

Vorblatt

Problem:

1. Die österreichische Rechtslage entspricht nicht vollständig Art. 7 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.
2. Im Landarbeitsrecht besteht keine Vertretung für jugendliche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in den Betrieben.
3. Im Arbeitsruhegesetz sind Sonderregelungen zur wöchentlichen Ruhezeit für Krankenanstalten auf Kollektivvertragsebene möglich. In vielen Fällen sind jedoch weder kollektivvertragliche Regelungen vorhanden noch können dienstrechtliche Regelungen erlassen werden.
4. Bei Feststellung von Übertretungen und einer Strafanzeige der Arbeitsinspektion betreffend in Krankenanstalten angestellte Ärztinnen und Ärzte erhält die Ärztekammer als deren gesetzliche Interessenvertretung keine Information.

Ziel:

1. Herstellung eines dem ILO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung entsprechenden Rechtszustandes.
2. Senkung des aktiven und passiven Wahlalters für den Betriebsrat, damit eine Partizipation im Betrieb auch für jugendliche Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer möglich wird.
3. Zulassung von Sonderregelungen für die wöchentliche Ruhezeit für Krankenanstalten auch auf Betriebsebene.
4. Information der Ärztekammer über eine Strafanzeige der Arbeitsinspektion betreffend in Krankenanstalten angestellte Ärztinnen und Ärzte.

Inhalt/Problemlösung:

- Festlegung entsprechender Regelungen im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, im Landarbeitsgesetz 1984, im Arbeitsruhegesetz, im Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz sowie im Arbeitsinspektionsgesetz 1993.
- Zitat Anpassungen und Beseitigung von Redaktionsversehen, auch im Arbeitszeitgesetz.

Alternativen:

1. Beibehaltung der derzeitigen Rechtslage und damit Nichterfüllung des ILO-Übereinkommens.
2. Einführung eines Jugendvertrauensrates nach dem Vorbild des ArbVG. Die erforderliche Anzahl von fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern wird in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben jedoch nur in den wenigsten Fällen erreicht.
3. Beibehaltung der derzeitigen unbefriedigenden Rechtslage. Die Verlegung der wöchentlichen Ruhezeit in die Woche nach einem Wochenenddienst, die meist auch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewünscht wird, wäre in den betroffenen Krankenanstalten weiterhin nicht möglich.
4. Beibehaltung der derzeitigen unbefriedigenden Rechtslage.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen auf öffentliche Haushalte:

Es sind keine zusätzlichen Kosten für die Gebietskörperschaften zu erwarten.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Keine.

Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen:

Durch die Änderungen fallen keine Verwaltungslasten für Unternehmen an.

Es sind keine Informationsverpflichtungen für Bürger/innen vorgesehen.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Keine.

Auswirkungen in konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Das EU-Recht enthält keine gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben zu dieser Materie.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Das Landarbeitsgesetz 1984 ist ein Grundsatzgesetz gemäß Art. 12 B-VG.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Es erfolgt eine Anpassung der österreichischen Rechtslage im **Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987** (KJBG) und im **Landarbeitsgesetz 1984** (LAG) an Artikel 7 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.

Im **Landarbeitsgesetz 1984** wird darüber hinaus das aktive und passive Wahlalter zum Betriebsrat herabgesetzt, um eine Partizipation von jugendlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu ermöglichen.

Die Sonderregelungen zur wöchentlichen Ruhezeit für Krankenanstalten werden aus systematischen Gründen vom **Arbeitsruhegesetz** (ARG) in das **Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz** (KA-AZG) übernommen. In Fällen, in denen keine kollektivvertragliche Regelung besteht, wird diese Ausnahme durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen, um Praxisproblemen vor allem in ausgegliederten Krankenanstalten der Gebietskörperschaften zu begegnen.

Gemäß § 9 Abs. 4 des **Arbeitsinspektionsgesetzes 1993** (ArbIG) ist die Ablichtung einer Anzeige gemäß § 9 Abs. 2 oder 3 ArbIG in jenen Fällen, in denen die Anzeige auf Grund einer gemäß § 5 Abs. 1 Z 1 des Arbeiterkammergesetzes durchgeführten Besichtigung erfolgt, der Arbeiterkammer zur Kenntnis zu übersenden.

In Krankenanstalten bzw. Kuranstalten angestellte Ärztinnen und Ärzte sind nicht Mitglieder der Arbeiterkammer, daher besteht hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften für diesen Personenkreis ein Rechtsschutzdefizit. Gemäß § 66 Abs. 1 des Ärztegesetzes sind die Ärztekammern als gesetzliche Interessenvertretung ihrer Mitglieder unter anderem zur Wahrnehmung der sozialen Belange der Ärztinnen und Ärzte berufen. Hinsichtlich der Ärztekammern fehlt jedoch eine einschlägige Regelung im ArbIG, sodass die Ärztekammern keine Kopien von Strafanzeigen der Arbeitsinspektorate erhalten. Oftmals helfen jedoch gerade die Information über Strafanzeigen und die darauf folgenden Aktivitäten der Kammern, Übertretungen in Zukunft zu reduzieren bzw. auszuschließen.

