



DGB

Du bist die Zukunft

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
Kurzkomentar

Du bist die Zukunft

Aus der Praxis – für die Praxis

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Kurzkommentar



Inhalt

Vorwort	3
Die Entwicklung des Jugendarbeitsschutzgesetzes	4
Kurzerläuterungen zu den einzelnen Paragraphen des JArbSchG	7
Der Wortlaut des JArbSchG in seiner Fassung vom 1. März 1997	19



Vorwort

Das Jugendarbeitsschutzgesetz, abgekürzt JArbSchG, schützt junge Menschen unter 18 Jahren, egal ob sie als Auszubildende, ArbeiterInnen oder Angestellte beschäftigt werden.

Und genau hier liegt heute das entscheidende Problem für den Jugendarbeitsschutz; die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen, die heute eine Ausbildung beginnt, ist 18 Jahre alt oder sogar älter. Für sie gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr. Damit wird der eigentliche Sinn des Gesetzes, der Schutz von Auszubildenden, ausgehebelt. Seit der letzten 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). Hinzu kommt, dass für diese Auszubildenden seitdem keine klare Anrechnungsregelung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit besteht. Das kann dazu führen, dass die Berufsschule – quasi als Hobby – in der Freizeit besucht wird.

1984 wurde mit der Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes von 1976 erstmals in der Geschichte der Bundesrepublik ein Schutzgesetz für Kinder und Jugendliche verschlechtert. Begründet wurde dies mit den angeblich „ausbildungshemmenden“ Vorschriften des Gesetzes. Was damit gemeint ist, wird klar, wenn man sich die Verschlechterungen im Einzelnen ansieht:

- Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 8 1/2 Stunden,
- Einführung der Samstagsarbeit u. a. für Kfz-Azubis, Bäcker-Azubis, Friseur-Azubis, etc.,
- Wegfall von besonderen Pausenräumen für Jugendliche,
- Ausbildung/Arbeit in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
- Einbeziehung der Azubis auf Bau- und Montagestellen hinsichtlich der Schichtzeit (bis 11 Stunden zulässig),
- Verschlechterung der Berufsschulregelung mit der Folge, dass nach dem Berufsschulunterricht gearbeitet werden muss.

Die DGB-Jugend hat bei der Bundesregierung vehement eine Verbesserung der Schutzregelungen für Auszubildende eingefordert, bislang ohne Erfolg. Insbesondere die Gesetzeslücke bei der Anrechnung von Berufsschulzeiten gilt es möglichst schnell zu schließen!

Der jetzt vorliegende Kurzkomentar will Jugendlichen, Azubis, Eltern, LehrerInnen, AusbilderInnen und vor allem Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen und BetriebsrätInnen/PersonalrätInnen mit dem JArbSchG vertraut machen. Sie alle werden aufgefordert, für die volle Anwendung der Schutzbestimmungen einzutreten und auf der betrieblichen Ebene bessere Bestimmungen, als sie vom Gesetzgeber vorgesehen sind, zu erreichen.

Ingrid Sehrbrock
DGB Bundesvorstand

Die Entwicklung des Jugendarbeits- schutzgesetzes

1802 England, erstes Gesetz zum Schutz der Kinder. In England hatte die Industrialisierung am ehesten eingesetzt, und insbesondere die Folgen der grenzenlosen Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen in den Fabriken machten Schutzbestimmungen erforderlich.

1828 Bericht des Kommandeurs der Rheinarmee, Generalleutnant von Hörn, an den preußischen König über die übermäßige Kinderarbeit in den Fabriken und Bergwerken, „da wohl infolge der Nacharbeit die Fabrikkinder der Industriebezirke nicht mehr den erforderlichen Rekrutennachwuchs stellen könnten“. Hieraus folgte die erste gesetzliche Regelung.

1853 Das preußische Regulativ verbot die Arbeit für Kinder unter 9 Jahren. Die Arbeitszeit für Jugendliche zwischen 9 und 16 Jahren wurde auf 10 Stunden beschränkt. Zwischen 21 Uhr abends und 5 Uhr morgens wurde Arbeitsverbot erlassen. Durch die Einführung der Schulpflicht mit 5 Stunden pro Tag wurde ebenfalls eine Einschränkung der Kinderarbeit erreicht. Dieses Regulativ betraf nur die Kinderarbeit in den Fabriken.

1839 Vier wesentliche Faktoren führten zu einer Verbesserung des Regulativs:

- Die preußischen Militärs waren an gesunden Rekruten interessiert.
- Fortschrittliche Schulbeamte waren auf die Einhaltung der Schulpflicht bedacht.
- Die Herrschenden wollten mit der Verbesserung des Regulativs weiteren sozialen Unruhen und politischen Aktivitäten seitens der Arbeiter vorbeugen.
- Die bestehenden Bestimmungen wurden nicht eingehalten.

