meinung Ausdruck gegeben, daß die österreichische Rechtslage auf dem in Rede stehenden Gebiet vorbildlich sei, den innerstaatlichen Gegebenheiten Rechnung trage und keiner Abänderung bedürfe, die jedoch im Falle einer Ratifikation der internationalen Urkunde notwendig wäre.

Ein Vergleich der Forderungen des Übereinkommens und der Anregungen der Empfehlung mit den einschlägigen österreichischen Vorschriften hat folgendes ergeben:

Das Übereinkommen

Gemäß Artikel 1 verpflichtet sich jeder Mitgliedstaat der IAO, der das Übereinkommen ratifiziert, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die darauf abzielt, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.

In Österreich gelten für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, BGBl. Nr. 146/1948, in der Fassung des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1973, BGBl. Nr. 331, grundsätzlich für die Beschäftigung von Kindern mit Arbeiten jeder Art und von Jugendlichen, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen (§ 1 Abs. 1 KJBG). Ausgenommen vom Geltungsbereich sind gemäß § 1 Abs. 2 KJBG bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen vereinzelte, geringfügige, aus Gefälligkeit erwiesene leichte Hilfeleistungen von Kindern sowie gemäß § 1 Abs. 3 KJBG grundsätzlich die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in

Betrieben der Land- und Forstwirtschaft und von Jugendlichen in privaten Haushalten. Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft gelten das Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, in der geltenden Fassung (§§ 76 und 77) und das Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft, BGBl. Nr. 297/1935 (KiArbLuF). Für jugendliche und minderjährige Dienstnehmer enthält das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der geltenden Fassung in § 7 eine entsprechende Schutzbestimmung. Gemäß § 5 KJBG dürfen Kinder zu Arbeiten irgendwelcher Art nicht herangezogen werden, soweit im KJBG nichts anderes bestimmt wird. Hinsichtlich des Gesundheits- und Sittlichkeitsschutzes der Jugendlichen wird auf §§ 23 bis 25 KJBG verwiesen.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist beabsichtigt, im Rahmen einer Novelle zum Landarbeitsgesetz, BGBl. Nr. 140/1948, die Schutzbestimmungen des KJBG in ihren Grundsätzen zu übernehmen. Da das Landarbeitsgesetz im Hinblick auf Art. 12 B-VG nur Grundsätze regelt und die Ausführungsgesetzgebung den Ländern überlassen bleibt, wird ein entsprechender Schutz erst nach Verabschiedung der entsprechenden Ausführungsgesetze seitens der Länder bestehen.

Darüber hinaus nehmen folgende arbeitsrechtliche Vorschriften in Sonderbestimmungen auf die besondere Schutzbedürftigkeit der jugendlichen Arbeitnehmer Bedacht:

Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl. Nr. 143 (§ 2 Abs. 1 Z. 1 und 2; § 13 Abs. 2),
Arbeitnehmerschutzgesetz, BGBl. Nr. 234/1972 (§ 2 Abs. 1; § 10 Abs. 1),
Verkehrsarbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 99/1952, in der geltenden Fassung (§ 3 Abs. 1 lit. c),
Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974,
Bäckereiarbeitergesetz, BGBl. Nr. 69/1955, in der geltenden Fassung (§ 1 Abs. 2),
Bergarbeitergesetz, StGBI. Nr. 406/1919 (§ 1 Abs. 2),
RegieBAG, RGBl. Nr. 156/1902 (§ 47).

Der programmatischen Forderung des Artikels 1 des Übereinkommens ist daher in Österreich weitgehend entsprochen.

Nach Artikel 2 darf das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, auf keinen Fall aber unter 15 Jahren liegen. Jedes Mitglied der IAO, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat anlässlich der Ratifikation das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit, das in seinem Gebiet gilt, anzugeben; vorbehaltlich der vom Übereinkommen

zugelassenen Ausnahmen darf niemand vor Erreichung dieses Alters zu einer Beschäftigung oder Arbeit zugelassen werden. Die angegebene Altersgrenze kann in der Folge vom Ratifikanten erhöht werden. Mitgliedstaaten mit ungenügender wirtschaftlicher oder schulischer Entwicklung können nach Anhörung der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer anfangs ein Mindestalter von nur 14 Jahren angeben; solche Staaten haben in ihren Berichten über die Durchführung des Übereinkommens anzugeben, ob die Gründe für diese Ausnahme weiterbestehen oder ob sie für die Inanspruchnahme dieser Ausnahme verzichten.

In Österreich gelten als „Kinder“ im Sinne des KJBG, in der Fassung der Novelle BGBl. Nr. 331/1973, Minderjährige, die die allgemeine Schulpflicht noch nicht beendet haben. Unterliegen Minderjährige nicht der allgemeinen Schulpflicht oder sind sie von ihr befreit, so gelten sie als Kinder bis zum 1. Juli des Kalenderjahres, in dem sie das 15. Lebensjahr vollenden.

Gemäß § 2 Schulpflichtgesetz, BGBl. Nr. 241/1962, beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des 6. Lebensjahres folgenden 1. September. Die allgemeine Schulpflicht dauert neun Schuljahre (§ 3). Gemäß § 7 des zitierten Gesetzes ist unter bestimmten Voraussetzungen der vorzeitige Schulbesuch, d. h. vor Vollendung des 6. Lebensjahres, möglich; nach § 7 Abs. 10 wird der vorzeitige Schulbesuch in die Dauer der allgemeinen Schulpflicht eingerechnet. Das letzte Schuljahr der allgemeinen Schulpflicht endet mit dem Ende des letzten Unterrichtsjahres, d. h. mit dem Beginn der Hauptferien.

Ab dem Beginn der Hauptferien des letzten Schuljahres der allgemeinen Schulpflicht bzw. ab dem 1. Juli des Kalenderjahres, in dem Minderjährige das 15. Lebensjahr vollenden, unterliegen sie nicht mehr dem Beschäftigungsverbot bzw. den Beschäftigungsbeschränkungen im Sinne des Abschnittes 2 des KJBG.

In der Regel werden Minderjährige bereits das 15. Lebensjahr vollendet haben, wenn sie in das Berufsleben eintreten. Ausnahmen können sich dann ergeben, wenn der Geburtstag eines Minderjährigen zwischen dem Beginn der Hauptferien (Anfang bis Mitte Juli — unterschiedlich je nach Bundesland) und 1. September liegt bzw. wenn ein Minderjähriger bei vorzeitigem Schulbeginn nach neun Schuljahren die allgemeine Schulpflicht beendet und in das Berufsleben eintritt. Erfahrungsgemäß verbleibt jedoch der überwiegende Teil jener Minderjährigen, die den Schulbesuch gemäß § 7 Schulpflichtgesetz vorzeitig begonnen haben, über die neunjährige allgemeine Schulpflicht hinaus in einer schulischen Ausbildung. Die Anpassung der Altersgrenze im

Rahmen der schon zitierten Novelle zum KJBG an die durch die Schulgesetze 1962 bedingte Gesetzeslage erfolgte im Interesse der Jugendlichen und wurde sowohl von den Vertretern der Arbeitnehmer- als auch der Arbeitgeberorganisation gefordert. Damit wurde dem Anliegen entsprochen, Minderjährigen nach Ablauf des letzten Schuljahres der allgemeinen Schulpflicht den unmittelbaren Übertritt von der Schule in das Berufsleben ohne Bedachtnahme auf eine feste Altersgrenze zu ermöglichen.

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist die Forderung dieses Artikels derzeit noch nicht erfüllt. § 1 des Bundesgesetzes betreffend die Grundsätze für die Regelung der Kinderarbeit in der Land- und Forstwirtschaft, BGBl. Nr. 197/1935, sieht im § 1 Abs. 1 zwar grundsätzlich ein Verbot der Kinderarbeit vor. Als Altersgrenze für das Verbot der Kinderarbeit ist jedoch sowohl im Grundsatzgesetz als auch in den Ausführungsgesetzen — mit Ausnahme der NÖ. Landarbeitsordnung 1973, LGBl. Nr. 185/1973, welche im § 106 Abs. 6 auf das 15. Lebensjahr abstellt — die Vollendung des 14. Lebensjahres vorgesehen.

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, daß den Forderungen des Artikels 2 des Übereinkommens derzeit in Österreich zwar weitgehend, keinesfalls aber voll entsprochen ist. Bei einer Ratifikation des Übereinkommens durch Österreich würden sich auf Grund der geltenden gesetzlichen Regelung über die Schulpflicht die gleichen Schwierigkeiten ergeben, wie sie als Folge der ursprünglichen Fassung des § 2 KJBG bis zu dessen Neufassung bestanden haben.

