

ratgeber



Durchblick beim Jugendarbeitsschutzgesetz



www.jugend.dgb.de/ausbildung

ratgeber

Durchblick beim Jugendarbeitsschutzgesetz



Inhalt

Vorwort	5
Kurzkommentar	6
Geltungsbereich, Kinderarbeit	6
Arbeitszeit	7
Schichtzeit, Ruhepausen/Pausenräume	9
Berufsschule	10
Prüfungen, tägliche Freizeit	11
Nachruhe, Fünf-Tage-Woche	12
Samstags- und Sonntagsruhe	13
Urlaub	14
Ausnahmen in besonderen Fällen	15
Öffnungsklauseln, gefährliche Arbeiten	16
Unterweisung über Gefahren	17
Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten	18
Gesundheitliche Betreuung, ärztliche Untersuchungen	19
Aushängen des Gesetzes, Lohnsteuerkarten für Kinder	20
Überwachung der Vorschriften, Straf- und Bußgelder	21
50 Jahre JArbSchG	22
Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend	
Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)	24
Impressum	50

Vorwort

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) schützt junge Menschen unter 18 Jahren an ihrem Arbeitsplatz, egal ob sie als Auszubildende, Arbeitnehmer_innen, Aushilfen, Praktikant_innen oder Ferienjobber_innen beschäftigt werden. Doch genau hier liegt ein entscheidendes Problem für den Jugendarbeitsschutz. Der überwiegende Teil der Jugendlichen, der heute eine Ausbildung beginnt, ist bereits über 18 Jahre alt. Für diese jungen Menschen gilt das JArbSchG gar nicht mehr. Damit wird der eigentliche Sinn des Gesetzes ausgehebelt: der Schutz insbesondere von Auszubildenden mit wenig beruflicher Erfahrung und mangelnder Routine.

Immer wieder kam es zu Angriffen auf das Gesetz. Bereits 1984 wurde durch die Novellierung des JArbSchG erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik ein Schutzgesetz für Kinder und Jugendliche verschlechtert. So wurden zahlreiche Ausnahmeregelungen festgelegt. Seit der letzten großen Änderung im März 1997 müssen Jugendliche, die älter als 18 Jahre und noch berufsschulpflichtig sind, nach der Berufsschule zurück in den Betrieb (Streichung des § 9 Abs. 4 JArbSchG). Weitere drohende Verschlechterungen konnten in den letzten Jahren aufgrund der engagierten Arbeit der Gewerkschaften und der Kampagne »Hände weg vom Jugendarbeitsschutzgesetz« der DGB-Jugend verhindert werden. Mit diesem vorläufigen Erfolg konnte das JArbSchG vorerst in seiner aktuellen Fassung bewahrt werden.

Traurige Tatsache ist aber weiterhin, dass für viele Auszubildende die Nichteinhaltung der

bestehenden Gesetze und Verordnungen zum Alltag gehören. Das unterstreichen Jahr für Jahr die Ergebnisse des Ausbildungsreports der DGB-Jugend und die Berichte von Auszubildenden im Online-Beratungsforum Dr. Azubi.

Die Gewerkschaftsjugend kämpft für einen wirksamen Jugendarbeitsschutz. Dazu gehört auch, dass die Betroffenen ihre Rechte kennen und auf deren Einhaltung pochen. Diese Broschüre soll Auszubildenden, jugendlichen Beschäftigten, Eltern und Lehrer_innen dabei helfen, mehr Durchblick beim Jugendarbeitsschutzgesetz zu bekommen. Dazu werden im vorderen Teil zentrale Regelungen des JArbSchG eingehender erläutert. Nach einer kurzen Geschichte des Gesetzes folgt dann am Ende der Broschüre der gesamte Gesetzestext in seiner aktuellen Fassung. Kurze Beispiele aus der Praxis runden den Kurzkomentar ab.

Viel Spaß beim Lesen und beim Einsatz der Broschüre wünscht euch die DGB-Jugend!



Florian Hagenmiller
Bundesjugendsekretär des
Deutschen Gewerkschaftsbundes

Geltungsbereich (§ 1 JArbSchG)

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für alle, die noch keine 18 Jahre alt sind und einer Beschäftigung nachgehen. Unter Beschäftigung ist dabei jede Art von nichtselbständiger Arbeit zu verstehen, also z.B. eine Berufsausbildung, die Arbeit in einem Betrieb ohne Berufsausbildung, die Arbeit in einem Betrieb als Anlernling, Ferienjobs usw. Die Beschäftigung junger Menschen durch die Eltern und andere Personensorgeberechtigte im Familienhaushalt fällt nicht unter das Gesetz, soweit es sich um gelegentliche und geringfügige Hilfeleistungen handelt. Auch geringfügige Gefälligkeitsleistungen sind vom Gesetz ausgenommen.

Kind, Jugendlicher (§ 2 JArbSchG) Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern (§ 7 JArbSchG)

Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind alle, die

- entweder noch keine 15 Jahre alt oder
- noch schulpflichtig sind.

Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind alle, die

- 15, aber noch nicht 18 Jahre alt oder
- nicht mehr schulpflichtig sind (Vollzeitschulpflicht).

Kinderarbeit (§§ 5 und 6 JArbSchG)

Grundsätzlich ist Kinderarbeit verboten. Allerdings werden eine Reihe von Ausnahmen zugelassen.

Kinder, die 13 Jahre alt sind, dürfen, die Einwilligung der Personensorgeberechtigten vorausgesetzt, einer leichten, für Kinder geeigneten Beschäftigung nachgehen.

Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich

- in der Landwirtschaft bis zu drei Stunden von Montag bis Samstag
- bei Beschäftigung durch die Eltern auch sonntags arbeiten.

Dadurch wurde die Kinderarbeit für über 13-Jährige komplett geöffnet. Es wurde ermöglicht, dass Kinder zwei Stunden täglich in allen Wirtschaftsbranchen, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben drei Stunden täglich, bei einer Fünf-Tage-Woche arbeiten können, soweit die Beschäftigung »leicht und für Kinder geeignet« ist.

Jugendliche, die schulpflichtig sind und deswegen noch als Kinder gelten (§ 2 JArbSchG), dürfen während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden. Natürlich nur im Rahmen der Bestimmungen der §§ 8–31 JArbSchG.

Noch eine halbe Stunde, dann ist Feierabend! Du freust dich schon den ganzen Tag darauf. Schließlich hast du dich mit Jasmin verabredet. Ihr wollt zusammen ins Kino. Aber da kommt die Personalchefin und sagt dir, dass du heute länger bleiben musst. Ein eiliger Auftrag! Du könntest heulen vor Wut. Jasmin steht im Regen, und du musst diesen blöden Auftrag fertig machen. Sauerei! Du entschließt dich, deine Jugend- und Auszubildendenvertretung anzurufen. Die muss schließlich wissen, ob du länger arbeiten musst. (Zur Erinnerung: In Betrieben mit einem Betriebsrat sind Überstunden vorher vom Betriebsrat zu genehmigen).

Arbeitszeit (§§ 4 und 8 ArbSchG)

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden – die wöchentliche Höchstarbeitszeit 40 Stunden. Ausbildungszeit ist Arbeitszeit. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist (z.B. freier Nachmittag), können Jugendliche an übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt aber auch bei Anwendung dieser Ausnahmeregel 40 Stunden.

Die Arbeitszeit wird gerechnet von Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung. Zur Beschäftigung zählen auch das Fertigmachen des Arbeitsplatzes sowie sonstige Vor- und Abschlussarbeiten, zum Beispiel Material- oder Werkzeugausgabe und die Reinigung des Arbeitsplatzes und der Maschinen.

Nicht hinzugerechnet werden Ruhepausen,

wenn sie mindestens 15 Minuten dauern (§ 11 ArbSchG). Zur Arbeitszeit zählen Bereitschaftsdienste sowie theoretischer Unterricht und Praxislehrgänge innerhalb und außerhalb des Betriebes, sofern eine Teilnahme an diesen Kursen vom_von der Arbeitgeber_in angeordnet wird.

Dass Ausbilder_innen leider immer noch dumme Sprüche wie »Lehrjahre sind keine Herrenjahre« von sich geben, ist bekannt. »Arbeit schadet niemandem...«, das war heute morgen sein Sprüchlein. Dominik und seine Kolleg_innen sollen in der nächsten Woche mit auf die Baustelle. »Klasse«, denkt er zuerst. »Endlich mal raus aus der Ausbildungswerkstatt und hinein ins pralle Baustellen-Leben.« Doch dann begann das Rechnen: Für die Fahrt zur Baustelle muss er mindestens 45 Minuten früher aufstehen. Die Rückfahrt kostet eine weitere Stunde. Der Arbeitstag wird also fast zwei Stunden länger. Dominik: »Und das zählt zur Arbeitszeit oder wie ist das?«

Bei Wegezeiten ergibt sich folgende Regelung:

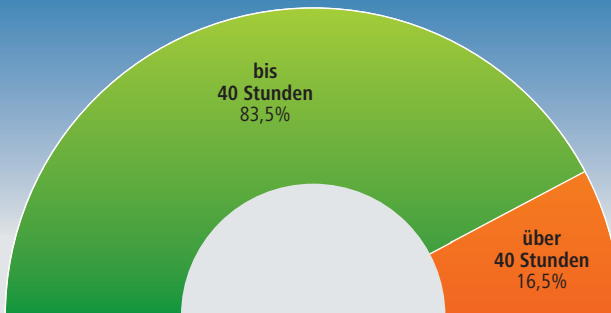
- Die Zeit von zu Hause zum Betrieb und vom Betrieb nach Hause wird nicht auf die Arbeitszeit angerechnet. Gleiches gilt für Wegezeiten von und zur Berufsschule.
- Der Weg vom Betrieb zu einem anderen Arbeitsplatz gilt immer als Arbeitszeit (z.B. bei Baustellen oder auf Montage).
- Beginnt die Arbeit bei Baustellen oder auf Montage direkt morgens dort und nicht erst im Betrieb, muss die Zeit für die Anreise auf die Arbeitszeit angerechnet werden, aller-

dings nur, sofern sie erheblich länger ist als der normale Weg von zu Hause zum Betrieb (wenn z.B. der Weg zur Baustelle eine halbe Stunde länger dauert als der normale Weg zum Betrieb).

- Für den Bergbau unter Tage gelten Sonderbestimmungen (§ 4 Abs. 3 JArbSchG), desgleichen bei der Binnenschifffahrt (§ 20 JArbSchG) und der Landwirtschaft (§ 8 Abs. 3 JArbSchG).