Die Fabrikinspektion, die spätere Gewerbeaufsicht, wurde eingesetzt, das Mindestalter für Kinderarbeit auf 12 Jahre heraufgesetzt und die Arbeitszeit für Kinder unter 14 Jahren auf 6 Stunden täglich begrenzt.

1891 Das Arbeitsschutzgesetz von Bismarck brachte an Verbesserungen u.a. die Festsetzung des Mindestalters für Kinderarbeit auf 13 Jahre.

1903 1903 wurde die Arbeit von Kindern unter 12 Jahren in Werkstätten, im Handels- und im Verkehrsgewerbe, in Gast- und Schankwirtschaften verboten.

- 1903** Kinder über 12 Jahre durften nur noch 3 Stunden täglich beschäftigt werden.
- 1918/19** Durch die Demobilmachungsverordnung im Zusammenhang mit der Novemberrevolution 1918 wurde der 8-Stunden-Tag eingeführt. Damit war eine seit langem erhobene Forderung der Arbeiterbewegung erfüllt. Diese Regelung galt auch für Jugendliche.
- 1923** Die Arbeitszeitordnung beinhaltete bereits wieder die Möglichkeit, Jugendliche 10 Stunden täglich arbeiten zu lassen.
- 1938** Es wurden die bestehenden Schutzgesetze im Jugendschutzgesetz vereinheitlicht. Das Gesetz beinhaltete die Heraufsetzung des Schutzalters von 16 auf 18 Jahre. Enthalten waren weiter: Vorschriften über Arbeitszeit, Urlaub, Nachruhe und Berufsschulbesuch mit zahllosen Ausnahmen in einzelnen Bereichen. Mit Kriegsbeginn wurde das Gesetz faktisch außer Kraft gesetzt.
- 1960** Das Jugendarbeitsschutzgesetz tritt nach langen Auseinandersetzungen der Gewerkschaften mit Unternehmern und Regierungen in Kraft. Es lässt eine ganze Reihe von Forderungen der Gewerkschaftsjugend und des DGB offen.

Die Reform von 1976 ...

- 8.5.1973** Der DGB legt einen kompletten Vorschlag für die Neufassung des Gesetzes vor. Das Gesetz von 1960 hatte sich in der Praxis als unhaltbar erwiesen, tarifpolitische Erfolge der Gewerkschaften machten insbesondere eine Neuregelung der Arbeitszeit Jugendlicher dringend erforderlich.
- 27.2.1974** Veröffentlichung des Entwurfs der Bundesregierung für ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz.
- 23.1.1976** Bei einer Gegenstimme verabschiedet der Bundestag das neue Jugendarbeitsschutzgesetz. Im Verlauf der parlamentarischen Beratungen wurden zahlreiche Abstriche am Regierungsentwurf gemacht – meist zugunsten der Arbeitgeber.
- 1.5.1976** Das neue Jugendarbeitsschutzgesetz tritt in Kraft.

... und wie sie wieder beseitigt wird!

- Mai – Juli 1977** Arbeitgeberverbände und CDU/CSU-regierte Länder im Bundesrat verlangen die Rücknahme entscheidender Verbesserungen im Jugendarbeitsschutz.
- November 1979** Arbeitgeberverbände haben laut Übersicht des Bundesarbeitsministeriums Anträge auf Ausnahmeregelungen nach § 21,3 gestellt, die alle abgelehnt wurden.

16.7.1982 Die Mehrheit des Bundesrates beschließt einen Gesetzentwurf zur Änderung des Gesetzes, der massive Verschlechterungen vorsieht.

5.8.1983 Bundesarbeitsminister Blüm setzt die Änderungsvorschläge des Bundesrates per Rechtsverordnung weitgehend in Kraft.

15.9.1983 Der Bundesrat bringt seinen Gesetzentwurf zur Verschlechterung des Gesetzes in den Bundestag ein. Beginn gewerkschaftlicher Protestaktionen gegen den Abbau des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Oktober 1983 Das Bundesarbeitsministerium leitet den Verbänden einen Vorschlag zur Änderung des Gesetzes zu, der einen Kahlschlag im Jugendarbeitszeitschutz vorsieht.

November 1983 Bei Anhörungen im Bundesarbeitsministerium stoßen diese Vorschläge nur auf die Zustimmung der Arbeitgeber.

6.1.1984 Veröffentlichung eines neuen Referentenentwurfs, der zu einem geringen Teil den Einwänden der Gewerkschaften Rechnung trägt, im Kern jedoch die von den Arbeitgebern seit Jahren geforderten Verschlechterungen enthält.

27.6.1984 Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages. Die Mehrheit des Ausschusses ist nicht bereit, den Einwänden von Arbeitsmedizinern, Jugendverbänden, Aufsichtsbehörden und Gewerkschaften Rechnung zu tragen.

