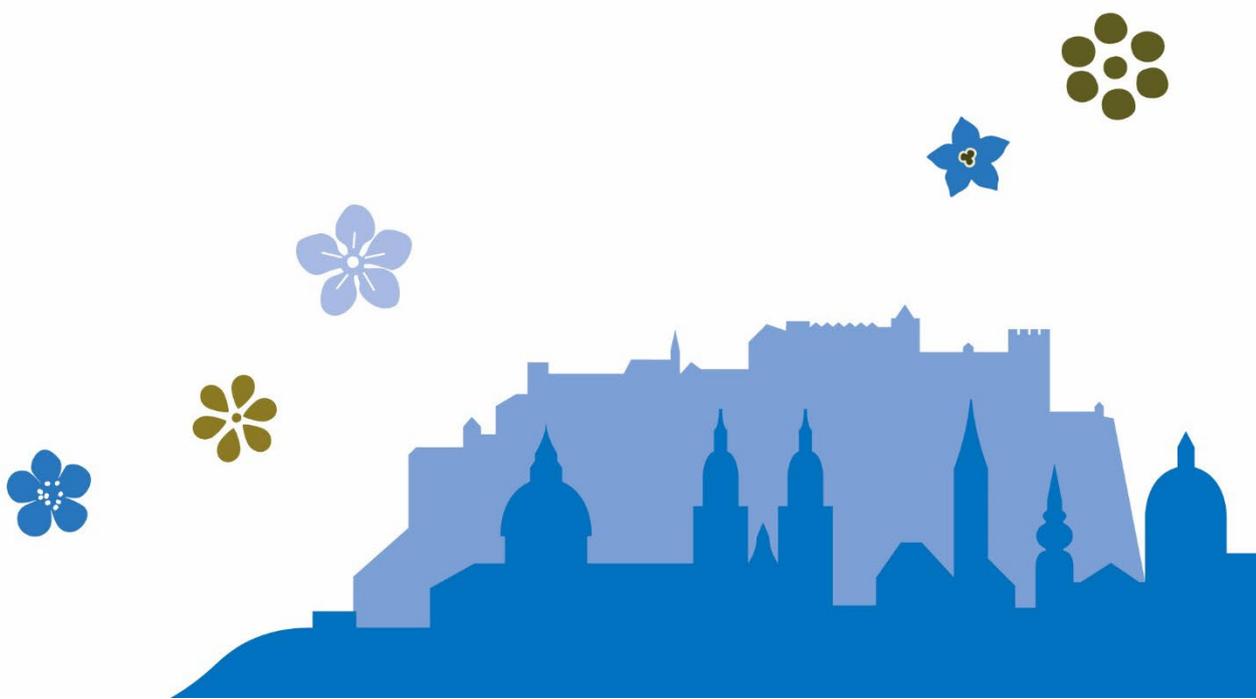


*SalzburgMilch*

# LEITLINIE BESCHÄFTIGUNG MINDERJÄHRIGER

VERSION 2.0 • STAND 01.08.2025



## 1. ALLGEMEINES UND ZIELSETZUNG

- 1.1. Es ist uns als Leitbetrieb in Salzburg ein besonderes Anliegen, neben der Einhaltung von gesetzlichen Verpflichtungen unsere unternehmenspolitische und gesellschaftlichen Verantwortung zur **Unterstützung und Förderung von Minderjährigen** klar festzuhalten und transparent darzulegen.
- 1.2. Die vorliegende Leitlinie zur Beschäftigung Minderjähriger (in der Folge kurz „Leitlinie“) soll verdeutlichen, dass die Beschäftigung von Minderjährigen außerhalb des gesetzlichen Rahmens in unserem Unternehmen nicht praktiziert, toleriert oder unterstützt wird. Dementsprechend ist diese Leitlinie für uns als Unternehmen verpflichtend.
- 1.3. Die Leitlinie soll in unserem Unternehmen als Leitfaden für die Beschäftigung von Minderjährigen herangezogen werden und unseren Kollegen und Kolleginnen die gesetzlichen Grenzen der Beschäftigung von Minderjährigen näherbringen.