Gemäß Artikel 3 Abs. 1 darf das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, nicht unter 18 Jahren liegen.

Dieser Forderung ist für den Geltungsbereich des KJBG durch dessen §§ 23 ff. entsprochen. Gemäß § 23 Abs. 1 KJBG ist bei der Verwendung Jugendlicher auf ihre Körperkräfte entsprechend Rücksicht zu nehmen; der Betriebsinhaber oder dessen Beauftragte sind verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht der beschäftigten Jugendlichen geboten sind. Darüber hinaus wird auf die gemäß § 132 a ASVG jährlich durchzuführenden Jugendlichenuntersuchungen zwecks Früherkennung von Krankheiten und auf § 25 KJBG hingewiesen. Nach § 25 KJBG ist den Jugendlichen die für die Jugendlichenuntersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Die erstmalige Jugendlichenuntersuchung ist tunlichst binnen zwei Monaten nach

Antritt der Beschäftigung durchzuführen, um eine baldige Auswertung der Untersuchung in bezug auf die physische Eignung des Jugendlichen für die aufgenommene Tätigkeit zu ermöglichen. § 23 Abs. 2 KJBG enthält eine Ermächtigung, wonach durch Verordnung die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben oder mit bestimmten Arbeiten, die mit besonderen Gefahren für die Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden kann. Weiters ist auf § 21 KJBG hinzuweisen, der ein Verbot der Akkord- oder akkordähnlichen Arbeiten für Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, enthält. Als „Jugendliche“ im Sinne des KJBG sind Minderjährige anzusehen, die nicht als Kinder gelten und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, jedenfalls aber, solange sie in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen (§ 3 KJBG).

Nach Abs. 2 sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder den zuständigen Stellen nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände die Arten der Beschäftigung oder Arbeiten, für die Abs. 1 dieses Artikels gilt, zu bestimmen.

Dieser Forderung wird durch § 23 Abs. 2 und 3 KJBG entsprochen.

Eine Verordnung nach § 23 Abs. 2 KJBG wurde zwar bisher noch nicht erlassen; auf Grund der Übergangsbestimmungen des Bundesgesetzes vom 20. Juni 1973, BGBl. Nr. 331, tritt der Anhang zum KJBG jedoch erst mit dem Inkrafttreten einer gemäß § 23 Abs. 2 KJBG erlassenen Verordnung außer Kraft. Der derzeit geltende Anhang enthält unter I ein Verzeichnis der für Jugendliche verbotenen Betriebe, unter II ein Verzeichnis der für Jugendliche verbotenen Arbeiten. Darüber hinaus kann das Arbeitsinspektorat gemäß § 23 Abs. 3 KJBG in Einzelfällen die Beschäftigung Jugendlicher mit gefährlichen Arbeiten untersagen oder von Bedingungen abhängig machen.

Zu Abs. 3, wonach ungeachtet der Bestimmungen des Abs. 1 dieses Artikels die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eine Beschäftigung oder Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter bestimmten Voraussetzungen genehmigen darf, ist bezüglich der Rechtslage in Österreich folgendes zu bemerken: Im Anhang zum KJBG wird die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben bzw. mit bestimmten Arbeiten untersagt. Bei bestimmten im Anhang genannten Betrieben bzw. Arbeiten wird die Be-

schäftigung von Jugendlichen bereits ab dem 16. oder 17. Lebensjahr zugelassen; vielfach gilt diese Ausnahmeregelung jedoch nur für Jugendliche, die in einem Lehrverhältnis stehen, und nicht für weibliche Jugendliche. Weiters sind einige Arbeiten erst in der zweiten Hälfte der Lehrzeit, im letzten Lehrjahr oder im letzten Halbjahr der Lehrzeit erlaubt; da nach § 6 Abs. 1 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, die Dauer der Lehrzeit in einem Lehrberuf in der Regel drei Jahre zu betragen hat, haben im Zusammenhang mit den §§ 2 Abs. 1 und 3 des KJBG diese Jugendlichen in der Regel das 16. Lebensjahr bereits vollendet. In diesem Anhang sind auch einige für Jugendliche erlaubte Arbeiten angeführt; hiebei handelt es sich jedoch in der Regel um ungefährliche Arbeiten. Die Beschäftigung männlicher Jugendlicher nach vollendetem 15. Lebensjahr, wenn sie in einem Lehrverhältnis stehen, mit Arbeiten in Metallhütten sowie die Beschäftigung Jugendlicher mit bestimmten Arbeiten bei der autogenen Metallbearbeitung im Rahmen der Lehrlingsausbildung ist nach den Ziffern 13 und 16 des Anhangs zulässig; im Zuge der beabsichtigten Neuregelung der Beschäftigungsverbote und -beschränkungen Jugendlicher wird zu prüfen sein, ob eine dem Art. 3 Abs. 3 des Übereinkommens entsprechende Regelung getroffen werden kann.

Die Beschäftigung von Jugendlichen ab dem 16. Lebensjahr ist ebenfalls an die Voraussetzung gebunden, daß Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Jugendlichen voll geschützt sind. Diesbezügliche grundsätzliche Schutzvorschriften enthalten § 23 Abs. 1 des KJBG sowie § 10 Abs. 1 des Arbeitnehmerschutzgesetzes, BGBl. Nr. 234/1972. Verschiedene Arbeitnehmerschutzvorschriften, wie die Allgemeine Dienstnehmerschutzverordnung, BGBl. Nr. 265/1951, enthalten nähere Bestimmungen über Maßnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und Sittlichkeit der Arbeitnehmer auf technischem und arbeitshygienischem Gebiet. Die Pflicht zu einer angemessenen sachbezogenen Unterweisung ist vor allem im § 24 des KJBG, im § 9 des Arbeitnehmerschutzgesetzes und im § 107 Abs. 2 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung normiert. Da einige Arbeiten erst im Laufe der zweiten Hälfte der Lehrzeit zulässig sind, haben die Jugendlichen in diesen Fällen bereits auch eine angemessene Ausbildung erhalten.

Damit erscheinen die Forderungen des Artikels 3 des Übereinkommens in Österreich auf dem Gebiete der gewerblichen Wirtschaft, abgesehen von geringfügigen Ausnahmen, erfüllt; auf dem Gebiete der Land- und Forstwirtschaft wird den Forderungen durch § 76 LArbG und die Ausführungsgesetzgebung der Länder entsprochen, welche einen Schutz des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit jugendlicher Arbeit-

nehmer vorsehen. Ein dem Anhang zum KJBG entsprechendes Verzeichnis der für Jugendliche verbotenen Arbeiten und Betriebe besteht für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft derzeit noch nicht.

Auf Grund der Bestimmungen des Artikels 4 kann die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit notwendig, begrenzte Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit, bei denen im Zusammenhang mit der Durchführung besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen, von der Anwendung dieses Übereinkommens ausnehmen.

Diese Bestimmung kommt im Rahmen des Geltungsbereiches des KJBG nicht zum Tragen. Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind Ausnahmen im Sinne dieses Artikels nicht vorgesehen.

Auch der Artikel 5, wonach ein Mitglied, dessen Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen ungenügend entwickelt sind, nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände den Geltungsbereich dieses Übereinkommens anfangs begrenzen kann, ist für Österreich nicht von Bedeutung.

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sollen gemäß Artikel 6 nicht für Arbeit von Kindern und Jugendlichen gelten, die in schulischer Ausbildung stehen, wenn die in Betrieben ausgeführten Arbeiten nach festgelegten Bedingungen verrichtet werden und einen integrierenden Bestandteil einer schulischen Ausbildung, eines von einer zuständigen Stelle anerkannten Ausbildungsprogramms oder eines Beratungs- oder Orientierungsprogramms bilden.

Diese Bestimmung ist in Österreich im Rahmen des Geltungsbereiches des KJBG erfüllt, dessen § 4 Abs. 2 besagt, daß die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zu Zwecken des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt, nicht als Kinderarbeit gilt.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist die Forderung dieses Artikels durch § 2 Abs. 2 KiArbLuF erfüllt, wonach eine Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zu Zwecken des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt, nicht als Kinderarbeit gilt und daher auch nicht unter das Kinderarbeitsverbot fällt.

Nach Artikel 7 Abs. 1 des Übereinkommens kann die innerstaatliche Gesetzgebung zulassen, daß Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern diese Arbeiten weder für ihre Gesundheit oder Entwicklung schädlich sind noch der Schulbesuch beeinträchtigt wird. Dasselbe gilt gemäß Abs. 2 für Personen, die mindestens 15 Jahre alt, aber noch schulpflichtig sind.