21.9.1984 Der Deutsche Bundestag verabschiedet mit den Stimmen der CDU/ CSU und FDP gegen SPD und Grüne die Novellierung.

21.10. 1984 Die Novellierung tritt in Kraft.

1984 bis 1991 Weitere Veränderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes durch Neufassung anderer Gesetze. Zum Beispiel des Beamtenrechtsrahmengesetzes, der Gewerbeordnung, etc. Letzte Änderung 1991: Durch Verordnung wird der Zeitrahmen für ärztliche Untersuchungen verlängert. Neue Veränderungen auf dem Rücken der Azubis.

5.12.1996 Der Bundestag beschließt erneut Änderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Damit wurde zum zweiten Mal nach 1984 eine gesetzliche Verschlechterung des Jugendarbeitsschutzniveaus durchgesetzt. Kernpunkte der Verschlechterung sind: Die Streichung des § 9 Abs. 4 des JArbSchG und die allgemeine Öffnung der Kinderarbeit.

1.3.1997 Das geänderte JArbSchG tritt in Kraft.

Kurzerläuterungen

(Alle Paragraphen beziehen sich auf das JArbSchG)

Geltungsbereich (§ 1)

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, usw. Die Beschäftigung junger Menschen durch die Eltern und andere Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt fällt nicht unter das Gesetz, soweit es sich um gelegentliche und geringfügige Hilfeleistungen handelt. Auch geringfügige Gefälligkeitsleistungen sind vom Gesetz ausgenommen.

Für Jugendliche auf Kauffahrteischiffen gelten die Bestimmungen des Seemannsgesetzes (§ 61).

Jugendliche Beamte (§§ 65 und 66)

Durch Änderungen des Bundesbeamtengesetzes und des Beamtenrechtsrahmengesetzes wird der Geltungsbereich des JArbSchG auf jugendliche Beamte ausgedehnt. Für den Bereich des Bundes gilt das JArbSchG für jugendliche Beamte entsprechend.

In den Ländern sind Rechtsvorschriften zum JArbSchG auf der Grundlage des Gesetzes zu erlassen.

Für den Polizeivollzugsdienst bestehen Sonderregelungen.

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

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)

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.

„... nochmal in den Betrieb“

Kinder dürfen nicht mehr als 2 Stunden täglich

- in der Landwirtschaft bis zu 3 Stunden von Montag bis Samstag (bei Beschäftigung durch die Eltern auch sonntags) arbeiten.

Mit dieser Neufassung wird die Kinderarbeit für über 13-Jährige komplett geöffnet. Es wurde ermöglicht, dass Kinder 2 Stunden täglich in allen Wirtschaftsbranchen, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben 3 Stunden täglich bei einer 5-Tage-Woche arbeiten können, soweit die Beschäftigung „leicht und für Kinder geeignet“ ist.

Jugendliche, die schulpflichtig sind und deswegen noch als Kinder gelten (§ 2), dürfen während der Schulferien für höchstens 4 Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden im Rahmen der Bestimmungen der §§ 8 – 31.

Wenn das Gewerbeaufsichtsamt Ausnahmen genehmigt, dürfen Kinder über 3 Jahre bei Werbeveranstaltungen und Kinder über 6 Jahre bei Theatervorstellungen beschäftigt werden.

Arbeitszeit (§§ 4 und 8)

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt 8 Stunden – die wöchentliche Höchstarbeitszeit 40 Stunden. Ausbildungszeit ist Arbeitszeit. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist (z. B. freier Nachmittag), können Jugendliche an übrigen Werktagen derselben Woche 8 1/2 Stunden beschäftigt werden.

Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 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.

Nicht hinzugerechnet werden Ruhepausen, wenn sie mindestens 15 Minuten dauern (§ 11). Zur Arbeitszeit zählen Bereitschaftsdienste und Kurse oder Unterricht außerhalb des Betriebes, wenn eine Teilnahme an diesen Kursen vom Arbeitgeber angeordnet wird.

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.

Aufregung in der Mittagspause

- 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, wenn sie erheblich länger ist als der normale Weg von zu Hause zum Betrieb. (Wenn z. B. der Weg zur Baustelle 1/2 Stunde länger dauert als der normale Weg zum Betrieb.)
- Für den Bergbau unter Tage gelten Sonderbestimmungen (§ 4 Abs. 3), desgleichen bei der Binnenschifffahrt (§ 20) und der Landwirtschaft (§ 8 Abs. 3).

Schichtzeit (§ 12)

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, Wegezeiten, die zwischen den einzelnen Bau- und Montagestellen zurückzulegen sind, Arbeitspausen im Krankenhausdienst u. ä.

Die Schichtzeit Jugendlicher darf 10 Stunden,

- im Bergbau unter Tage 8 Stunden,
- im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden nicht überschreiten.

