

Österreich

22/ME

REPUBLIK ÖSTERREICH
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Zl. 52.175/5-2/96

An das
 Präsidium des
 Nationalrates
 Parlament
 1010 Wien

1010 Wien, den 9. April 1996

Stubenring 1

DVR: 0017001

Telefon: (0222) 711 00

Telex 111145 oder 111780

Telefax 715 82 57

P.S.K.Kto.Nr.: 05070.004

Auskunft:

Christa Haas

Klappe: 6281

*St. Hayak***Gesetzentwurf**

22. GE/1996

17. 4. 1996

Verteil 17. 4. 1996

Betrifft: Entwurf einer Novelle zum KJBG

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übermittelt in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das **Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, BGBI. Nr. 599**, geändert wird zur Kenntnisnahme.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 28. mai 1996 festgesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:

Knöfler

Für die Richtigkeit
 der Ausfertigung:

Finkler

Anlage zu Zl. 52.175/5-2/96

E n t w u r f

Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz - KJBG), BGBI.Nr. 599/1987, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBI.Nr. 257/1993, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

„§ 2. (1) Kinder im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres.“

2. Nach § 2 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Minderjährige, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder

2. im Rahmen eines Ferialpraktikums (§ 20 Abs. 4 des Schulunterrichtsgesetzes, BGBI. Nr. 472/1986) oder

3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums (§§ 58 Abs. 4 lit. b und 72 Abs. 5 lit. b des Schulorganisationsgesetzes, BGBI. Nr. 242/1962)

beschäftigt werden, gelten nicht als Kinder.“

3. § 3 lautet:

„§ 3. Jugendliche im Sinne dieses Bundesgesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 2 Abs. 1 und 1 a gelten

1. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder

2. bis zur Beendigung eines Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres.“

- 2 -

4. § 5 a Abs. 1 lautet:

„(1) Kinder, die das zwölfte Lebensjahr vollendet haben, dürfen außerhalb der für den Schulbesuch vorgesehenen Stunden beschäftigt werden

1. mit Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, sofern es sich hiebei um Kinder handelt, die mit dem Betriebsinhaber bis zum dritten Grad verwandt sind oder zu ihm im Verhältnis eines Stief- oder Wahlkindes stehen sowie mit ihm im gemeinsamen Haushalt leben; Kinder, die mit dem Betriebsinhaber im dritten Grad verwandt sind, dürfen nur dann beschäftigt werden, wenn ihr gesetzlicher Vertreter mit der Beschäftigung einverstanden ist,
2. mit Arbeiten im Haushalt,
3. mit Botengängen, mit Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen, mit dem Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten, sowie mit den diesen Arbeiten im einzelnen jeweils gleichwertigen Tätigkeiten,

sofern es sich hiebei um leichte und vereinzelte Arbeiten handelt und die unter Z 3 angeführten Arbeiten weder in einem Betrieb gewerblicher Art noch im Rahmen eines Dienstverhältnisses zu leisten sind.“

5. § 6 Abs. 1 lautet:

„§ 6. (1) Der Landeshauptmann kann die Verwendung von Kindern bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie bei Foto-, Film- und Tonaufnahmen bewilligen. Die Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn

1. ein besonderes Interesse der Kunst, der Wissenschaft oder des Unterrichtes vorliegt oder Werbeaufnahmen durchgeführt werden sollen und
2. die Beschaffenheit und Eigenart der betreffenden Beschäftigung es rechtfertigen.

Die Verwendung von Kindern in Variétés, Kabaretts, Bars, Sexshops, Tanzlokalen, Diskotheken und ähnlichen Betrieben darf nicht bewilligt werden.“

- 3 -

6. In § 7 Abs. 2 Z 3 wird der Begriff „Filmaufnahmen“ durch den Begriff „Foto-, Film- und Tonaufnahmen“ ersetzt.

7. § 11 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Durch Kollektivvertrag kann weiters zugelassen werden, daß die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen eines mehrwöchigen Durchrechnungszeitraumes bis auf 45 Stunden ausgedehnt wird, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraumes die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt.“

8. § 11 a lautet:

„§ 11 a. Den Schülervertretern (§ 59 des Schulunterrichtsgesetzes, BGBI. Nr. 472/1986) und den Mitgliedern des Landes- und des Bundesschülerbeirates (§§ 6 und 21 des Schülervertragsgesetzes, BGBI. Nr. 284/1990) ist während der Unterrichtszeit die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten, darüber hinaus die für die in die Arbeitszeit fallende Teilnahme an Landes- und Bundesschülerbeiratssitzungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.“

9. § 12 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Dauer der Mehrarbeitsleistung nach Abs. 2 darf insgesamt drei Stunden in der Woche nicht überschreiten. Die sich aus Abs. 2 und § 11 ergebende tägliche Arbeitszeit darf keinesfalls neuneinhalb Stunden überschreiten.“

10. § 13 lautet:

„§ 13. (1) Für Jugendliche unter 15 Jahren (§ 2 Abs. 1 a) gelten §§ 11 und 12 mit folgenden Abweichungen.

(2) Während der Hauptferien (§ 2 Abs. 2 Z 2 des Schulzeitengesetzes 1985, BGBI. Nr. 77) und schulfreier Zeiten (§ 2 Abs. 4 des Schulzeitengesetzes) von mindestens einer Woche darf die tägliche

- 4 -

Arbeitszeit 7 Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten. In dieser Zeit sind eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit (§ 11 Abs. 2 und 3) und eine Arbeitszeitverlängerung durch Vor- und Abschlußarbeiten (§ 12 Abs. 2 und 3) nicht zulässig.