## 2. RECHTLICHER RAHMEN

Die Leitlinie basiert insbesondere auf dem Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG), der Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO), dem Berufsausbildungsgesetz (BAG), dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), dem Urlaubsgesetz (UrlG), dem Arbeitsruhegesetz (ARG) und dem Arbeitszeitgesetz (AZG) in der zum aktuellsten Stand der Leitlinie jeweils gültigen Fassung. Zudem beruht die Leitlinie auf den internationalen Übereinkommen betreffend dem Verbot der Kinderarbeit (vgl. etwa Art. 32 Grundrechtecharta (GRC), den Übereinkommen Nr. 182 über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit und Nr. 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen).

## 3. GRENZEN DER ARBEIT VON MINDERJÄHRIGEN

### 3.1. Arbeit von Minderjährigen nach der Definition der ILO sowie der Vereinten Nationen

- 3.1.1. Die ILO und die Vereinten Nationen verstehen unter verbotener Arbeit von Kindern jegliche Arbeit von Kindern, die negative Folgen für ihre geistige, soziale und gesundheitliche Entwicklung hat und die die Grundrechte der Kinder auf Bildung, Gesundheit, Schutz und Beteiligung verletzt. Es wird dabei auf mehrere Kriterien, u.a. das Alter des Kindes, die Art und Bedingungen der Arbeit und die Arbeitszeiten, abgestellt.
- 3.1.2. Die ILO legt in ihren Übereinkommen Mindeststandards fest. Länderübergreifend verboten sind schlimmste Formen der Kinderarbeit (ILO Übereinkommen Nr. 182) sowie die Arbeit vor Beendigung der Schulpflicht bzw. unter 15 Jahren (ILO Übereinkommen Nr. 138). Leichte Arbeit, wie etwa unterstützende Tätigkeiten im Haushalt oder im Familienbetrieb der Eltern ist bereits ab 13 Jahren zulässig, sofern diese Tätigkeit für die Gesundheit oder Entwicklung des Kindes nicht schädlich ist und nicht so beschaffen ist, dass sie den Schulbesuch bzw. die Teilnahme an genehmigten beruflichen Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit beeinträchtigt, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.
- 3.1.3. Nach dem 15. Geburtstag können Minderjährige bis zum 18. Geburtstag Arbeiten unter bestimmten Auflagen verrichten (ILO Übereinkommen Nr. 138).

### 3.2. Arbeit von Minderjährigen nach der österreichischen Rechtslage

- 3.2.1. In Österreich ist die Arbeit von Minderjährigen insbesondere im KJBG und der korrespondierenden KJBG-VO geregelt. Diese Bestimmungen sind auf sämtliche Beschäftigungsformen, also auch auf die zeitweise Beschäftigung von Minderjährigen im Rahmen eines Dienstverhältnisses (z.B. Ferialmitarbeiter/-innen, Praktikanten/Praktikantinnen und Volontäre) sowie auch auf Lehrlinge direkt und ohne Einschränkungen anzuwenden.
- 3.2.2. Das KJBG unterscheidet dabei insbesondere zwei Altersgruppen und trifft Einschränkungen betreffend dem Ausmaß der Beschäftigung:
  - **Kinder** (§ 2 Abs. 1 KJBG) sind Minderjährige bis zum 15. Geburtstag oder bis zu einer späteren Vollendung der Schulpflicht. Arbeit von Kindern ist (bis auf wenige, sehr streng geregelte Ausnahmen) **gänzlich verboten**. Für Lehrlinge und Pflichtpraktikanten vor dem 15. Geburtstag gibt es einige (unter strengen Auflagen bestehende) Ausnahmeregelungen. Die gesetzlich vorgesehenen Ausnahmeregelungen sind für eine gewerbliche Beschäftigung nicht anzuwenden.
  - **Jugendliche** (§ 3 KJBG) sind Minderjährige ab dem 15. Geburtstag oder ab der späteren Vollendung der Schulpflicht bis zum 18. Geburtstag. Für sie ist eine Beschäftigung (unter bestimmten Auflagen) möglich und erlaubt.

Ab dem 18. Geburtstag fallen Beschäftigte nicht mehr unter das KJBG bzw. die KJBG-VO. Eine Beschäftigung ist unter

Anwendung der allgemeinen Arbeitnehmerschutzbestimmungen zulässig.

**3.2.3.** Für **Lehrlinge** gilt überdies das Berufsausbildungsgesetz (BAG).

**3.2.4.** Aufgrund der verschärften Regelung im Kollektivvertrag für Angestellte in Molkereien und Käsereien ist eine Beschäftigung von Minderjährigen als Angestellte vor dem 16. Geburtstag verboten.

### **3.3. Einschränkungen in der Beschäftigung von Jugendlichen**

Die Beschäftigung von Jugendlichen ist nur unter bestimmten Rahmenbedingungen erlaubt:

- **Höchst Arbeitszeit:** Es dürfen täglich maximal 8 und wöchentlich maximal 40 Stunden gearbeitet werden. Überstundenarbeit ist unzulässig.
- **Verteilung der Arbeitszeit:** Eine ungleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit ist nur zulässig, wenn damit eine längere Wochenfreizeit erreicht wird.
- **Verbot von Nacht- / Sonn- / Feiertagsarbeit:** In der Zeit zwischen 20:00 und 06:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche keine Arbeit verrichten.
- **Pausenzeiten:** Ab einer Beschäftigung von mehr als 4,5 Stunden Tagesarbeitszeit ist nach spätestens 6 Stunden eine verpflichtende Ruhepause zu gewähren. Die Dauer der Ruhepause muss zwingend 30 Minuten betragen und darf durch eine Betriebsvereinbarung weder verkürzt noch geteilt werden.
- **tägliche und wöchentliche Ruhezeit:** Zwischen Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit muss eine Ruhezeit von mindestens 12 Stunden liegen. Am Ende der Arbeitswoche gebührt für Jugendliche zwingend eine wöchentlich ununterbrochene Freizeit von zwei Kalendertagen (davon ein Sonntag).
- **Urlaubsanspruch:** Soweit ein offener Urlaubsanspruch besteht, können Jugendliche im Zeitraum zwischen 15.Juni und 15.September jeden Jahres auf ihr Verlangen einen Urlaub im Ausmaß von bis zu zwei Wochen konsumieren.

## **4. UNSERE VERPFLICHTUNG**

**4.1. Keine unzulässige Beschäftigung von Minderjährigen:** Als Leitbetrieb in Salzburg bekennen wir uns klar dazu, Minderjährige nur unter den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zu beschäftigen. Wir sprechen uns daher klar gegen eine außerhalb des gesetzlichen Rahmens liegende Beschäftigung von Minderjährigen aus.

**4.2. Laufende Schulung unserer obersten Führungsebene sowie der direkten Vorgesetzten von Minderjährigen:** Wir sind als Unternehmen für das Wohlergehen unserer beschäftigten Minderjährigen verantwortlich. Angefangen von den direkten Vorgesetzten der Minderjährigen, über unsere Lehrlingsausbilder und Lehrlingsbeauftragten bis zur Geschäftsführung stehen wir für die gesetzeskonforme Beschäftigung Minderjähriger ein. In jährlich wiederkehrenden Schulungen der obersten Führungsebene (Geschäftsführung und Heads) und der direkten Vorgesetzten von Minderjährigen stellen wir sicher, dass diese über die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen informiert sind. Es obliegt den jeweiligen Heads, die Schulungsinhalte an deren weitere Mitarbeiter/-innen weiterzugeben und für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen Sorge zu tragen.

**4.3. Arbeitsplatzevaluierung und Arbeitssicherheit:** Jeder Arbeitsplatz, an dem ein Minderjähriger in unserem Unternehmen tätig ist, wird durch externe Dritte evaluiert. Als Ergebnis erhalten wir eine arbeitsplatzindividuelle Übersicht, welche Aufgaben der minderjährige Beschäftigte durchführen darf. Jeder Vorgesetzte eines Minderjährigen wird in diesem Bereich besonders geschult und erhält die arbeitsplatzindividuelle Evaluierung ausgehändigt.

**4.4. Faire Entlohnung und Weiterbildung stehen im Fokus:** Es ist für uns selbstverständlich, dass auch unsere minderjährigen Beschäftigten entsprechend der gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen entlohnt werden. Auch ist es für uns selbstverständlich, dass wir unsere minderjährigen Beschäftigten – wie sämtliche unserer Kollegen – in Ihrer persönlichen, schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung, u.a. mit Zahlung / Bezuschussung von Aus- und Weiterbildungen, bestmöglich unterstützen. Sowohl unsere minderjährigen Beschäftigten als auch deren Erziehungsberechtigten und Bildungseinrichtungen können jederzeit mit Fragen und Anregungen an die jeweiligen Vorgesetzten oder den Lehrlingsbeauftragten herantreten. Neben Aus- und Weiterbildungen ist es uns wichtig, den Zusammenhalt bei unseren Kollegen im Rahmen von Mitarbeiterveranstaltungen zu fördern.