Ruhepausen/Pausenräume (§ 11)

Ruhepausen rechnen 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 4 1/2 bis 6 Stunden Arbeitszeit 30 Minuten,
- bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit 60 Minuten.

Länger als 4 1/2 Stunden hintereinander dürfen Jugendliche ohne Ruhepausen nicht beschäftigt werden. Für den Bergbau unter Tage, den Familienhaushalt und die Binnenschifffahrt gelten Sonderregelungen.

Verbringen Jugendliche ihre Ruhepause in den Arbeitsräumen und nicht in besonders bereitgestellten Pausenräumen, darf während dieser Zeit dort nicht gearbeitet werden.

Eile mit Weile

Berufsschule (§ 9)

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

- a) wenn der Unterricht in der Berufsschule mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten dauert, allerdings nur einmal in der Woche
- b) wenn die Berufsschule in Form von Blockunterricht durchgeführt wird und laut Stundenplan mindestens 25 Unterrichtsstunden (in der Regel 45 Minuten) an mindestens 5 Tagen in der Woche vorgeesehen sind. Dies gilt jedoch nur für Jugendliche. Azubis, die 18 Jahre alt sind, müssen nach dem Berufsschulunterricht zurück zur Ausbildungsstelle.

Beginnt der Unterricht vor 9 Uhr, darf der Jugendliche (auch über 18-Jährige) vor der Schule nicht beschäftigt werden. Veranstaltungen, die von der Schule durchgeführt werden, sind Berufsschulunterricht. Nicht zum Berufsschulunterricht gehören die Verrichtung von Hausaufgaben und die freiwillige Teilnahme an Schulveranstaltungen.

Für die Binnenschifffahrt gelten Sonderregelungen (Schifferberufsschulen).

Prüfungen (§ 10)

Finden Prüfungen statt, so muss der Arbeitgeber den Jugendlichen dafür entsprechend der Regelung an Berufsschultagen (§ 9) 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 – auch öffentlich-rechtlicher Art – der Verwaltungen und Unternehmen.

Vor der schriftlichen Abschlussprüfung und einer evtl. Wiederholung hat der Arbeitgeber am vorhergehenden Arbeitstag den Jugendlichen freizustellen. Ist an diesem Arbeitstag Berufsschule, so ist der Arbeitstag vor dem Berufsschultag freizugeben. Auch bei einer Freistellung für Prüfungen darf kein Entgeltausfall eintreten.

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

Tägliche Freizeit (§ 13)

Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden liegen (Ausnahme: In der Binnenschifffahrt kann sie auf 10 Stunden verkürzt werden).

Nachtruhe (§ 14)

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Jugendliche über 16 Jahren dürfen

1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
3. in der Landwirtschaft ab 5.00 Uhr oder bis 21 Uhr,
4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5 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, d.h. Zeiten, in denen sie lediglich auf Abfahrgelegenheiten warten.

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

Samstagsruhe (§ 16)

Von dem Grundsatz, dass Jugendliche an Samstagen nicht beschäftigt werden dürfen, gibt es eine ganze Reihe von Ausnahmen (§ 16 Abs. 2). Weitere Ausnahmen können durch Tarifvertrag (§ 21a) und durch Rechtsverordnung (§ 21b) zugelassen werden.

Müssen Jugendliche an einem Samstag arbeiten, so ist ihnen die geleistete Arbeitszeit an einem anderen berufsschulfreien Tag bis 13 Uhr freizugeben. Diese Möglichkeit, eben doch 6 Tage in der Woche zu arbeiten, steht im krassen Widerspruch zu dem deutlichen Gebot der uneingeschränkten 5-Tage-Woche (§ 15) für alle Jugendlichen.

Sonntagsruhe (§ 17)

An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Von diesem Grundsatz gibt es ebenfalls Ausnahmen:

- 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 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.

Jeder zweite Sonntag soll – mindestens 2 Sonntage im Monat müssen – beschäftigungsfrei bleiben.

Bei einer Beschäftigung an Sonntagen ist der Jugendliche in der folgenden Woche an einem Arbeitstag, an dem keine Berufsschule ist, freizustellen.

5-Tage-Woche (§ 15)

Jugendliche dürfen nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. Eine Aufteilung der 40-Stunden-Woche auf 6 Tage ist verboten.

In Verkaufsstellen, Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk, im Kfz-Gewerbe, in Krankenanstalten sowie Alten-, Pflege- und Kinderheimen, im Verkehrswesen, im Gaststätten-

und Schaustellergewerbe, im Familienhaushalt, in der Landwirtschaft und Tierhaltung, beim Sport sowie bei Musikaufführungen, Vorstellungen bei Rundfunk, Fernsehen, Film können Jugendliche an 6 Tagen in der Woche beschäftigt werden (§ 16, Abs. 2).

