

Jugend- arbeitschutz- gesetz

...eine Information für Jugendliche und Arbeitgeber,
Ausbilder und Lehrer



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Inhaltsverzeichnis

Erläuterungen zum Jugendarbeitsschutzgesetz	Seite 3
Geschichtliche Entwicklung	Seite 11
Behandlung im Unterricht	Seite 12
Fallbeispiele	Seite 13
Jugendarbeitsschutzgesetz	Seite 15
Verordnung über den Kinderarbeitsschutz	Seite 26
Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Auszug)	Seite 27
Anhang III der Richtlinie 2000/54/EG	Seite 31
Checkliste für Arbeitgeber und Ausbilder	Seite 34

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg
Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart
www.sozialministerium-bw.de

Stuttgart, Mai 2007
Stand: 1.5.2007

13. veränderte Auflage

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Landesregierung in Baden-Württemberg im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Unterrichtung der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

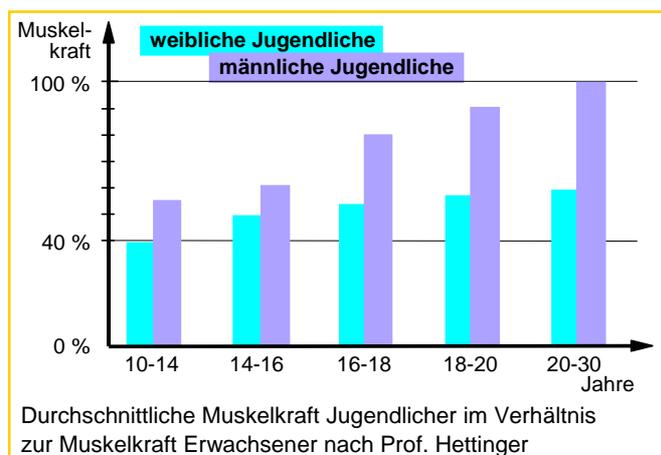
Erläuterungen zum Jugendarbeitsschutzgesetz

Schutzziele

Der Wechsel von der Schule in das Berufsleben bringt für Jugendliche einschneidende Veränderungen mit sich. Ihr Tagesablauf gestaltet sich nun nach Bedingungen, die in erster Linie auf das Leistungsvermögen Erwachsener zugeschnitten sind. Jugendliche sind besonders gefährdet, weil sie im Durchschnitt körperlich schwächer und weniger belastbar sind als erwachsene Arbeitnehmer. Sie ermüden daher schneller und benötigen längere Erholungszeiten.

Sinn und Zweck des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist, Kinder und Jugendliche im Arbeitsleben vor Überforderung, Überbeanspruchung und gesundheitlicher und seelischer Gefährdung zu bewahren, ihnen eine schrittweise Anpassung an das Berufsleben und in den wichtigen Jahren des Heranwachsens eine weitgehend freie Entfaltung ihrer Persönlichkeit zu ermöglichen. Die vom Gesetzgeber vorgesehenen Maßnahmen reichen von der Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit über Beschäftigungsverbote bis hin zur gesundheitlichen Betreuung durch ärztliche Untersuchungen vor und während der Beschäftigung. Von der strikten Einhaltung der durch das Jugendarbeitsschutzgesetz geforderten Maßnahmen hängt es ab, ob die genannten Schutzziele erreicht werden.

Manche Jugendliche sind in ihrem Erscheinungsbild kaum von Erwachsenen zu unterscheiden. Aber trotz ihrer offensichtlich vorhandenen Körperkräfte müssen sie insbesondere vor schweren körperlichen Arbeiten geschützt werden, da die Belastbarkeit der Gelenke und der Wirbelsäule ihr volles Maß noch nicht erreicht hat. Hinzu kommt, dass Jugendliche oft dazu neigen, ihre eigenen Kräfte und Möglichkeiten zu überschätzen.



Viele Gefahren, die am Arbeitsplatz drohen, sind den Jugendlichen nicht von vornherein bekannt. Weil sie wegen mangelnder Erfahrung das Ausmaß ihrer Gefährdung nicht erkennen können, müssen Jugendliche besonders vor den Gefahren geschützt werden, die nicht offen zu Tage treten.

Daraus ergeben sich folgende Aufgaben:

- Die Arbeitsbedingungen müssen vor Beginn der Beschäftigung beurteilt werden, ob daraus eine Gefährdung erwächst.
- Art und Dauer der Arbeit müssen dem Entwicklungsstand des Jugendlichen angepasst werden.
- Für Jugendliche müssen besondere Schutzmaßnahmen getroffen werden.
- Jugendliche müssen verstärkt auf Gefahren hingewiesen werden.

Geltungsbereich

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren, also von Kindern und Jugendlichen.

Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist; Jugendlicher ist, wer 15 Jahre aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Wenn Jugendliche noch vollzeitschulpflichtig sind, unterliegen sie den gleichen Schutzvorschriften, die auch für Kinder gelten. Die Vollzeitschulpflicht endet in Baden-Württemberg nach § 75 Abs. 2 des Schulgesetzes in der Regel fünf Jahre nach dem Abschluss der Grundschule. Ist in dieser Zeit das Ziel der Hauptschule noch nicht erreicht, kann die Schule die Schulpflicht um ein Jahr verlängern.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt sowohl für deutsche als auch für ausländische Kinder und Jugendliche, die in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz erfasst jede Form der Beschäftigung, soweit sie nicht als geringfügige Hilfeleistung anzusehen ist (s. § 1 JArbSchG).

Kinderarbeit ist verboten

Das Verbot der Kinderarbeit soll verhindern, dass Kinder in ihrer körperlichen Entwicklung durch für sie ungeeignete Arbeiten beeinträchtigt werden, dass die schulischen Leistungen in Mitleidenschaft gezogen werden und dadurch das Fortkommen in der Schule in Frage gestellt ist, und dass neben den Hausaufgaben für die Schule keine freie Zeit zum Spielen oder für die Freizeitgestaltung bleibt.

Über 13 Jahre alte Kinder dürfen, wenn die Eltern zustimmen, 2 Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben 3 Stunden täglich beschäftigt werden. Voraussetzung ist jedoch, dass

- die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist,
- die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder nicht nachteilig beeinflusst werden und
- die Kinder am Besuch der Schule nicht gehindert und die schulischen Leistungen nicht beeinträchtigt werden.

Nach § 5 Absatz 4a des Jugendarbeitsschutzgesetzes hat die Bundesregierung durch Rechtsverordnung die für Kinder über 13 Jahre und für vollzeitschulpflichtige Jugendliche "zulässigen" Arbeiten näher zu bestimmen. Diese Verordnung, die Kinder-

Arbeitsschutzverordnung, ist am 01. Juli 1998 in Kraft getreten.

In der Verordnung werden die zulässigen leichten und geeigneten Arbeiten für Kinder ab 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche einzeln aufgezählt.

Erlaubt werden die üblichen und gesellschaftlich anerkannten Tätigkeiten, wie beispielsweise das Austragen von Zeitungen und Zeitschriften, Hilfeleistungen in privaten Haushalten, das Erledigen von Botengängen und Einkäufen, das Baby-Sitting, das Erteilen von Nachhilfeunterricht, Handreichungen beim Sport und Hilfeleistungen in der Landwirtschaft. Die Beschäftigung wird allerdings nur in privaten Haushalten, im Bereich Kultur, Sport und Unterhaltung sowie in der Landwirtschaft zugelassen, soweit eine Gefährdung und Überforderung nicht zu befürchten ist. Kinder ab 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen mit den in der Verordnung aufgeführten Tätigkeiten wie folgt beschäftigt werden:

- 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,
- nicht an mehr als 5 Tagen in der Woche,
- nicht mit gefährlichen Arbeiten, z.B. mit Giftstoffen, biologischen Arbeitsstoffen oder gefährlichen Maschinen und Geräten,
- nicht mit Akkordarbeiten oder tempoabhängigen Arbeiten.

Auch in Zukunft nicht erlaubt ist eine Beschäftigung in der gewerblichen Wirtschaft, in der Produktion und im Handel.

Bei dieser erlaubten Kinderarbeit ist besonders zu beachten, dass nicht vor 8 Uhr morgens und nach 18 Uhr gearbeitet werden darf. Kinderarbeit ist außerdem nicht vor oder während des Schulunterrichts zulässig. Im Übrigen gelten auch bei dieser erlaubten Kinderarbeit die für Jugendliche gültigen Verbote und Beschränkungen einer Beschäftigung an Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen.

In Zweifelsfällen geben die Aufsichtsbehörden weitere Auskünfte.

Auf Antrag können die Aufsichtsbehörden die Mitwirkung von Kindern bei Theatervorstellungen, bei Musikaufführungen und anderen Aufführungen, bei Werbeveranstaltungen, bei Aufnahmen im Hörfunk oder Fernsehen, auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen ausnahmsweise zulassen.

Die Ausnahmegenehmigung ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft (s. §§ 5 und 6 JArbSchG).

Ferienjob

Wer schon 15 Jahre alt ist, aber noch der Vollzeiterschulpflicht unterliegt, darf während der Schulferien bis zu vier Wochen im Kalenderjahr an fünf Tagen in der Woche arbeiten. Die Arbeitszeit darf höchstens 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich betragen.

Die Beschäftigung darf jedoch nicht in der Nachtzeit (20 Uhr bis 6 Uhr) und auch nicht (mit Ausnahme

gewisser, im Gesetz gesondert genannter Betriebsarten) an Samstagen und an Sonn- und Feiertagen erfolgen. Eine ärztliche Untersuchung im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist für diese Art der Beschäftigung nicht erforderlich.

Ärztliche Untersuchungen

Für die gesundheitliche Betreuung Jugendlicher sind ärztliche Untersuchungen vor und während der Beschäftigung Pflicht. Der Zweck dieser ärztlichen Untersuchungen besteht vor allem darin, mögliche gesundheitliche Schäden zu vermeiden, die mit der Beschäftigung in Zusammenhang stehen können.

