



Bundesministerium für Arbeit,
Soziales und Konsumentenschutz
zH Frau Mag Elisabeth Florus
Stubenring 1
1010 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER
PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
1040 WIEN
T 01 501 65
www.arbeiterkammer.at
DVR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tel 501 65 Fax 501 65	Datum
BMASK-	SP-GSt	Lutz/Gittenberger/	DW 2419 DW 42419	18.5.2014
464.105/0001-		Hess-Knapp/Planteu		
VII/B/10/2014				

Europarat; Dritter Bericht Österreichs über die Umsetzung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC)

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung der Unterlagen zu den Art 7, 8, 16, 17, 19 und 27 der Revidierten Europäischen Sozialcharta, BGBl Nr 112/2011 sowie der Anfragen des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte (EASR) zum Ersten Bericht Österreichs über die Umsetzung der RESC im Berichtszeitraum 1.1.2010 bis 31.12.2013 und für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Zu Art 7 Abs 1, Mindestalter für die Beschäftigung von 15 Jahren

Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen

Art 7 Abs 1 der ESC (revidiert) wurde am 20. Mai 2011 von Österreich ratifiziert. Der Anwendungsbereich der Bestimmung umfasst nach der Auslegung des Ausschusses für soziale Rechte die Festsetzung des Mindestalters für Beschäftigung in allen Wirtschaftssektoren, einschließlich der Landwirtschaft, und in allen Arbeitsstätten, einschließlich Familienunternehmen und Privathaushalte, auf 15 Jahre, vorbehaltlich von Ausnahmen für Kindern, die mit bestimmten leichten Arbeiten beschäftigt werden, welche nicht das Risiko in sich bergen, ihre Gesundheit, ihre Moral oder ihre Erziehung zu gefährden.

Das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 (KJBG) gilt 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. Ausgenommen vom Geltungsbereich des KJBG sind Kinder und Jugendliche, für die das Landarbeitsgesetz 1984 (LAG) gilt, und Jugendliche in privaten Haushalten (für diese gilt das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz [HGHAG]).

Das KJBG legt ein Beschäftigungsverbot für Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht fest. Kinder, die die Schulpflicht vollendet haben, können in einem Lehrverhältnis, Ferial- oder Pflichtpraktikum oder Ausbildungsverhältnis im Rahmen der integrativen Berufsausbildung beschäftigt werden. Das LAG regelt dies in gleicher Weise.

Eine weitere Ausnahme vom Beschäftigungsverbot besteht für vereinzelte leichte Arbeiten. Die Altersgrenze betreffend die Beschäftigung mit vereinzelten leichten Arbeiten wurde im Hinblick auf Art 4 Abs 2 lit c der Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22.6.1984 über den Jugendarbeitsschutz (JugendarbeitsschutzRL) durch die Novelle BGBl I Nr 93/2010 sowohl im KJBG als auch im LAG von zwölf auf 13 Jahre angehoben; für das Bundesland Wien wurde mit LGBl Nr 13/2012 diese Altersänderung auch in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 aufgenommen.

Nach den in den Schlussfolgerungen zitierten Erläuternden Bemerkungen (1068 der Beilagen XXIV. GP) stehen die beiden genannten Ausnahmen laut Stellungnahme des Sekretariats der Europäischen Sozialcharta vom 7. Jänner 2010 mit der Europäischen Sozialcharta (revidiert) in Einklang.

Weiters dürfen Kinder bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und sonstigen Aufführungen sowie bei Foto-, Film-, Fernseh- und Tonaufnahmen nach Bewilligung durch den Landeshauptmann verwendet werden. Der Landeshauptmann kann die Bezirksverwaltungsbehörde ermächtigen, diese Bewilligung zu erteilen, wenn es sich nicht um gewerbsmäßige Aufführungen handelt.

Die Regelung, dass der Landeshauptmann bzw die Bezirksverwaltungsbehörde vor Erteilung der Bewilligung das Einvernehmen mit den zuständigen Schulbehörden herzustellen hat, wenn es sich um schulpflichtige Kinder handelt, wurde durch eine Novelle des KJBG im Rahmen des Arbeitsrechts-Änderungsgesetzes 2013 (ARÄG 2013), BGBl I Nr 138/2013, gestrichen. Der Entfall der Abstimmung mit den Schulbehörden wurde seitens der Bundesarbeitskammer kritisch gesehen; eine Einbeziehung der Schulbehörden in das Bewilligungsverfahren wurde als sinnvoll erachtet, da es durch oftmalige Auftritte, insbesondere auch am Abend zu einer Beeinträchtigung des Schulerfolges kommen könne. Ebenso wurde bei dieser Novelle seitens der Bundesarbeitskammer kritisiert, dass bei gewerbsmäßigen Aufführungen die körperliche Eignung des Kindes zukünftig nicht wie bisher nur durch eine/n Amtsarzt/Amtsärztin, sondern auch durch eine/n Allgemeinmediziner/in oder durch eine/n Kinderarzt/Kinderärztin festgestellt werden kann, da dies die Gefahr von Gefälligkeitsgutachten berge; seitens der Bundesarbeitskammer wurde für beide Fälle empfohlen, die bisherige Form der Texte der Regelungen beizubehalten.

Statistische Angaben/Informationen

Vereinzelte wird von Eltern angefragt, ab welchem Alter ihr Sohn bzw ihre Tochter arbeiten dürfe. Diese Anfragen sind allgemeiner Natur oder beziehen sich auf konkrete Fälle wie zB „Ferialjobs“, wobei diese als Arbeitsverhältnisse von Personen unter 15 Jahren oder vor Vollendung der Schulpflicht nicht eingegangen werden dürfen. Hinsichtlich statistischer Daten über verbotene Kinderbeschäftigungen verweist die Bundesarbeitskammer auf die Angaben der Arbeitsinspektorate.