Die 5-Tage-Woche ist dann durch entsprechende Freistellungen an anderen Arbeitstagen sicherzustellen.

Meer, Sonne und noch viel mehr!

Urlaub (§ 19)

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:

- a) Wichtig für die Berechnung des Jahresurlaubs ist erstens das Lebensalter. Es zählt dabei jeweils das Jahr, in dem der Jugendliche 16, 17 oder 18 Jahre alt wird. Der Zeitpunkt, wann ein jugendlicher Urlaub nimmt, ist nicht ausschlaggebend.
- Beispiel:** Ein Jugendlicher ist am 30. Januar 1988 geboren und nimmt am 21. August 2005 seinen Jahresurlaub. Am 1. Januar 2005 als Stichtag für die Urlaubsberechnung war er noch 16 Jahre alt. Also hat er im Kalenderjahr 2005 noch Anspruch auf 27 Werktage (23 Arbeitstage) Urlaub, obwohl er bei Beginn des Urlaubs schon 17 Jahre alt ist.
- b) Bei der Berechnung des Jahresurlaubs nach dem JArbSchG zählen die Samstage als Urlaubstage mit. Das ist zwar im Grunde genommen ein Widerspruch zu der an anderer Stelle im Gesetz festgelegten 5-Tage-Woche, aber im JArbSchG

wird ausdrücklich auf das Bundesurlaubsgesetz Bezug genommen.

- c) Für den Urlaub nach dem JArbSchG gelten auch fast alle anderen Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Zu nennen sind etwa: § 4 Bundesurlaubsgesetz: Der Jugendliche erwirbt einen vollen Urlaubsanspruch erst nach 6 Monaten seit Bestehen des Arbeitsverhältnisses. § 6 Bundesurlaubsgesetz: Hat der Jugendliche bereits von einem früheren Arbeitgeber Urlaub im laufenden Kalenderjahr erhalten, hat er keinen Urlaubsanspruch § 8 Bundesurlaubsgesetz: Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Tätigkeit leisten.
- d) Der Betrieb soll nach Möglichkeit den Jugendlichen in den Berufsschulferien Urlaub geben. Erhält der Jugendliche den Urlaub in einer Zeit, in der auch Berufsschule ist, muss der Arbeitgeber dem Jugendlichen für jeden Tag, an dem Berufsschule ist, einen zusätzlichen Tag Urlaub gewähren. In diesem Zusammenhang spielt die Dauer des Berufsschulunterrichtes keine Rolle. Selbst bei einem nur zweistündigen Unterricht während des Urlaubs hat der Jugendliche Anspruch auf einen vollen zusätzlichen Urlaubstag. Voraussetzung ist allerdings, dass der Jugendliche am Berufsschulunterricht tatsächlich teilgenommen hat.
- e) Bei den Bestimmungen im JArbSchG über den Jahresurlaub handelt es sich um Mindestbestimmungen. Ist durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen

mehr Urlaub vereinbart, gilt selbstverständlich die für den Jugendlichen jeweils günstigere Lösung.

- f) Für jugendliche Heimarbeiter gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Das gilt allerdings nicht für die jährliche Urlaubsdauer, die sich für jugendliche Heimarbeiter nach § 19 Abs. 2 JArbSchG richtet.

Gefahr am Ausbildungsplatz

Ausnahmen in besonderen Fällen (§ 21)

Von den Regelungen der §§ 8 und 11 bis 15 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.

Öffnungsklausel für abweichende Regelungen (§ 21a)

Weitere verschlechterte Arbeitszeiten für Jugendliche können 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. Der Arbeitgeber kann in keinem Falle mit dem Auszubildenden abweichende Regelungen festlegen.

Die Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund sind übereinstimmend der Auffassung, dass Tarifverträge mit verschlechterten Arbeitszeitregelungen für Jugendliche nicht abgeschlossen werden dürfen. Sollten in Manteltarifverträgen Hinweise auf das geltende Jugendarbeitsschutzgesetz enthalten sein, ist damit in keinem Fall der Zwang zur Abschließung von Tarifverträgen bzw. die Gültigkeit der verschlechterten Arbeitszeitregelungen gemäß der Tariföffnungsklausel gegeben.

Einzige Ausnahme: Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, d. h. die konfessionellen Arbeitgeber, können Regelungen treffen, die verschlechterte Arbeitszeiten für Jugendliche enthalten.

Gefährliche Arbeiten (§ 22)

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit überschreiten,
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 Gefahrenstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
7. 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

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

Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten (§ 23)

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 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 bei höherem Arbeitstempo vorhanden ist.