Ärztliche Untersuchungen	
bis zu 14 Monate vor Beschäftigungsbeginn	Der Jugendliche muss sich beim Arzt untersuchen lassen (Erstuntersuchung)
Beschäftigungsbeginn	Der Jugendliche darf erst beschäftigt werden, wenn er die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorgelegt hat
9. bis 12. Monat nach Beschäftigungsbeginn	Der Jugendliche muss sich beim Arzt erstmals nachuntersuchen lassen
nach Ablauf des 12. Monats nach Beschäftigungsbeginn	Der Jugendliche muss die Bescheinigung über die Nachuntersuchung dem Arbeitgeber vorlegen
im 13. Monat nach Beschäftigungsbeginn	Hat der Jugendliche die Bescheinigung nicht vorgelegt, muss der Arbeitgeber den Jugendlichen schriftlich auffordern, die Bescheinigung vorzulegen
14. Monat nach Beschäftigungsbeginn	Liegt die Bescheinigung noch nicht vor, darf der Jugendliche solange nicht weiterbeschäftigt werden, bis er die Bescheinigung vorgelegt hat
nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach Beschäftigungsbeginn	Freiwillige Nachuntersuchung, der Jugendliche soll vom Arbeitgeber hierauf hingewiesen werden

Es soll insbesondere verhindert werden, dass ein Jugendlicher mit Arbeiten beschäftigt wird, denen er gesundheitlich nicht gewachsen ist. Die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind daher in erster Linie eine Maßnahme des Arbeitsschutzes. Mit ihnen soll also nicht die Eignung für einen bestimmten Beruf ermittelt werden. Das schließt aber nicht aus, dass das Untersuchungsergebnis dem einen oder anderen Jugendlichen bei der Berufswahl eine Hilfe sein kann.

Der Jugendliche kann sich von jedem niedergelassenen, angestellten oder beamteten Arzt untersuchen lassen.

Vor Beginn der Untersuchung muss der Jugendliche einen Untersuchungsberechtigungsschein ausfüllen, den er in Baden-Württemberg beim untersuchenden Arzt erhält. Darin wird durch Unterschrift bestätigt, dass diese Untersuchung bisher noch nicht erfolgt ist. Die Kosten der Untersuchungen nach dem

Jugendarbeitsschutzgesetz werden für in Baden-Württemberg beschäftigte Jugendliche vom Land übernommen.

Für Jugendliche, die ihren Hauptwohnsitz in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union haben und in einem, in Baden-Württemberg ansässigen Betrieb arbeiten wollen, werden die Kosten der ärztlichen Untersuchungen ebenfalls vom Land Baden-Württemberg übernommen.

Die Untersuchungsberechtigungsscheine für die Abrechnung der Kosten erhält der Arzt auf Anforderung vom Regierungspräsidium Tübingen.

Ärztliche Untersuchung bei rein schulischer Ausbildung

Die Pflicht zur ärztlichen Untersuchung besteht nicht für die Zeit einer allein schulischen Ausbildung z.B. während des Besuchs einer Berufsfachschule. Um Fehlentscheidungen in der Berufswahl zu vermeiden, ist es aber wünschenswert, sich rechtzeitig vor der Berufswahl bzw. vor dem Besuch einer Berufsfachschule ärztlich untersuchen zu lassen.

Erstuntersuchung

Innerhalb von 14 Monaten vor Beginn einer Berufsausbildung, eines Beschäftigungsverhältnisses oder Aufnahme einer Heimarbeit, müssen sich Jugendliche von einem Arzt ihrer Wahl untersuchen lassen.

Jugendliche dürfen erst beschäftigt werden, wenn die vom Arzt ausgestellte Bescheinigung über die Erstuntersuchung dem Arbeitgeber vorliegt.

Werden Jugendliche nicht länger als zwei Monate mit leichten Arbeiten beschäftigt, von denen keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind, ist keine ärztliche Untersuchung notwendig (s. § 32 JArbSchG).

Erste Nachuntersuchung

Zwischen dem 9. und 12. Monat der Beschäftigung müssen sich Jugendliche nachuntersuchen lassen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich zur Nachuntersuchung auffordern. Spätestens ein Jahr nach Beginn der ersten Beschäftigung muss die Bescheinigung über die durchgeführte Nachuntersuchung beim Arbeitgeber vorliegen (s. § 33 JArbSchG).

Legt ein Jugendlicher diese Bescheinigung nicht vor, muss ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats schriftlich dazu auffordern. Dabei muss er den Jugendlichen darauf hinweisen, dass er ihn nach dem 14. Monat seit Beschäftigungsbeginn nicht weiter beschäftigen darf, solange die Bescheinigung von ihm nicht vorgelegt worden ist.

Ergänzungsuntersuchung

Der untersuchende Arzt kann eine Ergänzungsuntersuchung durch einen anderen Arzt oder einen Zahnarzt veranlassen, wenn er den Gesundheits- und Entwicklungsstand eines Jugendlichen nicht abschließend beurteilen kann (s. § 38 JArbSchG).

Weitere Nachuntersuchung

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung können sich Jugendliche freiwillig nachuntersuchen lassen. Der Arbeitgeber soll sie auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorgelegt wird (s. § 34 JArbSchG).

Außerordentliche Nachuntersuchung

Lässt sich bei einer Untersuchung der Gesundheits- und Entwicklungszustand eines Jugendlichen nicht abschließend beurteilen, soll der Arzt eine außerordentliche Nachuntersuchung anordnen (s. § 35 JArbSchG).

Bescheinigung

Nach der Untersuchung bekommt jeder Jugendliche Bescheinigungen ausgehändigt. Eine Fertigung ist für die Eltern oder den Personensorgeberechtigten bestimmt, die übrige Fertigung muss er beim Arbeitgeber abgeben. Die Bescheinigung muss der Arbeitgeber aufbewahren, eine Kopie leitet er an die für die Berufsausbildung zuständige Stelle weiter, falls der Jugendliche im Betrieb ausgebildet wird (s. § 39 JArbSchG).

Ärztlicher Gefährdungsvermerk

Kommt der Arzt bei der Erstuntersuchung oder bei einer Nachuntersuchung zum Ergebnis, dass bestimmte Arbeiten die Leistungsfähigkeit des Jugendlichen übersteigen, hält er dies in der Untersuchungsbescheinigung mit einem Gefährdungsvermerk fest.

Gefährdungsvermerke sind für Arbeitgeber und Ausbilder eine Hilfe für die Beurteilung, ob eine bestimmte Arbeit den Jugendlichen gefährdet.

Gefährdungsvermerke bewirken Beschäftigungsverbote. Jugendliche dürfen auf keinen Fall mit den dort aufgeführten Arbeiten beschäftigt werden, selbst dann nicht, wenn der Jugendliche oder seine Eltern damit einverstanden sind (s. § 40 JArbSchG).

Beschäftigungsverbote und Beschränkungen

Zum Schutz der Jugendlichen sind eine Reihe von Beschäftigungsverboten und Beschränkungen erlassen worden. So ist es verboten, Jugendliche zu beschäftigen

- mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen z.B.
 - körperlich schwere Arbeiten
 - Arbeiten mit einseitiger Körperbelastung
 - Arbeiten unter Stresssituationen
 - Arbeiten die ein sehr hohes Maß an geistiger Konzentration erfordern,
 - Arbeiten mit einem Übermaß an Verantwortung;
- mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind z.B.

- bei der Herstellung und beim Vertrieb von Pornofilmen
- als Stripteasetänzerinnen, Bardamen u.ä.
- mit Tätigkeiten in Betrieben oder bei Veranstaltungen, bei denen der Besuch für Jugendliche nach dem Gesetz zum Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit verboten ist;
- mit Akkordarbeit oder mit Arbeiten, bei denen das Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorge-schrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

Das Verbot der Akkordarbeit bzw. der Beschäftigung mit tempoabhängiger Arbeit will verhindern, dass Jugendliche durch den Anreiz auf ein höheres Entgelt ihr Arbeitstempo übersteigern und dadurch ihre Kräfte überbeanspruchen.

In manchen Fällen ist es nicht möglich, Jugendliche von gefährlichen Arbeiten fern zu halten, ohne gleichzeitig das Ausbildungsziel zu gefährden.

Für Jugendliche sind die folgenden Arbeiten gestattet, aber nur soweit dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist. Für alle übrigen Jugendlichen sind diese Arbeiten verboten (s. §§ 22, 23 und 24 JArbSchG):

- Arbeiten, die mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind,
- Arbeiten in außergewöhnlicher Hitze oder Kälte,
- Arbeiten in starker Nässe,
- Arbeiten unter schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen,
- Arbeiten mit gefährlichen Stoffen oder Zubereitungen die explosionsgefährlich, brandfördernd, hochentzündlich, leichtentzündlich, entzündlich, sehr giftig, giftig, gesundheitsschädlich, ätzend, reizend, sensibilisierend, krebserzeugend, fortpflanzungsgefährdend, erbgutverändernd oder umweltgefährdend sind,
- Arbeiten bei denen sie gewissen biologischen Arbeitsstoffen, d. h. Bakterien, Viren, Parasiten oder Pilzen ausgesetzt sein können,
- Arbeiten unter Tage (mit Ausnahmen).

Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen

Wegen der besonderen, vielfach nicht sofort erkennbaren Gefahren, die beim Umgang mit bestimmten Stoffen gegeben sein können, dürfen Jugendliche mit diesen Stoffen nicht oder nur dann beschäftigt werden, wenn der Luftgrenzwert unterschritten wird. Mit gewissen biologischen Arbeitsstoffen (Viren, Bakterien, Parasiten, Pilze), die z.B. bei bestimmten Arbeiten in Nahrungsmittelproduktionsanlagen, in der Landwirtschaft, beim Kontakt mit Tieren, in gewissen Bereichen der Gesundheitsfürsorge, in Laboratorien, in Müllbeseitigungsanlagen oder Abwasserkläranlagen auftreten können, dürfen Jugendliche jedoch grundsätzlich nicht umgehen. Näheres ist dazu in der Gefahrstoff- und der Biostoffverordnung sowie den jeweiligen technischen Regeln festgelegt. Die Einstufung biologischer Arbeitsstoffe in die Risikogruppen des Anhangs III der Richtlinie 2000/54/EG des Europ.

Parlaments und des Rates passt die Europäische Union laufend an den technischen Fortschritt an. Die EG-Richtlinie wurde durch die Biostoffverordnung in nationales Recht umgesetzt.

Gestaltung der Arbeit

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der Arbeitsplatz, die Maschinen, Werkzeuge und Geräte so beschaffen sind, dass Jugendliche u. a. gesundheitlich nicht gefährdet werden. Hierbei sind das noch nicht entwickelte Sicherheitsbewusstsein wie auch die mangelnde Erfahrung der Jugendlichen besonders zu berücksichtigen. Eine wertvolle Hilfe bei dieser schwierigen Aufgabe sind die Unfallverhütungsvorschriften sowie die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln (s. § 28 JArbSchG).

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Vor dem Beginn einer Beschäftigung und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen sind die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen durch den Arbeitgeber oder durch eine von ihm beauftragte zuverlässige und fachkundige Person zu beurteilen.

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

- die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
- physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
- die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- die fehlende Erfahrung und die zum Teil bei Jugendlichen vorhandene höhere Risikobereitschaft.

Der Betrieb hat dafür zu sorgen, dass die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes dokumentiert sind.

Unterweisung über Gefahren

Jugendliche müssen vom Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung über die auftretenden Unfall- und Gesundheitsgefahren unterwiesen werden. Diese Unterweisung soll besonders die Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und das Verhalten in gefährlichen Situationen einschließen. Vor jeder erstmaligen Aufnahme einer Arbeit, die mit besonderen Gefahren verbunden ist, müssen Jugendliche auf diese Gefahren besonders hingewiesen werden und über das richtige Verhalten gründlich unterwiesen werden.

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen (s. § 29 JArbSchG).

Arbeitszeit

Um Jugendliche vor Überbeanspruchung zu schützen, hat der Gesetzgeber ihre tägliche und wöchentliche Arbeitszeit begrenzt (s. §§ 7 und 8 JArbSchG).

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen.

Die wöchentliche Arbeitszeit ist die Summe aller Arbeitszeiten in einer Woche. Die Woche beginnt montags um 0.00 Uhr und endet sonntags um 24.00 Uhr.

Zur Arbeitszeit zählen neben der Zeit, in der tatsächlich gearbeitet wird, auch

- Arbeitsbereitschaft, Vor- und Abschlussarbeiten,
- Wartezeiten, die zum normalen Arbeitsablauf gehören,
- Wegezeiten vom Betrieb zum Arbeitsplatz, z. B. Baustelle oder Montagestelle,
- Arbeitsunterbrechungen und Kurzpausen unter 15 Minuten,
- Zeiten, in denen Jugendliche für den Besuch der Berufsschule oder für Prüfungen freigestellt sind.

Ausnahmen von der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit gibt es in Notfällen und für in der Landwirtschaft beschäftigte Jugendliche über 16 Jahre in der Erntezeit sowie bei Verkürzung der Arbeitszeit an einem Werktag. Außerdem dann, wenn in Verbindung mit Feiertagen an gewissen Werktagen im Betrieb nicht gearbeitet wird, diese ausgefallene Arbeitszeit jedoch vor- bzw. nachgearbeitet werden soll.

Tägliche und wöchentliche Höchst-arbeitszeit

Kinder, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses

tägliche Höchst-arbeitszeit:	7 Stunden
wöchentliche Höchst-arbeitszeit:	35 Stunden

Kinder, die nicht mehr der Vollzeitschulpflicht unterliegen, im Berufsausbildungsverhältnis sowie Jugendliche ab 15 Jahren

tägliche Höchst-arbeitszeit:	8 Stunden
wöchentliche Höchst-arbeitszeit:	40 Stunden

bei Verkürzung an einem anderen Werktag

tägliche Höchst-arbeitszeit:	8 1/2 Stunden
wöchentliche Höchst-arbeitszeit:	40 Stunden

In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann die Höchst-arbeitszeit auf bis zu 9 Stunden täglich und 44 Stunden wöchentlich verlängert werden. Dabei muss jedoch eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von 2 Monaten eingehalten werden (s. § 21 a JArbSchG).

Ruhepausen

Zur Erholung während der täglichen Arbeit und zur Einnahme der Mahlzeiten benötigen Jugendliche ausreichend Zeit. Daher sind für Jugendliche je nach Dauer der Arbeitszeit Pausen mit unterschiedlicher Gesamtdauer festgesetzt (s. § 11 JArbSchG).

Dauer und Lage der Ruhepausen

Bei einer Arbeitszeit von 4 1/2 bis 6 Stunden Dauer:	30 Minuten oder 2 x 15 Minuten
--	-----------------------------------

Bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden Dauer: oder aufgeteilt in Einzelpausen von mindestens	60 Minuten 15 Minuten
--	------------------------------

Lage der Ruhepausen
spätestens nach einer Arbeitszeit von 4 1/2 Stunden, jedoch frühestens 1 Stunde nach Beginn der Arbeitszeit und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Die Ruhepausen dürfen frühestens eine Stunde nach Beginn und müssen spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden.