Zu Art 7 Abs 2, Mindestalter von 18 Jahren für gefährliche und gesundheitsschädliche Berufe

Zusatzfrage des Europäischen Ausschusses für soziale Rechte (EASR) nach aktuellen Informationen betreffend die Tätigkeiten, für die ein Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung von 18 Jahren vorgeschrieben ist.

Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen

In Art 7 Abs 2 der ESC (revidiert) wird das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung in bestimmten Berufen, die als gefährlich oder gesundheitsschädlich gelten, auf 18 Jahre festgesetzt.

Durch die auf Basis des KJBG erlassene Verordnung über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO) wird, wie im kompilierten Bericht zu Artikel 7 (Stand 31.12.2009) detailliert angeführt, die Beschäftigung in bestimmten Betrieben (zB Sexshops) und bestimmte Arbeiten (zB Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsstoffen, Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln) verboten oder von Bedingungen (zB Gefahrenunterweisung im Berufsschulunterricht, Aufsicht) abhängig gemacht.

Die KJBG-VO wurde im Berichtszeitraum nur einmal novelliert. Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2006/25/EG, Optische Strahlung-Richtlinie, betreffend die Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer/innen durch die Schädigung von Augen und Haut auf Grund der Exposition gegenüber künstlicher optischer Strahlung, wurde durch die Verordnung, mit der die Verordnung optische Strahlung – VOPST erlassen und die Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz und die KJBG-VO geändert werden, die Bestimmung über Arbeiten unter physikalischen Einwirkungen in der KJBG-VO entsprechend angepasst (BGBl II Nr 221/2010).

Statistische Angaben/Informationen

Seitens der Bundesarbeitskammer wird angemerkt, dass von Eltern, betroffenen Jugendlichen oder Vorgesetzten im Betrieb vereinzelt Anfragen gestellt werden, ob bestimmte Arbeiten gestattet sind oder nicht. Sollten sich diese Anfragen nicht eindeutig aus den Bestimmungen der KJBG-VO beantworten lassen, wird grundsätzlich auf das Arbeitsinspektorat verwiesen und eine Kontaktaufnahme mit einem Arbeitsinspektor für Jugendliche bzw ein Betriebsbesuch durch den zuständigen Arbeitsinspektor für Jugendliche empfohlen.

Seitens der jeweils zuständigen Arbeitsinspektorate werden gemäß der KJBG-VO den Lehrlings- und Jugendschutzstellen der Arbeiterkammern Ansuchen von Betrieben über Ausnahmen von bestimmten Beschäftigungsverboten bzw -beschränkungen zur Stellungnahme übermittelt. Diese Ansuchen auf Ausnahme betreffen meist das für Jugendliche bis 18 Jahre festgelegte Verbot des Führens von selbstfahrenden Arbeitsmitteln (zB Hubstapler). Im Berichtszeitraum hat die AK Wien vier Ausnahmeansuchen vom Arbeitsinspektorat erhalten. Die Lehrlings- und Jugendschutzstelle der zuständigen AK ist zu hören, die endgültige Entscheidung über das Ausnahmeansuchen liegt beim Arbeitsinspektorat.

Zu Art 7 Abs 3, Verbot der Beschäftigung Schulpflichtiger

Zur **Zusatzfrage** des Ausschusses für soziale Rechte betreffend arbeitsfreie Zeit während der Sommerferien und sonstiger Schulferienzeiten.

Der EASR hat sein Case Law zur Frage der Dauer der arbeitsfreien Zeit während der Schulferien revidiert, es müssen die Vertragsstaaten nunmehr eine zwingende ununterbrochene arbeitsfreie Zeit während der Schulferien vorsehen, die während der Sommerferien mindestens zwei Wochen betragen muss.

In der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zum 28. Bericht wurde die Rechtslage betreffend das grundsätzliche Arbeitsverbot für Kinder und die erlaubte Beschäftigung von Kindern, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, mit vereinzelt leichten Arbeiten unter bestimmten Voraussetzungen beschrieben. Ebenso sind im kompilierten Bericht zu Artikel 7 (Stand 31.12.2009) detaillierte Ausführungen zu den entsprechenden Bestimmungen im KJBG und LAG enthalten. Der EASR hat die Ausführungen im 28. Bericht zur Frage der arbeitsfreien Zeit für Kinder während der Schulferien zur Kenntnis genommen.

Der EASR fragt nunmehr insbesondere, ob die arbeitsfreie Zeit während der Sommerferien zumindest zwei Wochen beträgt. Er fragt auch, wie lange die arbeitsfreie Zeit während sonstiger Schulferienzeiten ist.

Im Berichtszeitraum hat sich durch eine Novelle, BGBl I Nr 93/2010, die Regelung im KJBG über die Beschäftigung von Kindern mit vereinzelt leichten Arbeiten unter bestimmten Voraussetzungen insofern geändert, als die Altersgrenze von 12 Jahren auf 13 Jahre angehoben wurde. Ebenso wurde im LAG die Altersgrenze für die Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot (beschrieben im kompilierten Bericht zu Artikel 7 [Stand 31.12.2009]) von 12

Jahren auf 13 Jahre angehoben und eine Bestimmung dahingehend aufgenommen, dass vereinzelte Arbeiten dann nicht als leichte Arbeiten anzusehen seien, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten werde; dies werde beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichts des Kindes betragen.

Nach wie vor findet sich aber weder im KJBG noch im LAG ein gesetzliches Verbot für die Beschäftigung von Kindern mit vereinzelt leichten Arbeiten in dem geschützten Ferienzeitraum. Wie in der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer zum 28. Bericht beschrieben, ist das Ausmaß der vereinzelt leichten Arbeiten sowohl an Schultagen (mit weiteren Voraussetzungen) als auch an schulfreien Tagen auf maximal zwei Stunden beschränkt. Für Sonn- und gesetzliche Feiertage sowie für die Zeit von 20 Uhr bis acht Uhr gilt nach dem KJBG ein absolutes Verbot für vereinzelt leichte Arbeiten; nach dem LAG ist eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und sechs Uhr nicht gestattet.