(3) Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, so ist eine Beschäftigung nur im folgenden Ausmaß zulässig:

1. Die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit darf sieben Stunden nicht überschreiten.
2. Die im Betrieb zu verbringende Zeit darf zwei Stunden nicht überschreiten."

11. § 14 lautet:

„§ 14. (1) Als Überstunde gilt jede Arbeitsleistung, die über die nach § 11 Abs. 1 und 2 festgelegte Wochenarbeitszeit hinausgeht.“

12. § 15 lautet:

„§ 15. (1) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesarbeitszeit mehr als viereinhalb Stunden, so ist die Arbeitszeit durch eine Ruhepause von mindestens einer halben Stunde zu unterbrechen.

(2) Das Arbeitsinspektorat kann für Betriebe oder Betriebsteile oder für bestimmte Arbeiten über Abs. 1 hinausgehende Ruhepausen anordnen, wenn die Schwere der Arbeit oder der sonstige Einfluß der Arbeit auf die Gesundheit der Jugendlichen dies erfordert.

(3) Jugendlichen, die zu Berufskraftfahrern ausgebildet werden, muß bei Lehrfahrten nach einer Lenkzeit (§ 11 Abs. 9) von höchstens zwei Stunden eine Lenkpause von einer halben Stunde gewährt werden.

(4) Während der Ruhepausen und der Lenkpausen dürfen Jugendliche zu keinerlei Arbeiten herangezogen werden.

- 5 -

(5) Angeordnete Pausen (Abs. 2) und Lenkpausen (Abs. 3) gelten als Arbeitszeit. Fällt die Lenkpause mit der für den Jugendlichen geltenden Ruhepause zusammen, so ist sie nicht zusätzlich zu gewähren.''

13. § 16 lautet:

,,§ 16. Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Jugendlichen unter 15 Jahren (§ 2 Abs. 1 a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;

2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren.''

14. Nach § 17 Abs. 3 wird folgender Abs. 3 a eingefügt:

,,(3 a) In mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche ab fünf Uhr beschäftigt werden, wenn bei einem späteren Arbeitsbeginn keine zumutbare Möglichkeit zur Erreichung des Betriebes gegeben ist. Dies gilt nicht für Jugendliche unter 15 Jahren (§ 2 Abs. 1 a).''

15. § 17 Abs. 4 lautet:

,,(4) Bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, sonstigen Aufführungen und bei Foto-, Film- und Tonaufnahmen dürfen Jugendliche bis 23 Uhr beschäftigt werden.''

16. § 17 Abs. 7 lautet:

,,(7) Abs. 6 gilt für die Ausbildung im Rahmen des Hebammengesetzes, BGBl. Nr. 310/1994, sinngemäß.''

- 6 -

17. Dem § 17 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) In den Fällen des Abs. 3 a bis 7 dürfen Jugendliche regelmäßig mit Arbeiten zwischen 22 Uhr und sechs Uhr nur beschäftigt werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 51 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften durchgeführt wurde.“

18. Die §§ 18 bis 21 lauten samt Überschriften:

„Wochenend- und Feiertagsruhe

§ 18. (1) Jugendliche haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe). Diese Ruhezeit hat spätestens am Samstag um 13 Uhr, für Jugendliche, die mit unbedingt notwendigen Abschluß-, Reinigungs-, Instandhaltungs- oder Instandsetzungsarbeiten beschäftigt sind, spätestens am Samstag um 15 Uhr zu beginnen.

(2) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, so dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, dürfen Jugendliche an einem anderen Kalendertag der auf die Samstagsarbeit folgenden Woche nicht beschäftigt werden.

(3) Im Gastgewerbe kann die Wochenendruhe auf 43 aufeinanderfolgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, verkürzt werden, wenn in diese Kalenderwoche ein betrieblicher Sperrtag fällt, an dem der Jugendliche nicht beschäftigt wird.

(4) Jugendliche dürfen an den gesetzlichen Feiertagen (§ 1 Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der jeweils geltenden Fassung) nicht beschäftigt werden.

Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe

- 7 -

§ 19. (1) Das Verbot der Sonntags- und Feiertagsarbeit gilt nicht im Gastgewerbe, in Krankenanstalten und Pflegeheimen, bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, sonstigen Aufführungen und für Arbeiten auf Sport- und Spielplätzen. In diesen Fällen muß jeder zweite Sonntag arbeitsfrei bleiben.

(2) Durch Kollektivvertrag kann für das Gastgewerbe abweichend von Abs. 1 die Beschäftigung Jugendlicher an aufeinanderfolgenden Sonntagen innerhalb eines vom Kollektivvertrag festzulegenden Zeitraumes von höchstens 23 Wochen pro Kalenderjahr zugelassen werden. Innerhalb eines Kalenderjahres dürfen die Jugendlichen jedoch höchstens an 23 Sonntagen beschäftigt werden. In diese Zahl ist die Hälfte der Sonntage einzurechnen, die in die Zeit des Besuchs einer Lehrgangs- oder saisonmäßigen Berufsschule fallen.

(3) Werden Jugendliche an einem Sonntag beschäftigt, ist ihnen in derselben oder der folgenden Kalenderwoche eine ununterbrochene Ruhezeit von zwei aufeinanderfolgenden Kalendertagen, im Falle des § 18 Abs. 3 von 43 zusammenhängenden Stunden zu gewähren.

(4) Für die Bezahlung der Feiertage und der an Feiertagen geleisteten Arbeit soweit sie nach diesem Bundesgesetz oder den hiezu erlassenen Durchführungsverschriften zugelassen ist, gilt das Feiertagsruhegesetz.