Trotz der eindeutigen Regelungen im Jugendarbeitsschutzgesetz kam bei der repräsentativen Befragung der DGB-Jugend zum Ausbildungsreport 2013 zum Vorschein, dass 16,5 Prozent der Auszubildenden unter 18 Jahren durchschnittlich mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit (einschließlich Berufsschule) der minderjährigen Auszubildenden



Quelle: DGB Ausbildungsreport 2013

Schichtzeit (§ 12 JArbSchG)

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung aller Pausen. Zu den Pausen gehören Unterbrechungen jeder Art zwischen Arbeitsbeginn und Arbeitsende, z.B. Schließung im Gaststättengewerbe und im Einzelhandel zur Mittagszeit, betriebs- bzw. ausbildungsbedingte Wegezeiten, die zwischen einzelnen Bau- und Montagestellen zurückzulegen sind, Arbeitspausen im Krankenhausdienst u.ä.

Die Schichtzeit Jugendlicher darf zehn Stunden,

- im Bergbau unter Tage acht Stunden,
- im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen elf Stunden nicht überschreiten.



Ja, verdammt noch einmal. Gibt es denn keine vernünftige Pausenregelung?« Lukas Laune ist auf dem Tiefpunkt. Gerade hatte er sein Butterbrot ausgepackt und kräftig hineingebissen, als der Vorarbeiter um die Ecke kam. Vorbei mit der Frühstückspause. Es mussten dringend Kisten ausgeladen werden. Da Lukas erst seit drei Stunden arbeitet, bleibt ihm keine andere Wahl. Wäre er jedoch schon seit viereinhalb Stunden im Betrieb, könnte er in aller Ruhe sein Frühstücksbrot verspeisen.

Ruhepausen/Pausenräume (§ 11 JArbSchG)

Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.

Ruhepausen sind nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten Dauer. Sie müssen im Voraus feststehen. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen:

- bei mehr als viereinhalb bis sechs Stunden Arbeitszeit 30 Minuten,
- bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit 60 Minuten.

Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche ohne Ruhepausen nicht beschäftigt werden. Für den Bergbau unter Tage, den Familienhaushalt und die Binnenschiffahrt gelten Sonderregelungen.

Verbringen Jugendliche ihre Ruhepause in den Arbeitsräumen und nicht in besonders bereitgestellten Pausenräumen darf während dieser Zeit dort nicht gearbeitet werden und auch sonst die Erholung nicht beeinträchtigt werden.

Sirene – Pausenende. Heute ist Berufsschultag. Frohen Mutes kommt Vanessa in ihre Berufsschulklasse zurück. Ihre gute Laune vergeht ihr schnell. Die Klassenlehrerin teilt ihr mit, dass ihr Chef angerufen hat. Sie soll – weil sie schon 18 Jahre alt ist – sofort nach Schulende zurück in den Betrieb. »Das ist doch ungerecht«, tobt Vanessa los. »Ich bin schon seit heute früh auf den Beinen und soll jetzt noch in den Betrieb. Das ist doch gemein!« Auch die anderen Klassenkamerad_innen mischen sich ein. Fast jeder und jede hat schon die Erfahrung gemacht, dass sie nach der Berufsschule zurück in den Betrieb mussten. Es entbrennt eine laute Diskussion in der Klasse, und der Stundenplan wird kurzerhand geändert. Jetzt steht das Jugendarbeitsschutzgesetz auf der Tagesordnung. Insbesondere § 9. Der beschäftigt sich mit dem Berufsschulunterricht.

Berufsschule (§ 9 JArbSchG)

Wer berufsschulpflichtig ist, muss vom Arbeitgeber für den Besuch der Berufsschule freigestellt werden, ohne dass ein Entgeltausfall eintritt. Der_die Jugendliche braucht in folgenden Fällen am Tag des Berufsschulbesuches nicht mehr in den Betrieb:

- wenn der Unterricht in der Berufsschule mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten dauert, allerdings nur einmal in der Woche,
- wenn die Berufsschule in Form von Blockunterricht durchgeführt wird und laut Stundenplan mindestens 25 Unterrichtsstunden (in der Regel 45 Minuten) an mindestens

fünf Tagen in der Woche vorgesehen sind. Beides gilt jedoch nur für Jugendliche. Azubis, die 18 Jahre alt sind, müssen nach dem Berufsschulunterricht zurück zur Ausbildungsstelle.

- wenn der Unterricht vor 9 Uhr beginnt, dürfen Jugendliche vor der Schule nicht beschäftigt werden. Achtung: dies gilt auch für alle über 18, sofern sie noch schulpflichtig sind. Veranstaltungen, die von der Schule durchgeführt werden, sind Berufsschulunterricht. Nicht zum Berufsschulunterricht gehören die Verrichtung von Hausaufgaben und die freiwillige Teilnahme an Schulveranstaltungen.

Bis 1997 war im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt, dass die Zeit, die die Auszubildenden (unabhängig vom Alter) in der Berufsschule verbringen, auf die tägliche betriebliche Ausbildungszeit angerechnet wird. 1997 wurde diese Regelung aufgrund von Forderungen der Wirtschaft für alle Über-18-Jährigen aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz gestrichen. Die DGB-Jugend betrachtet die Berufsschulzeiten jedoch nach wie vor als Ausbildungszeiten. Sie müssen daher (inklusive der Wege- und Pausenzeiten) auf die betriebliche Ausbildungszeit angerechnet werden. Nach fünf Berufsschulstunden sollte keine Rückkehrpflicht in den Betrieb bestehen.

Mittagspause bei der Firma Kneif und Zange. Patrick, Christian und Sara sitzen zusammen. Sie sind aufgeregt. Dies ist auch kein Wunder. Alle drei sind im zweiten Ausbildungsjahr, und morgen ist ihre Zwischenprüfung. Sie gehen nochmals die wichtigsten Fragestellungen und Aufgaben durch, die bei einer solchen Zwischenprüfung kommen können. Am meisten ärgert es sie, dass sie morgen vor der Zwischenprüfung noch im Betrieb erscheinen sollen. Sara: »Da hat man doch überhaupt keine Ruhe, sich auf die Prüfung vorzubereiten. Das ist doch gemein. Ist das eigentlich rechtlich möglich?«, fragt sie und schaut in die verdutzten Gesichter von Patrick und Christian. Sie zögern nicht lange. Ein kurzer Anruf beim Betriebsrat genügt: Die Geschäftsführung von Kneif und Zange wollte das Jugendarbeitsschutzgesetz umgehen.

Prüfungen (§ 10 JArbSchG)

Finden Prüfungen statt, so muss der Arbeitgeber den die Jugendliche_n dafür entsprechend der Regelung an Berufsschultagen (§ 9 JArbSchG) freistellen. Das gilt für Prüfungen nach dem Berufsbildungsgesetz, für Prüfungen aufgrund der Schulgesetze für die Berufsschule und sonstige Prüfungen, die im Ausbildungsvertrag oder sonstigen Verträgen festgelegt sind, sowie alle sonstigen Ausbildungsmaßnahmen. Vor der schriftlichen Abschlussprüfung und einer evtl. Wiederholung hat der Arbeitgeber am vorhergehenden Arbeitstag den die Jugendliche_n freizustellen. Auch bei einer Freistellung für Prüfungen darf kein Entgeltausfall eintreten.

Die Freistellung für die Teilnahme an Prüfungen gilt auch für über 18-Jährige, wenn sie berufsschulpflichtig sind.

Julia ärgert sich. Ihre Chefin besteht darauf, dass sie heute länger arbeiten muss. »Es kann sein«, sagt er, »dass es 22 Uhr wird. Sie können ja dann ein Taxi nach Hause nehmen.« Julia rechnet. Selbst wenn sie den Vorschlag mit dem Taxi annimmt, ist sie nicht vor 23 Uhr zu Hause. Und morgen beginnt um 7 Uhr wieder die nächste Schicht. »Da bleiben ganze siebeneinhalb Stunden zum Ausspannen und Schlafen«, empört sie sich.

Tägliche Freizeit (§ 13 JArbSchG)

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine ununterbrochene Freizeit von zwölf Stunden liegen (Ausnahme: In der Binnenschifffahrt kann sie auf zehn Stunden verkürzt werden).

Fabian und Peer freuen sich riesig. »Spitze, Super, Klasse« – die Begeisterung scheint kein Ende zu nehmen. Endlich raus aus der Lehrhalle und hinein ins pralle Leben! Arbeit, die wirklich aus der Praxis kommt und Spaß macht. Zusammen mit den älteren Kolleg_innen arbeiten und von ihnen lernen. Doch da gibt es einen Haken. In den Produktionshallen wird im Drei-Schicht-System gearbeitet. Dazu haben Peer und Fabian nun wirklich keine Lust. »Nachtarbeit«, so Fabian, »daran gehst du doch kaputt. Wenn die Sternlein funkeln, will ich in meinem Bett liegen. Zudem ist Nachtarbeit für Jugendliche verboten! Oder?

Nachtruhe (§ 14 JArbSchG)

Laut Gesetz dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche über 16 Jahren hingegen dürfen länger beschäftigt werden, nämlich

- im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
- in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
- sowie in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr.

Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien schon ab 4 Uhr beschäftigt werden!

Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen Jugendliche über 16 Jahre in mehrschichtigen Betrieben ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Damit sind Zeiten gemeint, in denen sie z.B. lediglich auf Abfahrgelegenheiten warten.

Es ist geschafft! Freitagnachmittag, die Sonne scheint, und ein tolles Wochenende steht bevor. Abends in den Club mit Freunden, Fußball mit den Jungs am Samstag, und Sonntag heißt es nur Beine hoch und chillen! Erholung muss schließlich sein. Das Leben ist herrlich, denkt Jan. Doch es kommt anders: »Du musst morgen früh kommen«, sagt sein Chef kurz vor Feierabend, »da stehen noch drei Wagen, bei denen die Inspektion morgen gemacht werden muss.« Zum ersten Mal verflucht Jan seinen Beruf als Kfz-Mechatroniker. Seine Freunde brauchen am Samstag nicht zu arbeiten. Nur er! Wochenende und Sonnenschein – das gilt an diesem Wochenende leider nur für seine Freunde.

Fünf-Tage-Woche (§ 15 JArbSchG)

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. Eine Aufteilung der 40-Stunden-Woche auf sechs Tage ist verboten.