In Arbeitsräumen dürfen sich Jugendliche während der Ruhepausen nur aufhalten, wenn dort nicht gearbeitet wird und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

Die Ruhepausen müssen entweder auf Dauer im Rahmen einer feststehenden Pausenordnung oder in einzelnen Fällen vor Arbeitsbeginn festgelegt werden.

In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung können die Ruhepausen bis zu 15 Minuten gekürzt und die Lage der Pausen anders bestimmt werden (s. § 21a JArbSchG).

Schichtzeit

Schichtzeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit, einschließlich der Ruhepausen. Bei einem Acht-Stunden-Tag mit einstündiger Ruhepause beträgt die Schichtzeit somit neun Stunden.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz bestimmt, dass die Schichtzeit 10 Stunden, im Bergbau unter Tage 8 Stunden nicht überschreiten darf. In Betrieben des Gaststättengewerbes, der Landwirtschaft, der Tierhaltung sowie auf Bau- und Montagestellen darf die Schichtzeit 11 Stunden betragen. In der Binnenschiffahrt darf die Schichtzeit Jugendlicher über 16 Jahre während der Fahrt bis auf 14 Stunden täglich ausgedehnt werden, wenn ihre Arbeitszeit sechs Stunden täglich nicht überschreitet (s. §§ 12 und 20 JArbSchG).

In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann die höchstzulässige Schichtzeit um bis zu eine Stunde täglich verlängert werden (s. § 21 a JArbSchG).

Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche erst wieder nach einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden. Die Freizeit Jugendlicher, die in der Binnenschiffahrt beschäftigt sind, darf auf 10 Stunden verkürzt werden (s. §§ 13 und 20 JArbSchG).

5-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Dies ermöglicht den Jugendlichen zwei arbeitsfreie Tage in der Woche. In den meisten Branchen wurden diese beiden freien Tage wegen des hohen Erholungs- und Freizeitwertes am Wochenende durch Beschäftigungsverbote auf den Samstag und den Sonntag gelegt.

Doch auch in den Fällen, in denen Jugendliche samstags, sonntags oder an einem Feiertag beschäftigt werden dürfen, ist die 5-Tage-Woche gewährleistet. Für jede Beschäftigung an einem Samstag, Sonn- oder Feiertag müssen Jugendliche an einem berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche von der Arbeit freigestellt werden (s. § 15 JArbSchG).

In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf-einhalb Tage zugelassen werden (s. § 21 a JArbSchG).

Nachruhe

Eine ausreichende Nachruhe ist für jeden Menschen lebenswichtig, für junge, in der Entwicklung stehende Menschen ganz besonders. Sie brauchen mehr Schlaf zur Auffrischung ihrer Kräfte als Erwachsene. Das Jugendarbeitsschutzgesetz legt daher fest, dass Jugendliche in der für den Schlaf besonders günstigen Nachtzeit nicht beschäftigt werden dürfen.

Ausnahmen von der Nachruhe

• aus besonderen Gründen:

Wenn im Betrieb mehrschichtig gearbeitet wird:
Arbeitsbeginn frühestens 6 Uhr
Arbeitsende spätestens 23 Uhr

Einschränkung: gilt nur für Jugendliche über 16 Jahre

Wenn im Betrieb mehrschichtig gearbeitet wird und es für den Jugendlichen verkehrstechnisch günstiger ist:
Arbeitsbeginn frühestens 5.30 Uhr
Arbeitsende spätestens 23.30 Uhr

Einschränkung: gilt nur für Jugendliche über 16 Jahre nach vorheriger Anzeige an das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt

Wenn im Betrieb aus verkehrstechnischen Gründen die übliche Arbeitszeit nach 20 Uhr endet, soweit sich für den Jugendlichen unnötige Wartezeiten vermeiden lassen:
Arbeitsbeginn frühestens 6 Uhr
Arbeitsende spätestens 21 Uhr

Einschränkung: nur nach vorheriger Anzeige an das Staatliche Gewerbeaufsichtsamt

Wenn die Beschäftigten in der warmen Jahreszeit außergewöhnlicher Hitze ausgesetzt sind:
Arbeitsbeginn frühestens 5 Uhr
Arbeitsende spätestens 20 Uhr

• für bestimmte Wirtschaftszweige:

Schaustellergewerbe, Gaststättengewerbe, Binnenschifffahrt:
Arbeitsbeginn frühestens 6 Uhr
Arbeitsende spätestens 22 Uhr

Einschränkung: gilt nur für Jugendliche über 16 Jahre

Landwirtschaft:
Arbeitsbeginn frühestens 5 Uhr
Arbeitsende spätestens 21 Uhr

Einschränkung: gilt nur für Jugendliche über 16 Jahre

Bäckereien und Konditoreien
Arbeitsbeginn frühestens 5 Uhr
Arbeitsende spätestens 20 Uhr

Einschränkung: gilt nur für Jugendliche über 16 Jahre

Bäckereien
Arbeitsbeginn frühestens 4 Uhr
Arbeitsende spätestens 20 Uhr

Einschränkung: gilt nur für Jugendliche über 17 Jahre

Die Arbeitszeit Jugendlicher darf in der Regel erst um

- 6.00 Uhr morgens beginnen und muss spätestens um
- 20.00 Uhr abends enden.