§ 20. (1) Bei vorübergehenden Arbeiten, die bei Notstand sofort vorgenommen werden müssen und für die keine erwachsenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, findet für Jugendliche über 16 Jahren die Bestimmung des § 17 keine Anwendung. In diesen Fällen

1. kann die Grenze der regelmäßigen Arbeitszeit gemäß § 11 überschritten werden. Innerhalb von 3 Wochen hat ein entsprechender Ausgleich zu erfolgen;
2. können Ruhepausen (§ 15) und Ruhezeiten (§ 16) verkürzt werden. Innerhalb von 3 Wochen ist eine Ruhezeit entsprechend zu verlängern.

- 8 -

(2) Der Dienstgeber hat die Vornahme solcher Arbeiten dem Arbeitsinspektorat unverzüglich anzuzeigen.

§ 21. Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, sowie zu Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo herangezogen werden. Andere Jugendliche dürfen zu solchen Arbeiten nur unter Aufsicht von Präventivdiensten (7. Abschnitt ASchG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften) herangezogen werden, soweit für den Betrieb die Einrichtung von Präventivdiensten vorgeschrieben ist.''

19. In § 21 a entfallen die Worte „unter eigener Verantwortung“.

20. § 23 Abs. 1 lautet:

„§ 23. (1) Der Dienstgeber hat vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. Die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln;
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen;.
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperfunktion, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.“

- 9 -

21. Nach § 23 Abs. 1 werden folgende Abs. 1 a und 1 b eingefügt:
„(1 a) Der Dienstgeber hat alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit zu treffen.

(1 b) Der Dienstgeber hat die Präventivdienste (7. Abschnitt ASchG oder vergleichbare österreichische Rechtsvorschriften) bei der Ermittlung der Gefährdung und der Festsetzung von Schutzmaßnahmen heranzuziehen.“

22. § 23 Abs. 2 lautet:

„(2) Durch Verordnung kann die Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben, mit bestimmten Arbeiten oder unter bestimmten Einwirkungen, die mit besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit verbunden sind, untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden.“

23. § 24 lautet:

„§ 24. (1) Vor der Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. Bei Jugendlichen unter 15 Jahren sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(2) Jugendliche sind vor der erstmaligen Verwendung an Maschinen, zu Arbeiten mit Gasen, Chemikalien oder mit sonstigen gesundheitsschädlichen Arbeitsstoffen oder zu Arbeiten an gefährlichen Arbeitsstellen über das bei Verrichtung solcher Arbeiten notwendige Verhalten sowie über die bestehenden Schutzvorkehrungen und deren Handhabung zu unterweisen.

(3) Die Unterweisungen nach Abs. 1 und 2, denen ein Mitglied des Betriebsrates beizuziehen ist, sind in nach den Verhältnissen des

- 10 -

Betriebes entsprechend angemessenen Zeiträumen, mindestens jedoch in jährlichen Abständen zu wiederholen.''

24. In § 25 Abs. 1 entfällt die Wortfolge „oder dessen Bevollmächtigter“.

25. Nach § 25 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:
„(1 a) Ergibt die Beurteilung gemäß § 23 Abs. 1 eine Gefahr für die Sicherheit oder Gesundheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber dafür Sorge zu tragen, daß in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132 a ASVG stattfindet.“

26. § 25 Abs. 3 entfällt.

27. § 26 lautet:

„§ 26. (1) Der Dienstgeber hat in jeder Betriebsstätte, in der Jugendliche beschäftigt werden, ein Verzeichnis der Jugendlichen zu führen. Das Verzeichnis hat zu enthalten:

1. Familiennamen und Vornamen sowie Wohnort der Jugendlichen,
2. Tag und Jahr der Geburt,
3. Tag des Eintrittes in den Betrieb,
4. Art der Beschäftigung,
5. Namen und Wohnort der gesetzlichen Vertreter der Jugendlichen.

(2) Das Verzeichnis ist jeweils richtigzustellen. Bei Neuanlage des Verzeichnisses sind die vorher geführten Verzeichnisse bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(3) Für Lehrlinge kann das Verzeichnis der Jugendlichen durch eine Sammlung der Lehrverträge ersetzt werden. Werden auch andere Jugendliche beschäftigt, ist die Lehrvertragssammlung zusammen mit dem Verzeichnis aufzubewahren.

- 11 -

(4) Der Dienstgeber hat weiters zur Überwachung der Einhaltung der in diesem Bundesgesetz geregelten Angelegenheiten in der Betriebsstätte Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden (§ 26 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969) zu führen.

(5) Die Verpflichtung zur Führung von Aufzeichnungen über die Ruhepausen entfällt, wenn

1. durch Betriebsvereinbarung
 - a) Beginn und Ende der Ruhepausen festgelegt werden oder
 - b) es dem Jugendlichen überlassen wird, innerhalb eines festgelegten Zeitraumes die Ruhepausen zu nehmen, und
2. die Betriebsvereinbarung keine längeren Ruhepausen als das Mindestmaß vorsieht und
3. von dieser Vereinbarung nicht abgewichen wird.''

28. § 29 lautet:

„§ 29. Die Aufgaben und Befugnisse, die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zukommen, haben in Betrieben, die vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion nach dem Arbeitsinspektionsgesetz 1993, BGBl. Nr. 27, ausgenommen sind, die zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden auszuüben.“

29. § 30 lautet:

„§ 30. (1) Wer den Bestimmungen des Abschnittes 2 dieses Bundesgesetzes zuwiderhandelt, ist, sofern die Tat nicht nach anderen Gesetzen einer strengerer Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit Geldstrafe von 1 000 S bis 15 000 S, im Wiederholungsfall von 3 000 S bis 30 000 S, zu bestrafen.