Kinder ab 13 Jahren können daher sowohl in den Sommerferien als auch in den anderen Ferien (zB Weihnachtsferien, Osterferien), unter Berücksichtigung der oben genannten Einschränkungen, zwei Stunden täglich beschäftigt werden.

Zu Art 7 Abs 4, Arbeitszeit von Jugendlichen unter 18 Jahren

Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen im KJBG, HGHAG und LAG werden im kompilierten Bericht zu Artikel 7 (Stand 31.12.2009) ausführlich beschrieben. Wie oben ausgeführt hat sich im Berichtszeitraum durch eine Novelle, BGBl I Nr 93/2010, die Regelung im KJBG und LAG über die Beschäftigung von Kindern mit vereinzelt leichten Arbeiten unter bestimmten Voraussetzungen insofern geändert, als die Altersgrenze von 12 Jahren auf 13 Jahre angehoben wurde. Weitere Änderungen betreffend Arbeitszeiten oder Ruhezeiten fanden im Berichtszeitraum nicht statt.

Die Bundesarbeitskammer erlaubt sich allerdings hinsichtlich des HGHAG folgendes anzumerken:

Art 8 der JugendarbeitsschutzRL sieht unter anderem vor, dass die Arbeitszeit von Jugendlichen auf acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche zu begrenzen ist; durch Rechtsvorschrift könne vorgesehen werden, dass in Ausnahmefällen oder in Fällen, in denen dies durch objektive Gründe gerechtfertigt ist, davon abgewichen werden kann.

Das KJBG sieht dementsprechend vor, dass die tägliche Arbeitszeit von Jugendlichen acht Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschreiten darf; auch in den Fällen einer nach dem KJBG erlaubten abweichenden Verteilung der Arbeitszeit (wie zB Zulassung durch Kollektivvertrag, Einarbeiten von Feiertagen) darf die tägliche Arbeitszeit neun

Stunden und die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungs- bzw. Einarbeitungszeitraums 45 Stunden nicht überschreiten.

Im Gegensatz dazu sieht § 5 Abs 1 Z 1 HGHAG für in die Hausgemeinschaft des/der Dienstgebers/Dienstgeberin aufgenommene Arbeitnehmer/innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, eine maximale Arbeitszeit von 100 Stunden in zwei Kalenderwochen vor. Für nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommene Arbeitnehmer/innen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wurde eine maximale Arbeitszeit von 80 Stunden innerhalb von zwei Wochen vorgesehen. Nach § 5 Abs 5 HGHAG ist eine Überschreitung dieser Arbeitszeit in Ausnahmefällen zulässig, wobei in dieser Regelung keine bestimmten Fälle und keine Zeitdauer festgelegt werden. Weiters kann die Arbeitszeit nach § 5 Abs 7 HGHAG unter bestimmten Voraussetzungen (zB wenn dem Hausstand des Dienstgebers Kleinkinder, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, angehören) innerhalb zweier aufeinanderfolgender Wochen um maximal 18 Stunden verlängert werden.

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer widerspricht dieses Ausmaß an möglicher Arbeitszeit für jugendliche Arbeitnehmer/innen den entsprechenden Regelungen in Art 8 der JugendarbeitsschutzRL.

Auch wenn es sich bei der JugendarbeitsschutzRL um eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates und bei der ESC (revidiert) um ein Europaratsabkommen handelt, sollte im Hinblick auf die wegen der besonderen Schutzwürdigkeit von Jugendlichen nach Ansicht der Bundesarbeitskammer notwendigen Harmonisierung von Schutzregelungen dieser Widerspruch auch im Zusammenhang mit Art 7 Abs 4 ESC (revidiert) nicht unbeachtet bleiben.

Zu Art 7 Abs 10, Besonderer Schutz gegen körperliche und sittliche Gefahr

Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Rahmenbedingungen zum Schutz gegen körperliche und sittliche Gefahr im Zusammenhang mit einer Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen in KJBG, KJBG-VO, Berufsausbildungsgesetz (BAG), LAG und den entsprechenden Ausführungsgesetzen der Länder werden im kompilierten Bericht zu Artikel 7 (Stand 31.12.2009) ausführlich beschrieben. Insbesondere legt § 22 KJBG das Maßregelungsverbot bzw das Verbot körperlicher Züchtigung oder erheblicher wörtlicher Beleidigung und § 23 KJBG den Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz für Jugendliche am Arbeitsplatz fest. Diese Bestimmungen wurden im Berichtszeitraum nicht geändert. Grundsätzlich obliegt den Arbeitsinspektoraten die Überwachung und Durchsetzung dieser Schutzbestimmungen.

Seitens der Bundesarbeitskammer wird angemerkt, dass immer wieder Eltern, jugendliche Arbeitnehmer/innen oder Lehrlinge wegen körperlicher Misshandlungen oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz mit der Arbeiterkammer in Kontakt treten. Bei Vorliegen eines nachvollziehbaren Sachverhalts wird seitens der Arbeiterkammer eine Sachverhaltsdarstel-

lung mit dem Ersuchen um Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde übermittelt, in schwerwiegenden Fällen wird ein Antrag auf Verbot der Beschäftigung Jugendlicher nach dem KJBG bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde gestellt.

Im Fall körperlicher Misshandlung, Beleidigung oder sexueller Belästigung berechtigen Rechtsvorschriften wie § 15 Abs 4 lit b BAG, § 26 Z 4 AngG und § 82a GewO die (jugendlichen) Arbeitnehmer/innen bzw Lehrlinge zur vorzeitigen Auflösung ihres Arbeits- bzw Lehrverhältnisses.

Allerdings weist die Bundesarbeitskammer auch auf folgendes Problem hin:

Bei einem Verfahren auf Verbot der Beschäftigung Jugendlicher kann der/die beschuldigte Arbeitgeber/in bzw Lehrberechtigte bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens weiterhin Jugendliche beschäftigen und sogar neue Arbeits- und Lehrverhältnisse mit Jugendlichen eingehen.

Im Zeitraum des laufenden Verfahrens stellt sich daher die Frage des Schutzes für Jugendliche, die noch beim/bei der betreffenden Beschuldigten beschäftigt sind bzw von diesem/dieser neu aufgenommen werden, vor körperlichen oder sittlichen Gefahren. Dazu wird seitens der Bundesarbeitskammer auch darauf hingewiesen, dass die Verbotsverfahren einige Jahre dauern können. Es sollte daher überlegt werden, ob mit neuen Rechtsinstrumenten (einstweilige Verfügungen; spezielle Kontrollen durch Behörden/Arbeiterkammern, usw) der erforderliche Schutz in solchen Verdachtsfällen gesichert werden kann.

Zu Art 8 Abs 1, Das Recht der Arbeitnehmerinnen auf Mutterschutz

Allgemeine rechtliche Rahmenbedingungen

Durch Satz 1 wurde im Vergleich zur Charta von 1961 die Dauer des Mutterschaftsurlaubes von zwölf auf vierzehn Wochen verlängert. Das Mutterschutzgesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz sehen in Österreich einen Mutterschaftsurlaub von insgesamt mindestens 16 Wochen vor, währenddessen ein Entgelt in der Höhe des Bruttomonatsentgelts der letzten 13 Wochen zusteht. Auch im öffentlichen Dienst findet man diese mit der RESC konforme Rechtssituation vor.

Allerdings stellt sich die Situation für freie Dienstnehmerinnen in Österreich anders dar. Sie unterliegen nicht dem Anwendungsbereich des MSchG; sämtliche (Schutz-)Bestimmungen zu Beschäftigungsverboten, Karenz, Kündigungs- und Entlassungsschutz, Elternteilzeit entfallen daher. Für diese Beschäftigtengruppe wäre eine Gesetzesänderung erforderlich.

Probleme bei der Umsetzung des Rechtsrahmens

Ein Beschäftigungsverbot kann im Falle einer gesundheitlichen Gefährdung gemäß § 3 Abs 3 MSchG bei Gefährdung der Mutter und des werdenden Kindes, auch schon vor Beginn des regulären Beschäftigungsverbot eintreten. In diesem Fall tritt auch der Versicherungsfall der Mutterschaft nach dem § 162 ASVG bereits zu einem früheren Zeitpunkt ein. Während des (vorgezogenen) absoluten Beschäftigungsverbot wird vom Sozialversicherungsträger das Wochengeld bezahlt, das dem Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate entspricht. Im Falle einer Freistellung nach § 3 Abs 3 MSchG muss eine begründete Diagnose einer/eines Fachärztin/Facharztes und ein Freistellungszeugnis des arbeitsinspektionsärztlichen Dienstes oder einer/eines Amtsärztin/Amtsarzt vorliegen.

Im Jahr 2010 wurden die Diagnosen für ein vorzeitiges absolutes Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs 3 MSchG mittels Erlass BMASK-462.310/0012-VII/A/4/2010 konkretisiert und neu gefasst. Seither gelten 18 Diagnosen als Freistellungsgrund. Frühestens kann eine Freistellung ab der 15. Schwangerschaftswoche erteilt werden.

In Fällen von darüber hinausgehenden Pathologien kann in begründeten Einzelfällen der Arzt/die Ärztin eine Entscheidung über eine Freistellung treffen. In der Praxis wird diese Möglichkeit sehr restriktiv gehandhabt und tendenziell – auch bei schwangerschaftsbedingten Erkrankungen – in vielen Fällen der Krankenstand empfohlen.

Damit kommt es aber zu extrem langen Krankenständen und zur Ausschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruches gegenüber dem/der Arbeitgeber/in. Es kommt immer wieder dazu, dass innerhalb eines halben Jahres vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot (Erfordernis der Erwerbstätigkeit gemäß § 24 KBGG) für mehr als 14 Tage ausschließlich Krankengeld bezogen wird. Damit entfällt der Anspruch auf das Einkommensersatzmodell des Kinderbetreuungsgeldes, weil das Erfordernis der tatsächlich ausgeübten sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit zu einem/einer Arbeitgeber/in nach § 24 Abs 1 und 2 KBGG nicht erfüllt ist.

Das Einkommensersatzmodell sieht einen Tagesbetrag von bis zu € 66 vor. Die Betroffenen können zwar auf das gleich lange Pauschalmodell 12+2 Monate, das eine Tagesleistung von € 33 vorsieht, umsteigen, dadurch kann es aber zu einem Verlust von bis zu € 1.000 pro Monat kommen bzw von bis zu € 10.000 in der Bezugsdauer (vgl das Urteil des OGH zu 10 ObS 180/13p).

Problematisch ist, dass betroffene Frauen deswegen dazu neigen, einen notwendigen Krankenstand zu vermeiden, und damit gesundheitliche Risiken eingehen, um den Anspruch auf das Einkommensersatzmodell nicht zu verlieren bzw nicht schuldlos wirtschaftlich schlechter gestellt zu werden als im gesunden Zustand.

Die Bundesarbeitskammer hat daher in sämtlichen Stellungnahmen zum KBG gefordert, dass sich ein Krankenstand unabhängig von der Dauer und der Art der Leistung (EFZG,

Krankengeld) nicht negativ auf ein Leistungsmodell des Kinderbetreuungsgeldes auswirken darf. Diese Problematik ist jedoch nie aufgegriffen und gelöst worden.

Zur **Zusatzfrage** des EASR nach Judikatur, aus der zu ersehen ist, in welchen Fällen die Gerichte aus den in § 12 Abs 2 und 3 MSchG angeführten Entlassungsgründen die Zustimmung zur Entlassung erteilen oder versagen, wird generell auf die in *Ercher/Stech/Langer*, Mutterschutzgesetz und Väterkarenzgesetz (Wien 2005) oder auf die in *Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Thomasberger*, Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz (2. Auflage, Wien 2013), zu § 12 MSchG aufgezählten Entscheidungen verwiesen.

Im Einzelnen ist aus Sicht der Bundesarbeitskammer in diesem Zusammenhang folgende aktuelle Judikatur zu erwähnen:

Zum Kündigungsschutz iZm verpönten Motiv des AG

In einem rezenten Fall hat der Oberste Gerichtshof einer Vertragsauflösung nicht zugestimmt, wenn eine weitere Schwangerschaft zu erwarten war.
http://www.ris.bka.gv.at/JustizEntscheidung.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_2_0140227_OGH0002_008OBA00081_13I0000_000&IncludeSelf=True

Zum Kündigungsschutz iZm Betriebsstillegung

In älteren Fällen wurde im Fall der Betriebsstillegung nur eines Betriebes und Vorhandensein weiterer Betriebe, in denen die ArbeitnehmerInnen untergebracht hätten werden können, die Kündigung während der Phase des Mutterschutzes als unwirksam angesehen, insbesondere auch deshalb, weil keine gerichtliche Zustimmung zur Kündigung eingeholt wurde.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_19980624_OGH0002_009OBA00145_98H0000_000

Zum Kündigungsschutz iZm einer strafbaren Handlung der AN

Wenn ein Arbeitgeber die gerichtliche Zustimmung zur Entlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin wegen strafbarer Handlungen erst 14 Tage später einbringt, ist die Frist zur nachträglichen Einholung der Zustimmung des Gerichtes überschritten. Das Arbeitsverhältnis bleibt in so einem Fall bestehen.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_19990518_OGH0002_008OBA00078_99Z0000_000

Zum Kündigungsschutz iZm Teilzeitbeschäftigung

Auch wurde ein Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst, in dem eine Arbeitnehmerin in Folge einer Karenzphase Teilzeitbeschäftigung beantragt hatte. Der Arbeitgeber hat Verhandlungen über die von der Arbeitnehmerin gewünschte Teilzeit verweigert und das gewünschte Teilzeitausmaß sowie die Lage der Teilzeitbeschäftigung als unzumutbar bezeichnet.

http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20120822_OGH0002_009OBA00091_12S0000_000

Die Bundesarbeitskammer weist in diesem Zusammenhang auf folgende mangelnde Schutzsituation für Schwangere hin: ArbeitnehmerInnen haben im Falle einer Kündigung in Zusammenhang mit einer Schwangerschaft oder einer sonstigen diskriminierenden Kündigung neben dem Anspruch auf materiellen Schadenersatz auch Anspruch auf ideellen Schadenersatz, wenn sie die Kündigung gegen sich gelten lassen (§ 12 Abs 7 GIBG).

Lässt sie die Beendigung allerdings nicht gegen sich gelten und kommt es in der Folge zu einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, besteht nach dem nationalen Recht kein Anspruch auf ideellen Schadenersatz, obwohl eine Diskriminierungshandlung und damit eine persönliche Beeinträchtigung verwirklicht wurde. Damit ist das Gleichbehandlungsgesetz nach wie vor nicht EU-richtlinienkonform ausgestaltet, weil es in diesem Fall keine effektive und abschreckende Sanktionierung vorsieht. Hier wäre eine Gesetzeskorrektur erforderlich.

Zu Art 17, Das Recht der Kinder und Jugendlichen auf sozialen, gesetzlichen und wirtschaftlichen Schutz

Jugendliche Straftäter

Grundsätzlich hält die Bundesarbeitskammer fest, dass die Verlegung der jugendlichen Häftlinge nach Auflösung des Jugendgerichtshofes Wien mit Wirkung vom 30.6.2003 in die Justizanstalt Josefstadt deutliche Verschlechterungen in der Unterbringung für jugendliche Häftlinge nach sich zog. Es wurde auch im Berichtszeitraum immer wieder Kritik an der Unterbringung der Jugendlichen geäußert, so unter anderem im Juli 2013 auch vom Präsidenten der Richtervereinigung, Mag Werner Zinkl; er forderte ein Kompetenzzentrum für Jugendliche mit einem eigenen Gefangenenhaus (<http://derstandard.at/1373512390425/Praesident-der-Richtervereinigung-fordert-mehr-Geld-fuer-Sicherheit>). Zur Kritik von Jugendrichter/innen an den Haftbedingungen im Juni 2013: (<http://kurier.at/chronik/wien/justizanstalt-josefstadt-14-jaehriger-bub-mit-besenstiel-vergewaltigt/16.931.670>); Pressemeldungen zum Thema Jugendstrafvollzug unter anderem:

<http://diepresse.com/home/panorama/oesterreich/1423153/Jugendvollzug>,
<http://kurier.at/chronik/oesterreich/jugendstrafvollzug-fragezeichen-und-reformversprechen/18.650.896>.

Im Rahmen des EU-Projektes „Ending Violence against Children in Custody“ (Projekt 2011-2013) zum Thema „Jugendliche im Strafvollzug – Gewalterfahrungen und Möglichkeiten der Veränderung aus Perspektive der Betroffenen“ des Ludwig Boltzmann-Instituts für Menschenrechte (BIM), abgeschlossen im Jänner 2013, wurde unter anderem die Erfahrung von jungen Häftlingen zum Umgang mit Gewalt im Jugendstrafvollzug durch direkte Einbeziehung der Betroffenen untersucht (<http://bim.lbg.ac.at/files/sites/bim/Gewaltschutz%20im%20Jugendvollzug%20Brosch%C3%BCre%202013.pdf>). Den Schlussfolgerungen lässt sich entnehmen, dass es während der Untersuchungshaft (Justizanstalt Josefstadt) teilweise zu massiven Übergriffen, auch in Form

von sexuellem Missbrauch und Misshandlungen komme und die Angst vor Repressalien durch die Mithäftlinge die Jugendlichen davon abhalte, solche Vorfälle dem Personal zu melden. Auch in der Jugendhaftanstalt (Justizanstalt Gerasdorf) komme es wiederholt zu gewalttätigen Auseinandersetzungen sowohl physischer als auch psychischer Natur. Weiters wird festgehalten, dass sich, betrachtet man die Ergebnisse aus der Erhebung und dem Diskussionsprozess, folgende gemeinsame Anliegen zur zukünftigen Vermeidung von Konflikten identifizieren lassen: Kürzere Einschlusszeiten (dh weniger Zeit des Eingeschlossenseins in den Zellen; Zellenbelegung auf maximal zwei Insassen begrenzen (Untersuchungshaft); mehr Sport- und Gruppenaktivitäten; mehr Mitsprachemöglichkeiten für die jungen Häftlinge, verbesserte Kommunikation.

Als Reaktion auf in der Öffentlichkeit bekannt gewordene Fälle von sexuellen Übergriffen unter Jugendlichen in Justizanstalten wurde im Juli 2013 eine interdisziplinäre Gruppe von Expert/innen eingesetzt, um Optimierungsmaßnahmen für die Untersuchungshaft jugendlicher Beschuldigter zu erarbeiten; zusammengefasst wurden die Überlegungen im Abschlussbericht des Runden Tisches „Untersuchungshaft für Jugendliche – Vermeidung, Verkürzung, Vollziehung“ des Bundesministeriums für Justiz vom Oktober 2013, <http://www.justiz.gv.at/web2013/file/2c948486422806360142c82f9ac124b8.de.0/bericht.pdf>. Dem Bericht ist unter anderem zu entnehmen, dass es unter den Expert/innen ein klares Bekenntnis zur Haftvermeidung gegeben habe und dass die Person des/der Jugendlichen Ausgangspunkt aller Bemühungen sein müsse; jede haftvermeidende und haftverkürzende Maßnahme müsse sich an den konkreten Lebensumständen des/der Jugendlichen orientieren und für jeden Einzelfall neu definiert und auch neu organisiert werden. Ein allgemeingültiges Rezept für Haftvermeidung und/oder Haftverkürzung gebe es nicht. Weiters wird im Bericht ausgeführt, dass die im Juli 2013 angekündigten Maßnahmen für die Justizanstalt Wien-Josefstadt, wie der Grundsatz des 2-Personen-Belages, die Verbesserung der Beschäftigungssituation, die Neuorganisation der Freizeitgestaltung, die Verstärkung der Sicherheitsvorkehrungen sowie die Renovierung und Erneuerung der Ausstattung bereits erfolgreich umgesetzt und sichergestellt worden seien. Es gelte nunmehr diese Standards in allen Justizanstalten, in denen Jugendliche angehalten werden, einzuführen und aufrecht zu erhalten.

Dazu merkt die Bundesarbeitskammer an, dass es bedauerlich ist, dass es für die Umsetzung von konkreten positiven Maßnahmen zur Verbesserung der Haftbedingungen für jugendliche Untersuchungshäftlinge erst eines in der Öffentlichkeit bekannt gewordenen massiven sexuellen Übergriffs auf einen Jugendlichen bedurfte.

Zur **Zusatzfrage** des Ausschusses für soziale Rechte betreffend die Höchstdauer der Untersuchungshaft für jugendliche Straftäter.

§ 35 Jugendgerichtsgesetz 1988 (JGG) regelt die Festnahme und Untersuchungshaft bei jugendlichen Beschuldigten. Nach § 35 Abs 1 JGG ist der Jugendliche freizulassen, wenn und sobald der Zweck der Festnahme (§§ 170 bis 172 Strafprozessordnung – StPO) oder der Untersuchungshaft (§ 173 StPO) durch familienrechtliche Verfügungen, allenfalls in Ver-

bindung mit einem gelinderen Mittel (§§ 172 Abs 2 und 173 Abs 5 StPO) erreicht werden kann oder bereits erreicht ist.

§ 35 Abs 3 JGG legt fest, dass ein jugendlicher Beschuldigter jedenfalls zu enthaften ist, wenn er sich schon drei Monate, handelt es sich jedoch um ein Verbrechen, das in die Zuständigkeit des Landesgerichts als Schöffen- oder Geschworenengericht fällt, schon ein Jahr in Untersuchungshaft befindet, ohne dass die Hauptverhandlung begonnen hat. Im zuletzt genannten Fall darf die Untersuchungshaft über sechs Monate hinaus nur dann aufrecht erhalten oder fortgesetzt werden, wenn dies wegen besonderer Schwierigkeiten oder besonderen Umfangs der Untersuchung im Hinblick auf das Gewicht des Haftgrundes unvermeidbar ist.

Zur **Zusatzfrage** des Ausschusses für soziale Rechte, ob das Recht auf Bildung der jugendlichen Straftäter gesetzlich verankert ist.

§ 36 Abs 4 JGG legt hinsichtlich der Untersuchungshaft fest, dass jugendliche Häftlinge zu beschäftigen und, soweit es möglich und tunlich ist, zu unterrichten sind.

Nach § 53 JGG (Aufgaben des Jugendstrafvollzugs) sollen im Jugendstrafvollzug die Gefangenen zu einem den Gesetzen und den Erfordernissen des Gemeinschaftslebens entsprechenden Verhalten erzogen werden. Wenn es die Dauer der Strafe zulässt, sollen sie in einem ihren Kenntnissen, Fähigkeiten und tunlichst auch ihrer bisherigen Tätigkeit und ihren Neigungen entsprechenden Beruf ausgebildet werden.

In der Regelung des § 58 JGG (Behandlung jugendlicher Strafgefangener) wird in Abs 4 festgelegt, dass jugendliche Strafgefangene nur mit Arbeiten zu beschäftigen sind, die auch erzieherisch nützlich sind. Nach Abs 5 leg cit haben die Strafgefangenen in den Sonderanstalten regelmäßigen Unterricht zu erhalten. In anderen Anstalten zum Vollzug von Freiheitsstrafen ist im Jugendstrafvollzug Unterricht zu erteilen, soweit das möglich und tunlich ist. Der Unterricht hat die Beseitigung von Mängeln der Pflichtschulbildung der Strafgefangenen anzustreben und darüber hinaus ihre Allgemeinbildung zu fördern.

§ 29 BAG regelt, dass die Zeit, in der Personen in einer Justizanstalt, in der der Strafvollzug nach den Bestimmungen des JGG erfolgt, in einem Lehrberuf ausgebildet werden, auf die Lehrzeit in diesem Lehrberuf in vollem Ausmaß anzurechnen ist, wenn die Werkstätte so eingerichtet ist und so geführt wird, dass die für die praktische Erlernung im betreffenden Lehrberuf nötigen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können und die Anleitung durch eine Person erfolgte, die die persönlichen Voraussetzungen für das Ausbilden von Lehrlingen nach dem BAG besitzt.

Nach § 23 Abs 1 BAG sind Personen zur Lehrabschlussprüfung zuzulassen, die die festgesetzte Lehrzeit allenfalls unter Anrechnung von Zeiten gemäß § 29 BAG beendet haben. Nach § 29 Abs 5 BAG darf der Aufenthalt in einer Justizanstalt im Lehrzeugnis und in den Prüfungszeugnissen nicht erwähnt werden.

Nach Ansicht der Bundesarbeitskammer kann nur die Regelung des § 58 Abs 4 JGG betreffend den regelmäßigen Unterricht für Strafgefangene in den Sonderanstalten als ein gesetzlich verankertes Recht auf Bildung gesehen werden. In den anderen Bestimmungen des JGG sind mögliche Einschränkungen bei Unterricht oder Ausbildung vorgesehen („sollen“, „soweit möglich“ und „tunlich“). Die genannten Bestimmungen des BAG regeln nur die Anrechnung von allenfalls absolvierten Ausbildungszeiten bzw die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung, aber keinen Anspruch auf die Lehrausbildung selbst.

Die Bundesarbeitskammer merkt an, dass jugendliche Häftlinge auch nicht von der Ausbildungsgarantie umfasst sind. Die Ausbildungsgarantie der Bundesregierung gibt jedem/jeder Jugendlichen, der/die keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb findet, einen Anspruch auf eine Lehrstelle in einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung. Für jugendliche Häftlinge wäre die Ausbildungsgarantie so zu adaptieren, dass sie während der Haft Anspruch darauf haben, eine Ausbildung oder zumindest Teile davon zu absolvieren.

Davon unabhängig sollte ein umfassender, echter Anspruch auf Unterricht bis zur Beendigung der Schulpflicht bzw auch ein Anspruch auf weitergehenden Unterricht festgelegt werden.

Die Möglichkeit, während der Haft eine Ausbildung abzuschließen bzw Teile einer Ausbildung zu absolvieren, wird seitens der Bundesarbeitskammer als entscheidend für die Resozialisierung nach der Haft und für die Integration in den Arbeitsmarkt erachtet.

Zu Art 19 Abs 5, Recht der WanderarbeitnehmerInnen und ihrer Familien auf Schutz und Beistand

Das österreichische Sozialversicherungsrecht beruht auf dem System der Pflichtversicherung, nach dem die Aufnahme einer Beschäftigung mit Einkünften über der Sozialversicherungsgrenze die grundsätzliche Eingliederung in die Sozialversicherung bewirkt. Österreich macht dabei keine Unterschiede nach dem Personalstatut oder der Staatsangehörigkeit der Versicherten, auch nicht nach der Art der Erwerbstätigkeit (selbständig/unselbständig). Beitrags- und Meldepflichten und im Anschluss daran Leistungsansprüche können auch für Personen eintreten, die nicht alle Erfordernisse des legalen Aufenthalts erfüllen.

Soweit wechselseitige internationale Abkommen über die Anerkennung der Systeme der sozialen Sicherheit bestehen, werden auch Versicherungszeiten aus anderen Staaten in Österreich anerkannt und für Leistungsansprüche, zB auf Alters- oder Erwerbsunfähigkeitspensionen berücksichtigt. Lücken in diesem System bestehen aber immer noch, es gibt zB noch keine bilateralen Abkommen mit den meisten Nachfolgestaaten der Sowjetunion wie Russland, Armenien, Ukraine, Weißrussland, Tschetschenien usw. Dies kann für MigrantInnen, insbesondere für Flüchtlinge, zu erheblichen Härten führen, weil sie zB die Voraussetzungen für zeitabhängige Ansprüche der sozialen Sicherheit weder im Herkunfts- noch im Aufnahmestaat erwerben können.

Art 27, Recht der ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Damit ArbeitnehmerInnen mit Familienpflichten einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und im Beruf gleich behandelt werden, ist ein flächendeckendes Netz an qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen erforderlich.

Kinderbetreuung fällt nach wie vor in die verfassungsrechtliche Kompetenz der Bundesländer, daher sind die Versorgung, die Kosten und die Qualitätsstandards je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Für unter dreijährige Kinder ist das bestehende Angebot nach wie vor nicht ausreichend.

Dringend erforderlich ist es daher, die Lücken in der Kleinkindbetreuung auf qualitativ hohem Niveau, insbesondere mit dem dieser Altersgruppe angemessenem Betreuungsschlüssel, zu schließen und die Öffnungszeiten bei den Kindergärten insbesondere für Kinder unter drei Jahren auszubauen (ganztägig, ganzjährig und mit Verpflegung).

Dafür wurden nunmehr mittels Art 15a B-VG Vereinbarung 350 Mio Euro an Bundesmitteln für den Ausbau und die Hebung der Qualität der Einrichtungen veranschlagt. Diese Maßnahme bewirkt sicherlich eine Verbesserung in diesem Bereich.

Um das Ziel flächendeckender Kinderbetreuung zu erreichen, müssen weitere Investitionen getätigt und eine bundeseinheitliche Regelung bzw ein Bundesrahmengesetz erlassen werden, damit im ganzen Bundesgebiet unabhängig vom Wohnort des Kindes einheitliche Mindeststandards bezüglich der Qualität, der Kosten, der Ausbildung des Personals (AssistentInnen), der Anstellungserfordernisse, der Verhältniszahlen zwischen zu betreuenden Kindern und Betreuungskräften und der Öffnungszeiten (ganztägig und ganzjährig) verwirklicht werden.

Weitere Anstrengungen zum Ausbau der Kinderbetreuung werden somit auch zukünftig erforderlich sein, um die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt von Frauen und Männern zu erreichen.

Probleme bei der Umsetzung des Rechtsrahmens

Nach der Auslegung des Ausschusses für soziale Rechte umfasst der Anwendungsbereich der Bestimmungen des Art 27 auch Ansprüche innerhalb eines auf den Mutterschaftsurlaub folgenden Zeitraums für die Betreuung eines Kindes Elternkarenz zu nehmen.

Diese Möglichkeit ist nach den Bestimmungen des Mutterschutz-/Väterkarenz-Gesetzes iVm dem Kinderbetreuungsgeldgesetz in Österreich grundsätzlich gegeben. Dennoch erlaubt sich die Bundesarbeitskammer in diesem Zusammenhang auf einige Problemlagen iVm der Umsetzung der beiden Gesetze hinzuweisen.

Bei der Elternkarenz ist auf das Umsetzungsproblem iZm dem Kinderbetreuungsgeldgesetz hinzuweisen. Die Bestimmungen sind teilweise so komplex gestaltet, dass diese den betroffenen AntragstellerInnen – auch nach Information und Beratung – unverständlich bleiben und damit häufig „Anwendungsfehler“ produziert werden, welche – würde man den Gesetzestext „anwendungsfreundlicher“ gestalten und Voraussetzungen und Rechtsfolgen klarer formulieren – voraussichtlich vermieden werden könnten.

Auch entsteht in der Beratungspraxis häufig der Eindruck, dass der Bezug von Kinderbetreuungsgeld aufgrund der Fülle der einzuhaltenden Anspruchsvoraussetzungen und Formvorschriften für viele AntragstellerInnen einen „Spießrutenlauf“ darstellt und teilweise sogar – insbesondere beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld – unerreichbar bleibt.

Eine weitere Anwendungsschwierigkeit stellt die mangelnde Harmonisierung der arbeitsrechtlichen Ansprüche, wie zB auf Karenz, und des Leistungsbezuges des Kinderbetreuungsgeldes dar. Ein Beispiel dafür ist der nach dem Mutterschutz-/Väterkarenz-Gesetz zustehende „Überlappungsmonat“ bei Elternkarenz, in dem nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld beziehen kann; der andere muss sich zusätzlich um einen Versicherungsschutz bemühen.

Bei Fällen im europarechtlichen Kontext mit Anknüpfungspunkten in verschiedenen EU-Staaten kann sich für die AntragstellerInnen die negative Konstellation ergeben, dass sie monatelang kein Kinderbetreuungsgeld erhalten, weil – aufgrund des Beschäftigungsstaatsprinzips – der österreichische Sozialversicherungsträger die Berechnung der entsprechenden Leistung des vorrangig zuständigen ausländischen Sozialversicherungsträgers abwartet (die aber erfahrungsgemäß Monate dauern kann) und erst nach deren Entscheidung die Auszahlung vornimmt. Für diese Fälle wäre eine „vorläufige“ (wenn auch eventuell geringer ausfallende) Kinderbetreuungsgeldleistung seitens des österreichischen Sozialversicherungsträgers zielführender als AntragstellerInnen monatelang den Bezug vorzuenthalten.

Auch der Verlust des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes bei Beendigungsarten des Arbeitsverhältnisses, wie zB im Falle von Insolvenz, Betriebsschließung oder auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die von ArbeitnehmerInnen nicht verhindert werden können, ist Folge einer nicht hinreichenden Schutzsituation. Besonders bedrohlich für die Betroffenen ist, dass mit Vorenthaltung oder Entzug des Kinderbetreuungsgeldes immer auch der Verlust des Versicherungsschutzes verbunden ist – eine Konsequenz, die vielen Betroffenen vorab nicht klar ist und sie mit voller Härte trifft.

Die Bindung des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld an die gemeinsame hauptwohnsitzliche Meldung von beziehendem Elternteil und Kind wird von Krankenversicherungsträgern in einigen Fällen (über den Gesetzeswortlaut hinaus) so ausgelegt, dass bei getrennt (aber in aufrechter Lebensgemeinschaft) lebenden Elternpaaren, die gemeinsam obsorgeberechtigt sind, dennoch (idR dem Vater) der KBG-Bezug mit dem Argument verweigert wurde, trotz gemeinsamer Obsorge habe nur einer der Elternteile das Aufenthaltsbestimmungsrecht des Kindes, der andere könne sohin nicht auf „legale Weise“ den Aufenthalt des Kindes be-

stimmen und dieses damit auch nicht hauptwohnsitzlich bei sich anmelden. Diese Gesetzesauslegung entspricht nicht dem Schutzziel des Gesetzes.

Die Bundesarbeitskammer ersucht die Ausführungen bei der Erstellung des österreichischen Berichtes zu berücksichtigen und diesen nach Fertigstellung zur Kenntnis zu bringen.

Rudi Kaske
Präsident
F.d.R.d.A.

Alice Kundtner
iV des Direktors
F.d.R.d.A.