Diese Forderung wird in Österreich durch die Bestimmungen des KJBG nicht erfüllt, da § 5 a dieses Gesetzes die Beschäftigung von Kindern, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, regelt.

Gemäß § 5 a Abs. 3 KJBG dürfen Kinder mit vereinzelt leichten Arbeiten nur insoweit beschäftigt werden, als sie dadurch weder in ihrer körperlichen und geistigen Gesundheit und Entwicklung noch in ihrer Sittlichkeit gefährdet (lit. a) und im Besuch der Schule und in der Möglichkeit, dem Schulunterricht mit Nutzen zu folgen, nicht behindert werden (lit. b).

Nach Abs. 3 hat die zuständige Stelle die Tätigkeiten, bei denen gemäß Abs. 1 und 2 dieses Artikels eine Beschäftigung oder Arbeit zugelassen werden kann, zu bestimmen und die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden kann, vorzuschreiben.

Diese Forderung kann in Österreich für den Geltungsbereich des KJBG als erfüllt angesehen werden.

§ 5 a Abs. 1 dieses Gesetzes zählt die Tätigkeiten auf, mit denen Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, außerhalb der für den Schulbesuch vorgesehenen Stunden beschäftigt werden dürfen; es sind dies Arbeiten in Familienbetrieben (lit. a), Arbeiten im Haushalt (lit. b) sowie Botengänge, Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen, das Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten (lit. c), wobei für die unter lit. c angeführte Tätigkeit wesentlich ist, daß sie nicht in einem Gewerbebetrieb zu leisten ist.

Gemäß § 5 a Abs. 3 lit. c KJBG dürfen Kinder mit vereinzelt leichten Arbeiten sowohl an Schultagen wie an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden; die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden darf keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen. An Sonn- und gesetzlichen Feiertagen sowie in der Zeit zwischen 20 und 8 Uhr ist die Beschäftigung von Kindern auch mit vereinzelt leichten Arbeiten verboten (§ 5 a Abs. 4 KJBG).

Als weitere Bedingungen, unter denen Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt werden dürfen, führt § 5 a Abs. 3 lit. a KJBG an: Kinder dürfen durch die vereinzelt leichten Arbeiten keinen Unfallgefahren und keinen schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe, keinen schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt werden.

Ferner ist die Beschäftigung eines Kindes gemäß § 5 a Abs. 5 KJBG nur mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zulässig, der diese nur

erteilen darf, wenn weder vom gesundheitlichen noch vom schulischen Standpunkt aus Bedenken gegen die Beschäftigung bestehen.

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft ist die Forderung dieses Artikels nicht zur Gänze erfüllt. Gemäß § 2 Abs. 2 KiArbLuF ist die Heranziehung von Kindern zu vereinzelter Dienstleistungen und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Dienstleistungen von geringer Dauer im Haushalt und auf dem Feld zulässig, als Altersgrenzen sind jedoch gemäß § 6 LArbG für den Bereich der Landwirtschaft das 10., für den Bereich der Forstwirtschaft das 12. Lebensjahr vorgesehen.

Die zuständige Stelle kann nach Artikel 8 des Übereinkommens nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Einzelfällen Ausnahmen von dem in Artikel 2 vorgesehenen Beschäftigungsverbot zulassen, beispielsweise zur Teilnahme an künstlerischen Veranstaltungen (Abs. 1). Die Genehmigungen haben die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit zu begrenzen und die Bedingungen vorzuschreiben, unter denen sie ausgeübt werden kann (Abs. 2).

Nach § 6 KJBG kann in Einzelfällen das Amt der Landesregierung bzw. die Bezirksverwaltungsbehörde die Verwendung von Kindern bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie bei Filmaufnahmen, ausgenommen die Verwendung in Varietés, Kabaretts, Nachtbars, Tanzlokalen und ähnlichen Betrieben sowie bei Zirkusdarbietungen, bewilligen; die Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn ein besonderes Interesse der Kunst, der Wissenschaft oder des Unterrichts vorliegt und die Beschaffenheit und Eigenart der betreffenden Beschäftigung es rechtfertigen.

Die Bewilligung kann nach § 6 Abs. 5 KJBG für eine bestimmte Aufführung oder jeweils für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Soweit es sich um erwerbsmäßige Aufführungen handelt, sind in den Bewilligungsbescheid nähere Bestimmungen über Dauer und Lage der Arbeitszeit und der Ruhepausen und über etwaige Sonn- und Feiertagsarbeit aufzunehmen; diese Bedingungen hat das zuständige Arbeitsinspektorat, das im Verfahren zu hören ist, dem Amt der Landesregierung in einer gutachtlichen Äußerung bekanntzugeben. Nach Abs. 4 des Gesetzes darf die Bewilligung nur erteilt werden, wenn der gesetzliche Vertreter des Kindes schriftlich zustimmt; sofern es sich um erwerbsmäßige Aufführungen handelt, muß die körperliche Eignung des Kindes für die Beschäftigung arztlich festgestellt sein. Im Falle der Beschäftigung bei Filmaufnahmen ist die Bewilligung an die Bedingung zu knüpfen, daß Vorkehrungen zum

Schutze der Augen getroffen werden und daß das Kind augenärztlicher Aufsicht unterstellt wird.

Für die Verwendung von Kindern bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen, die von der Schule oder einer Schulbehörde veranstaltet werden, bedarf es keiner Bewilligung, jedoch ist auch in diesen Fällen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Kindes erforderlich.

§ 7 KJBG enthält u. a. die entsprechenden Regelungen zum Schutze der Gesundheit, Entwicklung und Sittlichkeit bei der Beschäftigung sowie hinsichtlich der Dauer derselben.

Die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen im Sinne dieses Artikels ist für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft nicht vorgesehen.

Somit ist den Forderungen des Artikels 8 des Übereinkommens entsprochen.

Nach Artikel 9 Abs. 1 des Übereinkommens hat die zuständige Stelle alle erforderlichen Maßnahmen einschließlich geeigneter Zwangsmaßnahmen zu treffen, um die Einhaltung der wirksamen Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens zu gewährleisten.

Nach Abs. 2 hat die staatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle die Personen zu bezeichnen, die für die Einhaltung der zur Durchführung des Übereinkommens getroffenen Bestimmungen verantwortlich sind.

Als gesetzliche Grundlagen zur Sicherung der Einhaltung der zum Schutz der Kinder und Jugendlichen erlassenen Bestimmungen sind das KJBG, das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, sowie das Arbeitsinspektionsgesetz 1974, BGBl. Nr. 143, anzuführen.

§ 9 Abs. 1 KJBG überträgt die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes den Bezirksverwaltungsbehörden und im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektoraten (Arbeitsinspektoren für Jugendschutz, Frauen- und Kinderarbeit) den Gemeindebehörden und den Schulleitungen.

Eine Anzeigepflicht betreffend Wahrnehmungen über die Verletzung von Vorschriften über die Kinderarbeit obliegt gemäß § 9 Abs. 2 KJBG Lehrern an Schulen, Ärzten und Organen der privaten Jugendfürsorge sowie allen Körperschaften, in deren Aufgabengebiet Angelegenheiten der Jugendfürsorge fallen.

Ferner wird auf § 129 ArbVG hingewiesen, wonach der Jugendvertrauensrat berufen ist, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes wahrzunehmen; gemäß § 129 Abs. 3 Z. 2 ArbVG hat er insbesondere darüber zu wachen, daß die Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis jugendlicher Arbeitnehmer

gelten, eingehalten werden und über wahrgenommene Mängel dem Betriebsrat, dem Betriebsinhaber und erforderlichenfalls den zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer eingerichteten Stellen Mitteilung zu machen und auf die Beseitigung dieser Mängel hinzuwirken.

Gemäß § 2 Abs. 1 Arbeitsinspektionsgesetz 1974 hat die Arbeitsinspektion durch ihre Organe (Arbeitsinspektoren) die Einhaltung der dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden gesetzlichen Vorschriften und Behördenverfügungen zu überwachen, insbesondere soweit diese den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer, die Beschäftigung von Kindern und von Jugendlichen, den Schutz der Lehrlinge und der jugendlichen Arbeitnehmer betreffen.

Die entsprechenden Strafbestimmungen sind in § 30 KJBG und in § 31 Arbeitnehmerschutzgesetz enthalten.