(2) Ebenso sind Dienstgeber und deren Bevollmächtigte zu bestrafen, die den Bestimmungen der Abschnitte 3 und 4 dieses Bundesgesetzes oder einer aufgrund einer Bestimmung dieser Abschnitte erlassenen Verordnung zuwiderhandeln.“

- 12 -

30. § 31 Abs. 1 lautet:

„§ 31. (1) Wurden in einem Betrieb wiederholt der Dienstgeber oder eine im Betrieb für den Arbeitnehmerschutz verwaltungsstrafrechtlich verantwortliche Person wegen Übertretungen nach § 30 bestraft, kann die Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) auf Antrag des Arbeitsinspektorates oder der zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörde die Beschäftigung von Jugendlichen in diesem Betrieb auf bestimmte Zeit oder dauernd untersagen.“

31. § 33 lautet samt Überschrift:

„Verweisungen

§ 33. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

32. Dem § 34 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) § 2 Abs. 1 und 1 a, § 3, § 5 a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7 Abs. 2 Z 3, § 11 Abs. 2, § 11 a, § 12 Abs. 3, § 13, § 14 Abs. 1, § 15, § 16, § 17 Abs. 3 a, 4, 7 und 8, §§18 bis 21 a, § 23 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 24, § 25 Abs. 1 und 1 a, § 26, § 29, § 30, § 31 Abs. 1 und § 33, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, tritt mit 1. Juli 1996 in Kraft. Mit diesem Zeitpunkt tritt § 25 Abs. 3 außer Kraft.“

V o r b l a t t

Problem:

Die Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz ist bis zum 22. Juni 1996 umzusetzen.

Ziel:

Anpassung des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen an diese Richtlinie.

Inhalt:

Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe, Evaluierungspflicht für den Arbeitgeber.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Keine.

EU-Konformität:

Bei Verwirklichung des Entwurfes ist EU-Konformität gegeben.

- 2 -

Allgemeiner Teil

Die Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz [CELEX 394L0033] ist bis zum 22. Juni 1996 in Österreich umzusetzen.

Die Umsetzung erfordert Änderungen des KJBG, insbesondere durch Anhebung des Mindestalters für die Zulassung zur Beschäftigung, Änderungen bei der Durchrechnung der Arbeitszeit sowie bei der täglichen Ruhezeit, Verlängerung der Wochenruhe und Einführung einer Evaluierungspflicht für den Arbeitgeber.

Darüber hinaus sollen einige Änderungen vorgenommen werden, die nicht mit der EU-Richtlinie in Zusammenhang stehen, aufgrund der Erfahrungen mit dem geltenden Recht jedoch sinnvoll sind. Dies betrifft insbesondere die höhere Altersgrenze für Jugendliche, die in einem Ausbildungsverhältnis stehen, die Ruhepausen, das Ende der Nachtruhe in mehrschichtigen Betrieben sowie die Aufzeichnungspflicht.

Eine Kostenbelastung für den Bund und für die übrigen Gebietskörperschaften ist nicht zu erwarten.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 11 und Art. 21 Abs. 2 B-VG.

- 3 -

Besonderer Teil

Zu Z 1 und 2 (§ 2 Abs. 1 und 1 a):

Gemäß Art. 1 Abs. 1 und Art. 3 lit. b EU-RL dürfen Minderjährige erst mit Vollendung des 15. Lebensjahres zur Arbeit zugelassen werden.

Nach Art. 4 Abs. 2 lit. b EU-RL ist eine Ausnahme für Minderjährige nach Vollendung des 14. Lebensjahres im Rahmen der dualen Ausbildung oder eines Betriebspрактиkums möglich. Solche Ausnahmen sind jedoch nur zulässig, „sofern diese Arbeit unter den von der zuständigen Behörde geregelten Bedingungen ausgeübt wird“. Voraussetzung ist daher eine gesetzliche Regelung, die nur in den in Abs. 1 a aufgezählten Fällen gegeben ist. Ausbildungsverhältnisse, die nur durch Verbandsvorschriften geregelt sind (z.B. Reiteleven) und freiwillige Ferialarbeit können daher nicht aufgenommen werden.

Lehrverhältnisse können erst nach Vollendung der Schulpflicht angetreten werden.

Zu Z 3 (§ 3):

Durch die Einschränkung auf „mindestens einjährige“ Ausbildungsverhältnisse gilt die höhere Altersgrenze der Z 2 bisher nicht für kurzfristige Ausbildungsverhältnisse (z.B. Pflichtpraktika). Nunmehr soll eine Einbeziehung erfolgen. Für freiwillige Ferialarbeit, die nicht im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses erfolgt, gilt weiterhin die 18-Jahres-Grenze.

Bei dieser Bestimmung ist es nicht maßgeblich, ob das Ausbildungsverhältnis gesetzlich geregelt ist.

Zu Z 4 (§ 5 a Abs. 1):

- 4 -

Arbeiten gemäß § 5 a Abs. 1 Z 1 und 2 können von der EU-RL ausgenommen werden (Art. 2 Abs. 2); diese Bestimmungen müssen daher nicht geändert werden.

Die in Z 3 angeführten Tätigkeiten dürften nach der EU-RL erst nach Vollendung des 13. Lebensjahres ausgeübt werden. Die EU-RL gilt jedoch nur für Dienstverhältnisse. Durch die Einschränkung auf Arbeiten, die nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses ausgeübt werden, sind diese Arbeiten nicht mehr von der RL erfaßt. Die Arbeitzeitgrenzen (§ 5 a Abs. 3 und 4) können daher unverändert bleiben. Es kommt jedoch nicht auf die Bezeichnung des Vertragsverhältnisses, sondern auf die tatsächliche Ausgestaltung an.

Die Ausnahme für Gewerbebetriebe (neu: Betrieb gewerblicher Art) bleibt jedoch ebenfalls erhalten, um zu verhindern, daß bisher verbotene Arbeiten in einem solchen Betrieb, die nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses durchgeführt werden, nunmehr zulässig sind.

Um jede gewinnorientierte gewerbliche Tätigkeit zu erfassen, wird der Rechtsbegriff „Gewerbebetrieb“, für den keine gesetzliche Definition besteht, durch den Begriff „Betrieb gewerblicher Art“ ersetzt.

Zu Z 5 und 6 (§§ 6 Abs. 1 und 7 Abs. 2 Z 3):

Das Verbot der Beschäftigung von Kindern bei Zirkusdarbietungen entfällt, da derartige Tätigkeiten in der Praxis bereits im Kindesalter gelernt werden und kein wesentlicher Unterschied zwischen Training und Aufführung besteht. Zirkusdarbietungen sind jedenfalls „sonstige Aufführungen“ im Sinne des § 6 Abs. 1 erster Satz, ein Interesse der Kunst (zweiter Satz) liegt vor.

Werbeaufnahmen mit Kindern sind in der Praxis üblich. Diese Tätigkeiten sollen in das Schutzsystem der §§ 6 und 7 eingebaut werden. In § 6 Abs. 1 Satz 1 und in § 7 Abs. 2 Z 3 werden daher Foto- und Tonaufnahmen angeführt. In § 6 Abs. 1 Satz 2 müssen Werbeaufnahmen ausdrücklich erwähnt werden, da kein Interesse der Kunst, der Wissenschaft oder des Unterrichts vorliegt.

- 5 -

Zu Z 7 (§ 11 Abs. 2):

Gemäß Art. 8 Abs. 2 EU-RL darf die Arbeitszeit der Jugendlichen 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Regelung des § 11 Abs. 2 und 3 über die abweichende Verteilung bzw. die Durchrechnung der Arbeitszeit kann zwar als zulässige Ausnahme gem. Art. 8 Abs. 5 EU-RL angesehen werden, in diesem Fall sind jedoch die „Bedingungen, Einschränkungen und sonstigen Einzelheiten“ zu regeln. Die Einfügung einer ausdrücklichen Begrenzung der Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist daher erforderlich.

Zu Z 8 (§ 11 a):

Zitatangepassung.

Zu Z 9 (§ 12 Abs. 3):

Die bisher vorgesehene Grenze der täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden war irreführend, da sich aus Abs. 2 und § 11 lediglich eine Tagesarbeitszeit von neuneinhalb Stunden ergeben kann. Dies ist in Abs. 3 zu korrigieren.

Zu Z 10 (§ 13):

Für Jugendliche unter 15 Jahren, die „im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung oder eines Betriebspraktikums“ arbeiten, sieht Art. 8 Abs. 1 EU-RL kürzere Arbeitszeitgrenzen vor.

Abs. 2 entspricht Art. 8 Abs. 1 lit. c EU-RL.

Abs. 3 entspricht Art. 8 Abs. 1 lit. b EU-RL. Die in der Richtlinie enthaltene Vorschrift, daß die an Schultagen im Betrieb geleistete Zeit 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten darf, muß nicht übernommen werden, da an Schulen höchstens 6 Unterrichtstage pro Woche möglich sind.

- 6 -

Zu Z 11 (§ 14):

Das bisher enthaltene Zitat „§ 11 Abs. 1 und 3“ war falsch, da § 11 Abs. 3 die Begrenzung der Tagesarbeitszeit, nicht jedoch der Wochenarbeitszeit enthält.

Überstundenpflichtig sind

1. Vor- und Abschlußarbeiten von Jugendlichen über 16. Jahren, bei denen nach § 12 Abs. 2 aus zwingenden betrieblichen Gründen kein Zeitausgleich gewährt werden kann;
2. Arbeitszeitüberschreitungen bei Notstand gemäß § 20, wenn der vorgesehene Zeitausgleich nicht in derselben Woche gewährt wird;
3. verbotswidrige Mehrleistungen.

Zu Z 12 (§ 15):

Art. 12 EU-RL sieht eine Ruhepause vor, wenn die Tagesarbeitszeit viereinhalb Stunden überschreitet. Ein Zeitpunkt für die Gewährung der Ruhepause ist nicht vorgesehen, sie darf jedoch nicht unmittelbar am Anfang oder am Ende der Arbeitszeit liegen.

Eine Angleichung der strengereren österreichischen Regelung (Einhaltung einer Ruhepause spätestens nach viereinhalb Stunden) ist zwar nicht notwendig, jedoch sinnvoll, um gleichzeitige Pausen für Erwachsene und Jugendliche auch dann zu ermöglichen, wenn diese später als nach viereinhalb Stunden gehalten werden.

In der Praxis war es bisher oft notwendig, daß Jugendliche neben ihrer Pause nach viereinhalb Stunden auch eine für Erwachsene vorgesehene spätere Pause einhalten mußten, da während dieser Zeit keine Aufsicht durch Erwachsene möglich ist. Die Neuregelung bedeutet daher eine Verkürzung der Anwesenheitszeit und widerspricht somit nicht der „Nichtrückschriftklausel“ des Art. 16 EU-RL.

Der bisherige Abs. 2 hat zu entfallen, da er der EU-RL widerspricht. Der neue Abs. 2 entspricht dem bisherigen Abs. 3.

- 7 -

In Abs. 3 (bisher Abs. 5) entfällt das Wort „ununterbrochenen“. Da Lenkzeiten in der Regel durch verschiedene andere Arbeitszeiten unterbrochen werden, wurde eine ununterbrochene Lenkzeit von zwei Stunden in der Praxis kaum erreicht. Es ist daher eine Summierung aller Lenkzeitabschnitte vorzunehmen. Nach Abs. 5 zweiter Satz ist die Lenkpause jedoch mit Einhaltung der Ruhepause gemäß Abs. 2 konsumiert. Die Summierung aller Lenkzeitabschnitte beginnt daher nach Ende der Ruhepause neu.

In Abs. 4 wird klargestellt, daß auch während der Lenkpausen die Beschäftigung von Jugendlichen verboten ist. Das Verbot der Arbeitsbereitschaft wird nicht mehr angeführt, da diese als Arbeit gilt. Die Regelung über Pausenräume entfällt, da § 28 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz entsprechende Regelungen enthält.

Analog zu § 11 Arbeitszeitgesetz werden gemäß Abs. 5 die durch das Arbeitsinspektorat angeordneten Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet. Die Regelung für Lenkpausen entspricht dem bisherigen Abs. 6.

Zu Z 13 (§ 16):

Nach Art. 10 Abs. 1 EU-RL ist die tägliche Ruhezeit „während jedes Zeitraumes von 24 Stunden“ zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit muß daher innerhalb von 24 Stunden nach Beginn der vorangegangen Tagesarbeitszeit abgeschlossen sein. Nach geltendem Recht ist die tägliche Ruhezeit „nach Beendigung der Arbeitszeit“ zu gewähren. Wird die Arbeitszeit durch längere Pausen unterbrochen, kann sich eine „Einsatzzeit“ von mehr als 12 Stunden ergeben. In diesem Fall kann die Tagesruhezeit nicht innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen werden.

Nach dieser Regelung muß die Arbeitszeit so rechtzeitig beendet werden, daß auch bei Unterbrechung der Arbeitszeit durch längere Pausen die Ruhezeit innerhalb von 24 Stunden abgeschlossen ist. Bisher war auch ein späterer Beginn am nächsten Tag möglich.

- 8 -

Z 1 entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. a EU-RL, Z 2 entspricht Art. 10 Abs. 1 lit. b EU-RL und dem geltenden Recht.

Aus § 17 ergibt sich, daß in diese Ruhezeit die Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr fallen muß. Dies entspricht Art. 9 Abs. 1 lit. a EU-RL.

Zu Z 14 (§ 17 Abs. 3 a):

In Schichtbetrieben soll die Beschäftigung Jugendlicher über 15 Jahren ab fünf Uhr erlaubt werden, wenn dem Jugendlichen bei einem späteren Arbeitsbeginn eine zumutbare Erreichung des Betriebes weder mittels privaten noch öffentlichen Verkehrs zur Verfügung steht. Derzeit kommt es in der Praxis oft vor, daß Jugendliche in Schichtbetrieben um 5.00 Uhr in den Betrieb anreisen müssen, da sie im Rahmen des Werkverkehrs transportiert werden oder mit den im selben Betrieb arbeitenden Eltern mitfahren.

Nach der derzeitigen Gesetzeslage wären diese Jugendlichen verpflichtet, im Betrieb eine Stunde untätig auf die Arbeitsaufnahme zu warten.

Die Erreichung des Betriebes bei einem späteren Arbeitsbeginn ist beispielsweise auch dann unzumutbar, wenn der Jugendliche mehrmals das Verkehrsmittel wechselt müßte.

Zu Z 15 (§ 17 Abs. 4):

Analog zu § 6 Abs. 1 wird die Bestimmung um Foto- und Tonaufnahmen ergänzt. Das bisher vorgesehene Bewilligungsverfahren erscheint sinnlos, da keine Kriterien für die Bewilligung festgesetzt sind, das Verfahren durch die Einschaltung der Bezirksverwaltungsbehörde langwierig ist und eine Genehmigung für jede Aufführung zu einem enormen Verwaltungsaufwand führt.

Eine Aufsicht ist bei erlaubter Nacharbeit gem. Art. 9 Abs. 2 lit. a EU-RL nur in den Fällen vorgesehen, in denen eine solche zum Schutz des Jugendlichen erforderlich ist. Eine ausdrückliche Vorschrift ist in diesem Fall nicht notwendig, da davon auszugehen ist, daß bei

- 9 -

derartigen Aufführungen bzw. Aufnahmen jedenfalls Erwachsene anwesend sind.

Zu Z 16 (§ 17 Abs. 7):

Abs. 7 enthält eine Zitatberichtigung.

Zu Z 17 (§ 17 Abs. 8):

Vor Aufnahme einer erlaubten Nachtarbeit und anschließend in regelmäßigen Abständen hat gemäß Art. 9 Abs. 3 EU-RL eine kostenlose Bewertung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen zu erfolgen. Eine solche hat nur dann nicht zu erfolgen, wenn erlaubte Nachtarbeit ausnahmsweise verrichtet wird. Durch Untersuchungen gemäß § 51 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) wird Art. 9 Abs. 3 EU-RL erfüllt.

