

ARBEITSRECHT – A07

Stand: Juli 2017

Ihr Ansprechpartner
Heike Cloß
E-Mail
heike.closs@saarland.ihk.de
Tel.
(0681) 9520-600
Fax
(0681) 9520-690

Jugendarbeitsschutz

1. Geltungsbereich

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für alle **Arbeitsverhältnisse** in Deutschland, die mit Personen unter 18 Jahren geschlossen werden. Einzelne Bestimmungen des Gesetzes gelten jedoch auch über die Vollendung des 18. Lebensjahres hinaus (vgl. Ziff. 11 des Infoblattes).

Wenn Minderjährige ein **Gewerbe** ausüben wollen, greifen andere Voraussetzungen.
→ **G77** „Gewerbeausübung durch Minderjährige“, **Kennzahl 119**

2. Begriffsbestimmungen

Kind im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. **Jugendlicher** ist, wer 15 aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Jugendliche, die noch vollzeitschulpflichtig (im Saarland 9 Schuljahre) sind, werden Kindern gleichgestellt. Arbeitgeber ist, wer Kinder oder Jugendliche beschäftigt.

3. Mindestalter für die Beschäftigung, Beschäftigungszeiten

Die **Beschäftigung von Kindern und vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen** ist **grundsätzlich verboten**. Es bestehen von diesem Grundsatz **Ausnahmen**:

- **Kinder**, die der **Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen**, dürfen **beschäftigt** werden
 - im Berufsausbildungsverhältnis,
 - außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich.
- **Kinder über 13 Jahren** dürfen bis zu **zwei Stunden**, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben bis zu drei Stunden **pro Tag**, kleinere Jobs übernehmen, die leicht und für sie geeignet sind. Aber: Die Arbeit darf die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung nicht gefährden, sich nicht nachteilig auf den Schulbesuch oder die Berufsvorbereitung oder -ausbildung auswirken und für die Beschäftigung von Kindern geeignet sein. Es muss auf jeden Fall die **Zustimmung** der Eltern vorliegen.

Tipp: Der Arbeitgeber sollte sich die Einwilligung der Eltern, eine Kopie der Geburtsurkunde sowie eine Schulbescheinigung geben und den Personalausweis zeigen lassen! Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie aufgrund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird, sich weder auf die Sicherheit, die Gesundheit oder die Entwicklung, noch auf den Schulbesuch, die Vorbereitung auf Ausbildung und Beruf und die Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen, nachteilig auswirkt.

Beispiele für zulässige Arbeiten nach der Kinderarbeitsschutzverordnung (Kind-ArbSchV) sind:

- Austragen von Zeitungen
- Botengänge
- Nachhilfeunterricht
- Arbeit in landwirtschaftlichen Betrieben

Beispiele für ungeeignete Arbeiten:

- Physisch belastende Tätigkeiten
 - Arbeiten mit erhöhter Unfallgefahr
 - Arbeiten mit Lasten
 - Akkordarbeit
- **Jugendliche über 15 Jahren dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich** beschäftigt werden. Sie dürfen maximal 20 Arbeitstage im Jahr in den Schulferien arbeiten. Auch hier muss die Zustimmung der Eltern vorliegen.
➔ **A40** „Schüler- und Ferienjobs“, Kennzahl **891**
- In der **Landwirtschaft** dürfen **Jugendliche über 16 Jahre** während der Erntezeit **nicht mehr als neun Stunden täglich** und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.
- Auf Antrag bei der zuständigen Behörde können auch Kinder ab 3 Jahren bei Musik- und Werbeveranstaltungen oder bei Film- und Fotoaufnahmen mitwirken. Bei Theatervorstellungen ist eine Ausnahmegewilligung für Kinder ab 6 Jahren möglich. Die maximale Arbeitszeit richtet sich nach dem Alter. Darüber hinaus dürfen Jugendliche 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. Der erforderliche Antrag kann hier heruntergeladen werden:
- http://saarland.de/dokumente/thema_arbeitsschutz/ARBSCH_16_FormularJarbsch_abspeicherbar.pdf
- Eine Mitwirkung ist dann nicht zulässig bei Veranstaltungen, Schaustellungen oder Darbietungen, bei denen die Anwesenheit Jugendlicher nach den Vorschriften des Jugendschutzgesetzes verboten ist.
- Gearbeitet werden darf nur in der Zeit von **6 Uhr bis 20 Uhr**. In manchen Branchen bestehen Ausnahmeregelungen.

