

## ERSTBERICHT

der gemäß Art. 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation für den Zeitraum vom 18. September 2001 bis 31. Mai 2002 von der österreichischen Bundesregierung über Maßnahmen unterbreitet wird, die ergriffen wurden, um die Bestimmungen des

### **Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973**

durchzuführen, dessen formelle Ratifikation am 18. September 2000 registriert worden ist.

#### I.

Die geltende Rechtslage auf dem Gebiet der Kinder- und Jugendlichenbeschäftigung in Österreich stellt sich wie folgt dar:

Zentrales Gesetz ist das **Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz 1987**, BGBl. Nr. 599, idF des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 (Beilage ./A). Zusätzlich zu den Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen gelten die Regelungen der Verordnung über Beschäftigungsverbote und Beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), BGBl II Nr. 436/1998 (Beilage ./D).

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft gilt das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, idF des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2001 (§§ 109 und 110 – siehe Beilage ./B). Folgende Landesgesetze der Länder haben die Bestimmungen der LAG-Novelle BGBl. I Nr. 104/1998 betreffend Jugendarbeitsschutz ausgeführt:

Land	Stammfassung bzw. wiederverlautbarte Fassung	Nachvollzug LAG – Jugendarbeitsschutz	Geltende Fassung
	LGBl. Nr.	LGBl. Nr.	LGBl. Nr.
Burgenland	37/1977	53/2000	28/2002
Kärnten	97/1995 (WVL)	63/1999	79/2001
NÖ	185/1973	55/2000	55/2000

<b>OÖ</b>	25/1989	<b>101/1999</b>	17/2002
<b>Salzburg</b>	7/1996 (WVL)	<b>126/2000</b>	126/2000
<b>Steiermark</b>	25/1981	<b>10/2000k</b>	39/2002
<b>Tirol</b>	45/1985	<b>27/2000</b>	42/2002
<b>Vorarlberg</b>	28/1997 (WVL)	<b>26/2000</b>	38/2001
<b>Wien</b>	33/1990	<b>17/2000</b>	126/2001

Für die Beschäftigung von Jugendlichen in privaten Haushalten gilt das **Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HG HAG)**, BGBl. Nr. 235/1962, idF des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001 (Beilage .C).

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

1. Arbeitsinspektionsgesetz 1993 (ArbIG), BGBl. Nr. 27,
2. Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz 1994 (VAIG), BGBl. Nr. 650,
3. Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) BGBl. Nr. 22/1974,
4. Post-Betriebsverfassungsgesetz (P-BVG) BGBl. Nr. 326/1996,
5. Bahn-Betriebsverfassungsgesetz (B-BVG) BGBl. I Nr. 66/1997,
6. Arbeiterkammergesetz 1992 (AKG) BGBl. Nr. 626/1991.

## II.

### Zu Artikel 1:

- Gemäß **Art. 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.

Der Österreichische Weg der Abschaffung der Kinderarbeit besteht in der nachstehend geschilderten detaillierten Gesetzgebung und Kontrolle deren Einhaltung. Darüber hinaus ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in

Abständen bemüht, Verbesserungen der Rechtslage vorzuschlagen und mit den betroffenen Stellen zu diskutieren.

### **Zu Artikel 2:**

- Nach **Art. 2 Abs. 1 und 3 des Übereinkommens** 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.

In Österreich gelten gemäß **§ 2 Abs. 1 KJBG**, seit der Novelle BGBl. I Nr. 79/1997, als Kinder

- Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

Die Definition des Begriffes “Kinder” im **LAG** erfolgt im **§ 110 Abs. 6** gleichlautend dem KJBG. Das HGHaG enthält keine ausdrückliche Definition des Begriffes “Kinder”, da auf Kinder in privaten Haushalten ebenfalls das KJBG zur Anwendung kommt. Gemäß § 1 Abs. 3 KJBG ist nämlich nur die Beschäftigung von Jugendlichen in privaten Haushalten ausgenommen und auf diese das HGHaG anzuwenden.

### **Zu Artikel 3:**

- Gemäß **Art. 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.

Das KJBG gilt gemäß § 1 Abs. 1 für die Beschäftigung

- von Kindern mit Arbeiten jeder Art und
- Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen.

Gemäß **§ 23 Abs. 1 KJBG** hat der Dienstgeber vor Beginn der Beschäftigung und bei jeder bedeutenden Änderung der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit, Gesundheit und für die Sittlichkeit des Jugendlichen bestehenden Gefahren zu ermit-

teln, dabei sind insbesondere Körperkraft, Alter sowie der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Jugendlichen zu berücksichtigen. Weiters hat der Dienstgeber nach **Abs. 1a** alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit zu treffen.