Nach Abs. 3 dieses Artikels hat die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle die Aufzeichnungen oder andere Unterlagen zu bestimmen, die vom Arbeitgeber zu führen und zur Verfügung zu stellen sind; diese Aufzeichnungen haben Namen und Alter (oder Geburtsdatum) der in einem Betrieb beschäftigten Personen unter 18 Jahren zu enthalten.

Gemäß § 26 KJBG ist in jedem Betrieb, in dem Jugendliche beschäftigt werden, ein Verzeichnis der Jugendlichen zu führen, das u. a. Familien- und Vornamen sowie Tag und Jahr der Geburt der einzelnen jugendlichen Arbeitnehmer zu enthalten hat.

Die Einhaltung der zum Schutze land- und forstwirtschaftlicher Arbeitnehmer erlassenen Vorschriften ist durch die Tätigkeit der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen (§§ 81 bis 89 LArbG) gewährleistet, denen ein weitgehendes Überwachungsrecht eingeräumt wird und die bei Nichtbehebung bestehender Mängel zur Strafanzeige an die Bezirksverwaltungsbehörden verpflichtet sind. Zur Durchsetzung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen dienen die Strafbestimmungen des § 76 Abs. 5 LArbG und § 13 KiArbLuF. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, Aufzeichnungen im Sinne dieses Artikels zu führen, besteht nach der derzeitigen Rechtslage nicht.

Die Forderungen des Artikels 9 des Übereinkommens erscheinen daher für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft erfüllt, für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft zwar weitestgehend, jedoch nicht zur Gänze.

Die Artikel 10 bis 18 des Übereinkommens enthalten lediglich Formal- und die in allen anderen von der Internationalen Arbeitskonferenz beschlossenen Übereinkommen enthaltenen Schlußbestimmungen.

Die Empfehlung

Der Abschnitt I der Empfehlung enthält in Ergänzung des Artikels 1 des Übereinkommens nähere Bestimmungen über die innerstaatliche Politik zur Sicherstellung der Abschaffung der Kinderarbeit und die fortschreitende Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit bis zu einem Stand, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.

In Abs. 4 der Empfehlung wird die staatliche Politik verpflichtet, Kindern bzw. Jugendlichen den Besuch einer Schule mit Vollzeitunterricht zu ermöglichen. Wenn auch aus dem Text nicht klar ersichtlich ist, für welchen Kreis von Jugendlichen dies ermöglicht werden soll, scheint diese Vorschrift geeignet, in die schulpolitischen Auseinandersetzungen um die Ganztagschule einzugreifen, sofern „Vollzeitunterricht“ mit „Ganztagsunterricht“ bedeutungsgleich ist.

Abschnitt II gibt Empfehlungen im Hinblick auf die Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens über das Mindestalter.

Abs. 6 verlangt, daß für alle Wirtschaftsbereiche dasselbe Mindestalter festgesetzt werden sollte.

Für den Geltungsbereich des KJBG ist dieser Forderung entsprochen.

Nach Abs. 7 (1) sollten sich die Mitglieder zum Ziel setzen, das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf 16 Jahre anzuheben.

Hiezu wird auf die Ausführungen zu Artikel 2 des Übereinkommens hingewiesen.

Die Verfolgung des in Abs. 7 (1) der Empfehlung angeführten Zieles entspricht derzeit offensichtlich nicht den Absichten des österreichischen Gesetzgebers und erscheint im Interesse der Jugendlichen nicht unbedingt erstrebenswert.

Abs. 8 fordert die Festlegung eines Mindestalters zumindest für die Beschäftigung auf Plantagen und in anderen in Artikel 5 Abs. 3 des Übereinkommens genannten landwirtschaftlichen Betrieben.

§ 1 Abs. 3 KJBG nimmt zwar die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in der Land- und Forstwirtschaft grundsätzlich vom Geltungsbereich des KJBG aus, unterwirft sie jedoch den Bestimmungen des KJBG, wenn sie in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkeereien arbeiten, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden und in denen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind.

Wie sich bereits aus den Ausführungen zu Artikel 7 des Übereinkommens ergibt, können Kinder im Bereich der Land- und Forstwirtschaft schon ab dem 10. bzw. 12. Lebensjahr zu leichten

Arbeiten herangezogen werden. Dies soll durch die vorgesehene Novellierung des Landarbeitsgesetzes beseitigt werden. Die Altersgrenzen sollen analog denen im KJBG festgesetzt werden.

Der Abschnitt III beschäftigt sich mit den gefährlichen Beschäftigungen und Arbeiten.

In Abs. 9 wird gefordert, unverzüglich Schritte zu unternehmen, um das Mindestalter für die Zulassung zu Arten der Beschäftigung oder Arbeit, die voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich sind, auf 18 Jahre anzuheben.

Im Anhang zum KJBG ist ein Verzeichnis der für Jugendliche verbotenen Betriebe und Arbeiten enthalten. Das Mindestalter für die Zulassung zu Arbeiten ist für die einzelnen Arbeiten unterschiedlich angegeben und liegt zwischen 16 und 18 Jahren.

Bei der Neugestaltung dieses Verzeichnisses in Form einer Verordnung auf Grund der Ermächtigung des § 23 Abs. 2 KJBG wird die Mindestaltersgrenze für die Zulassung zu den einzelnen Arbeiten im Zusammenwirken mit den Interessenvertretern der Arbeitnehmer und Arbeitgeber neu zu überdenken sein.

Hinsichtlich der in Abs. 10 aufgestellten Forderung nach Berücksichtigung der einschlägigen internationalen Arbeitsnormen und der fortschreitenden wissenschaftlichen und technischen Erkenntnisse bei Festlegung der Arten der Beschäftigung oder Arbeit, für die Artikel 3 des Übereinkommens zur Anwendung gelangt, ist zu erwarten, daß dieser Forderung bei künftigen Neuregelungen in Österreich entsprochen wird.

Abs. 11 nimmt Bezug auf Artikel 5 des Übereinkommens, wonach für Entwicklungsländer gewisse Einschränkungen des Geltungsbereiches des Übereinkommens gemacht werden.

Diese Empfehlung bezieht sich nicht auf Österreich.

Im Abschnitt IV enthält die Empfehlung ergänzende Bestimmungen über die Beschäftigungsbedingungen.

Abs. 12 (1) verlangt Maßnahmen, die gewährleisten sollen, daß die Beschäftigungsbedingungen für Kinder und Jugendliche ein befriedigendes Niveau erreichen und entsprechend überwacht werden. — Die Bestimmungen des KJBG verlangen, daß die Bedingungen, unter denen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt werden oder arbeiten, ein befriedigendes Niveau erreichen und auf diesem verbleiben; für die Jugendlichen sind überdies das Arbeitnehmerschutzgesetz und verschiedene Arbeitnehmerschutzvorschriften maßgebend. Die Arbeitsinspektion überwacht die Einhaltung der dem Schutz der Arbeitnehmer dienenden gesetzlichen

Vorschriften und behördlichen Verfügungen, auch soweit diese die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen betreffen. Die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des KJBG über die Verwendung von Kindern obliegt den Bezirksverwaltungsbehörden im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektoraten, den Gemeindebehörden und den Schulleitungen.

Abs. 12 (2) fordert Maßnahmen, um die Bedingungen, unter denen Kinder und Jugendliche in Betrieben, Ausbildungsanstalten und berufsbildenden Schulen oder Fachschulen eine berufliche Orientierung oder Ausbildung erhalten, zu sichern und zu überwachen sowie Normen für ihren Schutz und ihre Entwicklung aufzustellen. — Die Bedingungen, unter denen Jugendliche in Betrieben, Ausbildungsanstalten und berufsbildenden Schulen oder Fachschulen eine berufliche Orientierung und Ausbildung erhalten, sind hinsichtlich der Betriebe durch das Arbeitnehmerschutzgesetz, verschiedene Arbeitnehmerschutzvorschriften und das KJBG, ansonsten durch das Berufsausbildungsgesetz festgelegt. Die Überwachung, mit Ausnahme der Unterrichtsanstalten, obliegt der Arbeitsinspektion. Die Normen für den Schutz und die Entwicklung Jugendlicher sind in den obenangeführten gesetzlichen Vorschriften enthalten. Nach § 2 Abs. 6 des Berufsausbildungsgesetzes ist die Ausbildung von Lehrlingen nur zulässig, wenn der Betrieb oder die Werkstätte so eingerichtet ist und so geführt wird, daß den Lehrlingen die für die praktische Erlernung im betreffenden Lehrberuf nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können.