- Die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (=Schichtzeit) darf **zehn Stunden**, im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau und Montagestellen **elf Stunden nicht überschreiten**.
- Wenn in einem Betrieb in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, kann die ausgefallene Arbeitszeit der Jugendlichen auf andere Werktage verteilt werden. Die Verteilung ist innerhalb von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen vorzunehmen. Dabei darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden, die tägliche Arbeitszeit von achteinhalb Stunden nicht überschreiten.
- Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben **Woche achteinhalb Stunden** beschäftigt werden. Auf die höchstzulässigen Beschäftigungszeiten werden die Ruhepausen nicht angerechnet.
- Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) geht von einer 5-Tage-Woche aus; Samstag, Sonn- und Feiertage sind grundsätzlich arbeitsfrei. Ausnahmen sind möglich.

4. Beschäftigung an Samstagen

An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Dieses **Verbot gilt** u. a. **nicht** für eine Beschäftigung

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
3. im Verkehrswesen,
4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
5. im Familienhaushalt
6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
9. beim Sport,
10. im ärztlichen Notdienst,
11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens **zwei Samstage** im Monat sollen **beschäftigungsfrei** bleiben. Werden Jugendliche an Samstagen beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben. Können Jugendliche in den Fällen der Nr. 2 am Samstag nicht acht Stunden beschäftigt werden, so kann die fehlende Arbeitszeit an dem Tag der Freistellung bis 13 Uhr ausgeglichen werden.

5. Beschäftigung an Sonntagen

An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Dieses **Verbot gilt jedoch nicht** für die Beschäftigung

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
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag **soll**, mindestens zwei Sonntage im Monat **müssen beschäftigungsfrei** bleiben. Die Regelung für den Ersatzruhetag erfolgt wie bei der Beschäftigung an Samstagen.

6. Beschäftigung an Feiertagen

Am **24. und 31. Dezember nach 14.00 Uhr** dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Desgleichen nicht an folgenden gesetzlichen Feiertagen: **1. Weihnachtsfeiertag, 1. Januar, 1. Osterfeiertag, 1. Mai**. An den sonstigen gesetzlichen Feiertagen dürfen nur die Jugendlichen beschäftigt werden, die auch an Sonntagen beschäftigt werden dürfen. Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

→ Infoblatt **G10** „Sonn- und Feiertagsgesetz“, Kennzahl **127**

7. Ruhepausen

Dem Jugendlichen ist bei einer Beschäftigungszeit von

1. mehr als **viereinhalb bis sechs** Stunden eine Pause von **30 Minuten**,
2. **mehr als sechs Stunden** eine Pause von **60 Minuten** zu gewähren.

Die Pausen müssen jeweils mindestens 15 Minuten betragen und im Voraus festgelegt werden. Ruhepausen dürfen frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Pause beschäftigt werden.

8. Tägliche Freizeit

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

9. Nachtruhe

Jugendliche dürfen grundsätzlich nur in der Zeit von **sechs bis 20 Uhr** beschäftigt werden. **Jugendliche über 16 Jahre** dürfen

1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22.00 Uhr,
2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23.00 Uhr,
3. in der Landwirtschaft ab 5.00 Uhr oder bis 21.00 Uhr,
4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5.00 Uhr beschäftigt werden.

Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4.00 Uhr beschäftigt werden. An dem einem Berufsschultag unmittelbar vorangehenden Tag dürfen die Jugendlichen auch im Gaststätten- und Schaustellergewerbe, in mehrschichtigen Betrieben und in der Landwirtschaft nicht nach 20.00 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschultag vor 9.00 Uhr beginnt. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20.00 Uhr endet, Jugendliche bis 21.00 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können.

Nach vorheriger Anzeige an die **Aufsichtsbehörde**

Landesamt für Umwelt und Arbeitsschutz

Don-Bosco-Str. 1

66119 Saarbrücken

Tel.: 06 81 / 85 00-0

Fax: 06 81 / 85 00-13 84

E-Mail: lua@lua.saarland.de

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. In Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grad der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, können Jugendliche in der warmen Jahreszeit ab 5.00 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.

Darüber hinaus dürfen Jugendliche 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 dann nicht zulässig bei Veranstaltungen, Schaustellungen oder Darbietungen, bei denen die Anwesenheit Jugendlicher nach den Vorschriften des Jugendschutzgesetzes verboten ist.