Dieses grundsätzliche Beschäftigungsverbot für Jugendliche erfährt zwei Einschränkungen:

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

Das bedeutet aber:

- Der Auszubildende darf zwar in einer Gruppe erwachsener Arbeitnehmer mitarbeiten, er selbst darf aber nicht dem erhöhten Arbeitstempo unterworfen werden.
 - Der Arbeitgeber muss in einem solchen Fall nachweisen, dass die Beschäftigung des Jugendlichen in einer Akkordgruppe zur Erreichung des Ausbildungszieles notwendig ist.
- b) Hat ein Jugendlicher einen Beruf erlernt, die Abschlussprüfung bestanden und ist somit Facharbeiter, dann darf er in einer Gruppe erwachsener Arbeitnehmer mitarbeiten, die mit Akkord oder tempoabhängiger Arbeit beschäftigt werden. Wichtig ist aber, dass auch in diesem Fall der Jugendliche selber nicht dem erhöhten Arbeitstempo unterworfen werden darf.

Bei den beiden oben genannten Ausnahmen muss der Schutz des Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet sein.

Jungarbeiter können nicht im Akkord eingesetzt werden.

Unterweisung über Gefahren (§ 29)

Der Arbeitgeber muss Jugendliche über die Gesundheits- und Unfallgefahren am Arbeitsplatz unterweisen. Das gilt vor allem auch bei der Arbeit an neuen Maschinen oder mit gefährlichen Stoffen.

Diese Unterweisungen müssen mindestens alle 6 Monate wiederholt werden. Wichtig hierbei ist, dass die Unterweisungspflicht nicht nur gegenüber Auszubildenden besteht, sondern auch für Jungarbeiter, Jungarbeiterinnen und junge Angestellte gilt. Da es sich dabei um betriebliche Bildungsmaßnahmen handelt, besteht für Inhalt und Durchführung Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in Verbindung mit der Jugendvertretung.

Züchtigungsverbot (§ 31)

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

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

Bevor ein Arbeitgeber einen Jugendlichen beschäftigen darf, muss er sich von ihm eine ärztliche Bescheinigung darüber vorlegen lassen, dass er innerhalb der letzten 14 Monate untersucht worden ist. Hat der Jugendliche keine Bescheinigung oder hat er sich nicht untersuchen lassen, darf er vom Arbeitgeber nicht beschäftigt werden.

Nach 9 Monaten Beschäftigung muss der Arbeitgeber den Jugendlichen darauf hinweisen, dass dieser sich spätestens nach einem Jahr der Beschäftigung ein zweites Mal untersuchen lassen muss. Auch hierüber hat der Jugendliche eine Bescheinigung vorzulegen. Geschieht dies nicht spätestens 14 Monate nach Aufnahme der Beschäf-

tigung, darf der Jugendliche nicht weiterbeschäftigt werden.

Weitere Nachuntersuchungen kann der Jugendliche am Ende jedes Jahres vornehmen lassen. Der Arbeitgeber muss den Jugendlichen über diese Möglichkeiten informieren.

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

Für die oben genannten Untersuchungen muss der Arbeitgeber den Jugendlichen von der Arbeit freistellen. Es entstehen dem Jugendlichen keinerlei Kosten für diese Untersuchungen.

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

Jeder Arbeitgeber, der regelmäßig mindestens einen Jugendlichen 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 3 Jugendliche oder mehr, muss er außerdem die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen und die Pausenzeiten im Aushang veröffentlichen.

Jede Ausnahmewilligung der Aufsichtsbehörde muss vom Arbeitgeber ebenfalls im Betrieb im Aushang veröffentlicht werden. Diese Ausnahmewilligungen der Gewerbeaufsichtsämter müssen jeweils ein Datum enthalten, bis zu dem die Ausnahme gültig ist.

Ausstellen von Lohnsteuerkarten für Kinder (§ 52)

Nach dem JArbSchG muss das Gewerbeaufsichtsamt informiert werden, wenn eine Lohnsteuerkarte für Kinder ausgestellt wird.

Damit ist der Aufsichtsbehörde eine bessere Möglichkeit gegeben, die Kinderarbeit zu kontrollieren.

Bildung und Aufgaben der Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz in den Ländern und bei den Aufsichtsbehörden (§§ 55–57).

Die Landesausschüsse für Jugendarbeitsschutz sind vor dem Erlass von Durchführungsbestimmungen zum JArbSchG für einzelne Bundesländer zu beteiligen.

Die Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz bei den Gewerbeaufsichtsämtern sollen den Kontakt zwischen Betrieben und Aufsichtsbehörden unterstützen und in der Öffentlichkeit für den Jugendarbeitsschutz und seine Einhaltung werben und aufklären.

Überwachung der Vorschriften (§ 51)

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz und den Personalvertretungsgesetzen sind Jugendvertreter, Betriebs- und Personalräte verpflichtet, die Einhaltung der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzes zu überwachen.

Die Aufsicht über die Ausführung der Jugendarbeitsschutzvorschriften von Amts wegen ist den Dienststellen der Gewerbeaufsicht übertragen. Die Gewerbeaufsichtsämter sind verpflichtet, den angezeigten Verstößen nachzugehen und die Einhaltung der Bestimmungen durchzusetzen, gegebenenfalls durch Bußgelder oder – bei Straftaten – durch Anzeige bei der Staatsanwaltschaft.

Mitteilungen über Verstöße, die auch von Dritten (Eltern, Lehrern, Kollegen, Nachbarn,

usw.) gemacht werden können, müssen die Gewerbeaufsichtsbehörden vertraulich behandeln, wenn sie den Verstößen nachgehen.

Straf- und Bußgeldvorschriften (§§ 58–60)

In den §§ 58 bis 60 ist festgelegt, mit welcher Bestrafung ein Arbeitgeber zu rechnen hat, wenn er gegen einzelne Bestimmungen dieses Gesetzes verstößt.

Verstöße gegen das JArbSchG können als Ordnungswidrigkeit mit einer Geldbuße bis zu DM 30.000,– geahndet werden.

Wer gegen das JArbSchG vorsätzlich verstößt und dadurch ein Kind, einen Jugendlichen oder im Falle des Berufsschulbesuches einen Berufsschulpflichtigen über 18 Jahre in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, kann darüber hinaus mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr bestraft werden.

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend

Jugendarbeitsschutzgesetz (– JArbSchG –)

vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965),
zuletzt geändert am 24. Februar 1997
(BGBl. I S. 311), am 1.3.1997 in Kraft
getreten.

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

ERSTER ABSCHNITT. ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt 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 ähn-
lichen 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 Vollzeitschul-
pflicht 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.
- (4 a) „Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.“
- (4 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 Kabaretts, 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.
- (2a) 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 Uhrbeschäftigt werden.
- (3) Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4 Uhr beschäftigt werden.
- (4) An dem einem Berufsschultag vorangehenden Tag dürfen Jugendliche auch nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschultag 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 beschäftigt 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.
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, Theater- vorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
 8. bei außerbetrieblichen Ausbildungs- maßnahmen,
 9. beim Sport,
 10. im ärztlichen Notdienst,
 11. in Reparaturwerkstätten für Kraft- fahrzeuge.
- Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.
- (3) Werden Jugendliche am Samstag beschäf- tigt, 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.

§ 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
 - (3) Werden Jugendliche am Samstag beschäf- tigt, 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 ausge- glichen 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, Theater- vorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direkt- sendungen 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 beschäftigungs- frei 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. Oster- feiertag und am 1. Mai.
- (3) Für die Beschäftigung an einem gesetz- lichen 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 Jugend- lichen an diesem Tage keinen Berufsschul- unterricht haben.

§ 19 Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungs- urlaub zu gewähren.
- (2) Der Urlaub beträgt jährlich
 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalender- jahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalender- jahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalender- jahres 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.
- (3) (gestrichen).

§ 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 Schaustellergewerbe 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 vorge-schrieben, 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 Berg-behörde genehmigten Ausbildungsmaßnahme für Bergjungarbeiter 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 § 109 h – im Land Berlin nach § 141 in der Fassung des Artikels 324 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 469), §§ 170 d, 174 bis 184 b, 223 b 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 Jugendlichen 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 3 mal 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 Beeinträchtigung 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 Arbeitssicher-

heit 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 Gesundheit 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 Hause schützen. Er darf Jugendlichen unter 16 Jahren keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren, 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 14 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.

§ 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,
 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,
 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 stattge-

funden 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 Vollendung 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 Unterrichtung über Lohnsteuerkarten an Kinder

Über die Ausstellung von Lohnsteuerkarten an Kinder im Sinne des § 2 Abs. 1 und 3 ist die Aufsichtsbehörde durch die ausstellende Behörde zu unterrichten.

§ 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 6 Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
 2. 1 Vertreter des Landesjugendrings,
 3. je 1 Vertreter der Regionaldirektion, des Landesjugendamtes, der für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörde und der für die berufsbildenden Schulen zuständigen obersten Landesbehörde und
 4. 1 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 aberufen 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 6 Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
 2. 1 Vertreter des im Bezirk der Aufsichtsbehörde wirkenden Jugendringes,
 3. je 1 Vertreter eines Arbeits-, Jugend- und Gesundheitsamtes,
 4. 1 Arzt und 1 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 Vollzeiterschulpflicht 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 Vollzeit-

- schulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,“
3. aufgehoben,
 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 Berufsschul-tagen 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 voran-geht, nicht freistellt,
 8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhe-pausen nicht, nicht mit der vorge-schriebenen 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 Jugend-lichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäf-tigt,
 12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als 5 Tagen in der Woche beschäftigt,
 13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugend-lichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
 14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugend-lichen 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 Jugend-lichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feier-tagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,
 16. entgegen § 19 Abs. 1, auch in Verbin-dung 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 Verbin-dung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,
 19. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbin-dung 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 Verbin-dung 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 Tabak-waren gibt,
 22. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugend-lichen 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, 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