Abs. 13 (1) empfiehlt Beschäftigungsbedingungen für Kinder und Jugendliche, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung verwirklicht werden sollen.

Zu lit. a: Nach § 78 der Gewerbeordnung, RGBl. Nr. 227/1859, ist der Gewerbeinhaber zur Lohnzahlung verpflichtet. Für die Jugendlichen wird durch Satzungen, Kollektivverträge, Arbeitsordnungen, Mindestlohntarife oder Einzeldienstverträge ein angemessenes Entgelt festgelegt. Nach § 17 Abs. 1 des Berufsausbildungsgesetzes gebührt dem Lehrling eine Lehrlingsentschädigung, zu deren Bezahlung der Lehrherr verpflichtet ist; die Festsetzung der Höhe dieser Lehrlingsentschädigung erfolgt durch kollektivvertragliche Regelung oder durch das Obereinigungsamt. Für die Unterrichtszeit in der Berufsschule ist der Lohn (Lehrlingsentschädigung) nach § 11 Abs. 6 des KJBG weiterzuzahlen. Hinsichtlich des Lohnschutzes enthält § 78 der Gewerbeordnung bzw. hinsichtlich des Entgeltes fremder Kinder § 8 KJBG entsprechende Regelungen.

Zu lit. b: Nach § 11 Abs. 1 und 2 KJBG ist die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen mit acht

Stunden und die Wochenarbeitszeit mit 42 Stunden begrenzt; ab 6. Jänner 1975 darf die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 40 Stunden betragen. Abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag sind möglich. Gemäß § 11 Abs. 5 KJBG kann zur Erreichung einer längeren Freizeit, die mit der Wochenfreizeit zusammenhängen muß, die tägliche Arbeitszeit anders verteilt werden. Diese Bestimmung wird vor allem bei der Einführung der Fünftagewoche in den Betrieben von Bedeutung sein. Nach Abs. 7 ist die Unterrichtszeit in einer Berufsschule, zu deren Besuch der Jugendliche gesetzlich verpflichtet ist, auf die Dauer der Arbeitszeit anzurechnen.

Die Leistung von Mehrarbeit in der Dauer von insgesamt drei Stunden in der Woche für Jugendliche über 16 Jahre ist nach § 12 KJBG zulässig, wenn zwingende betriebliche Gründe die Vornahme von bestimmten Vor- und Abschlußarbeiten erfordern. Die tägliche Arbeitszeit darf keinesfalls zehn Stunden überschreiten. Gemäß § 15 Abs. 1 KJBG muß den Jugendlichen nach einer Dauer der Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde gewährt werden. Während der Ruhepausen darf den Jugendlichen keinerlei Arbeit gestattet werden, sie dürfen auch nicht zur Arbeitsbereitschaft verpflichtet werden (§ 15 Abs. 4 KJBG).

Zu lit. c: Nach § 16 KJBG ist den Jugendlichen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. In der Regel dürfen nach den §§ 17 Abs. 1 bzw. 18 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Nachtzeit von 20 bis 6 Uhr bzw. an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Weiters ist nach § 19 Abs. 1 dem Jugendlichen wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit in der Dauer von 43 Stunden zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat. Auf Jugendliche über 16 Jahre finden die genannten Bestimmungen auf vorübergehende Arbeiten, die bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen, keine Anwendung. Hinsichtlich der Nachtruhe, der Sonn- und Feiertagsruhe und der Wochenfreizeit bestehen jedoch in den §§ 17 bis 19 einige begrenzte Ausnahmemöglichkeiten.

Zu lit. d: Nach § 32 Abs. 1 KJBG richtet sich der Anspruch der Jugendlichen auf Urlaub in der Dauer von 24 Werktagen nach den jeweils geltenden Urlaubsvorschriften. Nach Abs. 2 haben Jugendliche, die in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, auch in dem Dienstjahr, in dem sie das 19. Lebensjahr vollenden, Anspruch auf Urlaub in der Dauer von 24 Werktagen; sinngemäße Regelungen bestehen für Jugendliche, für die das Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl. Nr. 414,

gilt. Der Urlaub für Jugendliche ist jedenfalls nicht kürzer als der den Erwachsenen zu gewährende Urlaub.

Zu lit. e: Nach § 132 a des ASVG., BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung der 29. ASVG-Novelle, BGBl. Nr. 31/1973, haben die Träger der Krankenversicherung die bei ihnen pflichtversicherten Jugendlichen zwecks Überwachung ihres Gesundheitszustandes jährlich mindestens einmal einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Diese Untersuchungen sind nach § 25 Abs. 2 KJBG bei Jugendlichen, die erstmals eine Beschäftigung angetreten haben, tunlichst binnen zwei Monaten durchzuführen. Im Zusammenhang damit ist auch auf die ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen nach der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 39/1974, zu verweisen. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, hat auch ein jugendlicher Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsbehinderung durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber, der seinerseits einen Anspruch auf Erstattung seiner diesbezüglichen Aufwendungen an den Träger der gesetzlichen Krankenversicherung besitzt.

Zu lit. f: Die Einhaltung der zum Schutz der Arbeitnehmer dienenden gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Verfügungen wird auch hinsichtlich des Schutzes der Lehrlinge und der jugendlichen Arbeitnehmer von der Arbeitsinspektion überwacht. Die Pflicht zu einer angemessenen Unterweisung ist vor allem im § 24 KJBG und § 9 des Arbeitnehmerschutzgesetzes und im § 107 Abs. 2 der Allgemeinen Dienstnehmerschutzverordnung normiert.

Abs. 13 (2) bezieht sich auf junge Seeleute und ist für Österreich bedeutungslos.

Der Abschnitt V schließlich enthält Empfehlungen zur Durchführung des Übereinkommens Nr. 138.

Abs. 14 gibt Anregungen vor allem hinsichtlich der Zahl der Aufsichtsbeamten, deren Schulung für die Überwachungs- und Beratungstätigkeit und die Zusammenarbeit mit anderen Diensten, die für die Bildung, Ausbildung, soziale Betreuung und Beratung von Kindern und Jugendlichen zuständig sind.

Zu Abs. 14 (1) lit. a: Im Jahre 1973 wurden von der Arbeitsinspektion 78,2% der zur Inspektion vorgemerkten Betriebe überprüft; durch diese Inspektionstätigkeit wurden 75.699 männliche und 44.268 weibliche Arbeitnehmer unter 18 Jahre erfaßt. Bei jedem Arbeitsinspektorat ist zur Überwachung der Einhaltung der Schutzvorschriften für Kinder, Jugendliche und Lehrlinge ein „Arbeitsinspektor für Kinderarbeit, Jugend- und Lehrlingsschutz“ bestellt.

Den Arbeitsinspektoren wird durch verschiedene Veranstaltungen Gelegenheit gegeben, das für den Dienst notwendige Fachwissen zu erweitern; dies auch hinsichtlich der Beschäftigung oder Arbeit von Kindern und Jugendlichen und der im Anhang zum Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz festgelegten Beschäftigungsverbote und -beschränkungen. Alle zwei Jahre findet eine Konferenz über die Wahrnehmung des Kinder- und Jugendschutzes durch die Arbeitsinspektion statt, an der u. a. Vertreter des Bundesministeriums für soziale Verwaltung, die mit dem Kinder-, Jugend- und Lehrlingsschutz vorwiegend befaßten Arbeitsinspektoren und auch die Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilnehmen. Bei diesen Konferenzen werden die bei den Arbeitsinspektoraten und den Interessenvertretungen aufgetretenen Fragen über den Schutz von Kindern, Jugendlichen und Lehrlingen gemeinsam erörtert. Weiters haben die Arbeitsinspektorate nach § 2 Abs. 5 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 auch in jedem Land mindestens zweimal jährlich Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuhalten, bei denen auch Angelegenheiten des Kinder- und Jugendschutzes behandelt werden können.

Zu Abs. 14 (1) lit. b: Von den Arbeitsinspektoren werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und Verfügungen über den Schutz der Lehrlinge auch Angelegenheiten der Ausbildung derselben behandelt. Für die Überwachung der Lehrlingsausbildung sind auf Grund des Berufsausbildungsgesetzes insbesondere die Lehrlingsstellen der Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft berufen.

Zu Abs. 14 (2): Nach § 2 Abs. 2 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974 haben die Arbeitsinspektoren Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitnehmerschutzes anzuhalten und sie hiebei nötigenfalls zu unterstützen und zu beraten; dies besonders in allen Angelegenheiten, die den Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Arbeitnehmer betreffen.

Zu Abs. 14 (3): Anlässlich von Betriebsbesichtigungen und Erhebungen durch die Arbeitsinspektoren werden mit dem Lehrherrn oder mit dem von ihm beauftragten Ausbilder auch Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung der Lehrlinge erörtert. Nötigenfalls arbeiten die Arbeitsinspektorate auch mit den Lehrlingsstellen zusammen.

Gemäß § 129 ArbVG ist der Jugendvertrauensrat u. a. auch berufen, Vorschläge in Fragen der Berufsausbildung und der beruflichen Weiterbildung jugendlicher Arbeitnehmer zu erstatten.

Nach Abs. 15 sollte einerseits auf die Durchführung der Bestimmungen über gefährliche Arten der Beschäftigung und Arbeit und andererseits auf die Verhütung der Beschäftigung oder Arbeit von Kindern und Jugendlichen während der Unterrichtsstunden besonders geachtet werden.

Zu lit. a: Auf die bei gefährlichen Arten der Beschäftigung oder Arbeit einzuhaltenden Schutzvorschriften wird anlässlich von Betriebsbesichtigungen und Erhebungen durch die Arbeitsinspektoren besonders geachtet.

Zu lit. b: Das zu lit. a Gesagte gilt auch hinsichtlich der Verhütung der Beschäftigung oder Arbeit von Kindern und Jugendlichen während der Unterrichtsstunden.

Abs. 16 zählt Kontrollmaßnahmen zur Überprüfung des Alters der beschäftigten Kinder und Jugendlichen auf.

Zu lit. b: Nach § 26 Abs. 1 KJBG ist in jedem Betrieb, in dem Jugendliche beschäftigt werden, ein Verzeichnis der Jugendlichen zu führen, in das u. a. der Name und das Geburtsdatum des Jugendlichen einzutragen sind; dies gilt auch für Jugendliche, die in einem Betrieb eine berufliche Orientierung oder Ausbildung erhalten.

Die Bundesregierung hat in der Sitzung des Ministerrates vom 24. September 1974 beschlossen, den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und die Empfehlung (Nr. 146) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis zu nehmen, die beteiligten Bundesminister einzuladen, bei künftigen Maßnahmen auf dem gegenständlichen Rechtsgebiet die Bestimmungen der vorliegenden internationalen Instrumente zu berücksichtigen und den angeschlossenen Bericht dem Nationalrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

Die Bundesregierung stellt daher den Antrag, der Nationalrat wolle den Bericht über das Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und die Empfehlung (Nr. 146) betreffend denselben Gegenstand zur Kenntnis nehmen.

Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet,

nimmt Kenntnis von den Bestimmungen des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, des Übereinkommens über das Mindestalter (Fischer), 1959, und des Übereinkommens über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965,

ist der Ansicht, daß es an der Zeit ist, eine allgemeine Urkunde über diesen Gegenstand aufzustellen, die die bestehenden, für begrenzte Wirtschaftsbereiche geltenden Übereinkommen schrittweise ersetzen würde, um die vollständige Abschaffung der Kinderarbeit zu erreichen, und hat dabei bestimmt, daß diese Urkunde die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten soll.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1973, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Mindestalter, 1973, bezeichnet wird.

Artikel 1

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf einen Stand anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer seiner Ratifikations-

urkunde beigefügten Erklärung ein Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit in seinem Gebiet und auf den in seinem Gebiet eingetragenen Verkehrsmitteln anzugeben; vorbehaltlich der Artikel 4 bis 8 dieses Übereinkommens darf niemand vor Erreichung dieses Alters zur Beschäftigung oder Arbeit in irgendeinem Beruf zugelassen werden.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann in der Folge den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes durch weitere Erklärungen davon in Kenntnis setzen, daß es ein höheres als das früher angegebene Mindestalter festlegt.

3. Das gemäß Absatz 1 dieses Artikels anzugebende Mindestalter darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 3 dieses Artikels kann ein Mitglied, dessen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind, nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren angeben.

5. Jedes Mitglied, das gemäß den Bestimmungen des vorstehenden Absatzes ein Mindestalter von 14 Jahren angegeben hat, hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten über die Durchführung dieses Übereinkommens anzugeben:

- a) daß die Gründe hierfür weiterbestehen oder
- b) daß es von einem bestimmten Zeitpunkt an darauf verzichtet, die betreffenden Bestimmungen weiter in Anspruch zu nehmen.

Artikel 3

1. Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, darf nicht unter 18 Jahren liegen.

2. Die Arten der Beschäftigung oder Arbeit, für die Absatz 1 dieses Artikels gilt, sind von der innerstaatlichen Gesetzgebung oder der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, zu bestimmen.

3. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, eine Beschäftigung oder Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, daß das

Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen voll geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten haben.

Artikel 4

1. Soweit notwendig, kann die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, begrenzte Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit, bei denen im Zusammenhang mit der Durchführung besondere Probleme von erheblicher Bedeutung entstehen, von der Anwendung dieses Übereinkommens ausnehmen.

2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens vorzulegen hat, die Kategorien der Beschäftigung oder Arbeit anzugeben, die gegebenenfalls auf Grund von Absatz 1 dieses Artikels von der Anwendung ausgeschlossen worden sind, unter Angabe der Gründe für deren Ausschluß, und in den folgenden Berichten den Stand seiner Gesetzgebung und Praxis in bezug auf die ausgeschlossenen Kategorien anzugeben und mitzuteilen, in welchem Umfang dem Übereinkommen in bezug auf diese Kategorien entsprochen wurde oder entsprochen werden soll.

3. Dieser Artikel berechtigt nicht dazu, eine Beschäftigung oder Arbeit im Sinne des Artikels 3 dieses Übereinkommens von der Anwendung dieses Übereinkommens auszunehmen.

Artikel 5

1. Ein Mitglied, dessen Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, den Geltungsbereich dieses Übereinkommens anfangs begrenzen.

2. Jedes Mitglied, das die Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels in Anspruch nimmt, hat in einer seiner Ratifikationsurkunde beigefügten Erklärung die Wirtschaftszweige oder Betriebsarten anzugeben, auf die es die Bestimmungen des Übereinkommens anwenden wird.

3. Der Geltungsbereich dieses Übereinkommens hat mindestens einzubeziehen: Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen; verarbeitende Industrien; Baugewerbe und öffentliche Arbeiten; Elektrizität, Gas und Wasser; sanitäre Dienste; Verkehrswesen, Lagerung und Nachrichtenübermittlung; Plantagen und andere vorwiegend zu Erwerbszwecken erzeugende landwirtschaftliche Betriebe, mit Ausnahme von

Familien- oder Kleinbetrieben, deren Erzeugnisse für den örtlichen Verbrauch bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen.

4. Jedes Mitglied, das den Geltungsbereich dieses Übereinkommens gemäß diesem Artikel begrenzt hat,

- a) hat in seinen nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorzulegenden Berichten die allgemeine Lage in bezug auf die Beschäftigung oder Arbeit von Jugendlichen und Kindern in den Wirtschaftszweigen anzugeben, die von dem Geltungsbereich dieses Übereinkommens ausgenommen sind, sowie anzugeben, inwieweit Fortschritte im Hinblick auf eine umfassendere Anwendung der Bestimmungen des Übereinkommens erzielt worden sind;
- b) kann jederzeit den Geltungsbereich durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete förmliche Erklärung erweitern.

Artikel 6

Dieses Übereinkommen gilt nicht für Arbeiten, die von Kindern und Jugendlichen in allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen oder Fachschulen oder in anderen Ausbildungsanstalten oder von Personen, die mindestens 14 Jahre alt sind, in Betrieben ausgeführt werden, sofern diese Arbeiten unter Bedingungen verrichtet werden, die von der zuständigen Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, vorgeschrieben sind und einen integrierenden Bestandteil bilden

- a) eines Bildungs- oder Ausbildungslehrgangs, für den eine Schule oder Ausbildungsanstalt die Hauptverantwortung trägt;
- b) eines von der zuständigen Stelle anerkannten Ausbildungsprogramms, das überwiegend oder ausschließlich in einem Betrieb durchgeführt wird; oder
- c) eines Beratungs- oder Orientierungsprogramms, das dazu bestimmt ist, die Wahl eines Berufs- oder Ausbildungsganges zu erleichtern.