10. Urlaub

Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Der Urlaub beträgt jährlich bei einer Woche mit sechs Werktagen

1. mindestens **30 Werktage**, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 16 Jahre alt** ist,
2. mindestens **27 Werktage**, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 17 Jahre** alt ist,
3. mindestens **25 Werktage**, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres **noch nicht 18 Jahre** alt ist.

Die Bestimmung der einschlägigen Altersstufe richtet sich danach, welches Alter der Jugendliche am 01.01. des jeweiligen Kalenderjahres hat.

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.

→ **A18** „Urlaub“, Kennzahl **67**

11. Berufsschule

Der Arbeitgeber hat den **Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht** von der betrieblichen Ausbildung **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 fünf Unterrichtsstunden** von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von **mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen**; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

Berufsschultage nach Nr. 2 werden mit acht Stunden, Berufsschulwochen nach Nr. 3 mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Im Übrigen wird die **Unterrichtszeit einschließlich der Pausen angerechnet**. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 26.03.2001 (AZ: 5 AZR 413/99) entschieden, dass die **Verpflichtung zur Freistellung** für den **Berufsschulunterricht** auch die **Pausen** in der Berufsschule **und die notwendigen Wegezeiten zwischen Betrieb und Berufsschule** beinhaltet. Bei Überschneidungen von Zeiten des Besuchs der Berufsschule und betrieblicher Ausbildung geht der Besuch der Berufsschule der betrieblichen Ausbildung vor. Eine Nachholung der so ausgefallenen betrieblichen Ausbildungszeiten ist ausgeschlossen. Freistellung bedeutet, dass die Berufsschulzeit mit der betrieblichen Ausbildungszeit identisch ist. Deshalb ist die Ausbildungsvergütung auch für die Zeit der Freistellung zu zahlen.

Exkurs: Besuch der Berufsschule durch volljährige Auszubildende

Im Jugendarbeitsschutzgesetz ist nicht geregelt, ob bei einem **volljährigen Auszubildenden** die Berufsschulzeit auf seine Ausbildungszeit anzurechnen ist. Findet der Berufsschulunterricht während der betriebsüblichen Arbeitszeit statt, wird der Auszubildende für diese Zeit freigestellt. Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 26.03.2001 (AZ: 5 AZR 413/99) entschieden, dass die Verpflichtung zur **Freistellung für den Berufsschulunterricht** auch die **Pausen** in der Berufsschule und die **notwendigen Wegezeiten zwischen Betrieb und Berufsschule** beinhaltet. Freistellung bedeutet, dass die Berufsschulzeit mit der betrieblichen Ausbildungszeit identisch ist. Findet der **Berufsschulunterricht** für volljährige Auszubildende jedoch **außerhalb** der betriebsüblichen Ausbildungszeit statt, umfasst die Pflicht zur Anrechnung auf die Arbeitszeit zwar auch die Pausen, nicht aber die aufgewendete Zeit zur Berufsschule und zurück zum Arbeitsplatz. Sie können an jedem Tag nach der Berufsschule im Betrieb arbeiten, soweit die Zeit in der Berufsschule (inklusive Pausen und Schulweg) und die anschließende Ausbildungszeit die betriebsübliche Arbeitszeit von acht Stunden (maximal 48 Wochenstunden) **nicht überschreiten**.

Überschreitet die Unterrichtsdauer die Zeit, der für diesen Tag vorgesehenen betrieblichen Ausbildung, ist die für den Schulbesuch zusätzlich aufgewendete Zeit bei Volljährigen nicht auf die wöchentliche Ausbildungszeit anrechenbar.

Zum besseren Verständnis hier ein Beispiel: Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Der Unterricht in der Berufsschule (BS) findet dienstags und freitags statt. Dienstags war der Auszubildende inklusive Wegezeiten 9:15 h in der Schule, dennoch werden für diesen Tag nur 8 h angerechnet.

Arbeitszeit Berufsschule	Verweildauer Betrieb/Schule	Arbeitszeit einschl. Pausen	Pause	reine Arbeitszeit	Wegezeit	insgesamt anzurechnen	noch mögliche Arbeitszeit
Mo	08:15 – 17:00	– 08:45 Std.	45 Min	08:00 Std.	-	08:00 Std.	-
Di (BS)	08:00 – 16:15	– 08:15 Std.	-	08:15 Std.,	60 Min.	08:00 Std	-
Mi	08:15 – 17:00	– 08:45 Std.	45 Min	08:00 Std.	-	08:00 Std	-
Do.	08:15 – 17:00	– 08:45 Std.	45 Min	08:00 Std.	-	08:00 Std	-
Fr (BS)	08:00 – 14:15	– 06:15 Std.	-	06:15 Std.	60 Min.	07:15 Std.	45 Min.