Während sich der Arbeitnehmer einer „besonderen Untersuchung“ gemäß § 51 ASchG auf eigenen Wunsch unterziehen kann, ist für Jugendliche eine solche Untersuchung verpflichtend.

Nachtarbeit stellt eine Tätigkeit dar, die besonders belastenden Arbeitsbedingungen im Sinne von § 51 Abs. 2 Z 3 ausgesetzt ist. Auf diese Untersuchungen wird auch die geplante Verordnung über die Gesundheitsüberwachung Anwendung finden. Die Bestimmungen des fünften Abschnittes des ASchG (Gesundheitsüberwachung) sind sinngemäß anzuwenden.

Zu Z 18 (§§ 18 bis 21):

Die Anpassung an die EU-RL wird zum Anlaß für eine übersichtliche Neugestaltung der §§ 18 und 19 genommen.

Zu § 18:

Art. 10 Abs. 2 EU-RL schreibt vor, daß den Jugendlichen in jeder Kalenderwoche nach Möglichkeit 2 aufeinanderfolgende Ruhetage zu gewähren sind. Entsprechend Art. 10 Abs. 2 EU-RL und dem geltenden Recht hat in diese Zeit grundsätzlich der Sonntag zu fallen.

- 10 -

Bisher war vorgesehen, daß die Wochenruhe nach Möglichkeit am Samstag um 14 Uhr zu beginnen hat. Dies bedeutet jedoch für Jugendliche eine wesentliche Benachteiligung gegenüber Erwachsenen. Es wird daher die Regelung des § 3 Abs. 2 des Arbeitsruhegesetzes übernommen.

Werden Jugendliche an einem Samstag beschäftigt, zählt dieser Tag nicht als einer der beiden vorgeschriebenen arbeitsfreien Kalendertage. In diesem Fall ist daher auch der Montag arbeitsfrei zu halten. Eine Sonderregelung ist für jene Fälle notwendig, an denen der Montag ein Berufsschultag ist.

Die bisherige Verkürzungsmöglichkeit für das Gastgewerbe (nunmehr Abs. 3) kann gemäß Art. 10 Abs. 4 lit. e EU-RL beibehalten werden.

Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 1.

Zu § 19:

Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 2, Abs. 2 dem bisherigen § 18 Abs. 3 a.

Durch Abs. 3 wird sichergestellt, daß Jugendliche im Falle von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit in derselben oder in der folgenden Kalenderwoche eine Ruhezeit von 2 aufeinanderfolgenden Tagen haben. Ist gemäß § 18 Abs. 3 eine Verkürzung der Ruhezeit im Gastgewerbe zulässig (weil ein betrieblicher Sperrtag eingehalten wird), muß auch die Ersatzruhe nur 43 Stunden betragen.

Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 4.

Zu § 20:

Art. 13 EU-RL erfordert eine Reihe von Detailanpassungen:

1. Die bisher vorgesehene Ausnahme von §§ 18 und 19 sind nicht mehr zulässig.
2. Abweichungen sind nur zulässig, wenn keine erwachsenen Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

- 11 -

3. Weiters fordert die EU-RL einen Ausgleich binnen 3 Wochen, der jedoch nur bei Arbeitszeitüberschreitungen und Ruhepausen- und Ruhezeitenverkürzungen möglich ist. Ein Ausgleich für den Entfall des Nachtarbeitsverbotes ist - soweit die Ruhezeit nicht verkürzt wurde - schwer vorstellbar.

Wird bei Überschreitung der Arbeitszeit der Ausgleich nicht in derselben Woche gewährt, liegt gemäß § 14 Überstundenarbeit vor. Für diese gebührt neben dem Zeitausgleich der Zuschlag gemäß § 14 Abs. 1.

Die Wortfolge „oder dessen Bevollmächtigter“ in Abs. 2 entfällt, da sich diese Pflicht nur gegen den Dienstgeber richten kann.

Zu § 21:

Die Worte „mindestens einjähriges“ werden in Anlehnung an § 3 Z 2 gestrichen.

Der letzte Satz entspricht Art. 7 Abs. 3 EU-RL, der eine Aufsichtspflicht vorsieht. Als Aufsichtspersonen können nach der RL nur die Präventivdienste herangezogen werden. Nach dem letzten Halbsatz tritt diese Verpflichtung jedoch erst dann ein, wenn nach den Übergangsregelungen des § 115 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz für den betreffenden Betrieb eine Pflicht zur Einrichtung von Präventivdiensten besteht.

Die bisherige Anordnung, daß das Akkordverbot nicht für Heimarbeiter gilt, ist überflüssig, da Heimarbeiter nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen und somit nicht unter die Abschnitte 3 und 4 fallen.

Zu Z 19 (§ 21 a):

Die Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte (wie etwa von Tageslosungen) stellt für Jugendliche unter Begleitung Erwachsener ebenso eine Gefahr dar, wie die Beförderung unter eigener Verantwortung.

- 12 -

Zu Z 20 (§ 21 Z 1):

Die bestehenden Schutzpflichten des Dienstgebers werden nach Vorbild des Art. 6 Abs. 2 EU-RL näher ausgeführt. Der bisher enthaltene Schutz der Sittlichkeit (in der EU-RL nicht erwähnt) wird übernommen.

Die Berücksichtigung von Körperkraft und Alter wird ebenfalls übernommen, die Berücksichtigung des Geschlechts wird nicht mehr ausdrücklich angeführt. Bei körperlichen Arbeiten kommt es ausschließlich auf die individuelle Körperkraft, nicht jedoch auf das Geschlecht an. Beim Sittlichkeitsschutz erscheint die Vorstellung veraltet, daß für weibliche und männliche Jugendliche unterschiedliche Maßstäbe anzuwenden sind. Hingegen können bei der Verwendung von Arbeitsstoffen unterschiedliche Maßstäbe anwendbar sein (vgl. § 4 Abs. 3 KJBG-VO).