**4.5. Vertretung der Minderjährigen und Beschwerdemöglichkeiten:** Mit unserem Jugendvertrauensrat, der als frei gewählte Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden zu verstehen ist, unterstützen wir unsere minderjährigen Beschäftigten. Diese haben damit neben der Vertretung durch den Betriebsrat eine weitere Interessensvertretung als wertvolle Anlaufstelle, die sich speziell mit Belangen unserer minderjährigen Beschäftigten befasst. Verstöße gegen allfällige Beschäftigungsverbote gleich welcher Art oder sonstiger arbeitsrechtlicher Belange im Zusammenhang mit beschäftigten Minderjährigen, können zudem jederzeit an die Abteilung HR oder Compliance gemeldet werden, die die Meldungen vertraulich prüft und allenfalls

Folgemaßnahmen einleitet.

- 4.6. Ansprechpersonen im Unternehmen:** Mitarbeiter/-innen können sich jederzeit an die Abteilung Compliance wenden. Ebenso steht die Abteilung HR, Vorgesetzte, die Geschäftsführung und der Betriebsrat als Ansprechpersonen zur Verfügung.
- 4.7. Risikoanalyse:** Es wird unternehmensintern in zweijährigen Abständen eine Risikoanalyse über mögliche Problemfelder bei der Beschäftigung von Minderjährigen im Unternehmen selbst aber auch in der vorgelagerten Lieferkette entsprechend den im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferern durch die Fachabteilungen durchgeführt. Das Ergebnis dieser Risikoanalyse wird jeweils im Dezember des Jahres der Durchführung der Risikoanalyse in aggregierter Form durch die Abteilungen HR und Compliance der Geschäftsführung berichtet, gemeinsam mit den betroffenen Fachabteilungen und der Geschäftsführung besprochen und entsprechende Folgemaßnahmen abgeleitet. Die erste Risikoanalyse findet im Jahr 2025 statt; der erste Bericht ist daher im Dezember 2025 an die Geschäftsführung zu übermitteln.
- 4.8. Transparente Berichterstattung:** Die Geschäftsführung wird von den Abteilungen HR und Compliance in einem zweijährigen Intervall jeweils im Dezember über allfällige ihr in den zwei Berichtsjahren bekannt gewordenen Verstöße aus dieser Leitlinie in einem Managementbericht informiert. Der erste Bericht wird der Geschäftsführung im Dezember 2025 übermittelt. Zudem führt die Abteilung HR ein jeweils tagesaktuelles Jugendschutzverzeichnis, in dem sämtliche minderjährige Beschäftigte aufgeführt sind.
- 4.9. Weitergabe der Verantwortung an die vorgelagerte Lieferkette:** Unsere im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferer haben den Bestimmungen des Verhaltenskodex für Lieferanten, darunter die Einhaltung der Bestimmungen für die Beschäftigung Minderjähriger, vollumfänglich nachzukommen. Im Anforderungsfall haben unsere Lieferanten aus dem Verhaltenskodex für Lieferanten heraus die Pflicht zur Durchführung einer Nachhaltigkeitsbewertung bei der Ecovadis SAS. Zudem steht uns bei jedem im Verhaltenskodex für Lieferanten definierten Zulieferern ein Auditrecht zu. Wird ein Fall von unzulässiger Beschäftigung Minderjähriger bekannt, erfolgt eine systematische Aufarbeitung des gemeldeten Verstoßes. Sollten sich aus der Meldung tatsächlich Pflichtverstöße ergeben und der im Verhaltenskodex für Lieferanten definierte Zulieferer unserer Aufforderung auf Beseitigung / Minimierung der Verletzung nicht nachkommen, behalten wir uns das Recht auf Vertragsauflösung vor.

***SalzburgMilch***

SalzburgMilch GmbH • Milchstraße 1 • A-5020 Salzburg  
+43 (0)662 / 24 55-0 • office@milch.com • www.milch.com