Der Berufsschulunterricht findet als Blockunterricht von Montag bis Freitag statt:

Berufsschulzeit	anzurechnen auf die Arbeitszeit	Wegezeit	insgesamt anzurechnen	Arbeitszeit im Betrieb	noch mögliche Arbeitszeit
Mo. 07:55 – 14:45	06:50 Std.	30 Min.	07:20 Std.	08:00 Std.	40 Min
Die. 07:55 – 12:10	04:15 Std.	30 Min.	04:45 Std.	08:00 Std.	03:15 Std.
Mi. 07:55 – 14:45	06:50 Std.	30 Min.	07:20 Std.	08:00 Std.	40 Min.
Do. 07:55 – 11:10	03:15 Std.	30 Min.	03:45 Std.	08:00 Std.	04:15 Std.
Fr. 07:55 - 14:45	06:50 Std.	30 Min.	07:20 Std.	08:00 Std.	40 Min.

12. Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat den **Jugendlichen freizustellen**

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

Die Freistellung nach Nr. 1 wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen, die Freistellung nach Nr. 2 mit acht Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

13. Gefährliche Arbeiten

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 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 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Die Nummern 3 bis 7 gelten 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 (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 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit. 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.

Zudem ist eine Beschäftigung Jugendlicher im Bewachungsgewerbe nur in seltenen Ausnahmefällen möglich!¹

Der Gewerbetreibende darf **nur Personen** beschäftigen, die das **18. Lebensjahr vollendet** haben.

14. Akkordarbeit

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden,
3. mit Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

Abweichend von Nr. 2 dürfen Jugendliche beschäftigt werden, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen haben. Dabei muss der Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet sein. Für Jugendliche über 16 Jahre kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen von den Verboten der Nummern 2 und 3 bewilligen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder der seelisch-geistigen Entwicklung des Jugendlichen nicht befürchten lassen. Außerdem muss eine nicht länger als vor drei Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

15. Unterweisung über Gefahren

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. **Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen**, mindestens aber halbjährlich, **zu wiederholen**. Der Arbeitgeber hat die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften zu beteiligen.

16. Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

Es ist verboten, Jugendliche körperlich zu züchtigen. 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 Jah-

¹ Bei Nachweis eines der folgenden Bildungsabschlüsse: Feldjäger der Bundeswehr; bestandene Laufbahnprüfung für den mittleren Polizeivollzugsdienst/Bundesgrenzschutz/Justizvollzugsdienst; Abschluss als Werkschutzfachkraft/-meister oder Fachkraft für Schutz und Sicherheit.

ren keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren, Jugendlichen über 16 Jahre keinen Branntwein geben.

17. Gesundheitliche Betreuung: Jugendarbeitsschutzuntersuchung

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht ohne ärztliches Gesundheitszeugnis beschäftigt werden. Vor Eintritt in das Berufsleben sollten die Jugendlichen sich von einem Arzt gründlich auf Ihren Gesundheitszustand untersuchen lassen (**Erstuntersuchung**). Der Untersuchungsberechtigungsschein und die Erhebungsbögen bekommt der Jugendliche über die Schule oder das Gewerbeaufsichtsamt.

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 drei Monate zurückliegen. Spätestens 14 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung muss der Jugendliche das ärztliche Zeugnis der Nachuntersuchung dem Arbeitgeber vorlegen, ansonsten darf er nicht weiter beschäftigt werden.

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.

Der Arzt soll, sofern sich bei der Untersuchung die Notwendigkeit dafür ergibt, eine **außerordentliche Nachuntersuchung** anordnen.

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die **Bescheinigung** über die Erstuntersuchung und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung **vorliegen**.

Die ärztlichen Bescheinigungen sind 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. Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhandigen.

Für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen ist der Jugendliche freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten. Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

18. Aushänge und Verzeichnisse

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens **drei Jugendliche** beschäftigen, haben einen **Aushang** über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Verzeichnisse der bei ihm beschäftigten Jugendlichen, 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 Nr. 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren. Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle auszuhängen.

19. Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz

Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz stellen Ordnungswidrigkeiten dar und können mit Geldbußen bis zu 15.000 € verfolgt werden. In schweren Fällen können Verstöße sogar als Straftaten verfolgt werden. Die Aufsichtsbehörden der Bundesländer überwachen die Einhaltung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Dieses Merkblatt soll – als Service Ihrer IHK – nur erste Hinweise geben und erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden.