



WIRTSCHAFTSKAMMER
ÖSTERREICH

Abteilung für Sozialpolitik

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

An das
Präsidium des Nationalrates

Parlament

1017 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zi. <u>16</u>	-GE/19- <u>17</u>
Datum: 12 MAI 1997	
Verteilt <u>22.5.97</u> <i>H. Kager</i>	

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 200/97/Mag.Ke/AR
Mag. Kellner

Durchwahl
4288

Datum
6.5.1997

Entwurf einer Novelle zum KJBG.

In der Beilage werden 25 Ausfertigungen unserer an das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales abgegebenen Stellungnahme zum Entwurf einer Novelle zum KJBG zur gefälligen Kenntnisnahme übermittelt.

Mit freundlichen Grüßen

Mayer
Dr. Martin Mayer
Abteilungsleiter

Beilagen



An das
Bundesministerium für
Arbeit, Gesundheit und Soziales

Stubenring 1
1010 Wien

Wirtschaftskammer Österreich
Wiedner Hauptstraße 63
Postfach 107
A-1045 Wien
Telefon (0222) 501 05-DW
Telefax (0222) 502 06-3588

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
52.175/2-2/97
vom 18.3.1997

Unser Zeichen, Sachbearbeiter
Sp 200/97/Mag.Ke/AR
Mag. Kellner

Durchwahl Datum
4288 23.4.1997

Entwurf einer Novelle zum KJBG.

Zum gegenständlichen Novellenentwurf erlauben wir uns vorweg zu bemerken, daß die damit beabsichtigte Zielsetzung - nämlich die Attraktivität der Lehrlingsausbildung zu heben - durchaus begrüßt wird. Es wird auch akzeptiert, daß aufgrund der Richtlinie 94/33 über den Jugendarbeitsschutz entsprechende Korrekturen des KJBG erforderlich werden. Wir legen aber besonderen Wert darauf, daß bei der legislatischen Umsetzung dieser Richtlinie keine darüber hinausgehenden Belastungen vorgesehen, sondern vielmehr auch die aus der Sicht der gewerblichen Wirtschaft als positiv zu bewertenden Regelungsinhalte entsprechend berücksichtigt werden.

Auf politischer Ebene ist eine Einigung über folgende Punkte zum KJBG erfolgt:

1. Vereinheitlichung des Schutzalters für Jugendliche mit dem vollendeten 18. Lebensjahr mit den im Abs. 1 a des Entwurfs vorgesehenen Einschränkungen.
2. Die Einarbeitungsmöglichkeit gemäß § 11 Abs. 2 b.

3. Die Beschäftigungsmöglichkeit am Samstag Nachmittag in Verkaufsstellen.

4. Die Angleichung der Pausenregelung für Jugendliche an die der Erwachsenen mit der Einschränkung „spätestens nach 6 Stunden“.

Es besteht kein Zweifel, daß diese Regelungen von der Wirtschaftskammer Österreich unterstützt werden, wenngleich dazu bemerkt werden muß, daß sie im Begutachtungsverfahren als unzureichend bezeichnet bzw. z. T. sogar abgelehnt wurden. Wir erlauben uns nachstehend, diese Stellungnahmen bekanntzugeben und auch zu der vom do. Bundesministerium vorgeschlagenen legislativen Umsetzung der einschlägigen EU-Bestimmungen aus der Sicht der gewerblichen Wirtschaft Stellung zu nehmen.

Vor Eingehen auf die einzelnen Bestimmungen möchten wir jedoch die grundsätzliche Feststellung treffen, daß diesem Gesetzesvorhaben nur dann ein Erfolg beschieden sein wird, wenn es gelingt, die unterschiedlichen Arbeitszeit- und Ruhensbestimmungen für Erwachsene und Jugendliche zu harmonisieren, wobei vor allem auch die Frage der Reisezeit im Sinne der jüngsten Novelle zum AZG gelöst werden muß.

Von diesen grundsätzlichen Bemerkungen abgesehen, nehmen wir zu den einzelnen Bestimmungen des Entwurfs wie folgt Stellung:

Zu Punkt 2:

Die im Punkt 1 vorgesehene Regelung, wonach für die Überstundenberechnung der „niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. Angestelltengehalt heranzuziehen ist“ ist im Begutachtungsverfahren auf entschiedene Ablehnung gestoßen. Eine derartige Regelung würde die Bezahlung des im Betrieb vereinbarten Facharbeiter Ist-Lohnes erfordern und damit in vielen Fällen zu einer Vervielfachung der bisher geleisteten Überstundenbezahlung führen. Dies würde aber letztendlich dem Ziel der Novelle, die Einstellung auch älterer Lehrlinge zu fördern, zuwiderlaufen.

Auch der im Punkt 2 vorgesehenen Regelung, wonach die §§ 11 Abs. 4, 5 und 6 sowie § 21 KJGB auf Lehrlinge nach dem vollendeten 18. Lebensjahr sinngemäß anzuwenden wären, wurde im Begutachtungsverfahren nicht uneingeschränkt zugestimmt. Sicherlich wird auch Lehrlingen nach Vollendung ihres 18. Lebensjahres die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit vom Arbeitgeber frei zu geben sein (siehe § 11 Abs. 4). Hingegen hat die Anrechnung der Unterrichtszeit in der Berufsschule auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gemäß Abs. 5 und die Berücksichtigung von Freigegegenständen und Förderkursen sowie Pausen in der Berufsschule in der Vergangenheit stets zu großem Mißbehagen bei den Ausbildungsbetrieben geführt. Für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, wären daher die Absätze 5 und 6 des § 11 nicht anzuwenden.

Zu Punkt 3:

Die vorgesehene Definition der „Kinder“ entspricht zwar dem Artikel 3 lit b der Richtlinie, führt aber zu dem unerwünschten Ergebnis, daß eine freiwillige Ferialarbeit in vielen Fällen nicht mehr möglich wäre und auch Minderjährige, die die Schulpflicht zwar erfüllt, aber das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, noch nicht beschäftigt werden dürften. Eine solche Konsequenz liegt weder im Interesse der Jugendlichen bzw. ihrer Eltern noch im Interesse der Betriebe. Es sollte daher seitens des Bundesministeriums eine Initiative zur Änderung der Richtlinie in diesem Punkt ergriffen werden. Bis zu einer entsprechenden Korrektur der Richtlinie sollte im § 2 KJGB eine dem Artikel 4 Abs. 2 lit c der Richtlinie entsprechende Regelung aufgenommen werden, damit Kinder, die mindestens 14 Jahre alt sind, mit leichten Arbeiten beschäftigt werden dürfen. Sowohl bei der Lehre als auch bei freiwilliger Ferialarbeit wird es sich in der Regel um solche leichte Arbeiten handeln.

Zu Punkt 4:

Der Einleitungssatz hätte im Sinne des Ministerialentwurfs vom Sommer des vergangenen Jahres richtig wie folgt zu lauten: „(1a) Minderjährige, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und ...“ (siehe auch Artikel 4, Abs. 2, lit b d. R. 94/33). Nach der Ziffer 3 sollte eine Ziffer 4 folgenden Wortlautes angefügt werden: „Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung zum Zweck der Berufsorientierung, sofern diese als Ergänzung des Schulunterrichts oder auf Wunsch der Erziehungsberechtigten erfolgt.“ Diese Formulierung soll sicherstellen, daß Tätigkeiten im Rahmen der sogenannten Schnupperlehre nicht als verbotene Kinderarbeit angesehen werden.

Vor Eingehen auf weitere Punkte des Entwurfs erlauben wir uns darauf hinzuweisen, daß der Ministerialentwurf vom Sommer des vergangenen Jahres auch Korrekturen des § 6 Abs. 1 und 7 Abs. 2 KJBG dahingehend enthielt, daß neben Film- auch Foto- und Tonaufnahmen zu Werbezwecken in der Konsumgüterwirtschaft legalisiert werden. Wir vermissen diese beiden Regelungen im vorliegenden Entwurf.

Zu Ziffer 7:

Die mit dem Lehrlingspaket angestrebte Zielsetzung wird nur dann von Erfolg sein, wenn die für Jugendliche und für Erwachsene geltenden Arbeitszeitbestimmungen weitestgehend deckungsgleich sind. In diesem Sinne wird eine 48-stündige Wochenarbeitszeit für einen mehrmonatigen Durchrechnungszeitraum, der bis zu einem Jahr gehen kann, vorzusehen sein. Ferner wäre ausdrücklich sicherzustellen, daß führende kollektivertragliche Regelungen über eine Durchrechnung der Arbeitszeit bei Jugendlichen weiter aufrecht bleiben, auch wenn darin eine über 45 Wochenstunden hinausgehende Arbeitszeit vorgesehen ist.

Eine Bestimmung, die schon seit jeher vehementen Widerspruch hervorgerufen hat, stellt § 11 Abs. 8 KJBG dar. Seitens der aus-

bildenden Betriebe wurde es immer als ein Unrecht angesehen, für die bei lehrgangsmäßigen Berufsschulen auftretenden längeren Unterrichtszeiten einen Freizeitausgleich gewähren zu müssen. Wenn es dem Bundesministerium mit der Zielsetzung des Lehrlingspaketes ernst ist, müßte diese Bestimmung gestrichen werden.

Zu Punkt 9:

In diesem Punkt wird zwar die Sonderregelung des Artikel 8 Abs 1 lit c der Richtlinie (Arbeiten während der unterrichtsfreien Zeit) umgesetzt, aber nicht berücksichtigt, daß nach Artikel 8 Abs 1 lit a auch für Kinder, die mindestens 14 Jahre alt sind, die im Rahmen eines Systems der dualen Ausbildung oder eines Betriebspraktikums arbeiten, sehr wohl acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche gearbeitet werden darf. Da ein Betriebspraktikum zweifelsohne nur während der unterrichtsfreien Zeit von mindestens einer Woche erfolgen wird, zeigt dies deutlich, daß hier eine unbeschränkte Beschäftigungsmöglichkeit im Sinne einer Normalarbeit möglich ist. Eine analoge Regelung muß unbedingt in den neuen § 13 KJBG aufgenommen werden.

Zu Punkt 10:

Anläßlich der Sozialpartnerverhandlung im Sommer des vergangenen Jahres bestand darüber Übereinstimmung, daß die Pausenregelung für Jugendlichen denen für Erwachsene angeglichen wird. Über die nunmehr vorgesehene Regelung soll zwar eine politische Einigung vorliegen, die Regelung weicht jedoch bedauerlicherweise von jener des § 11 Abs. 1 AZG ab. Eine entsprechende Angleichung wäre jedenfalls dringend geboten.

Zu Punkt 11:

Die hier vorgesehene Regelung, wonach eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden innerhalb eines 24-stündigen Zeitraumes nach Arbeitsbeginn gewährt werden muß, ist für das Gastgewerbe völlig unpraktikabel und stellt für den Arbeitgeber eine eindeutige Verschlechterung der bisherigen Rechtslage dar. Nach Artikel 10 Abs. 4 der Richtlinie können für bestimmte Wirtschaftsbereiche und für den Fall einer Beschäftigung, bei der die Arbeitszeit über den Tag verteilt ist, Ausnahmen vom Abs 1 lit b (also auch von der 24-Stunden Regelung) innerstaatlich vereinbart werden. Diese Ausnahmeregelung wurde in der gegenständlichen Novelle nicht Rechnung getragen. Anlässlich der Sozialpartnergespräche im Sommer des vergangenen Jahres wurde im Zusammenhang mit der Beschäftigung im Gastgewerbe darauf hingewiesen, daß gemäß Artikel 10 Abs. 4 lit f der Richtlinie eine 11-stündige Ruhezeit als ausreichend anzusehen ist, wenn die Arbeitszeit über den Tag verteilt wird und entsprechende Ruhemöglichkeiten bestehen. Eine entsprechende Ausnahmeregelung vor allem für die in den Bereich des Fremdenverkehrs fallenden Betriebe gemäß Artikel 10 Abs. 4 der Richtlinie wäre dringend erforderlich.

Ferner erlauben wir uns auf die eingehende Diskussion im Sommer des vergangenen Jahres zu erinnern, bei der eine dem Artikel 9 Abs. 1 lit b der Richtlinie entsprechende Alternativregelung für den Beginn und das Ende der Nachtarbeit diskutiert wurde. Es ist uns unverständlich, aus welchen arbeitnehmerschutzrechtlichen Überlegungen sich die Arbeitnehmerseite so vehement gegen die in der Richtlinie vorgesehene Alternativregelung ausspricht. Auf jeden Fall müßte aber in § 17 Abs. 2 KJGB eine Beschäftigungsmöglichkeit für das Gastgewerbe während der Sommerzeit bis 23:00 Uhr vorgesehen werden. Ferner fehlt im § 17 Abs 4. KJGB die anlässlich des Ministerialentwurfs vom Sommer des vergangenen Jahres bereits akzeptierte Legalisierung von Werbeaufnahmen für Foto- und Tonaufnahmen. Ferner fehlt die seinerzeit getroffene Vereinbarung, wonach Jugendliche über 15 Jahre in Schichtbetrie-

ben ab 5:00 Uhr beschäftigt werden dürfen, wenn sonst keine andere Möglichkeit zu erreichen des Arbeitsplatzes besteht (siehe Ziffer 14 bzw. § 17 Abs. 3 a des seinerzeitigen Ministerialentwurfs).

Zu Punkt 14:

Völlig inakzeptabel sind die Wochenfreizeitbestimmungen des Entwurfes, weil sie sich für die Paxis als eindeutig zu eng und damit als betriebsfremd erweisen. Die §§ 19 und 19 a erscheinen daher jedenfalls noch überarbeitungsbedürftig, wie das nachfolgende Beispiel zeigt. Unseres Erachtens kommt nämlich aus den §§ 19 und 19 a nicht klar genug zum Ausdruck, was rechtens ist, wenn ein Handelslehrling am Samstag nach 14:00 Uhr im Rahmen der neuen Öffnungszeiten beschäftigt wird. Nach § 19 a ist diese Beschäftigung erlaubt, wenn der darauffolgende Samstag arbeitsfrei bleibt. Da § 19 a aber nur abweichend von § 19 Abs. 1 formuliert ist, wäre die Auslegung zulässig, daß eigentlich auch § 19 Abs. 2 zur Anwendung kommt, wonach bei jeglicher Beschäftigung am Samstag (also auch nur am Vormittag) der darauffolgende Montag arbeitsfrei zu bleiben hat. Dies würde dazu führen, daß ein Lehrling, der am Samstag nach 14:00 Uhr beschäftigt wird, gemäß § 19 Abs. 2 am darauffolgenden Montag und gemäß § 19 a Abs. 2 am darauffolgenden Samstag nicht beschäftigt werden dürfte. Darüber hinaus hat ein Handelslehrling in Wien im ersten Lehrjahr derzeit zwei ganze Berufschultage und kann daher in dieser Woche bestenfalls an zwei Tagen tatsächlich im Betrieb eingesetzt und ausgebildet werden. Daß solche Aussichten weitere Handelsbetriebe von der Lehrausbildung abhalten würden, braucht wohl nicht näher ausgeführt zu werden. Ein weiteres Kernproblem des § 19 besteht darin, daß § 19 Abs. 1 eine ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen fordert, wogegen die EG-Richtlinie das Sonntagsarbeitsverbot nur „im Prinzip“ vorsieht und auch bezüglich der zwei Ruhetage nur verlangt, daß sie „nach Möglichkeit aufeinander folgen“.

Wir erlauben uns darauf hinzuweisen, daß in der BRD die wöchentliche Ruhezeit für Jugendliche aufgrund der Richtlinie in § 15 Jugendarbeitsschutzgesetz ebenfalls neu geregelt wurde und nunmehr wie folgt lautet: „Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinanderfolgen.“

Ein weiterer Kritikpunkt richtet sich gegen § 19 Abs. 4, der für das Gastgewerbe zwar eine 43-stündige Wochenruhe vorsieht, jedoch nicht grundsätzlich vom Sonntagsarbeitsverbot dispensiert. Dies ist aber völlig inakzeptabel, weshalb die Beibehaltung der bisherigen Sonderregelung des § 19 Abs. 3 KJBG unverzichtbar ist. Vor allem aber die Regelung des § 19 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 ist entschieden abzulehnen, weil dies bei einer Arbeit am Samstag Vormittag zu einer Wochenendruhe von zweieinhalb Tagen führen würde. Im Falle eines Berufsschultages am Montag würde es dazu führen, daß der Betreffende Jugendliche in der darauffolgenden Woche lediglich drei Tage beschäftigt werden könnte. Es liegt auf der Hand, daß dies den Ausbildungsbetrieben keinesfalls zumutbar ist und daher deren Bereitschaft zur Ausbildung von Lehrlingen kaum fördern würde. Im Hinblick auf die derzeit geltende Regelung wäre ausdrücklich klarzustellen, daß die Regelung des § 19 Abs. 2, wonach Jugendliche, die am Samstag beschäftigt werden, am Sonntag der darauffolgenden Woche nicht beschäftigt werden dürfen, nicht für das Gastgewerbe gilt. Im Gastgewerbe ist nämlich aufgrund der bisherigen Rechtslage eine Beschäftigung von Jugendlichen auch an Samstagen ohne Einschränkung möglich. Zum § 19 Abs. 4 wäre darauf hinzuweisen, daß auch hier die Aufrechterhaltung der bisherigen Rechtslage gefordert wird. Es besteht keine Veranlassung, betriebliche Sperrtage als Ausgleich nur dann anzuerkennen, wenn sie auf einen Werktag fallen. Wir verlangen daher, daß die bisherige Regelung in § 19 Abs 3 - welche seinerzeit aufgrund einer sozialpartnerschaftlichen Einigung in das Gesetz aufgenommen wurde - auch weiterhin in dieser Form aufrecht bleibt.

Es muß bei dieser Gelegenheit mit aller Deutlichkeit daraufhingewiesen werden, daß die Aufrechterhaltung bzw. die Erweiterung des bestehenden Schutzniveaus für Lehrlinge auf diesem Gebiet nicht akzeptiert werden kann.

Zu Punkt 15:

An Stelle der vorgesehenen Regelung, die wieder eine Evaluierungs-sonderbestimmung darstellt, ohne die mit der ASCHG-Novelle vorgesehene Terminerleichterung zu gewähren, wäre ein Verweis auf die Evaluierungsbestimmungen des ASCHG mit der allfälligen Ergänzung vorzunehmen, daß auf die zum Schutz von Jugendlichen erforderlichen Maßnahmen besonders Bedacht zu nehmen ist.

Zu Punkt 18:

Völlig inakzeptabel ist die in § 24 Abs. 3 vorgesehene Verpflichtung, wonach den Sicherheitsunterweisungen jeweils ein Betriebsratsmitglied beizuziehen ist. Abgesehen davon, daß das EU-Recht derartiges nicht gebietet, ist es auch völlig unpraktikabel, weil der Arbeitgeber gar keinen Rechtsanspruch darauf hat, daß ein Betriebsratsmitglied entsprechend Zeit hat, wozu noch kommt, daß die tatsächliche Präsenz zusätzliche Kosten verursacht.

Ferner fehlt im vorliegenden Entwurf die bereits getroffene Vereinbarung über eine Regelung im § 26 über die vereinfachte Aufzeichnung für Jugendliche bzw. eine Anpassung der Aufzeichnungsbestimmungen an das AZG, wie dies bereits der Ministerialentwurf vom Sommer des vergangenen Jahres vorsah.

Zu Artikel II Änderung des ASVG:

Der Novellierungsvorschlag entspricht den Verhandlungsergebnissen, weshalb seitens der Wirtschaftskammer Österreich grundsätzlich kein Einwand besteht. Der Inhalt des § 57 a wäre jedoch auch systematischen Gründen besser in § 51 Abs. 3 oder § 53 un-

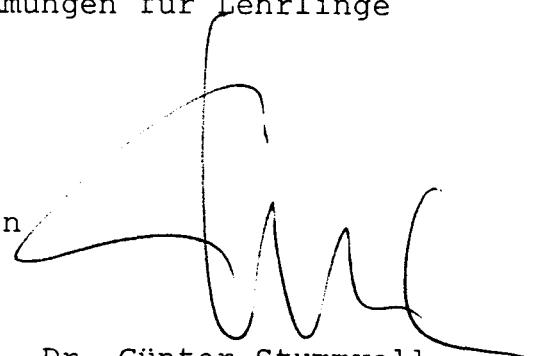
terzubringen. Nach dem die von uns mit Schreiben vom 18. März 1997 vorgeschlagene Übergangsregelung in § 568 keinen Eingang in den Novellierungsentwurf gefunden hat, ersuchen wir, die Vorschriften für die Rechnungslegung dahingehend zu ändern, daß der Ergänzungsbeitrag gemäß § 51 c des Novellierungsentwurfes keinesfalls zusätzlich, sondern gemeinsam mit den übrigen Krankenversicherungsbeiträgen auszuweisen ist. Andernfalls würde sich für die Betriebe bei einer unterjährigen Veränderung der Beitragssätze ein ganz erheblicher administrativer und kostenmäßiger Mehraufwand ergeben, der mit Nachdruck abgelehnt werden müßte.

Die auf politischer Ebene für die gewerbliche Wirtschaft erzielten Ergebnisse erscheinen jedenfalls im Verhältnis zu den mit der gegenständlichen Novelle eingeführten zusätzlichen Belastungen in keinem vertretbaren Verhältnis zu stehen, wenn man von der Senkung des Schutzalters für Lehrlinge auf das vollendete 18. Lebensjahr absieht. Eine übereilte Verabschiedung dieser Novelle ohne entsprechende Berücksichtigung unserer Einwände vor allem hinsichtlich der Angleichung der Arbeitszeitregelungen bzw. Arbeitsruheregelungen der Jugendlichen an die der Erwachsenen scheint unseres Erachtens nicht sinnvoll. Wenn diese Novelle wesentlich zu einer verstärkten Jugendbeschäftigung beitragen soll, wird sich das Bundesministerium und die Arbeitnehmerseite entgegen dem Einleitungssatz in den Erläuterten Bemerkungen dazu durchringen müssen, kontraproduktive Bestimmungen für Lehrlinge zu beseitigen.

Mit freundlichen Grüßen



Leopold Maderthaner
Präsident



Dr. Günter Stummvoll
Generalsekretär