Der Dienstgeber hat gemäß **§ 25 Abs. 1 KJBG** die Jugendlichen über die Durchführung von Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG rechtzeitig zu informieren, sie über den Sinn dieser Untersuchungen zu belehren und sie zur Teilnahme anzuhalten. Den Jugendlichen ist die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren. Diese Untersuchungen dienen zur Früherkennung von Krankheiten und sind jährlich durchzuführen.

Weiters ist auf **§ 21 KJBG** hinzuweisen, der ein Verbot der Akkord- oder akkordähnlichen Arbeiten für jene Jugendlichen enthält, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder in einem Lehr- oder sonstigen, mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen. **§ 21a KJBG** sieht darüber hinaus ein Verbot der Beförderung höherer Geld- und Sachwerte unter eigener Verantwortung für alle Jugendlichen vor.

Gemäß **§ 7 HGHAG** ist bei der Verwendung Jugendlicher im Haushalt auf deren Körperkräfte besondere Rücksicht zu nehmen. Der Dienstgeber ist verpflichtet, jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht des Jugendlichen geboten sind. Bei Dienstantritt ist der Jugendliche auf die mit der Dienstleistung allenfalls verbundenen Gefahren aufmerksam zu machen und über die zur Abwendung getroffenen Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. Zur Überwachung des Gesundheitszustandes ist der Jugendliche halbjährlich mindestens einmal einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Nach **§ 8 HGHAG** hat der Dienstgeber bei der Regelung der einzelnen Dienstleistungen dafür zu sorgen, dass weder die verlangten Verrichtungen noch die Arbeitsgeräte und Arbeitsräume das Leben, die Gesundheit, die Sittlichkeit und das Eigentum des Dienstnehmers gefährden. Bei Erfüllung dieser Pflicht hat der

Dienstgeber auf das Lebensalter, das Geschlecht und den allgemeinen Zustand des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Auch im **LAG** ist ein ausreichender Schutz für Jugendliche vorgesehen. Vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen sind gemäß **§ 77 Abs. 4 LAG** die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln. Ergibt diese Beurteilung eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber gemäß **§ 109 Abs. 4 und 5 LAG** dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet und ist zugleich verpflichtet, die dafür erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

**§ 109a Abs. 3 und 6 LAG** normieren darüber hinaus ebenfalls das Akkordarbeitsverbot für Jugendliche bis zum 16. Lebensjahr, sowie das Verbot der Beförderung höherer Geld- und Sachwerte unter eigener Verantwortung für alle Jugendlichen. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Zwecken der Ausbildung fallweise im Akkord arbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten.

- Nach **Art. 3 Abs. 2** des Übereinkommens 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.

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, kann entweder generell durch Verordnung oder in einzelnen Fällen durch das Arbeitsinspektorat untersagt oder von Bedingungen abhängig gemacht werden.

Die Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales, des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten und des Bundesministers für

Wissenschaft und Verkehr vom 17. Dezember 1998 legt Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche fest (**KJBG-VO**, BGBl. II Nr. 436/1998):

Die KJBG-Verordnung legt in § 2 Verbote der Beschäftigung von Jugendlichen in bestimmten Betrieben (z.B. Sexshops, Wettbüros, Peep-Shows etc.) fest. Darüber hinaus gelten Verbote für die Beschäftigung von Jugendlichen mit Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen (§ 3), mit Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen (§ 4), mit Arbeiten unter psychischen und physischen Belastungen (§ 5), mit Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln (§ 6) und mit sonstigen gefährlichen sowie belastenden Arbeiten und Arbeitsvorgängen (§ 7).

Für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft normiert **§ 109a Abs. 1 LAG**, dass bei der Beschäftigung Jugendlicher auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen ist. Die Ausführungsgesetzgebung hatte schon bisher festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche verboten oder nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind. Nunmehr ist dabei auch die Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz, insbesondere der Anhang, umzusetzen.

- Gemäß **Art. 3 Abs. 3 des Übereinkommens** kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, ungeachtet der Bestimmungen des Abs. 1 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.

Die **KJBG-VO** enthält eine Reihe von Betrieben und Arbeiten, die für Jugendliche gänzlich verboten sind, daneben werden aber viele Arbeiten aufgezählt, die ab dem vollendeten 17. Lebensjahr für alle Jugendlichen bzw. für Jugendliche in der Ausbildung nach 18 Monaten Ausbildung bereits nach zwölf Monaten mit einer entsprechenden Gefahrenunterweisung im Rahmen des Berufsschulunterrichtes zulässig sind. Für die Ausbildung sind die Regelungen des Berufsausbildungsgesetzes und die erlassenen Ausbildungsvorschriften maßgebend. Alle Ausnahmen

sind nur unter Aufsicht zulässig und nur dann, wenn diese Ausnahmen für die Vermittlung der wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse nach den vorgenannten Ausbildungsvorschriften unbedingt erforderlich sind. Diese Regelungen ermöglichen somit unter Bedachtnahme auf alle Erfordernisse des Schutzes der Jugendlichen eine umfassende berufliche Ausbildung.

Jugendliche sind gemäß **§ 24 Abs. 1 KJBG** vor der Arbeitsaufnahme unter Verantwortung des Dienstgebers über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterweisen. Vor der erstmaligen Verwendung an Maschinen, zu Arbeiten mit Gasen, Chemikalien oder mit sonstigen gesundheitsschädlichen Arbeitsstoffen oder zu Arbeiten an gefährlichen Arbeitsstellen sind Jugendliche nach **§ 24 Abs. 2 KJBG** unter Verantwortung des Dienstgebers über das bei Verrichtung solcher Arbeiten notwendige Verhalten sowie über die bestehenden Schutzvorkehrungen und deren Handhabung zu unterweisen. Weiters sind die Unterweisungen über die im Betrieb bestehenden Gefahren gemäß **§ 24 Abs. 3 KJBG** in angemessenen Abständen, mindestens jedoch jährlich zu wiederholen.

Für die Land- und Forstwirtschaft gilt folgendes: Die Länder legen Beschäftigungsverbote und –beschränkungen für die Beschäftigung von Jugendlichen entweder in den Ausführungsgesetzen selbst oder in Verordnungen fest. Gemäß **§ 77 Abs. 1 und 2 LAG** ist der Dienstgeber auch verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer sind dabei zu berücksichtigen. Jugendliche sind auch gemäß **§ 84 Abs. 3 LAG** bei Arbeitsaufnahme über die im Betrieb bestehenden Gefahren und die zur Abwendung getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten und gemäß **§ 84b Abs. 2 LAG** regelmäßig zu unterweisen.

#### **Zu Artikel 4:**

Von Artikel 4 Abs. 1 wurde kein Gebrauch gemacht.

#### **Zu Artikel 5:**

Dieser ist für Österreich ohne Bedeutung.

### Zu Artikel 6:

- Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sollen gemäß **Art. 6** nicht für Arbeiten 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 Ausbildungs-, Beratungs- oder Orientierungsprogrammes bilden.

**§ 4 Abs. 2 KJBG** sieht vor, dass die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zu Zwecken des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt, nicht als Kinderarbeit gilt.

**§ 110 Abs. 3 erster Halbsatz LAG** hat denselben Wortlaut.

### Zu Artikel 7

- Nach **Art. 7 Abs. 1** des Übereinkommens kann die innerstaatliche Gesetzgebung zulassen, dass Personen 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 **Art. 7 Abs. 2** für Personen, die mindestens 15 Jahre alt, aber noch schulpflichtig sind.

Gemäß **§ 5a Abs. 1 KJBG** bzw. **§ 110 Abs. 3 LAG** dürfen Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, unter bestimmten Voraussetzungen mit leichten und vereinzelt Arbeiten beschäftigt werden.

- Nach **Art. 7 Abs. 3** des Übereinkommens 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.

**§ 5a Abs. 1 KJBG** 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 (**Z 1**),
- Arbeiten im Haushalt (**Z 2**), sowie Botengänge,
- Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen,
- das Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten und
- jeweils gleichwertige Tätigkeiten (**Z 3**),

sofern es sich dabei um leichte und vereinzelte Arbeiten handelt und die unter Z 3 angeführten Arbeiten weder in einem Gewerbebetrieb noch im Rahmen eines Dienstverhältnisses geleistet werden.

Gemäß **§ 5a Abs. 2 KJBG** gelten Arbeiten dann nicht als leicht, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird.

**§ 5a Abs. 3 und 4 KJBG** normieren weitere Beschränkungen der zulässigen vereinzelten, leichten Arbeiten mit denen Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, beschäftigt werden dürfen:

- Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen,
- Nachtarbeitsverbot,
- höchstens zwei Stunden Arbeit an Schultagen sowie an schulfreien Tagen, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden höchstens sieben betragen darf,
- Verbot der Beeinträchtigung des Schulbesuches sowie der Erfüllung der religiösen Pflichten,
- es dürfen keine Gefährdungen der körperlichen und geistigen Gesundheit und Entwicklung oder der Sicherheit möglich sein, weiters keine Unfallgefahren sowie keine schädlichen Einwirkungen durch Hitze, Kälte oder Nässe, gesundheitsgefährliche Stoffe oder Strahlen, Staub, Gase oder Dämpfe.

Gemäß **§ 5a Abs. 5 KJBG** ist eine derartige Beschäftigung eines Kindes weiters nur mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters zulässig, der diese nur erteilen darf, wenn er sich vergewissert hat, dass gegen die Beschäftigung des Kindes weder vom gesundheitlichen noch vom schulischen Standpunkt Bedenken bestehen.

Auch **§ 110 Abs. 3 bis 5 LAG** sieht Beschränkungen der Kinderarbeit vor. Eigene Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden. Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen und es ist auf die Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung der Kinder besondere Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden. Weitere Beschränkungen sind:

- ein Nachtarbeitsverbot,
- höchstens zwei Stunden Arbeit an Schultagen, sowie an schulfreien Tagen, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden höchstens sieben betragen darf,
- eine Mindestdauer von Ruhepausen nach dem Unterricht.

#### **Zu Artikel 8:**

- Die zuständige Stelle kann nach **Art. 8** des Übereinkommens nach Anhörung der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände in Einzelfällen Ausnahmen von dem im Art. 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 Abs. 1 KJBG** kann in Einzelfällen der Landeshauptmann die Verwendung von Kindern bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie bei Foto-, Film-, Fernseh- und Tonaufnahmen bewilligen. Die Bewilligung darf nur erteilt werden, wenn

- ein besonderes Interesse der Kunst, der Wissenschaft oder des Unterrichtes vorliegt oder es sich um Werbeaufnahmen handelt und
- die Beschaffenheiten und Eigenart der betreffenden Beschäftigung es rechtfertigen.

Nicht bewilligt werden darf die Verwendung von Kindern in Varietés, Kabarets, Bars, Sex-Shops, Tanzlokalen, Diskotheken und ähnlichen Betrieben.

**§ 6 Abs. 3 KJBG** sieht vor, dass vor Erteilung der Bewilligung das Einvernehmen mit den zuständigen Schulbehörden herzustellen ist, bei erwerbsmäßigen Aufführungen ist zusätzlich das Arbeitsinspektorat zu hören.

Gemäß **§ 6 Abs. 4 KJBG** 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 amtsärztlich festgestellt sein. Im Falle der Beschäftigung bei Film- und Fernsehaufnahmen oder vergleichbaren Aufnahmen darf die Bewilligung nur dann erteilt werden, wenn das Gutachten eines Facharztes für Augenheilkunde bescheinigt, dass gegen eine solche Beschäftigung keine Bedenken bestehen.

Nach **§ 6 Abs. 5 KJBG** kann die Bewilligung für eine bestimmte Aufführung oder jeweils für einen begrenzten Zeitraum erteilt werden. Handelt es sich um erwerbsmäßige Aufführungen, so sind in den Bewilligungsbescheid zusätzlich Bestimmungen über Dauer und Lage der Arbeitszeit und der Ruhepausen und über etwaige Sonn- und Feiertagsarbeit aufzunehmen.

**§ 7 KJBG** enthält weitere Beschränkungen der Kinderarbeit. Die Verwendung von Kindern ist nur insoweit gestattet, als der Schutz der Gesundheit, der körperlichen und geistigen Entwicklung, der Sittlichkeit, des ungestörten Schulbesuches sowie die Erfüllung der religiösen Pflichten nicht beeinträchtigt werden. Vorgesehen sind weiters:

- ein Nachtarbeitsverbot,
- eine Mindestdauer von Ruhepausen nach dem Unterricht,
- eine Beschränkung der Beschäftigung von Kindern während der Schulferien auf höchstens ein Drittel im unbedingt erforderlichen Ausmaß, ausgenommen Auslandstourneen sowie
- das Vorliegen einer Unbedenklichkeitserklärung der Gemeinde für den Veranstalter.

#### **Zu Artikel 9:**

- Nach **Art. 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 dieses 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.

**§ 9 Abs. 1 KJBG** überträgt die Überwachung der Einhaltung der Vorschriften des Gesetzes den Bezirksverwaltungsbehörden im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektoraten (Arbeitsinspektoren für Kinderarbeit, Jugend- und Lehrlingsschutz), 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 Arbeits-Verfassungsgesetz (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 wahrgenommenen 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 **§ 60 Abs. 1 Post-Betriebsverfassungsgesetz (P-BVG)** sowie **§ 58 Abs. 1 Bahn-Betriebsverfassungsgesetz (B-BVG)** ist § 129 ArbVG auch auf die bei Post und Bahn beschäftigten Jugendlichen anzuwenden.

Gemäß **§ 3 Abs. 1 Z 2 Arbeitsinspektionsgesetz (ArbIG) 1993** hat die Arbeitsinspektion durch ihre Organe ua. die Einhaltung der dem Schutz der ArbeitnehmerInnen dienenden Rechtsvorschriften und behördlichen Verfügungen zu überwachen, insbesondere soweit diese die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen betreffen. Gemäß **§ 17 Abs. 3 ArbIG** sind zur besonderen

Überwachung der Einhaltung der Schutzvorschriften für Kinder und Jugendliche bei jedem Arbeitsinspektorat zumindest ein Arbeitsinspektor für Kinderarbeit und Jugendlichenschutz zu bestellen. Die **§§ 4 und 5 Verkehrsarbeitsinspektionsgesetz (VAIG)** enthalten im wesentlichen gleichlautende Bestimmungen.

Gemäß **§ 5 Abs. 2 Arbeiterkammergesetz (AKG)** können die Arbeiterkammern Lehrlings- und Jugendschutzstellen einrichten und durch diese insbesondere die Überwachung der Einhaltung arbeitsrechtlicher und arbeitnehmerschutzrechtlicher Vorschriften hinsichtlich der Lehrlinge und jugendlichen Arbeitnehmer wahrnehmen.

Im **§ 30 KJBG** sind auch die zur Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzrechtes erforderlichen Strafbestimmungen enthalten. Gemäß **§ 31 KJBG** kann darüber hinaus Dienstgebern und deren Bevollmächtigten, die wiederholt wegen Übertretungen gemäß § 30 bestraft wurden, die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder dauernd untersagt werden.

Auch die **§§ 22 und 23 HGHAG** sehen Strafbestimmungen und ein Verbot der Beschäftigung minderjähriger Dienstnehmer vor. Zuständig dafür ist ebenfalls die Bezirksverwaltungsbehörde.

Die Einhaltung der zum Schutze land- und forstwirtschaftlicher Arbeitnehmer erlassenen Vorschriften ist durch die Tätigkeit der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen gewährleistet (**§§ 111-123 LAG**). Diesen wird ein weitgehendes Überwachungsrecht eingeräumt und sie sind bei Nichtbehebung bestehender Mängel zur Strafanzeige an die Bezirksverwaltungsbehörden verpflichtet.

Die Ausführungsgesetze der Länder zum **LAG** enthalten ebenfalls Strafbestimmungen.

- Nach **Art. 9 Abs. 3** des Übereinkommens hat die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle die Aufzeichnungen oder anderen Unterlagen zu bestimmen, die vom Arbeitgeber zu führen und zur Verfügung zu stellen sind. Diese Aufzeichnungen haben Namen und Alter der vom Arbeitgeber beschäftigten oder für ihn arbeitenden Personen unter 18 Jahren zu enthalten.

Gemäß **§ 26 KJBG** ist in jedem Betrieb, in dem Jugendliche beschäftigt werden, ein Verzeichnis der Jugendlichen zu führen. Dieses hat neben dem vom Übereinkommen verlangten noch einige weitere Angaben zu enthalten.

Auch gemäß **§ 236a Abs. 2 LAG bzw. den entsprechenden Ausführungsgesetzen der Länder** haben die Arbeitgeber Aufzeichnungen für Jugendliche zu führen, die über das Übereinkommen hinausgehende Angaben zu enthalten haben.

### III.

Siehe die Ausführungen zu Artikel 9 des Übereinkommens.

### IV.

Keine.

### V.

Siehe beiliegende Tabelle 7.1 (Beilage ./E)

„Übertretungen auf dem Gebiet des Verwendungsschutzes nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2001“, die auch im Internet unter

[http://www.bmwa.gv.at/org02/sekiii/jb2001/tabelle\\_7\\_1.pdf](http://www.bmwa.gv.at/org02/sekiii/jb2001/tabelle_7_1.pdf) abgerufen werden kann.

### VI.

Der vorliegende Bericht wurde

1. dem Österreichischen Gewerkschaftsbund
  2. der Bundesarbeitskammer
  3. der Vereinigung der österreichischen Industrie
  4. der Wirtschaftskammer Österreich
  5. dem österreichischen Landarbeiterkammertag
  6. der Präsidentenkonferenz der Landwirtschaftskammer Österreichs
- zur Kenntnis gebracht.

Stellungnahmen seitens der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sind nicht eingelangt.