Jedoch hat es sich in den Jahren so entwickelt, dass es sich bei der Fünf-Tage-Woche nicht zwingend um eine Woche von Montag bis Freitag handeln muss. So kann auch am Samstag oder teilweise sogar am Sonntag gearbeitet werden. Die Fünf-Tage-Woche ist dann durch entsprechende Freistellungen an anderen Arbeitstagen sicherzustellen.

Samstagsruhe (§ 16 JArbSchG)

Der Grundsatz, dass Jugendliche an einem Samstag nicht arbeiten dürfen, ist über die Jahre hinweg ziemlich aufgeweicht worden. So gibt es eine Reihe von Ausnahmeregelungen, wann Jugendliche doch arbeiten können. Müssen Jugendliche an einem Samstag arbeiten, so ist ihnen die geleistete Arbeitszeit an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche freizugeben.

Werden Jugendliche an Samstagen beschäftigt, so sollen mindestens zwei Samstage beschäftigungsfrei bleiben. Aufgrund der Soll-Formulierung kann davon allerdings abgewichen werden, sofern im Einzelfall sachliche Gründe vorliegen. Dann ist die Beschäftigung von Jugendlichen ausnahmsweise auch an drei

oder sogar vier Samstagen im Monat zulässig.

Sonntagsruhe (§ 17 JArbSchG)

Im Prinzip dürfen Jugendlichen an einem Sonntag nicht beschäftigt werden. Auch von diesem Grundsatz ist mit den Jahren abgewichen worden und es sind zahlreiche Ausnahmen dazugekommen. So darf am Sonntag gearbeitet werden

- in Krankenanstalten sowie
- in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
- in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig sind,
- im Familienhaushalt, wenn der_ die Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
- im Schaustellergewerbe,



- im Gaststättengewerbe,
- bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie
- bei Direktsendungen im Rundfunk,
- beim Sport und
- im ärztlichen Notdienst.

Die Sonntagsarbeit ist allerdings weitergehend geregelt als die Samstagsarbeit. So soll laut JArbSchG für Jugendliche jeder zweite Sonntag beschäftigungsfrei bleiben (hiervon kann im Einzelfall aus sachlichen Gründen abgewichen werden) und mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben (dies kann nicht umgangen werden). Arbeitet ein_e Jugendliche_r an einem Sonntag, so ist er_sie an einem Tag in derselben Woche freizustellen, der kein Berufsschultag ist.

»Morgen ist es soweit. Die Koffer sind gepackt. Pass und Geld liegen bereit. Morgen um 6 Uhr geht der Flieger in den Süden. Das hab ich mir verdient«, denkt Isabell. Vorher will sie aber noch kurz in ihrer Stammkneipe vorbei, die anderen Kolleg_innen so richtig neidisch machen. »Vier Wochen Sonne und kein Ausbildungsleiter, der anstrengend ist. Und dann im Winter noch mal zwei Wochen zum Ski-Fahren« – Isabell ist oben auf. »Was?!«, fragt David, »sechs Wochen Urlaub! Ich hab nur vier Wochen und drei Tage Urlaub. Wieso bekommst Du mehr Urlaub als ich?« »Das«, weiß Isabell schlagfertig zu bemerken, »kommt von meiner Gewerkschaft. Die hat schon vor Jahren sechs Wochen Urlaub für alle erkämpft.«

Urlaub (§ 19 JArbSchG)

Die Urlaubsregelung des JArbSchG ist gestaffelt nach dem Alter der Jugendlichen. Er beträgt bei Jugendlichen

- unter 16 Jahren
30 Werktage (25 Arbeitstage)
- unter 17 Jahren
27 Werktage (23 Arbeitstage)
- unter 18 Jahren
25 Werktage (21 Arbeitstage)

Für die Frage nach der Gesamtdauer des Urlaubs im Jahr sind folgende Einzelheiten von Bedeutung:

- Wichtig für die Berechnung des Jahresurlaubs ist erstens das Lebensalter. Es zählt dabei jeweils das Jahr, in dem der_die Jugendliche 16, 17 oder 18 Jahre alt wird. Der

Zeitpunkt, wann ein_e Jugendliche_r Urlaub nimmt, ist nicht ausschlaggebend.

Beispiel: Ein_e Jugendliche_r ist am 30. Januar 1994 geboren und nimmt am 21. August 2011 seinen_ihren Jahresurlaub. Am 1. Januar 2011 als Stichtag für die Urlaubsberechnung war er_sie noch 16 Jahre alt. Also hat er_sie im Kalenderjahr 2011 noch Anspruch auf 27 Werktage (23 Arbeitstage) Urlaub, obwohl er_sie bei Beginn des Urlaubs schon 17 Jahre alt ist.

- Unglücklicherweise werden die Urlaubstage hier genau wie beim Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) in Werktagen ausgedrückt, also mit Samstag. Entscheidend für Jugendliche ist demnach die Anzahl der Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche.
- Für den Urlaub nach dem JArbSchG gelten auch fast alle anderen Bestimmungen des BUrlG:
 - So erwirbt man erst einen vollen Urlaubsanspruch nach sechs Monaten seit Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses.
 - Hat der_die Jugendliche bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub im laufenden Kalenderjahr erhalten, hat er keinen bzw. nur eingeschränkten Urlaubsanspruch
 - Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine Tätigkeiten leisten, die dem Urlaubszweck (Erholung) widersprechen.
- Nach Möglichkeit soll der Urlaub in den Berufsschulferien liegen. Erhält der_die Jugendliche den Urlaub in einer Zeit, in der auch Berufsschule ist, so muss er für jeden Tag, an dem Berufsschule ist, einen zusätzlichen Tag Urlaub gewährt bekommen. Wie

lang der Berufsschulunterricht ist, spielt dabei keine Rolle Voraussetzung ist allerdings, dass der_die Jugendliche am Berufsschulunterricht tatsächlich teilgenommen hat. Zudem ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Hiervon kann allerdings in dringenden Gründen abgewichen werden.

Bei den oben aufgeführten Regelungen handelt es sich nur um eine gesetzlich festgeschriebene Mindestgrenze. Ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung kann mehr rausholen.

Ausnahmen in besonderen Fällen (§ 21 JArbSchG)

Von den Regelungen der §§ 8 sowie 11 bis 15 JArbSchG kann in Notfällen abgewichen werden, soweit erwachsene Beschäftigte für vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten nicht zur Verfügung stehen.

Bei einem Notfall muss eine Gefahr für Leben und Gesundheit von Menschen oder für erhebliche Sachwerte drohen. Dazu zählen z.B. Fälle höherer Gewalt, Brände, Explosionen und Rohrbruch im Betrieb, Einbringung der Ernte vor dem Unwetter, plötzliche Todesfälle und Erkrankungen, Stromausfall. Die Mehrarbeit muss durch eine Verkürzung der Arbeitszeit in den nächsten drei Wochen ausgeglichen werden.

Öffnungsklausel für abweichende Regelungen (§ 21a JArbSchG)

Weitere verschlechterte Arbeitszeiten für Jugendliche können theoretisch durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages oder eine einzelvertragliche Regelung durch Übernahme einer tarifvertraglichen Regelung ermöglicht werden. Dies bedeutet, dass einzelvertragliche Regelungen bzw. Betriebsvereinbarungen erst dann erfolgen können, wenn ein Tarifvertrag abgeschlossen ist. Der Arbeitgeber muss in jedem Falle einen gültigen Tarifvertrag, der die abweichenden verschlechterten Regelungen enthält, vorweisen können, bevor eine Betriebsvereinbarung bzw. die Aufnahme in einen Einzelvertrag in tarifvertragsfreien Räumen möglich ist.

Das hatte ja so kommen müssen! Dennis sollte eine Maschine säubern. »Da vorne in dem Eimer findest du alles«, hatte der Meister gesagt und war verschwunden. Dennis nahm eine Flasche mit übel riechendem Zeug und begann, die Maschinen zu reinigen. Schon nach wenigen Minuten begannen die Augen zu tränen. Kurze Zeit später juckte Dennis Oberschenkel. Ein paar Tropfen waren auf seine Hose gekommen. Er traute seinen Augen nicht. Die Flüssigkeit hatte Löcher in die Hose gefressen. Und nicht nur das. Sein Oberschenkel war verletzt, richtig brennende Wunden hatte die Säure hinterlassen. Das Ergebnis: Dennis wurde für zwei Wochen krankgeschrieben, und die Narben bleiben für immer.

Gefährliche Arbeiten (§ 22 JArbSchG)

- Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden
- mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit überschreiten,
 - mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
 - mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
 - mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
 - mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,

- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrenstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
- mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Der zweite Absatz des Gesetzes regelt ein ganzes Bündel von Ausnahmeregelungen. So gelten die Punkte 3 bis 7 des Absatzes 1 nicht, wenn

- dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist,
- ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
- der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

Unterweisung über Gefahren (§ 29 J ArbSchG)

Der Arbeitgeber muss Jugendliche vor Beginn der Beschäftigung über die Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz unterweisen. Hierzu zählt die Einweisung in die persönliche Schutzausrüstung. Das gilt vor allem auch bei der Arbeit an neuen Maschinen, gefährlichen Arbeitsstellen sowie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen.

Diese Unterweisungen müssen mindestens alle sechs Monate wiederholt werden. Wichtig hierbei ist, dass die Unterweisungspflicht nicht nur gegenüber Auszubildenden besteht, sondern auch für Jungarbeiter_innen und junge Angestellte gilt. Da es sich dabei um betrieb-

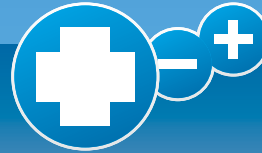


liche Bildungsmaßnahmen handelt, besteht für Inhalt und Durchführung Mitbestimmungs-

recht des Betriebsrates in Verbindung mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Doppeltes Arbeitsunfallrisiko für junge Beschäftigte

So viele Beschäftigte hatten im Durchschnitt des Jahres 2008 einen Arbeitsunfall, in Prozent.