Die übrigen Änderungen in den angeführten Gesetzen sowie im **Arbeitszeitgesetz** (AZG) betreffen formale Änderungen, insbesondere Zitatberichtigungen und die Beseitigung von Redaktionsversehen.

Kompetenzgrundlagen:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG sowie für KJBG, ARG und KA-AZG auch auf Art. 21 Abs. 2 B-VG. Im Bereich des Landarbeitsrechtes gründet sich die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Grundsätze auf Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987)

Zu Z 1 (Kurztitel):

Das KJBG hat bisher offiziell keinen Kurztitel.

Zu Z 2 (§ 1 Abs. 5):

Die novellierten Bestimmungen werden durchwegs geschlechtsneutral formuliert. Mit der Generalklausel soll klargestellt werden, dass auch alle in den übrigen Bestimmungen des KJBG enthaltenen personenbezogenen Bezeichnungen bis zu einer entsprechenden geschlechtsneutralen Neuformulierung im Sinne eines geschlechtergerechten Sprachgebrauchs zu verwenden sind.

Zu Z 3 (Überschrift zu § 5a und § 5a Abs. 1):

Mit dieser Bestimmung wird Art. 7 Z 1 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung erfüllt. Dieses Übereinkommen wurde 1999 ratifiziert (vgl. die Regierungsvorlage zur Ratifikation, 21 BlgNR XXI. GP S 22).

Art. 7 Z 1 ermöglicht Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot für Personen im Alter von 13 Jahren bis 15 Jahren für leichte Arbeiten. Da das KJBG bisher eine Beschäftigung von Kindern unter gewissen Voraussetzungen schon ab zwölf Jahren vorsieht, ist eine Anpassung vorzunehmen.

Zu Z 4 (§ 7 Abs. 2 Z 4):

Mit dieser Änderung wird ein redaktioneller Fehler beseitigt, der bei der KJBG-Novelle BGBl. I Nr. 79/1997 aufgetreten ist.

Zu Z 5 (§ 8 Abs. 2):

Die Unterscheidung zwischen gebrannten geistigen Getränken und geistigen Getränken ist nicht mehr zeitgemäß. Beide Begriffe werden durch „Alkohol“ und „alkoholische Getränke aller Art“ ersetzt.

Zu Z 6 und 7 (§§ 18a und 19a Abs. 1):

Es erfolgen Zitatberichtigungen.

Zu Z 8 (§ 27a Abs. 1 Z 1):

Ein redaktioneller Fehler, der bei der Novelle BGBl. I Nr. 79/1997 aufgetreten ist, wird beseitigt. Durch die zitierte Novelle erfolgte eine Umnummerierung in § 19, die jetzt berücksichtigt wird.

Zu Z 9 (§ 30 Abs. 3):

Mit dieser Bestimmung wird die Verfolgung von Verstößen von ausländischen Dienstgeberinnen und Dienstgebern ohne Sitz in Österreich auch hinsichtlich der Beschäftigung von Jugendlichen ermöglicht. Entsprechende Regelungen enthalten bereits § 28 Abs. 11 AZG, § 27 Abs. 6 ARG und § 130 Abs. 7 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes.

Die Erläuternden Bemerkungen zur AZG-Novelle BGBl. I Nr. 138/2006 (1432 BlgNR XXII. GP, S 9), mit der die Bestimmung des § 28 Abs. 11 aufgenommen wurde, führen dazu aus: „Gemäß § 2 Abs. 1 VStG sind nämlich – sofern Verwaltungsvorschriften nicht anderes bestimmen – nur die im Inland begangenen Verwaltungsübertretungen strafbar. Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH ist bei Übertretung von Arbeitnehmerschutzvorschriften der Tatort grundsätzlich der Ort des Unternehmenssitzes. Ein ausländisches Unternehmen ohne Unternehmenssitz in Österreich, das aber in Österreich Dienstnehmer/innen beschäftigt und dabei Arbeitszeitvorschriften verletzt, ist daher nicht strafbar, weil der Unternehmenssitz im Ausland liegt und die Tat daher als nicht im Inland begangen gilt (Territorialitätsprinzip). Dies läuft den Interessen eines wirksamen Arbeitzeitschutzes diametral zuwider, weil keine Möglichkeiten zur strafrechtlichen Sanktion selbst bei schwerwiegenden Übertretungen zur Verfügung stehen, und wird von den österreichischen Unternehmen zu Recht als ungerecht und wettbewerbsverzerrend empfunden. Da es unbedingt erforderlich ist, auch ausländische Unternehmer/innen für Übertretungen des KJBG, zu dessen Einhaltung sie bei betrieblichen Tätigkeiten in Österreich verpflichtet sind, zur verwaltungsstrafrechtlichen Verantwortung ziehen zu können, soll in Zukunft in diesen Fällen nicht der Unternehmenssitz im Ausland, sondern die im Inland gelegene Arbeitsstätte, Baustelle oder auswärtige Arbeitsstelle, in bzw. auf der das Arbeitsinspektorat die Übertretung festgestellt hat, als Tatort gelten. Für die örtliche Zuständigkeit der Verwaltungsstrafbehörde gilt auch in diesen Fällen § 27 Abs. 1 und 2 VStG.“