Nur das Interesse an einer sachgerechten Berufsausbildung oder besondere betriebliche Notwendigkeiten können eine Abweichung von diesem allgemeinen Grundsatz der Nachruhe rechtfertigen. Die hierfür notwendigen Ausnahmen wurden ebenfalls vom Gesetzgeber genau festgelegt (s. § 14 JArbSchG).

Samstagsruhe

Da der Samstag in den meisten Wirtschaftszweigen arbeitsfrei ist und für Jugendliche einen hohen Freizeitwert besitzt, hat der Gesetzgeber die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen verboten. Für Bereiche, in denen die Beschäftigung an Samstagen üblich ist, sind die notwendigen Ausnahmen geschaffen worden. Die Beschäftigung an Samstagen ist in diesen Bereichen weitgehend notwendiger Bestandteil der Ausbildung der Jugendlichen. Sie sollen sich außerdem möglichst früh ihr eigenes Urteil darüber bilden können, ob sie bereit sind, diese Lage der Arbeitszeiten in ihrem Berufsleben zu akzeptieren. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben (s. § 16 JArbSchG).

Ausnahmen vom Samstagsbeschäftigungsverbot

Die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen ist zulässig

- in Krankenanstalten,
- in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
- in offenen Verkaufsstellen,
- in Bäckereien und Konditoreien,
- im Friseurhandwerk,
- im Marktverkehr,
- im Verkehrswesen,

- in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
- in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge,
- im Familienhaushalt,
- im Gaststättengewerbe,
- im Schaustellergewerbe,
- bei Theatervorstellungen und anderen Aufführungen,
- bei Musikaufführungen,
- bei Aufnahmen im Rundfunk und Fernsehen,
- bei Aufnahmen auf Ton- u. Bildträger,
- bei Film- und Fotoaufnahmen,
- bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
- beim Sport,
- im ärztlichen Notdienst.

In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass Jugendliche an 26 Samstagen im Jahr oder an jedem Samstag beschäftigt werden dürfen, wenn dafür ein anderer Werktag arbeitsfrei ist (s. § 21 a JArbSchG).

Sonntagsruhe

An Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Für Bereiche, in denen die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen üblich ist, sind auch hier die notwendigen Ausnahmen geschaffen worden. Diese Ausnahmen gelten jedoch nicht am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und nicht am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben (s. §§ 17 und 18 JArbSchG).

Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen

Die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen und an bestimmten Feiertagen ist zulässig

- in Krankenanstalten,
- in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
- in der Landwirtschaft und der Tierhaltung mit naturnotwendigen Arbeiten,
- im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
- im Gaststättengewerbe,
- im Schaustellergewerbe,
- bei Theatervorstellungen und anderen Aufführungen,
- bei Musikaufführungen,
- bei Direktsendungen im Rundfunk und Fernsehen,
- beim Sport,
- im ärztlichen Notdienst.

In einem **Tarifvertrag** oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden, dass Jugendliche im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in der Landwirtschaft während der Saison oder der Erntezeit an drei Sonntagen im Monat beschäftigt werden dürfen (s. § 21a JArbSchG).

Urlaub

Voraussetzung für eine ausreichende Erholung ist ein den Bedürfnissen des Jugendlichen angemessener jährlicher Erholungsurlaub. Der Urlaub ist nach dem Alter gestaffelt, um den jungen Menschen den Übergang von der Schulzeit in das Berufsleben zu erleichtern.

Maßgebend für die Berechnung des zustehenden Jahresurlaubs ist das Alter des Jugendlichen am 1. Januar des jeweiligen Jahres.

Urlaubsanspruch

Alter am 1. Januar	Urlaubsanspruch im Jahr
15 Jahre	30 Werktage
16 Jahre	27 Werktage
17 Jahre	25 Werktage

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gibt den Urlaubsanspruch in Werktagen an. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob der Jugendliche an einem bestimmten Werktag zur Arbeit verpflichtet gewesen wäre oder nicht.

Eine günstigere betriebliche oder tarifvertragliche Urlaubsregelung geht der gesetzlichen Regelung vor. Im Übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes.

Der Urlaub für Jugendliche muss unbedingt gewährt, er darf nicht abgegolten werden. Jugendliche dürfen während ihres Urlaubs auch in keinem anderen Arbeitsverhältnis beschäftigt werden (s. § 19 JArbSchG).