15 bis 24
Jahre



5,22%

25 Jahre
und älter

2,58%

Quelle: DGB-Berechnung auf Datenbasis von DGUV und Statistischem Bundesamt

Eigentlich ist Laura Auszubildende zur Energieanlagen-Elektronikerin. Als jedoch ein eiliger Auftrag zu scheitern drohte, fand sie sich plötzlich am Band wieder. »In einer wahnsinnigen Geschwindigkeit mussten wir Platinen montieren. Schon nach einer knappen Stunde wusste ich nicht mehr, wo mir der Kopf stand, waren alle Handgriffe nur noch mechanisch«, erzählt sie am gleichen Abend ihrer Freundin Marie. Und Laura ist nicht nur angeknervt wegen der Arbeit. »Hinzu kommt, dass die älteren Kolleginnen und Kollegen dafür noch Prämien ausgezahlt bekommen. Die Azubis schauen mal wieder in die Röhre«, ereifert sie sich. Marie blieb während der ganzen Zeit nachdenklich still. »Ich glaube«, sagt sie, »du darfst überhaupt nicht im Akkord arbeiten. Oder?«

Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten (§ 23 JArbSchG)

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, bei der ihr Arbeitstempo irgendwie vorgegeben ist oder das Arbeitstempo die Höhe des Lohnes beeinträchtigt.

Sie dürfen auch nicht in Gruppen erwachsener Arbeitnehmer_innen mitarbeiten, wenn die Erwachsenen im Geld-, Stück-, Zeit- oder Gruppenakkord arbeiten. Das Beschäftigungsverbot gilt auch dann, wenn die Jugendlichen selber einen festen Stundenlohn erhalten.

Jegliche Arbeit oder Mitarbeit von Jugendlichen ist also verboten, wenn ein Anreiz irgendwelcher Art zu höherem Arbeitstempo vorhanden ist.

Für dieses grundsätzliche Beschäftigungsverbot für Jugendliche bestehen zwei Einschränkungen:

- Die Mitarbeit einer_eines Auszubildenden in einer Gruppe von erwachsenen Arbeitnehmer_innen, die mit Akkord oder sonstiger tempoabhängiger Arbeit beschäftigt werden, ist dann zulässig, wenn es zur Erreichung des Ausbildungszieles notwendig ist.

Das bedeutet aber:

- Der_die Auszubildende selber darf zwar in einer Gruppe erwachsener Arbeitnehmer_innen mitarbeiten, er_sie selbst darf aber nicht dem erhöhten Arbeitstempo unterworfen werden.
- Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall nachweisen, dass die Beschäftigung des_der Jugendlichen in einer Akkordgruppe zur Erreichung des Ausbildungszieles notwendig ist.
- Hat ein_e Jugendliche_r einen Beruf erlernt, die Abschlussprüfung bestanden und ist somit Facharbeiter_in, dann darf in einer Gruppe erwachsener Arbeitnehmer_innen mitgearbeitet werden, die mit Akkord oder tempoabhängiger Arbeit beschäftigt werden. Wichtig ist aber, dass auch in diesem Fall der_die Jugendliche selber nicht dem erhöhten Arbeitstempo unterworfen werden darf.

Bei den beiden oben genannten Ausnahmen muss der Schutz der_des Jugendlichen durch fachkundige Aufsicht gewährleistet sein.

Über die oben genannten Ausnahmen hinaus dürfen Jugendliche nicht im Akkord eingesetzt werden.

Züchtigungsverbot (§ 31 JArbSchG)

Es besteht ein absolutes Züchtigungsverbot. Hierunter fallen nicht nur die körperliche Züchtigung, sondern auch Schikanen und Beleidigungen. Der Arbeitgeber muss den_die Jugendliche_n auch vor Misshandlungen von anderen Personen schützen, die bei ihm beschäftigt sind.

Im Bus erzählt ein »Neuer«, er müsse morgen zur Untersuchung. »Warum das eigentlich? Ich kann doch zum Arzt gehen, wann ich will. Oder?« »Ein_e Jugendliche_r, der_die in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist«, meint Jennifer lakonisch, und: »Es ist nur zu deinem Wohl, Sportsfreund.«

Gesundheitliche Betreuung, Erst- und weitere Nachuntersuchungen (§§ 32, 33, 34 JArbSchG)

Dem oben dargestellten deutlich höheren Gesundheitsrisiko von Jugendlichen am Arbeitsplatz gilt es adäquat zu begegnen. Das JArbSchG beinhaltet dazu Regelungen, die möglichst schon vor Beginn einer Beschäftigung bzw. Ausbildung eine ärztliche Untersuchungspflicht vorschreiben. Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen also nur dann beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden sind und dem Arbeitgeber darüber eine Bescheinigung vorliegt. Hat der_die

Jugendliche keine Bescheinigung oder hat er sich nicht untersuchen lassen, darf er vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden. Auch wenn noch immer zahlreiche Jugendliche ihre Ausbildung aus gesundheitlichen Gründen abbrechen, scheint diese Erstuntersuchung ein wichtiger Indikator dafür zu sein, ob ein angestrebter Beruf aus gesundheitlicher Sicht für eine_n Bewerber_in überhaupt geeignet ist.

Nach neun Monaten Beschäftigung muss der Arbeitgeber den_die Jugendliche_n darauf hinweisen, dass dieser sich in den nächsten drei Monaten ein zweites Mal untersuchen lassen muss. Auch hierüber hat der_die Jugendliche eine Bescheinigung vorzulegen. Geschieht die Untersuchung nicht spätestens 14 Monate nach Aufnahme der Beschäftigung, darf der_die Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden.

Freistellung und Kosten der Untersuchungen (§§ 43 und 44 JArbSchG)

Für die oben genannten Untersuchungen muss der Arbeitgeber den_die Jugendliche_n von der Arbeit freistellen. Es entstehen dem Jugendlichen keinerlei Kosten für diese Untersuchungen und auch kein Entgeltausfall.

Aushängen des Gesetzes (§§ 47, 48 und 54 JArbSchG)

Jeder Arbeitgeber, der regelmäßig mindestens eine_n Jugendliche_n beschäftigt, muss das JArbSchG zur Einsichtnahme auslegen oder an geeigneter Stelle im Betrieb aushängen. Die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde muss ersichtlich sein.

Beschäftigt ein Arbeitgeber drei Jugendliche oder mehr, muss er außerdem die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen und die Pausenzeiten im Aushang veröffentlichen.

Jede Ausnahmegewilligung der Aufsichtsbehörde muss vom Arbeitgeber ebenfalls im Betrieb im Aushang veröffentlicht werden. Diese Ausnahmegewilligungen der Aufsichtsbehörde gelten nur für einzelne Beschäftigte und müssen jeweils ein Datum enthalten, bis zu dem die Ausnahme gültig ist.

Judith ist Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung in einer großen Druckerei. Ihre Nerven liegen blank. Seit Wochen versucht sie in Gesprächen mit ihrem Chef ihn davon zu überzeugen, dass Jugendliche keine Nachtarbeit verrichten dürfen. Bisher vergeblich. Judith: »Er argumentiert damit, dass der Auftrag unbedingt bis zum Tag X fertig sein muss. Deshalb müssten auch die Azubis ran.« Mit ihren Sorgen wendet sie sich an die Betriebsratsvorsitzende Katharina. Als auch deren Gespräche mit dem Arbeitgeber nicht fruchten, entschließt sich der Betriebsrat gemeinsam mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung dazu, die Aufsichtsbehörde einzuschalten. Das ist nicht nur ihr Recht, sondern ihre Pflicht.

Überwachung der Vorschriften (§ 51 JArbSchG)

Die Aufsicht über die Ausführung der Jugend- arbeitsschutzvorschriften von Amts wegen ist den Aufsichtsbehörden übertragen. Diese sind verpflichtet, angezeigten Verstößen nachzugehen und die Einhaltung der Bestimmungen durchzusetzen, gegebenenfalls durch Bußgelder oder – bei Straftaten – durch Anzeige bei der Staatsanwaltschaft. Welche Behörde dies konkret ist, regelt jedes Bundesland selber. In der Regel ist es das Gewerbeaufsichtsamt oder das Amt für Arbeitsschutz.

Mitteilungen über Verstöße, die auch von Dritten (Eltern, Lehrer_innen, Kolleg_innen, Nachbar_innen usw.) gemacht werden können, müssen die Aufsichtsbehörden vertraulich behandeln, wenn sie den Verstößen nachgehen.

Im Betrieb sind laut Gesetz die Jugend- und Auszubildendenvertretung und der Betriebsrat verpflichtet, die Einhaltung des JArbSchG zu überprüfen.

Straf- und Bußgeldvorschriften (§§ 58–60 JArbSchG)

Das JArbSchG enthält eine umfassende Aufzählung von Bußgeld- und Strafvorschriften, mit welchen ein Arbeitgeber zu rechnen hat, wenn er gegen Bestimmungen dieses Gesetzes verstößt.

Je nach Schwere bzw. Vorsatz legt es Geldbußen bis zu 15.000 Euro oder sogar Freiheitsstrafen von bis zu einem Jahr fest.

Jedoch wird nicht jeder Verstoß gemeldet und erst recht kommt nicht jeder Verstoß zur Anzeige. Man kann davon ausgehen, dass zwischen den gemeldeten Verletzungen des JArbSchG und den tatsächlichen Verstößen eine große Lücke klafft. So zeigt zum Beispiel der DGB Ausbildungsreport Jahr für Jahr massive Verstöße auf.

Über 50 Jahre JArbSchG

Was bisher geschah

Am 9. August 1960 verabschiedete der Deutsche Bundestag zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik ein umfassendes Gesetz, das sowohl das Verbot der Kinderarbeit als auch Jugendarbeitsschutzvorschriften enthielt. Bis dahin war lediglich ein altes Gesetz mit zahllosen Ausnahmeregelungen aus dem Jahr 1938 gültig. Zwar entsprachen die gesetzlichen Bestimmungen bei weitem nicht den Forderungen der Gewerkschaften, aber es war ein erster Schritt getan. Allerdings wurden trotz des Gesetzes immer wieder drastische Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) festgestellt. Die Gewerkschaften bezifferten ihre Zahl auf jährlich über eine Million Fälle.

Ein Schritt vor und zwei zurück

Gegen die schleichende Untergrabung des Gesetzes machte die Gewerkschaftsjugend mobil. Mit Erfolg: Nach langem Hin und Her verabschiedete der Bundestag im Jahr 1976, mit den Stimmen aller Parteien, ein überarbeitetes JArbSchG.