Zu Z 10 (§ 34 Abs. 1):

Anpassung an das geltende Bundesministeriengesetz.

Zu Z 11 (§ 34 Abs. 8):

Ein Inkrafttretensdatum wird nur für Bestimmungen mit inhaltlichen Änderungen festgesetzt. Formale Änderungen sollen am Tag nach dem Erscheinen im BGBl. in Kraft treten.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes)**Zu Z 1 (§§ 26f Abs. 3, 26h Abs. 1 und 39j Abs. 2a):**

Ein Redaktionsversehen wird korrigiert.

Zu Z 2 (§ 39k Abs. 1 bis 2):

Der bisherige letzte Satz des Abs. 1 sieht einen Anspruch von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gegenüber dem Bund vor. Diese Bestimmung (nunmehr Abs. 1a) ist als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu bezeichnen. In weiterer Folge ist Abs. 2 wieder als Grundsatzbestimmung zu bezeichnen.

Zu Z 3 (§ 39k Abs. 6):

In Abs. 6 erfolgt eine Zitatkorrektur. Bisher wurde auf § 39f (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes) und § 39h (Herabsetzung der Normalarbeitszeit) verwiesen. Beabsichtigt war jedoch nach dem Vorbild des § 7 Abs. 6 BMSVG ein Verweis auf die Bestimmungen über die Sterbebegleitung (§ 39t) und über die Begleitung schwerst erkrankter Kinder (§ 39u).

Zu Z 4 (§ 39m Abs. 6):

Im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 82/2009 erfolgte die Zitatänderung vom Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetz auf das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz nicht in der grammatikalisch korrekten Form. Dies hatte zur Folge, dass diese Änderung nicht in die kompilierte

Fassung des § 39m im RIS eingearbeitet wurde. Es ist sinnvoll, Abs. 6 nochmals in der korrekten Form zu verlautbaren.

Zu Z 5 (§ 58 Abs. 1):

Es erfolgt eine Anpassung an die im LAG übliche Bezeichnung.

Zu Z 6 und 13 (§ 73 Abs. 3 und § 236a Abs. 5):

Diese Regelung wurde im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 61/2007 irrtümlich an die Bestimmung über die Urlaubsaufzeichnungen (§ 73) angefügt. Sie ist jedoch im Rahmen der Arbeitszeitaufzeichnungen (§ 236a) zu regeln.

Zu Z 7 (§ 76):

Es erfolgt eine Zitatberichtigung, da es seit 2006 keine eingetragenen Erwerbsgesellschaften mehr gibt.

Zu Z 8 und 9 (§ 110 Abs. 3 und 3a):

Mit diesen Bestimmungen werden Art. 7 Z 1 und Z 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung erfüllt. Dieses Übereinkommen wurde 1999 ratifiziert (vgl. die Regierungsvorlage zur Ratifikation, 21 der Beilagen zu den Stenografischen Protokollen NR XXI. GP, S 22).

Art. 7 Z 1 ermöglicht Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot für Personen im Alter von 13 Jahren bis 15 Jahren für leichte Arbeiten. Da das LAG eine Beschäftigung von Kindern unter gewissen Voraussetzungen schon für Kinder ab zwölf Jahren vorgesehen hatte, war eine Anpassung vorzunehmen. In § 110 Abs. 3a wurde in Umsetzung des Art. 7 Z 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) eine dem § 5a Abs. 2 KJBG entsprechende Definition der leichten und vereinzelter Arbeiten vorgenommen.

Zu Z 10, 11 und 12 (§ 154 Abs. 1, § 157 Abs. 1, § 158 Abs. 1):

Um jugendliche und junge Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in die betriebliche Dienstnehmervertretung einzubeziehen, wird das aktive und passive Wahlalter herabgesetzt.

Zu Z 14 (§ 237 Abs. 4a):

Anpassung an die im LAG übliche Bezeichnung.