Zu 21 (§ 23 Abs. 1 a und 1 b):

Abs. 1 a entspricht Art. 6 Abs. 1 EU-RL, Abs. 1 b entspricht Art. 6 Abs. 4 EU-RL.

Zu Z 22 (23 Abs. 2):

Analog zu Abs. 1 wird der Begriff „Sicherheit“ eingefügt. Entsprechend Art. 7 EU-RL soll eine Verordnung auch für Arbeiten „unter bestimmten Einwirkungen“ möglich sein.

Zu Z 23 (§ 24):

Die Vorschriften über die Unterrichtung der Jugendlichen werden an Art. 6 Abs. 3 EU-RL angepaßt. Die Worte „Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter“ entfallen, weil in der Praxis diese Personen die Unterichtung kaum selbst durchführen und eine Unterrichtung durch fachkundige Personen sinnvoller ist. Dienstgeber und Bevollmächtigte bleiben jedoch verwaltungsstrafrechtlich verantwortlich.

- 13 -

Abs. 3 ist weitgehend geltendes Recht. Zur näheren Definition des Begriffes „angemessener Zeitraum“ wird eine mindestens jährliche Wiederholung vorgesehen.

Besteht ein Jugendvertrauensrat, ist dieser gemäß § 129 Abs. 3 Z 3 Arbeitsverfassungsgesetz berechtigt, an der Unterweisung teilzunehmen.

Zu Z 24 und 25 (§ 25 Abs. 1 und 1 a):

Art. 6 Abs. 2 EU-RL schreibt eine in regelmäßigen Zeitabständen kostenlose Bewertung und Überwachung des Gesundheitszustandes der Jugendlichen vor, wenn eine Beurteilung im Sinne von § 23 Abs. 1 a ergibt, daß eine Gefahr für den Jugendlichen besteht. Diese Vorschrift wird durch Untersuchungen gemäß § 132 a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) erfüllt. Der Arbeitgeber ist nach der EU-RL verpflichtet, für eine entsprechende Untersuchung zu sorgen.

Zu Z 26 (§ 25 Abs. 3):

Bis heute wurde keine Verordnung erlassen. Es besteht daher offensichtlich kein Bedürfnis nach solchen Verordnungen.

Zu Z 27 (§ 26):

Abs. 1 und 4 erlauben eine getrennte Führung des Jugendlichenverzeichnisses, das weitgehend fixe Angaben enthält, und der laufend zu führenden Arbeitszeitaufzeichnungen.

Die Sammlung der Lehrverträge ersetzt das Verzeichnis, da auch in den Lehrverträgen alle Angaben enthalten sind. Werden auch jugendliche Hilfsarbeiter beschäftigt, ist das Verzeichnis zusammen mit der Lehrvertragssammlung aufzubewahren, um die Kontrolle durch die Arbeitsinspektion zu erleichtern.

- 14 -

Die Verpflichtung zur Führung von Urlaubsaufzeichnungen kann entfallen, da auch das Urlaubsgesetz eine entsprechende Regelung enthält.

Die Bestimmung über die Arbeitszeitaufzeichnungen wird an das Arbeitszeitgesetz (AZG) angeglichen. Die Judikatur zu § 26 AZG stellt eindeutig klar, daß zur Ermöglichung der Überwachung aller im Gesetz geregelten Angelegenheiten eine Aufzeichnung über Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Ruhepausen erforderlich ist (Abs. 4).

Der bisherige Abs. 3 kann entfallen, da sich das Recht des Betriebsrates zur Einsichtnahme aus § 89 Z 1 Arbeitsverfassungsgesetz ergibt.

Abs. 5 entspricht § 26 Abs. 5 AZG.

Zu Z 28 (§ 29):

Zitatberichtigung

Zu Z 29 (§ 30):

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen soll wie im Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsruhegesetz eine Bestrafung der Dienstgeber und deren Bevollmächtigten ausdrücklich angeführt werden (Abs. 2). Für die Bestimmungen über Kinderarbeit muß jedoch die geltende Formulierung beibehalten werden (Abs. 1), da unter Abschnitt 2 nicht nur die Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses fällt.

Die bisher erwähnte Verjährungsfrist von sechs Monaten ist bereits in § 31 Abs. 2 Verwaltungsstrafgesetz 1991 geregelt. Der Primärarrest entfällt.

Zu Z 30 (§ 31 Abs. 1):

Die Anwendung des geltenden § 31 Abs. 1 stößt in der Praxis auf Schwierigkeiten, da sich Strafen gemäß § 30 gegen verschiedene

- 15 -

Personen richten können, das Verbot der Beschäftigung von Jugendlichen jedoch nur gegen den tatsächlichen Dienstgeber. In vielen Fällen konnte daher ein Beschäftigungsverbot nicht ausgesprochen werden, da der Dienstgeber selbst noch nicht „vorbestraft“ war. Dieses Problem betrifft insbesondere juristische Personen.

Es ist darauf hinzuweisen, daß die Arbeiterkammern gemäß § 5 Abs. 2 Z 4 Arbeiterkammergegesetz 1992 berechtigt sind, die Untersagung der Lehrlingsausbildung zu beantragen. Die zuständigen Behörden sind verpflichtet, die zum Zweck der Einhaltung der Arbeits- und Berufsausbildungsbedingungen erforderlichen Auskünfte zu erteilen.