Doch das mit großer Mehrheit angenommene Gesetz hatte nicht lange Bestand. Fehlende Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu Beginn der 1980er Jahre wurden als Druckmittel für Rückschritte im JArbSchG eingesetzt. »Das Jugendarbeitsschutzgesetz«, so hieß es, »ist ein Ausbildungsverhinderungsgesetz.« So erklärte Bundeskanzler Helmut Kohl in einer Regierungserklärung am 4. Mai 1983, die Bundes-

regierung werde den Mittelstand von überflüssigen Reglementierungen entlasten, damit ohne bürokratische Hemmnisse gearbeitet werden könne. Gesagt, getan: Nur ein Jahr später verabschiedete die Regierungskoalition von CDU/CSU und FDP eine Novellierung des JArbSchG. Beschlossen wurde u.a. die Einführung der Samstagsarbeit für verschiedene Ausbildungsberufe, der Wegfall von besonderen Pausenräumen für Jugendliche, die Erlaubnis von bis zu achteinhalb Stunden täglicher Arbeitszeit für diese Gruppe und die Möglichkeit der Ausbildung bzw. Arbeit in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr. Dies reichte den Arbeitgeberverbänden jedoch nicht aus. Zwölf Jahre später hatten sie erneut ihr Ziel erreicht, als im Bundestag durch die Bundesregierung eine weitere Verschlechterung beschlossen wurde. Die bisher letzte Verschlechterung betraf die allgemeine Öffnung der Kinderarbeit sowie die Streichung des § 9 Abs. 4. Sie führt dazu, dass über 18-jährige Azubis nach dem Berufsschulunterricht noch in den Betrieb müssen.

Es ging weiter

Im Jahr 2006 kam die so genannte Große Koalition aus CDU und SPD wieder zu der Auffassung, dass das JArbSchG geändert werden müsse. Ausgangspunkt war eine Initiative des saarländischen Wirtschaftsministeriums, das ein Arbeitspapier mit umfangreichen Änderungsvorschlägen zum JArbSchG vorstellte. Es wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Bund und Ländern eingerichtet, die untersuchen sollte, welcher Handlungsbedarf besteht. Auch von der 2009 neugewählten schwarz-

gelben Bundesregierung kamen neue Angriffe auf das Gesetz. In ihrem Koalitionsvertrag fand sich in Kapitel 4 unter der Überschrift »Tourismus« der Satz: »Ausbildungshemmnisse im Gastgewerbe werden durch ein flexibleres Jugendarbeitsschutzgesetz abgebaut.«

Für die DGB-Jugend war dies damals der Anlass, mit der Kampagne »Hände weg vom Jugendarbeitsschutzgesetz« für den Erhalt des bestehenden JArbSchG zu kämpfen. So wurden unter anderem Schutzpaten für das Gesetz gesucht – und gefunden. und eine Postkartenaktion gestartet um Auszubildende zu mobilisieren.

Vorerst hatte die Kampagne Erfolg. Nach fünfjähriger Arbeit, zahlreichen Expert_innenanhörungen, Gesprächen mit den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und drei in Auftrag gegebenen Forschungsprojekten hat die Arbeitsgruppe im Frühjahr 2011 ihren Abschlussbericht vorgelegt. Das zentrale Ergebnis: »Der Jugendarbeitsschutz in Deutschland

hat ein hohes Niveau. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe setzt sich dafür ein, dieses hohe Niveau zur Sicherheit und zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei der Arbeit zu erhalten. Insbesondere wird eine Erweiterung der Nacharbeit oder eine stärkere Ausdehnung der Arbeitszeit nicht befürwortet.« Auch folgt die Arbeitsgruppe nicht der vermeintlichen Logik des Hotel- und Gaststättenverbandes DEHOGA, dass eine weitere Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzgesetzes neue Anreize für junge Menschen bieten würde, eine Ausbildung in der Branche zu beginnen. Vielmehr sieht sie die Gefahr, dass dann »noch weniger Jugendliche als bisher eine Ausbildung im Gastgewerbe anstreben würden.«

Wir wehren uns!

Mit diesem vorläufigen Erfolg konnte das JArbSchG bisher in seiner aktuellen Fassung bewahrt werden. Vorerst ist die Diskussion um das Gesetz leiser geworden. Traurige Tatsache ist leider weiterhin, dass selbst die bestehenden gesetzlichen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes oftmals nicht eingehalten werden. Das unterstreichen Jahr für Jahr die Ergebnisse des Ausbildungsreports der DGB-Jugend und die Berichte von Auszubildenden im Online-Beratungsforum Dr. Azubi.

Die DGB-Jugend setzt sich daher auch weiterhin vehement für den Erhalt, den Ausbau und die Einhaltung bestehender gesetzlicher Schutzbestimmungen ein.



Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert am 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

ERSTER ABSCHNITT.

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,

1. in der Berufsausbildung,
2. als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter,
3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind,
4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht

1. für geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich
 - a) aus Gefälligkeit,
 - b) auf Grund familienrechtlicher Vorschriften,
 - c) in Einrichtungen der Jugendhilfe,
 - d) in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden.
2. für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.

§ 2 Kind, Jugendlicher

- (1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.
- (2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
- (3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 3 Arbeitgeber

Arbeitgeber im Sinne dieses Gesetzes ist, wer ein Kind oder einen Jugendlichen gemäß § 1 beschäftigt.

§ 4 Arbeitszeit

- (1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 11).
- (2) Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (§ 11).
- (3) Im Bergbau unter Tage gilt die Schichtzeit als Arbeitszeit. Sie wird gerechnet vom Betreten des Förderkorbes bei der Einfahrt bis zum Verlassen des Förderkorbes bei der Ausfahrt oder vom Eintritt des einzelnen Beschäftigten in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt.
- (4) Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags

- ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.
- (5) Wird ein Kind oder ein Jugendlicher von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeits- und Schichtzeiten sowie die Arbeitstage zusammengerechnet.

ZWEITER ABSCHNITT. BESCHÄFTIGUNG VON KINDERN

§ 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern

- (1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.
- (2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern
1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,
 2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,
 3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.
- Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 entsprechende Anwendung.
- (3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,
1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
 2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
 3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen, nicht nachteilig beeinflusst. Die Kinder dürfen nicht mehr als 2 Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als 3 Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 15 bis 31 entsprechende Anwendung.
- (4) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (§ 2 Abs. 3) während der Schulferien für höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.
- a) Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.
 - b) Der Arbeitgeber unterrichtet die Personensorgeberechtigten der von ihm beschäftigten Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen.
- (5) Für Veranstaltungen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen gemäß § 6 bewilligen.

§ 6 Behördliche Ausnahmen für Veranstaltungen

(1) Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag bewilligen, dass

1. bei Theatervorstellungen Kinder über 6 Jahre bis zu 4 Stunden täglich in der Zeit von 10 bis 23 Uhr,
2. bei Musikaufführungen und anderen Aufführungen, bei Werbeveranstaltungen sowie bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen
 - a) Kinder über 3 bis 6 Jahre bis zu 2 Stunden täglich in der Zeit von 8 bis 17 Uhr,
 - b) Kinder über 6 Jahre bis zu 3 Stunden täglich in der Zeit von 8 bis 22 Uhr gestaltend mitwirken und an den erforderlichen Proben teilnehmen.

Eine Ausnahme darf nicht bewilligt werden für die Mitwirkung in Kabarets, Tanzlokalen und ähnlichen Betrieben sowie auf Vergnügungsparks, Kirmessen, Jahrmärkten und bei ähnlichen Veranstaltungen, Schaustellungen oder Darbietungen.

(2) Die Aufsichtsbehörde darf nach Anhörung des zuständigen Jugendamtes die Beschäftigung nur bewilligen, wenn

1. die Personensorgeberechtigten in die Beschäftigung schriftlich eingewilligt haben,
2. der Aufsichtsbehörde eine nicht länger als vor 3 Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, nach der

gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen,

3. die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutze des Kindes gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung getroffen sind,
 4. Betreuung und Beaufsichtigung des Kindes bei der Beschäftigung sichergestellt sind,
 5. nach Beendigung der Beschäftigung eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 14 Stunden eingehalten wird,
 6. das Fortkommen in der Schule nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Die Aufsichtsbehörde bestimmt,
1. wie lange, zu welcher Zeit und an welchem Tage das Kind beschäftigt werden darf,
 2. Dauer und Lage der Ruhepausen,
 3. die Höchstdauer des täglichen Aufenthalts an der Beschäftigungsstätte.
- (4) Die Entscheidung der Aufsichtsbehörde ist dem Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben. Er darf das Kind erst nach Empfang des Bewilligungsbescheides beschäftigen.

§ 7 Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern

»Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen

1. im Berufsausbildungsverhältnis,
2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 46 entsprechende Anwendung.«

DRITTER ABSCHNITT. BESCHÄFTIGUNG JUGENDLICHER

ERSTER TITEL. ARBEITSZEIT UND FREIZEIT

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

- (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- (2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser 5 Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei 8 1/2 Stunden nicht überschreiten.

- a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 1/2 Stunden beschäftigt werden.
- (3) In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als 9 Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

§ 9 Berufsschule

- (1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen
 1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht (dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind),
 2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
 3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich sind zulässig.
- (2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet
 1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit 8 Stunden,
 2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
 3. im übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 10 Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen

1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 1 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,
2. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden.

Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

(1) Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 4 1/2 bis zu 6 Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

(2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als 4 1/2 Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(3) Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

(4) Absatz 3 gilt nicht für den Bergbau unter Tage.

§ 12 Schichtzeit

Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit (§ 4 Abs. 2) 10 Stunden, im Bergbau unter Tage 8 Stunden, im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden nicht überschreiten.

§ 13 Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

§ 14 Nachtruhe

- (1) Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.
- (2) Jugendliche über 16 Jahre dürfen
 1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
 2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
 3. in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
 4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr beschäftigt werden.
- (3) Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4 Uhr beschäftigt werden.
- (4) An dem einem Berufsschulitag vorangehenden Tag dürfen Jugendliche auch nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschulitag vor 9 Uhr beginnt.
- (5) Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20 Uhr endet, Jugendliche bis 21 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen ferner in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können.
- (6) Jugendliche dürfen in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr be-

schäftigt werden. Die Jugendlichen sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen, sofern er diese nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

- (7) Jugendliche dürfen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen bis 23 Uhr gestaltend mitwirken. Eine Mitwirkung ist nicht zulässig bei Veranstaltungen, Schaustellungen oder Darbietungen, bei denen die Anwesenheit Jugendlicher nach den Vorschriften des Jugendschutzgesetzes verboten ist. Nach Beendigung der Tätigkeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 14 Stunden beschäftigt werden.

§ 15 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden.

Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 16 Samstagsruhe

- (1) An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur
 1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
 2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
 3. im Verkehrswesen,
 4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
 5. im Familienhaushalt,
 6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
 7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
 8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
 9. beim Sport,
 10. im ärztlichen Notdienst,
 11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.
- (3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen,

wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

- (4) Können Jugendliche in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 am Samstag nicht 8 Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der nach § 8 Abs. 1 höchstzulässigen Arbeitszeit an dem Tage bis 13 Uhr ausgeglichen werden, an dem die Jugendlichen nach Absatz 3 Satz 1 freizustellen sind.

§ 17 Sonntagsruhe

- (1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur
 1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
 2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
 3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
 4. im Schaustellergewerbe,
 5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
 6. beim Sport,
 7. im ärztlichen Notdienst,
 8. im Gaststättengewerbe.Jeder zweite Sonntag soll, mindestens 2 Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 18 Feiertagsruhe

- (1) Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am 1. Osterfeiertag und am 1. Mai.
- (3) Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 19 Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

- (2) Der Urlaub beträgt jährlich
 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen.

- (3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- (4) Im übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat jedoch abweichend von § 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes den jugendlichen Heimarbeitern für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend Absatz 2 zu gewähren; das Urlaubsentgelt der jugendlichen Heimarbeiter beträgt bei einem Urlaub von 30 Werktagen 11,6 vom Hundert, bei einem Urlaub von 27 Werktagen 10,3 vom Hundert und bei einem Urlaub von 25 Werktagen 9,5 vom Hundert.

§ 20 Binnenschifffahrt

In der Binnenschifffahrt gelten folgende Abweichungen:

1. Abweichend von § 12 darf die Schichtzeit Jugendlicher über 16 Jahre während der Fahrt bis auf 14 Stunden täglich ausgedehnt werden, wenn ihre Arbeitszeit 6 Stunden täglich nicht überschreitet. Ihre tägliche Freizeit kann abweichend von § 13 der Ausdehnung der Schichtzeit entsprechend bis auf 10 Stunden verkürzt werden.
2. Abweichend von § 14 Abs. 1 dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Fahrt bis 22 Uhr beschäftigt werden.
3. Abweichend von §§ 15, 16 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und § 18 Abs. 1 dürfen Jugendliche an jedem Tag der Woche beschäftigt werden, jedoch nicht am 24. Dezember, an den Weihnachtsfeiertagen, am 31. Dezember, am 1. Januar, an den Osterfeiertagen und am 1. Mai. Für die Beschäftigung an einem Samstag, Sonntag und an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist ihnen je ein freier Tag zu gewähren. Diese freien Tage sind den Jugendlichen in Verbindung mit anderen freien Tagen zu gewähren, spätestens, wenn ihnen 10 freie Tage zustehen.

§ 21 Ausnahmen in besonderen Fällen

- (1) Die §§ 8 und 11 bis 18 finden keine Anwendung auf die Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit

erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen.

- (2) Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden 3 Wochen auszugleichen.

§ 21 a Abweichende Regelungen

- (1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden:
 1. abweichend von den §§ 8, 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 die Arbeitszeit bis zu 9 Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu 5 1/2 Tagen in der Woche anders zu verteilen, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von 2 Monaten,
 2. abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 2, Nr. 2 und Abs. 2 die Ruhepausen bis zu 15 Minuten zu kürzen und die Lage der Pausen anders zu bestimmen,
 3. abweichend von § 12 die Schichtzeit mit Ausnahme des Bergbaus unter Tage bis zu einer Stunde täglich zu verlängern,
 4. abweichend von § 16 Abs. 1 und 2 Jugendliche an 26 Samstagen im Jahr oder an jedem Samstag zu beschäftigen, wenn statt dessen der Jugendliche an einem anderen Werktag derselben Woche von der Beschäftigung freigestellt wird,

5. abweichend von den §§ 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 Jugendliche bei einer Beschäftigung an einem Samstag oder an einem Sonn- oder Feiertag unter 4 Stunden an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche vor- oder nachmittags von der Beschäftigung freizustellen,
 6. abweichend von § 17 Abs. 2 Satz 2 Jugendliche im Gaststätten- und Schaulstellergewerbe sowie in der Landwirtschaft während der Saison oder der Erntezeit an 3 Sonntagen im Monat zu beschäftigen.
- (2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendlichen übernommen werden.
- (3) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

§ 21 b Ermächtigung

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann im Interesse der Berufsausbildung oder der Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen von den Vorschriften

1. des § 8, der §§ 11 und 12. der §§ 15 und 16, des § 17 Abs. 2 und 3 sowie des § 18 Abs. 3 im Rahmen des § 21 a Abs. 1,
2. des § 14, jedoch nicht vor 5 Uhr und nicht nach 23 Uhr, sowie
3. des § 17 Abs. 1 und des § 18 Abs. 1 an höchstens 26 Sonn- und Feiertagen im Jahr zulassen, soweit eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen nicht zu befürchten ist.

ZWEITER TITEL, BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE UND -BESCHRÄNKUNGEN

§ 22 Gefährliche Arbeiten

- (1) »Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden
1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
 2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
 3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
 4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
 5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,

6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
 7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.
- (2) Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit
1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
 3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.
- Satz 1 findet keine Anwendung auf den absichtlichen Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.
- (3) Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

§ 23 Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten

- (1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden
1. mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden,
 3. mit Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.
- (2) Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher,
1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder
 2. wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen haben und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

§ 24 Arbeiten unter Tage

- (1) Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten unter Tage beschäftigt werden.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre,
1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
 2. wenn sie eine Berufsausbildung für die Beschäftigung unter Tage abgeschlossen haben oder
 3. wenn sie an einer von der Bergbehörde

genehmigten Ausbildungsmaßnahme für Bergjungerbeiter teilnehmen oder teilgenommen haben und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

§ 25 Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

- (1) Personen, die
1. wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,
 2. wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Ausbildender oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten,
 3. wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 184g, 225, 232 bis 233a des Strafgesetzbuches
 4. wegen einer Straftat nach den §§ 11 und 12 des Gesetzes über den Verkehr mit Betäubungsmitteln oder
 5. wegen einer Straftat nach § 21 des Gesetzes über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften oder nach § 13 des Gesetzes zum Schutze der Jugend in der Öffentlichkeit wenigstens zweimal rechtskräftig verurteilt worden sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen sowie im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 nicht beaufsichtigen, nicht anweisen, nicht ausbilden und nicht mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Jugend-

lichen beauftragt werden. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tage ihrer Rechtskraft fünf Jahre verstrichen sind. Die Zeit, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist, wird nicht eingerechnet.

- (2) Das Verbot des Absatzes 1 Satz 1 gilt auch für Personen, gegen die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 58 Abs. 1 bis 4 wenigstens dreimal eine Geldbuße rechtskräftig festgesetzt worden ist. Eine Geldbuße bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tage ihrer rechtskräftigen Festsetzung fünf Jahre verstrichen sind.
- (3) Das Verbot des Absatzes 1 und 2 gilt nicht für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten.

§ 26 Ermächtigungen

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit kann zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

1. die für Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, geeigneten und leichten Tätigkeiten nach § 7 Satz 1 Nr. 2 und die Arbeiten nach § 22 Abs. 1 und den §§ 23 und 24 näher bestimmen,
2. über die Beschäftigungsverbote in den §§ 22 bis 25 hinaus die Beschäftigung Jugendlicher in bestimmten Betriebsarten oder mit bestimmten Arbeiten verbieten

oder beschränken, wenn sie bei diesen Arbeiten infolge ihres Entwicklungsstandes in besonderem Maße Gefahren ausgesetzt sind oder wenn das Verbot oder die Beschränkung der Beschäftigung infolge der technischen Entwicklung oder neuer arbeitsmedizinischer oder sicherheitstechnischer Erkenntnisse notwendig ist.

§ 27 Behördliche Anordnungen und Ausnahmen

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen feststellen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote oder –beschränkungen der §§ 22 bis 24 oder einer Rechtsverordnung nach § 26 fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung Jugendlicher mit bestimmten Arbeiten über die Beschäftigungsverbote und –beschränkungen der §§ 22 bis 24 und einer Rechtsverordnung nach § 26 hinaus verbieten oder beschränken, wenn diese Arbeiten mit Gefahren für Leben, Gesundheit oder für die körperliche oder seelisch-geistige Entwicklung der Jugendlichen verbunden sind.
- (2) Die zuständige Behörde kann
 1. den Personen, die die Pflichten, die ihnen kraft Gesetzes zugunsten der von ihnen beschäftigten, beaufsichtigten, angewiesenen oder auszubildenden Kinder und Jugendlichen obliegen, wiederholt oder gröblich verletzt haben,
 2. den Personen, gegen die Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung, Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Kindern

und Jugendlichen ungeeignet erscheinen lassen, verbieten, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen oder im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 zu beaufsichtigen, anzuweisen oder auszubilden.

- (3) Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag Ausnahmen von § 23 Abs. 1 Nr. 2 und 3 für Jugendliche über 16 Jahre bewilligen,
 1. wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung des Jugendlichen nicht befürchten lassen und
 2. wenn eine nicht länger als vor 3 Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

DRITTER TITEL SONSTIGE PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

§ 28 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

- (1) Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Be-

einträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.

- (2) Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus Absatz 1 ergebenden Pflichten zu treffen hat.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 oder einer vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung gemäß Absatz 2 erlassenen Verordnung zu treffen sind.

§ 28a Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher zu beurteilen. Im übrigen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

§ 29 Unterweisung über Gefahren

- (1) Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.
- (2) Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.
- (3) Der Arbeitgeber beteiligt die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.

§ 30 Häusliche Gemeinschaft

- (1) Hat der Arbeitgeber einen Jugendlichen in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so muss er
 1. ihm eine Unterkunft zur Verfügung stellen und dafür sorgen, dass sie so beschaffen, ausgestattet und belegt ist und so benutzt wird, dass die Gesund-

heit des Jugendlichen nicht beeinträchtigt wird, und

2. ihm bei einer Erkrankung, jedoch nicht über die Beendigung der Beschäftigung hinaus, die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zuteil werden lassen, soweit diese nicht von einem Sozialversicherungsträger geleistet wird.
- (2) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall anordnen, welchen Anforderungen die Unterkunft (Absatz 1 Nr. 1) und die Pflege bei Erkrankungen (Absatz 1 Nr. 2) genügen müssen.

§ 31 Züchtigungsverbot; Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

- (1) Wer Jugendliche beschäftigt oder im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, darf sie nicht körperlich züchtigen.
- (2) Wer Jugendliche beschäftigt, muss sie vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung durch andere bei ihm Beschäftigte und durch Mitglieder seines Haushalts an der Arbeitsstätte und in seinem Haus schützen. Er darf Jugendlichen keine Tabakwaren, Jugendlichen unter 16 Jahren keine alkoholischen Getränke und Jugendlichen über 16 Jahre keinen Branntwein geben.

VIERTER TITEL GESUNDHEITLICHE BETREUUNG

§ 32 Erstuntersuchung

- (1) Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn
 1. er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
 2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als 2 Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

§ 33 Erste Nachuntersuchung

- (1) Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen 9 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

- (2) Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach Absatz 3 schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden.
 - (3) Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.
2. gesundheitliche Schwächen oder Schäden vorhanden sind,
 3. die Auswirkungen der Beschäftigung auf die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen noch nicht zu übersehen sind.
- (2) Die in § 33 Abs. 1 festgelegten Fristen werden durch die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung nicht berührt.

§ 36 Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1) und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung 1 Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33) vorliegt.

§ 37 Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen

- (1) Die ärztlichen Untersuchungen haben sich auf den Gesundheits- und Entwicklungsstand und die körperliche Beschaffenheit, die Nachuntersuchungen außerdem auf die Auswirkungen der Beschäftigung auf Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen zu erstrecken.
- (2) Der Arzt hat unter Berücksichtigung der Krankheitsvorgeschichte des Jugendlichen auf Grund der Untersuchungen zu beurteilen,

§ 34 Weitere Nachuntersuchungen

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen (weitere Nachuntersuchungen). Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt.

§ 35 Außerordentliche Nachuntersuchung

- (1) Der Arzt soll eine außerordentliche Nachuntersuchung anordnen, wenn eine Untersuchung ergibt, dass
 1. ein Jugendlicher hinter dem seinem Alter entsprechenden Entwicklungsstand zurückgeblieben ist,

1. ob die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen durch die Ausführungen bestimmter Arbeiten oder durch die Beschäftigung während bestimmter Zeiten gefährdet wird
 2. ob besondere, der Gesundheit dienende Maßnahmen erforderlich sind,
 3. ob eine außerordentliche Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1) erforderlich ist.
- (3) Der Arzt hat schriftlich festzuhalten:
1. den Untersuchungsbefund,
 2. die Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
 3. die besonderen, der Gesundheit dienenden Maßnahmen,
 4. die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1).

§ 38 Ergänzungsuntersuchung

Kann der Arzt den Gesundheits- und Entwicklungszustand des Jugendlichen nur beurteilen, wenn das Ergebnis einer Ergänzungsuntersuchung durch einen anderen Arzt oder einen Zahnarzt vorliegt, so hat er die Ergänzungsuntersuchung zu veranlassen und ihre Notwendigkeit schriftlich zu begründen.

§ 39 Mitteilung, Bescheinigung

- (1) Der Arzt hat dem Personensorgeberechtigten schriftlich mitzuteilen:
1. das wesentliche Ergebnis der Untersuchung,
 2. die Arbeiten, durch deren Ausführung

- er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
 3. die besonderen, der Gesundheit dienenden Maßnahmen,
 4. die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1).
- (2) Der Arzt hat eine für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber auszustellen, dass die Untersuchung stattgefunden hat und darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält.

§ 40 Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk

- (1) Enthält die Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.
- (2) Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung des Jugendlichen mit dem in der Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) vermerkten Arbeiten im Einvernehmen mit einem Arzt zulassen und die Zulassung mit Auflagen verbinden.

§ 41 Aufbewahren der ärztlichen Bescheinigungen

- (1) Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollen-

derung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen, aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

- (2) Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen.

§ 42 Eingreifen der Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde hat, wenn die dem Jugendlichen übertragenen Arbeiten Gefahren für seine Gesundheit befürchten lassen, dies dem Personensorgeberechtigten und dem Arbeitgeber mitzuteilen und den Jugendlichen aufzufordern, sich durch einen von ihr ermächtigten Arzt untersuchen zu lassen.

§ 43 Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchung nach diesem Abschnitt freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 44 Kosten der Untersuchungen

Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

§ 45 Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte

- (1) Die Ärzte, die Untersuchungen nach diesem Abschnitt vorgenommen haben, müssen, wenn der Personensorgeberechtigte und der Jugendliche damit einverstanden sind,
 1. dem staatlichen Gewerbearzt,
 2. dem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt nachuntersucht, auf Verlangen die Aufzeichnungen über die Untersuchungsbefunde zur Einsicht aushändigen.
- (2) Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann der Amtsarzt des Gesundheitsamtes einem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt untersucht, Einsicht in andere in seiner Dienststelle vorhandene Unterlagen über Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen gewähren.

§ 46 Ermächtigungen

- (1) Der Bundesminister Wirtschaft und Arbeit kann zum Zwecke einer gleichmäßigen und wirksamen gesundheitlichen Betreuung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen und über die für die Aufzeichnungen der Untersuchungsbefunde, die Bescheinigungen und Mitteilungen zu verwendenden Vordrucke erlassen.
- (2) Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung

1. zur Vermeidung von mehreren Untersuchungen, die innerhalb eines kurzen Zeitraumes aus verschiedenen Anlässen bestimmen, dass die Untersuchungen nach den §§ 32 bis 34 zusammen mit Untersuchungen nach anderen Vorschriften durchzuführen sind und hierbei von der Frist des § 32 Abs. 1 bis zu 3 Monaten abweichen,
2. zur Vereinfachung der Abrechnung
 - a) Pauschbeträge für die Kosten der ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der geltenden Gebührenordnung festsetzen,
 - b) Vorschriften über die Erstattung der Kosten beim Zusammentreffen mehrerer Untersuchungen nach Nummer 1 erlassen.

VIERTER ABSCHNITT. DURCHFÜHRUNG DES GESETZES

ERSTER TITEL. AUSHÄNGE UND VERZEICHNISSE

§ 47 Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben einen Abdruck dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhändigen.

§ 48 Aushang über Arbeitszeit und Pausen

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens 3 Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.

§ 49 Verzeichnisse der Jugendlichen

Arbeitgeber haben Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen, bei einer Beschäftigung unter Tage auch das Datum des Beginns dieser Beschäftigung, enthalten ist.

§ 50 Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen
 1. die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
 2. die Verzeichnisse gemäß § 49, die Unterlagen, aus denen Name, Beschäftigungsart und –zeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die nach Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

- (2) Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von 2 Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

ZWEITER TITEL. AUFSICHT

§ 51 Aufsichtsbehörde; Besichtigungsrechte und Berichtspflicht

- (1) Die Aufsicht über die Ausführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen obliegt der nach Landesrecht zuständigen Behörde (Aufsichtsbehörde). Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung die Aufsicht über die Ausführung dieser Vorschriften in Familienhaushalten auf gelegentliche Prüfungen beschränken.
- (2) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (3) Die Aufsichtsbehörden haben im Rahmen der Jahresberichte nach § 139 b Abs. 3 der Gewerbeordnung über ihre Aufsichtstätigkeit gemäß Absatz 1 zu berichten.

§ 52 (entfallen)

§ 53 Mitteilung über Verstöße

Die Aufsichtsbehörde teilt schwerwiegende Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zuständigen Stelle mit. Die zuständige Agentur für Arbeit erhält eine Durchschrift dieser Mitteilung.

§ 54 Ausnahmegewilligungen

- (1) Ausnahmen, die die Aufsichtsbehörde nach diesem Gesetz oder den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bewilligen kann, sind zu befristen. Die Ausnahmegewilligungen können
 1. mit einer Bedingung erlassen werden,
 2. mit einer Auflage oder mit einem Vorbehalt der nachträglichen Aufnahme, Änderung oder Ergänzung einer Auflage verbunden werden und
 3. jederzeit widerrufen werden.
- (2) Ausnahmen können nur für einzelne Beschäftigte, einzelne Betriebe oder einzelne Teile des Betriebs bewilligt werden.
- (3) Ist eine Ausnahme für einen Betrieb oder einen Teil des Betriebs bewilligt worden, so hat der Arbeitgeber hierüber an geeigneter Stelle im Betrieb einen Aushang anzubringen.

DRITTER TITEL. AUSSCHÜSSE FÜR JUGENDARBEITSSCHUTZ

§ 55 Bildung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz

- (1) Bei der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde wird ein Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet.
- (2) Dem Landesausschuss gehören als Mitglieder an:
 1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
 2. ein Vertreter des Landesjugendringes,
 3. ein von der Bundesagentur für Arbeit benannter Vertreter und je ein Vertreter des Landesjugendamts, der für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörde und der für die berufsbildenden Schulen zuständigen obersten Landesbehörde und
 4. ein Arzt.
- (3) Die Mitglieder des Landesausschusses werden von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschlag der auf Landesebene bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschlag der Landesärztekammer, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen.
- (4) Die Tätigkeit im Landesausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Entgeltausfall ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe nach Landesrecht oder von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.
- (5) Die Mitglieder können nach Anhören der an ihrer Berufung beteiligten Stellen aus wichtigem Grund abberufen werden.
- (6) Die Mitglieder haben Stellvertreter. Die Absätze 2 bis 5 gelten für die Stellvertreter entsprechend.
- (7) Der Landesausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören.
- (8) Der Landesausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung kann die Bildung von Unterausschüssen vorsehen und bestimmen, dass ihnen ausnahmsweise nicht nur Mitglieder des Landesausschusses angehören. Absatz 4 Satz 2 gilt für die Unterausschüsse hinsichtlich der Entschädigung entsprechend. An den Sitzungen des Landesausschusses und der Unterausschüsse können Vertreter der beteiligten obersten Landesbehörden teilnehmen.

§ 56 Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde

- (1) Bei der Aufsichtsbehörde wird ein Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet. In Städten, in denen mehrere Aufsichtsbehörden ihren Sitz haben, wird ein gemeinsamer Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet. In Ländern, in denen nicht mehr als zwei Aufsichtsbehörden eingerichtet sind, übernimmt der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz die Aufgaben dieses Ausschusses.
- (2) Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:
 1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
 2. ein Vertreter des im Bezirk der Aufsichtsbehörde wirkenden Jugendringes,
 3. je ein Vertreter eines Arbeits-, Jugend- und Gesundheitsamtes,
 4. ein Arzt und ein Lehrer an einer berufsbildenden Schule.
- (3) Die Mitglieder des Jugendarbeitsschutzausschusses werden von der Aufsichtsbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschlag der im Aufsichtsbezirk bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschlag der Ärztekammer, der Lehrer auf Vorschlag der nach Landesrecht zuständigen Behörde, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen. § 55 Abs. 4 bis 8 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Entschädigung von der Aufsichtsbehörde mit Genehmigung der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.

§ 57 Aufgaben der Ausschüsse

- (1) Der Landesausschuss berät die oberste Landesbehörde in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.
- (2) Die oberste Landesbehörde beteiligt den Landesausschuss in Angelegenheiten von besonderer Bedeutung, insbesondere vor Erlass von Rechtsvorschriften zur Durchführung des Gesetzes.
- (3) Der Landesausschuss hat über seine Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Bericht der Aufsichtsbehörde nach § 51 Abs. 3 zu berichten.
- (4) Der Ausschuss für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde berät diese in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht dem Landesausschuss Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.

FÜNFTER ABSCHNITT.

STRAF- UND BUßGELDVORSCHRIFTEN

§ 58 Bußgeld- und Strafvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, beschäftigt,

2. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3, jeweils auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind über 13 Jahre oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
3. (weggefallen),
4. entgegen § 7 Satz 1 Nr. 2, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
5. entgegen § 8 einen Jugendlichen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
6. entgegen § 9 Abs. 1 oder 4 in Verbindung mit Absatz 1 eine dort bezeichnete Person an Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen nicht freistellt,
7. entgegen § 10 Abs. 1 einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt,
8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 12 einen Jugendlichen über die zulässige Schichtzeit hinaus beschäftigt,
10. entgegen § 13 die Mindestfreizeit nicht gewährt,
11. entgegen § 14 Abs. 1 einen Jugendlichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäftigt,
12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt,
13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugendlichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugendlichen an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 17 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 oder Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
15. entgegen § 18 Abs. 1 einen Jugendlichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,
16. entgegen § 19 Abs. 1, auch in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 oder 2, oder entgegen § 19 Abs. 3 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt,
17. entgegen § 21 Abs. 2 die geleistete Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausgleicht,
18. entgegen § 22 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,
19. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten mit Lohnanreiz, in einer Arbeitsgruppe mit Erwachsenen, deren Entgelt vom Ergebnis ihrer Arbeit abhängt,

- oder mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt,
20. entgegen § 24 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten unter Tage beschäftigt,
 21. entgegen § 31 Abs. 2 Satz 2 einem Jugendlichen für seine Altersstufe nicht zulässige Getränke oder Tabakwaren gibt,
 22. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt,
 23. entgegen § 33 Abs. 3 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt,
 24. entgegen § 36 einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt,
 25. entgegen § 40 Abs. 1 einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, durch deren Ausführung der Arzt nach der von ihm erteilten Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
 26. einer Rechtsverordnung nach
 - a) § 26 Nr. 2 oder
 - b) § 28 Abs. 2
 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
 27. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2, § 28 Abs. 3 oder § 30 Abs. 2 zuwiderhandelt,
 28. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,
 29. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.
- (2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.
 - (3) Absatz 1 Nr. 4, 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2. Absatz 1 Nr. 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.
 - (4) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 15.000,- Euro geahndet werden.
 - (5) Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und dadurch ein Kind, einen Jugendlichen oder im Falle des Absatzes 1 Nr. 6 eine Person, die noch nicht 21 Jahre alt ist, in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer

eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.

(6) Wer in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 180 Tagessätzen bestraft.

§ 59 Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 6 Abs. 4 Satz 2 ein Kind vor Erhalt des Bewilligungsbescheides beschäftigt,
 2. entgegen § 11 Abs. 3 den Aufenthalt in Arbeitsräumen gestattet,
 3. entgegen § 29 einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist,
 4. entgegen § 33 Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen nicht oder nicht rechtzeitig zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auffordert,
 5. entgegen § 41 die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt,
 6. entgegen § 43 Satz 1 einen Jugendlichen für ärztliche Untersuchungen nicht freistellt,
 7. entgegen § 47 einen Abdruck des Gesetzes oder die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde nicht auslegt oder aushängt,
 8. entgegen § 48 Arbeitszeit und Pausen nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise aushängt,
 9. entgegen § 49 ein Verzeichnis nicht

oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt,

10. entgegen § 50 Abs. 1 Angaben nicht, nicht richtig oder nicht vollständig macht oder Verzeichnisse oder Unterlagen nicht vorlegt oder einsendet oder entgegen § 50 Abs. 2 Verzeichnisse oder Unterlagen nicht oder nicht vorschriftsmäßig aufbewahrt,
 11. entgegen § 51 Abs. 2 Satz 2 das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätten nicht gestattet,
 12. entgegen § 54 Abs. 3 einen Aushang nicht anbringt.
- (2) Absatz 1 Nr. 2 bis 6 gilt auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1 und 3) nach § 5 Abs. 2 Satz 1.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 2.500,- Euro geahndet werden.

§ 60 Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach §§ 58 und 59 durch die Verwaltungsbehörde (§ 35 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten) und über die Erteilung einer Verwarnung (§§ 56, 58 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten) wegen einer Ordnungswidrigkeit nach §§ 58 und 59 erlassen.

SECHSTER ABSCHNITT. SCHLUSSVORSCHRIFTEN

Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen.

§ 61 Beschäftigung von Jugendlichen auf Kauffahrteischiffen

Für die Beschäftigung von Jugendlichen als Besatzungsmitglieder auf Kauffahrteischiffen im Sinne des § 3 des Seearbeitsgesetzes gilt anstelle dieses Gesetzes das Seearbeitsgesetz.

§ 62 Beschäftigung im Vollzug einer Freiheitsentziehung

- (1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten für die Beschäftigung Jugendlicher (§ 2 Abs. 2) im Vollzug einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung entsprechend, soweit es sich nicht nur um gelegentliche, geringfügige Hilfeleistungen handelt und soweit in den Absätzen 2 bis 4 nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Im Vollzug einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung finden § 19, §§ 47 bis 50 keine Anwendung.
- (3) Die §§ 13, 14, 15, 16, 17 und 18 Abs. 1 und 2 gelten im Vollzug einer gerichtlich angeordneten Freiheitsentziehung nicht für die Beschäftigung jugendlicher Anstaltsinsassen mit der Zubereitung und Ausgabe der Anstaltsverpflegung.
- (4) § 18 Abs. 1 und 2 gilt nicht für die Beschäftigung jugendlicher Anstaltsinsassen in landwirtschaftlichen Betrieben der Vollzugsanstalten mit Arbeiten, die auch an

§ 72 Inkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Mai 1976 in Kraft.
- (2)
- (3) Die auf Grund des § 37 Abs. 2 und des § 53 des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960, des § 20 Abs. 1 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 und des § 120e der Gewerbeordnung erlassenen Vorschriften bleiben unberührt. Sie können, soweit sie den Geltungsbereich dieses Gesetzes betreffen, durch Rechtsverordnungen auf Grund des § 26 oder des § 46 geändert oder aufgehoben werden.
- (4) Vorschriften in Rechtsverordnungen, die durch § 69 dieses Gesetzes geändert werden, können vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der bestehenden Ermächtigungen geändert oder aufgehoben werden.
- (5) Verweisungen auf Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 9. August 1960 gelten als Verweisungen auf die entsprechenden Vorschriften dieses Gesetzes oder der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt:

Florian Haggenmiller

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund,
Abteilung Jugend und Jugendpolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Internet: www.jugend.dgb.de

Gestaltung: Heiko von Schrenk / schrenkwerk.de

Druck: PrintNetwork PN GmbH

Titelfoto: Christian v. Polentz / transitfoto.de

Motivfotos und Logo:

Peter Bisping / Drucktechnik Altona

6. überarbeitete Auflage

April 2014

Gefördert aus Mitteln des BMFSFJ

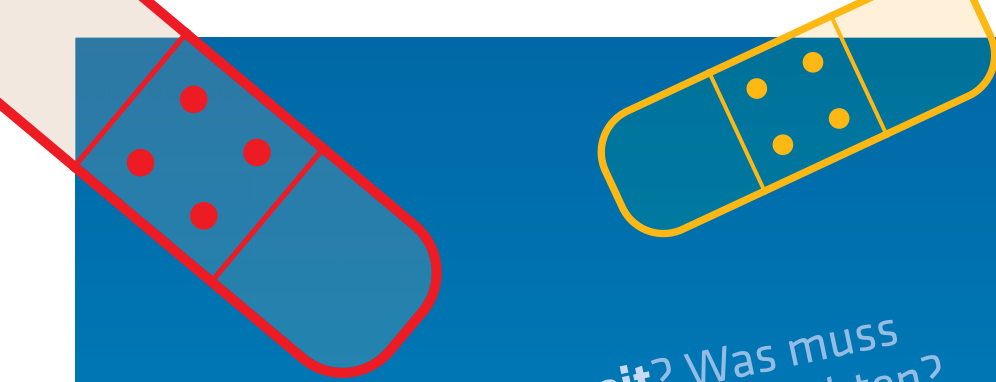
Bestellungen:

www.dgb-bestellservice.de

Zum »Gender Gap«: Sprache beschreibt gesellschaftliche Verhältnisse und ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung. Der sogenannte »Gender Gap« (Gender = das soziale Geschlecht, Gap = Lücke) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die sich nicht in der gesellschaftlich bestimmten Zweigeschlechtlichkeit von »Mann« und »Frau« (z.B. Intersexuelle, Transsexuelle, Transgender, Crossdresser, Drags, usw.) einordnen lassen können oder wollen. Hierzu wird zwischen der »männlichen« und der »weiblichen« Endung ein symbolischer Zwischenraum gelassen.



GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**



Was bedeutet **Probezeit**? Was muss
ich beim **Ausbildungsvertrag** beachten?
Kann ich den **Ausbildungsplatz** wechseln?
Muss ich **Überstunden** machen?
Wie viel **Ausbildungsvergütung** steht
mir zu? Welche **finanziellen Hilfen**
gibt es? Was tun bei **Mobbing**?
Stress in der Ausbildung?



Doktor Azubi hilft!

Wir sind für dich da und helfen dir! Schnell, unbürokratisch,
anonym und kostenlos. Wenn du willst, geht das
auch persönlich. Doktor Azubi nennt dir
Ansprechpartner in deiner Nähe.



Unter www.doktor-azubi.de wirst du online beraten.

GEWERKSCHAFTS**JUGEND IN BEWEGUNG**