Zu Z 15 (§ 264 Abs. 2):

Die Zitatänderung durch die Novelle BGBl. I Nr. 82/2008 war nicht eindeutig und wurde nicht in die kompilierte Fassung im RIS eingearbeitet. Es ist sinnvoll, Abs. 2 nochmals in der korrekten Form zu verlautbaren.

Zu Z 16 (§ 284 Abs. 2):

Es erfolgt eine Aktualisierung der Verweisungen und eine Zitatkorrektur in Z 9.

Zu Artikel 3 (Änderung des Arbeitsruhegesetzes)

Zu Z 1 (Entfall des § 20):

Die bisherige Sonderregelung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Krankenanstalten wird in das Arbeitsruhegesetz übernommen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes)

Zu Z 1 (§ 7a):

Abs. 1 entspricht dem bisherigen § 20 Abs. 1 ARG und ermöglicht Sonderregelungen zur wöchentlichen Ruhezeit für Krankenanstalten auf Kollektivvertragsebene. Für einige Krankenanstalten sind jedoch keine Sonderregelungen wirksam, obwohl ein Bedürfnis besteht. Dies betrifft insbesondere ausgegliederte Krankenanstalten der Gebietskörperschaften. Auch eine Regelung durch dienstrechtliche Vorschriften ist in diesem Fall problematisch. Es wird daher in diesen Fällen eine Ausnahme durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen (Abs. 2 Z 1 und 2). Vorbild der Regelung ist § 96 Abs. 1 Z 4 ArbVG. Z 3 entspricht dem bisherigen § 20 Abs. 3 ARG.

Werden durch Betriebsvereinbarung bzw. im Einvernehmen mit der Personalvertretung abweichende Regelungen zugelassen, hat auch in diesen Fällen das jeweils zuständige betriebliche Vertretungsorgan das Einvernehmen mit Vertreterinnen/Vertretern der betroffenen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer herzustellen. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3, der generell die Einbeziehung von Vertreterinnen/Vertretern der Betroffenen in alle Fragen der Arbeitszeitgestaltung vorsieht, unabhängig davon, in welchem Gesetz diese geregelt werden. Diese Bestimmung gilt daher etwa auch für Betriebsvereinbarungen nach § 97 Abs. 1 Z 2 ArbVG (betriebliche Arbeitszeiteinteilung).

Abs. 3 enthält die zulässigen Abweichungsmöglichkeiten (bisher § 20 Abs. 2 ARG). Die Abweichungsmöglichkeiten von § 7 waren bisher nicht ausdrücklich festgelegt. Dies erfolgt nun durch Z 3.

Nach § 4 Abs. 6 kann bei verlängerten Diensten ein von der Kalenderwoche abweichender Wochenzeitraum für die Berechnung der Wochenarbeitszeit festgelegt werden, um eine gleichmäßige Verteilung der Wochenendarbeit auf die einzelnen Kalenderwochen zu ermöglichen. Dies soll nach Abs. 4 nunmehr auch für die Berechnung der wöchentlichen Ruhezeit möglich sein, wobei die Wochenzeiträume nach § 4 Abs. 6 und nach § 7a Abs. 4 übereinstimmen müssen.

Zu Z 2 und 4 (§ 8 Abs. 2 und § 15 Abs. 3):

Anpassung an das geltende Bundesministeriengesetz.

Zu Z 3 (§ 12 Abs. 1b):

Da die Grundregelung der wöchentlichen Ruhezeit weiterhin im ARG enthalten ist, sollen auch Übertretungen der in das KA-AZG übernommenen Sonderbestimmungen nach dem ARG geahndet werden.

Zu Z 5 (§ 15):

Beseitigung eines redaktionellen Versehens. In den Inkrafttretensbestimmungen wurde Abs. 2f irrtümlich zweimal vergeben.

Zu Artikel 5 (Änderung des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993)

Zu Z 1 (§ 9 Abs. 4a ArbIG):

Nunmehr soll festgelegt werden, dass die Ärztekammer Ablichtungen von Strafanzeigen der Arbeitsinspektorate bei Feststellung von Übertretungen betreffend Ärztinnen und Ärzte, die in Krankenanstalten gemäß § 2 des Krankenanstalten- und Kuranstaltengesetzes beschäftigt sind, erhält.

Zu Artikel 6 (Änderung des Arbeitszeitgesetzes)

Zu § 28 Abs. 3 Z 9:

Ein redaktionelles Versehen, das anlässlich der AZG-Novelle BGBl. I Nr. 149/2009 aufgetreten ist, wird beseitigt. Die Strafbestimmung in § 28 Abs. 3 Z 9 wurde damals nicht an die neue Abfolge der Absätze des § 17 (Fahrtenbuch) angepasst.