Artikel 7

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann zulassen, daß Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern diese Arbeiten

- a) für ihre Gesundheit oder Entwicklung voraussichtlich nicht schädlich sind; und
- b) nicht so beschaffen sind, daß sie ihren Schulbesuch, ihre Teilnahme an den von

III-149 der Beilagen

13

der zuständigen Stelle genehmigten beruflichen Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit beeinträchtigen, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann ferner zulassen, daß Personen, die mindestens 15 Jahre alt, aber noch schulpflichtig sind, bei Arbeiten beschäftigt werden oder Arbeiten ausführen, die die in Absatz 1 Buchstabe a und b dieses Artikels genannten Voraussetzungen erfüllen.

3. Die zuständige Stelle hat die Tätigkeiten zu bestimmen, bei denen gemäß Absatz 1 und 2 dieses Artikels eine Beschäftigung oder Arbeit zugelassen werden kann, und die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen sie ausgeübt werden kann, vorzuschreiben.

4. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 und 2 dieses Artikels kann ein Mitglied, das die Bestimmungen in Artikel 2 Absatz 4 in Anspruch genommen hat, für die Dauer dieser Inanspruchnahme anstelle des Alters von 13 und 15 Jahren in Absatz 1 dieses Artikels 12 und 14 Jahre und anstelle des Alters von 15 Jahren in Absatz 2 dieses Artikels 14 Jahre einsetzen.

Artikel 8

1. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, in Einzelfällen Ausnahmen von dem in Artikel 2 dieses Übereinkommens vorgesehenen Verbot der Beschäftigung oder Arbeit zulassen, beispielsweise zum Zweck der Teilnahme an künstlerischen Veranstaltungen.

2. Derartige Genehmigungen haben die Zahl der Stunden für eine solche Beschäftigung oder Arbeit zu begrenzen und die Bedingungen vorzuschreiben, unter denen sie ausgeübt werden kann.

Artikel 9

1. Die zuständige Stelle hat alle erforderlichen Maßnahmen, einschließlich geeigneter Zwangsmaßnahmen, zu treffen, um die wirksame Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu gewährleisten.

2. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Personen zu bezeichnen, die für die Einhaltung der zur Durchführung des Übereinkommens getroffenen Bestimmungen verantwortlich sind.

3. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle hat die Aufzeichnungen oder anderen Unterlagen zu bestimmen, die vom Arbeitgeber zu führen und zur Verfügung zu stellen sind; diese Aufzeichnungen oder Unterlagen

haben Namen, Alter oder Geburtsdatum, soweit möglich ordnungsgemäß bescheinigt, der von ihm beschäftigten oder für ihn arbeitenden Personen unter 18 Jahren zu enthalten.

Artikel 10

1. Dieses Übereinkommen ändert die folgenden Übereinkommen nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Artikels: Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.

2. Das Inkrafttreten dieses Übereinkommens schließt weitere Ratifikationen der folgenden Übereinkommen nicht aus: Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, Abgeändertes Übereinkommen über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, und Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965.

3. Das Übereinkommen über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, das Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, das Übereinkommen über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, und das Übereinkommen über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, können von dem Zeitpunkt an nicht mehr ratifiziert werden, in dem alle Mitglieder, die ihnen beigetreten waren, durch die Ratifikation dieses Übereinkommens oder durch eine dem Generalsekretär des Internationalen Arbeitsamtes übermittelte Erklärung hierzu ihre Zustimmung gegeben haben.

4. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen

- a) durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Gewerbe), 1937, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,

- b) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1932, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - c) in bezug auf nichtgewerbliche Arbeiten im Sinne des Abgeänderten Übereinkommens über das Mindestalter (nichtgewerbliche Arbeiten), 1937, durch ein Mitglied, das jenes Übereinkommen ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - d) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt durch ein Mitglied, das das Abgeänderte Übereinkommen über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1936, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
 - e) in bezug auf die Beschäftigung in der Seefischerei durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Fischer), 1959, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter 15 Jahren liegt, oder angibt, daß Artikel 3 dieses Übereinkommens auf die Beschäftigung in der Seefischerei Anwendung findet, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich;
 - f) durch ein Mitglied, das das Übereinkommen über das Mindestalter (Untertagearbeiten), 1965, ratifiziert hat und gemäß Artikel 2 dieses Übereinkommens ein Mindestalter angibt, das nicht unter dem gemäß jenem Übereinkommen angegebenen Mindestalter liegt, oder angibt, daß ein solches Alter gemäß Artikel 3 dieses Übereinkommens für die Beschäftigung bei Untertagearbeiten in Bergwerken gilt, schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorgenannten Übereinkommens in sich,
- vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.
5. Die Übernahme der Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen
- a) schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter in gewerblichen Betrieben, 1919, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

- b) in bezug auf die Landwirtschaft schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Landwirtschaft), 1921, gemäß Artikel 9 jenes Übereinkommens in sich,
- c) in bezug auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt schließt die Kündigung des Übereinkommens über das Mindestalter (Arbeit auf See), 1920, gemäß Artikel 10 jenes Übereinkommens und des Übereinkommens über das Mindestalter (Kohlenzieher und Heizer), 1921, gemäß Artikel 12 jenes Übereinkommens in sich,

vorausgesetzt, daß dieses Übereinkommen in Kraft getreten ist.

Artikel 11

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 12

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 13

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum erstenmal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jahres nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 14

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der

Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 15

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zwecks Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 16

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erachtet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abänderung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 17

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

- a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 13, vorausgesetzt, daß das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
- b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2. Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 18

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise maßgebend.

Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 6. Juni 1973 zu ihrer achtundfünfzigsten Tagung zusammengetreten ist,

ist sich bewußt, daß die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und die fortschreitende Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung nur einen Aspekt des Schutzes und der Förderung von Kindern und Jugendlichen darstellen,

nimmt zur Kenntnis, daß dieser Schutz und diese Förderung ein Anliegen des Gesamtverbandes der Vereinten Nationen sind,

hat das Übereinkommen über das Mindestalter, 1973, angenommen,

hat den Wunsch, bestimmte Grundsatzfragen, die die Internationale Arbeitsorganisation angehen, näher zu bestimmen,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 26. Juni 1973, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend das Mindestalter, 1973, bezeichnet wird.

I. INNERSTAATLICHE POLITIK

1. Um den Erfolg der in Artikel 1 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, vorgesehenen innerstaatlichen Politik zu sichern, sollte der Planung und Durchführung von Maßnahmen zur Erfüllung der Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen im Rahmen der staatlichen Entwicklungspolitik und -programme eine hohe Dringlichkeitsstufe zugeordnet werden; dasselbe gilt für den fortschreitenden Ausbau der miteinander zusammenhängenden Maßnahmen, die notwendig sind, um die bestmöglichen Voraussetzungen für die körperliche und geistige Entwicklung der Kinder und Jugendlichen zu schaffen.

2. In diesem Zusammenhang sollte beispielsweise folgenden Bereichen der Planung und Politik besondere Beachtung geschenkt werden:

- a) bindende staatliche Verpflichtung in bezug auf die Vollbeschäftigung im Einklang mit

dem Übereinkommen und der Empfehlung über die Beschäftigungspolitik, 1964, und Maßnahmen zur Förderung einer beschäftigungsorientierten Entwicklung in Land- und Stadtgebieten;

- b) fortschreitender Ausbau anderer wirtschaftlicher und sozialer Maßnahmen, um die Armut zu lindern, wo immer sie besteht, und den Familien eine Lebenshaltung und ein Einkommen zu sichern, die es unnötig machen, die wirtschaftliche Tätigkeit von Kindern in Anspruch zu nehmen;
- c) Entwicklung und fortschreitender Ausbau, ohne jede Diskriminierung, von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit und Familienfürsorge zur Sicherung des Unterhalts der Kinder, einschließlich der Gewährung von Kinderzulagen;
- d) Schaffung und fortschreitender Ausbau angemessener Einrichtungen für die Bildung, die berufliche Orientierung und Ausbildung, die nach Form und Gehalt den Bedürfnissen der beteiligten Kinder und Jugendlichen gerecht werden;
- e) Schaffung und fortschreitender Ausbau angemessener Einrichtungen, die dem Schutz und der sozialen Betreuung von Kindern und Jugendlichen, einschließlich der berufstätigen Jugendlichen, und der Förderung ihrer Entwicklung dienen.

3. Die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen, die keine Familienangehörigen haben oder nicht in ihrer eigenen Familie leben oder die ohne festen Aufenthalt in ihrer Familie leben und mit ihr reisen, sollten soweit notwendig besonders berücksichtigt werden. Die zu diesem Zweck getroffenen Maßnahmen sollten sich u. a. auf die Gewährung von Stipendien und die berufliche Ausbildung erstrecken.

