

Die Beschäftigung von Jugendlichen im Fitnessbetrieb

1. Allgemeines:

Die Bestimmungen des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes (KJBG) sehen besondere Schutzzvorschriften vor, welche die Erbringung einer Arbeitsleistung durch Jugendliche sowohl von der Art als auch vom zeitlichen Umfang her unterschiedlichen Beschränkungen unterwerfen.

Die Beschäftigung von Kindern ist in Österreich nahezu lückenlos verboten; die im KJBG vorgesehenen Ausnahmen sind in der Praxis kaum von Bedeutung.

Unter **Kindern** sind demnach Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht zu verstehen.

Als **Jugendliche** gelten dagegen Personen, die zwar nicht mehr unter den Kindesbegriff fallen, aber das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

2. Arbeitszeit:

2.1 Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit:

Die maßgeblichen Bestimmungen des KJBG sehen vor, dass die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen grundsätzlich acht Stunden, die Wochenarbeitszeit dagegen 40 Stunden nicht überschreiten darf.

Durchrechnung:

Im Rahmen der Durchrechnung kann die Normalarbeitszeit für Jugendliche über 16 Jahren innerhalb von zwei Wochen maximal 80 Stunden betragen, sofern diese mit dem Jugendlichen bzw. dem Betriebsrat vereinbart wurde. Die maximal zulässige Normalarbeitszeit pro Tag von 9 Stunden und pro Woche von 45 Stunden darf jedoch nicht überschritten werden.

2.2 Ausnahmen von der wöchentlichen Arbeitszeit:

Überstunden sind grundsätzlich verboten.

Die Heranziehung von Jugendlichen zu Vor- und Abschlussarbeiten ist jedoch zulässig. Der Zeitausgleich hat tunlichst in der gleichen, spätestens jedoch in der darauffolgenden Kalenderwoche zu erfolgen.

Im Zusammenhang mit Vor- und Abschlussarbeiten kann für Jugendliche über 16 Jahren die Wochenarbeitszeit (40 Stunden) überschritten werden, wenn einerseits zwingende betriebliche Gründe die genannten Arbeiten notwendig machen, andererseits ein Zeitausgleich nicht möglich ist. Für Jugendliche über 16 Jahren ist die Möglichkeit der Mehrarbeitsleistung für Vor- und Abschlussarbeiten (Überstunden) mit einer halben Stunde täglich und 3 Stunden wöchentlich begrenzt. Vom Jugendlichen erbrachte Überstunden sind nach den Bestimmungen des KJBG jedenfalls mit einem Zuschlag im Ausmaß von 50 % zu entlohen.

Tätigkeiten, die als Vor- und Abschlussarbeiten zu beurteilen sind und daher Ausnahmen von der wöchentlichen Arbeitszeit rechtfertigen, sind:

- a) Arbeiten zur Reinigung und Instandhaltung, falls diese Arbeiten während des regelmäßigen Betriebes nicht ohne Unterbrechung oder erhebliche Störung ausgeführt werden können;
- b) Arbeiten, von denen die Wiederaufnahme oder Aufrechterhaltung des vollen Betriebes arbeitstechnisch abhängt;
- c) Arbeiten zur abschließenden Kundenbedienung einschließlich der damit zusammenhängenden notwendigen Aufräumungsarbeiten.

3. Ruhepausen und Ruhezeiten:

3.1 Ruhepausen:

Innerhalb einer Arbeitszeit von sechs Stunden muss Jugendlichen eine Ruhepause von zumindest 30 Minuten gewährt werden.

3.2 Ruhezeit:

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist dem Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

3.3 Nachtruhe:

Jugendliche dürfen in der **Nachtzeit von 20:00 Uhr bis 6:00 Uhr** grundsätzlich nicht beschäftigt werden (Nacharbeitsverbot).

In mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche über 16 Jahre im wöchentlichen Wechsel bis 22 Uhr beschäftigt werden.

3.4 Wochenfreizeit/Sonn- und Feiertagsruhe:

Jugendliche im Fitnessbetrieb haben Anspruch auf eine ununterbrochene wöchentliche Freizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen. Dies gilt nicht, wenn eine Wochenfreizeit von 43 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, eingehalten wird und in die folgende Arbeitswoche ein betrieblicher Sperrtag fällt, an dem der Jugendliche nicht beschäftigt wird. Jeder zweite Sonntag muss jedoch jedenfalls arbeitsfrei bleiben.

4. Berufsschule und Arbeitszeit:

Dem Jugendlichen (Lehrling) ist die zur Erfüllung der gesetzlichen Berufsschulpflicht erforderliche Zeit freizugeben; für die Unterrichtszeit ist überdies der Lohn (Lehrlingsentschädigung) weiterzuzahlen. Andererseits ist der Jugendliche zum Besuch der Berufsschule verpflichtet.

Das Schulgeld trägt der Lehrling.

5. Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz:

Jugendliche sind bei ihrer Verwendung im Betrieb vor körperlicher und sittlicher Gefährdung zu schützen. Der Arbeitgeber ist ausdrücklich angehalten, all jene Maßnahmen zur Wahrung der Sittlichkeit zu treffen, die durch Alter und Geschlecht geboten sind.

Eine Info- und Belehrpflicht besteht auch vor der erstmaligen Verwendung des Jugendlichen etwa an Maschinen oder zu Arbeiten an gefährlichen Arbeitsstellen. Diese Unterweisungen, die dem Jugendlichen das notwendige Verhalten sowie die richtige Handhabung der Schutzvorkehrungen vor Augen führen sollen, sind in angemessenen Zeiträumen zu wiederholen.

Der Arbeitgeber oder dessen Beauftragter haben im Betrieb beschäftigte Jugendliche über die Durchführung von Jugendlichen-Untersuchungen nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz rechtzeitig zu informieren und sie über den Sinn und Zweck dieser Untersuchungen zu belehren. Die für die Durchführung der angesprochenen Untersuchungen notwendige Zeit ist dem Jugendlichen unter Fortzahlung des Entgeltes frei zu geben.

6. Maßregelungsverbot:

Körperliche Züchtigungen oder erhebliche wörtliche Beleidigungen sind verboten. Geldstrafen dürfen als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

7. Verzeichnis der Jugendlichen:

Nach den Bestimmungen des KJBG hat der Arbeitgeber zur Überwachung der für Jugendliche geltenden Angelegenheiten ein Verzeichnis zu führen, dem zumindest nachfolgende Angaben zu entnehmen sein müssen:

- Namen und Wohnorte der beschäftigten Jugendlichen;
- die gesetzlichen Vertreter;
- Tag und Jahr der Geburt der Jugendlichen;
- Tag des Eintritts in den Betrieb;
- Art der Beschäftigungen;
- Aufzeichnung über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
- Zeiträume des Urlaubsverbrauches;

Bestimmte Formvorschriften bei der Führung des Verzeichnisses sieht das KJBG nicht vor.

8. Aushangpflicht:

Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen, haben eine Ausfertigung des KJBG an einer geeigneten, für die Arbeitnehmer zugänglichen Stelle, aufzulegen.

In Betrieben, in welchen keine Betriebsvereinbarung besteht, ist darüber hinaus vom Arbeitgeber an einer für die Arbeitnehmer leicht zugänglichen Stelle ein Aushang anzubringen, der neben dem Beginn und dem Ende der Normalarbeitszeit sowie der Ruhepausen auch die Dauer der Wochenruhezeit der Jugendlichen beinhalten muss.

9. Urlaubsverbrauch:

Der Jugendliche hat Anspruch auf 25 Arbeitstage pro Jahr.

Abweichend von den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes sieht das KJBG vor, dass auf Verlangen mit Jugendlichen der Verbrauch eines Urlaubes im Ausmaß von mindestens zwölf Werktagen in der Zeit zwischen dem 15. Juni und dem 15. September zu vereinbaren ist. Dieses Gebot bindet lediglich den Arbeitgeber, nicht dagegen den Jugendlichen; diesem steht es daher rechtlich frei, seinen Urlaub auch zu einem anderen Zeitpunkt zu verlangen, er ist dabei aber jedenfalls - wie jeder andere Arbeitnehmer - grundsätzlich an das Zustandekommen einer entsprechenden Vereinbarung mit dem Arbeitgeber gebunden.