§§ 61–71 unverändert

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft (1. März 1997, die Red.).
Mit dem zweiten Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind folgende weitere Gesetze geändert worden:

ÄNDERUNG DES SEEMANNSGESETZES

- (1) Die Beschäftigung von Kindern sowie von Jugendlichen unter 16 Jahren und Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist verboten.
- (2) 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 Biostoffverordnung ausgesetzt sind,
8. als Kohlenzieher (Trimmer) oder Heizer,
9. im Maschinendienst, wenn sie die Abschlussprüfung in einem für den Maschinendienst anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht bestanden haben.

Die Nummern 3 bis 7 und 8 gelten 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 2 Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 2 findet keine Anwendung auf gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Biostoffverordnung.

- (3) Die Arbeitsschutzbehörde kann in Einzelfällen feststellen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen des Absatzes 2 oder einer von den Bundesministerien für Wirtschaft und Arbeit und für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen gemäß § 143 Abs. 1 Nr. 9 erlassenen Verordnung fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung Jugendlicher mit bestimmten Arbeiten über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen des Absatzes 2 und einer Rechtsverordnung gemäß § 143 Abs. 1 Nr. 9 hinaus verbieten oder beschränken, wenn diese Arbeiten mit Gefahren für Leben, Gesundheit oder für die körperliche oder seelisch-geistige Entwicklung der Jugendlichen verbunden sind.

Änderung der Gefahrstoffverordnung

Die Gefahrstoffverordnung vom 26. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1782, 2049), zuletzt geändert durch Artikel 5 Nr. 3 des Gesetzes vom 9. Oktober 1996 (BGBl. I S. 1498), wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird die Angabe „§ 45 Jugendarbeitsschutzgesetz“ gestrichen.
2. In § 15 b werden die Absätze 1 bis 4 aufgehoben.
3. § 45 wird aufgehoben.



IMPRESSUM:

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abt. Jugend,

Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin

Redaktion: Uwe Reepen, Düsseldorf

Umschlag-Gestaltung: Ralf Böbbis, Köln

Satz: Toennes Druck + Medien GmbH, Düsseldorf

Druck: Druckerei Johannes Plum, Düsseldorf

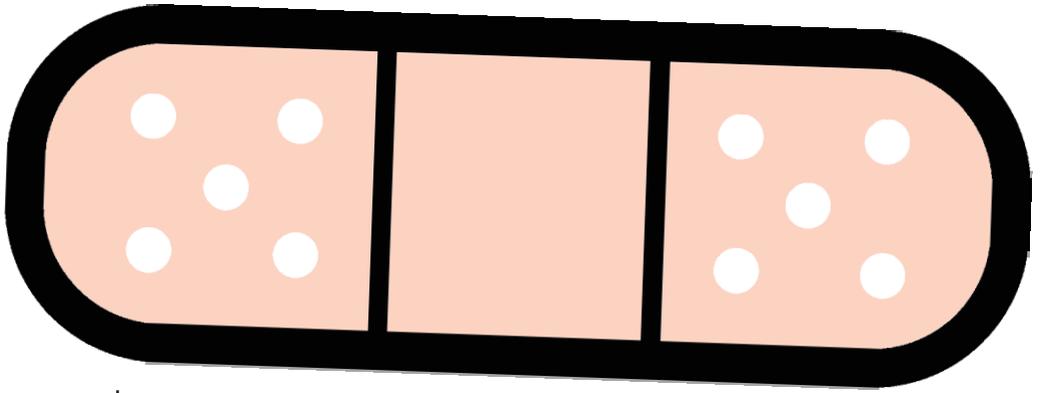
4. überarbeitete Auflage (Stand: Dezember 2004)

Gefördert durch das BMFSFJ

Gedruckt auf Umweltpapier



Stress in der Ausbildung?

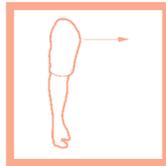


Doktor Azubi hilft!



**Kleine
Späßchen
oder Terror!?**

→ Was tun
bei Schikane?



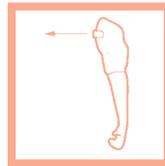
**Von Anfang an
ein schlechtes
Gefühl.**

→ Wie wechsel
ich den Job?



**Alex bekommt
viel mehr!**

→ Stimmt
mein Lohn?



- Wir sind für dich da!
- Wir sagen dir konkret, was geht!
- Wir setzen alles daran,
gemeinsam mit dir Lösungen zu finden.
- Schnell, unbürokratisch und kostenlos.



Doktor Azubi ist ein Service der DGB-Jugend.



www.doktor-azubi.de