4. Der Besuch einer Schule mit Vollzeitunterricht oder die Teilnahme an anerkannten Vollzeitprogrammen der beruflichen Orientierung oder Ausbildung bis zu einem Alter, das mindestens dem gemäß Artikel 2 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, angegebenen Alter für die Zulassung zur Beschäftigung gleichkommt, sollte vorgeschrieben und wirksam gewährleistet werden.

5. (1) Maßnahmen, wie z. B. eine nicht mit Gefahren verbundene vorbereitende Ausbildung, sollten für jene Arten der Beschäftigung oder Arbeit in Erwägung gezogen werden, für die das gemäß Artikel 3 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, vorgeschriebene Mindestalter über dem Alter liegt, in dem die Schulpflicht endet.

(2) Ähnliche Maßnahmen sollten dann vorgesehen werden, wenn auf Grund der beruflichen

Anforderungen für die Zulassung zu einer bestimmten Beschäftigung ein höheres Alter festgesetzt ist als das Alter, in dem die Schulpflicht endet.

II. MINDESTALTER

6. Für alle Wirtschaftsbereiche sollte das gleiche Mindestalter festgesetzt werden.

7. (1) Die Mitglieder sollten sich zum Ziel setzen, das gemäß Artikel 2 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, angegebene Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit fortschreitend bis auf 16 Jahre anzuheben.

(2) Liegt das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung oder Arbeit im Sinne von Artikel 2 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, noch unter 15 Jahren, so sollten vordringlich Schritte unternommen werden, um es auf diesen Stand anzuheben.

8. Kann nicht sofort ein Mindestalter für alle Beschäftigungen in der Landwirtschaft und in verwandten Tätigkeiten in ländlichen Gebieten festgesetzt werden, so sollte zumindest ein Mindestalter für die Beschäftigung auf Plantagen und in den anderen in Artikel 5 Absatz 3 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, genannten landwirtschaftlichen Betrieben festgesetzt werden.

III. GEFÄHRLICHE BESCHÄFTIGUNGEN ODER ARBEITEN

9. Liegt das Mindestalter für die Zulassung zu Arten der Beschäftigung oder Arbeit, die voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich sind, noch unter 18 Jahren, so sollten unverzüglich Schritte unternommen werden, um es auf diesen Stand anzuheben.

10. (1) Bei der Bestimmung der Arten der Beschäftigung oder Arbeit, für die Artikel 3 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, gilt, sollten die einschlägigen internationalen Arbeitsnormen, wie sie z. B. für gefährliche Stoffe, Einwirkungen oder Verfahren (einschließlich ionisierender Strahlen), das Heben von schweren Lasten und die Untertagearbeit gelten, in vollem Maße berücksichtigt werden.

(2) Die Liste der entsprechenden Arten der Beschäftigung oder Arbeit sollte insbesondere im Lichte der fortschreitenden wissenschaftlichen und technischen Kenntnisse regelmäßig überprüft und nötigenfalls neugefaßt werden.

11. Wird unter Berufung auf Artikel 5 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, für gewisse Wirtschaftszweige oder Betriebsarten nicht sofort ein Mindestalter festgesetzt, so sollte

der Geltungsbereich geeigneter Mindestaltersbestimmungen auf Arten der Beschäftigung oder Arbeit ausgedehnt werden, die für Jugendliche mit Gefahren verbunden sind.

IV. BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN

12. (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um zu gewährleisten, daß die Bedingungen, unter denen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahren beschäftigt werden oder arbeiten, ein befriedigendes Niveau erreichen und auf diesem verbleiben. Diese Bedingungen sollten genau überwacht werden.

(2) Ebenso sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Bedingungen, unter denen Kinder und Jugendliche in Betrieben, Ausbildungsanstalten und berufsbildenden Schulen oder Fachschulen eine berufliche Orientierung und Ausbildung erhalten, zu sichern und zu überwachen und Normen für ihren Schutz und ihre Entwicklung aufzustellen.

13. (1) Im Zusammenhang mit der Anwendung des vorstehenden Absatzes wie auch mit der Durchführung von Artikel 7 Absatz 3 des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, sollte auf folgendes besonders geachtet werden:

- a) die Gewährung eines angemessenen Entgelts und der Schutz dieses Entgelts, nach dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit;
- b) die strenge Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit und das Verbot von Überstunden, damit genug Zeit bleibt für die Bildung und Ausbildung (einschließlich der damit verbundenen Hausarbeiten), zum Ausruhen während des Tages und für Freizeitbeschäftigungen;
- c) die Gewährung einer ununterbrochenen nächtlichen Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden und der üblichen wöchentlichen Ruhetage ohne Möglichkeit einer Ausnahme, außer in echten Notfällen;
- d) die Gewährung eines bezahlten Jahresurlaubs von mindestens vier Wochen, der auf keinen Fall kürzer sein darf als der Erwachsenen gewährte Urlaub;
- e) der Schutz durch Systeme der Sozialen Sicherheit einschließlich solcher, die Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, ärztliche Betreuung und Krankengeld gewähren, unabhängig von den Beschäftigungs- oder Arbeitsbedingungen;
- f) die Einhaltung zufriedenstellender Arbeitsschutznormen und angemessene Unterweisung und Überwachung.

(2) Unterabsatz (1) dieses Absatzes gilt für jugendliche Seeleute, soweit diese in bezug auf die darin behandelten Sachgebiete nicht durch internationale Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen geschützt sind, die sich ausdrücklich auf die Beschäftigung in der Seeschifffahrt beziehen.

V. DURCHFÜHRUNG

14. (1) Die Maßnahmen zur Gewährleistung der wirksamen Durchführung des Übereinkommens über das Mindestalter, 1973, und dieser Empfehlung sollten folgendes umfassen:

- a) soweit notwendig die Verstärkung der Arbeitsaufsicht und der damit zusammenhängenden Dienste, z. B. durch besondere Schulung der Aufsichtsbeamten in der Aufdeckung und Abstellung von Mißbräuchen bei der Beschäftigung oder Arbeit von Kindern und Jugendlichen; und
- b) die Verstärkung der Dienste für die Verbesserung der innerbetrieblichen Ausbildung und die Aufsicht über diese Ausbildung.

(2) Nachdruck sollte auf die Rolle gelegt werden, die die Aufsichtsbeamten spielen können, indem sie Auskunft und Rat über wirksame Mittel zur Einhaltung der einschlägigen Bestimmungen erteilen und die Durchführung sicherstellen.

(3) Die Arbeitsaufsicht und die Aufsicht über die innerbetriebliche Ausbildung sollten zur Erzielung des höchsten wirtschaftlichen Wirkungsgrades eng miteinander koordiniert werden, und die Dienste der Arbeitsverwaltung sollten im allgemeinen eng mit den für die Bildung, Ausbildung, soziale Betreuung und Beratung von Kindern und Jugendlichen zuständigen Diensten zusammenarbeiten.

15. Auf folgendes sollte besonders geachtet werden:

- a) die Durchführung der Bestimmungen über gefährliche Arten der Beschäftigung oder Arbeit; und
- b) soweit die Bildung oder Ausbildung pflichtgemäß erfolgt, die Verhütung der Beschäftigung oder Arbeit von Kindern und Jugendlichen während der Unterrichtsstunden.

16. Die folgenden Maßnahmen sollten getroffen werden, um die Überprüfung des Alters zu erleichtern:

- a) die Behörden sollten für ein wirksames System der Geburteneintragung sorgen, das auch die Ausstellung von Geburtsurkunden umfassen sollte;

- | | |
|--|--|
| <p>b) die Arbeitgeber sollten verpflichtet sein, Aufzeichnungen oder andere Unterlagen zu führen, die der zuständigen Stelle zur Verfügung stehen und die nicht nur für die von ihnen beschäftigten Kinder und Jugendlichen, sondern auch für diejenigen, die in ihren Betrieben eine berufliche Orientierung oder Ausbildung erhalten, Name und Alter oder Geburtsdatum, soweit möglich ordnungsgemäß bescheinigt, enthalten;</p> | <p>c) an Kinder und Jugendliche, die auf den Straßen, an Ständen im Freien, an allgemein zugänglichen Orten, in Wanderberufen oder unter sonstigen Umständen arbeiten, die die Überprüfung von Aufzeichnungen der Arbeitgeber untunlich erscheinen lassen, sollten Erlaubnisscheine oder andere Papiere ausgestellt werden, aus denen hervorgeht, daß sie die Voraussetzungen zur Verrichtung solcher Arbeiten erfüllen.</p> |
|--|--|