Berufsschule

Der Ausbildungserfolg hängt nicht zuletzt davon ab, dass betriebliche und schulische Maßnahmen gut aufeinander abgestimmt sind. Eine Voraussetzung für den ordnungsgemäßen Ablauf der beruflichen Ausbildung ist, dass der Jugendliche am Berufsschulunterricht teilnehmen kann.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt die Freistellung für den Berufsschulunterricht, für Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen. Wegen der zunehmenden Bedeutung des Blockunterrichts legt das Jugendarbeitsschutzgesetz auch die Freistellung für diese Form schulischer Ausbildung fest.

Damit die Anforderungen in Betrieb und Schule nicht das Leistungsvermögen der Jugendlichen übersteigen, wurde auch das Verbot der Beschäftigung Jugendlicher vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht sowie die Anrechnung der Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit geregelt. Ein Berufsschultag pro Woche mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von

mindestens je 45 Minuten wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen werden mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Ist rechtzeitig bekannt, dass in Berufsschulwochen der Unterricht die ganze Woche oder einen ganzen Tag ausfällt, so darf der Jugendliche in der ausfallenden Zeit im Betrieb beschäftigt werden (s. §§ 9 und 10 JArbSchG).

Wer über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig ist, darf -wie Jugendliche- an Berufsschultagen nicht vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht beschäftigt werden. Die sonstigen Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes hinsichtlich des Besuches der Berufsschule z.B. Freistellungsanspruch, Anrechnung auf die Arbeitszeit gelten für diese Personen nicht.

Der Freistellungsanspruch für über 18 Jahre alte Auszubildende ergibt sich aus § 7 des Berufsbildungsgesetzes. Für die Anrechnung auf die Arbeitszeit gelten das Arbeitszeitgesetz, ggf. auch tarifvertragliche Regelungen.

Aushänge

Der Jugendliche soll darauf vertrauen können, dass sein rechtlicher Schutz gesichert ist. Deshalb ist es wichtig, dass er sich über die gesetzlichen Bestimmungen selbst informieren kann. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift des zuständigen Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes an geeigneter Stelle im Betrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Die Jugendlichen sollen sich auch jederzeit über die Arbeitszeit und Pausenregelung informieren können. Daher müssen Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anbringen (s. §§ 47 und 48 JArbSchG).

Verzeichnisse

Arbeitgeber müssen Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen führen. Diese Verzeichnisse müssen folgende Angaben über die Jugendlichen enthalten:

- Vor- und Familiennamen
- Geburtsdatum
- Wohnanschrift
- Beginn der Beschäftigung

Diese Verzeichnisse haben den Zweck, die Bediensteten der Staatlichen Aufsichtsbehörden bei Betriebsbesichtigungen darüber zu unterrichten, ob Jugendliche im Betrieb beschäftigt werden und wie alt sie sind. Eine bestimmte Form für dieses Verzeichnis ist nicht vorgeschrieben. Die Verzeichnisse und Unterlagen müssen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufbewahrt werden (s §§ 49 und 50 JArbSchG).

Weitere Pflichten des Arbeitgebers sind in den §§ 30 und 31 JArbSchG enthalten. Sie betreffen die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft, das Verbot

der körperlichen Züchtigung und das Verbot der Abgabe alkoholischer Getränke und Tabakwaren.

Landesausschuss

Beim Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg und bei den einzelnen Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtern wurde je ein Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet.

Zusammensetzung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz

6	Vertreter der Arbeitgeber
6	Vertreter der Arbeitnehmer
1	Vertreter des Landesjugendrings
1	Vertreter des Landesarbeitsamtes
1	Vertreter des Landesjugendamtes
1	Vertreter des Ministerium für Arbeit und Soziales
1	Vertreter des Kultusministeriums
1	Arzt

Der Landesausschuss berät das Ministerium für Arbeit und Soziales in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Außerdem klärt er über Inhalt und Ziele des Jugendarbeitsschutzes auf.

Das Ministerium für Arbeit und Soziales beteiligt den Landesausschuss in Angelegenheiten von besonderer Bedeutung, insbesondere vor Erlass von Rechtsvorschriften zur Durchführung des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Aufsichtsbehörden

Die Staatlichen Aufsichtsbehörden wachen darüber, dass die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes eingehalten werden. Die Regierungspräsidien sind zuständig für Betriebe, in denen Anlagen betrieben werden, die der Genehmigung der Regierungspräsidien bedürfen (hauptsächlich größere Industrie-Anlagen). Für die übrigen Betriebe in Baden-Württemberg ist die Stadtverwaltung der Stadtkreise (Baden-Baden, Freiburg, Heidelberg, Heilbronn, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim, Stuttgart und Ulm) oder das Landratsamt des Landkreises zuständig, in deren Kreisgebiet der Betrieb liegt.

Werden bei den Kontrollen der Aufsichtsbehörden Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes festgestellt, kann ein Bußgeldverfahren einleiten oder bei Geringfügigkeit des Verstoßes eine Verwarnung erteilen.

Welche Zuwiderhandlungen gegen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes als Ordnungswidrigkeiten anzusehen sind, ergibt sich aus den §§ 58 und 59 des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Die Ahndung von Ordnungswidrigkeiten erfolgt in Baden-Württemberg nach bundeseinheitlich abgestimmten Richtlinien für die Verfolgung und Ahndung von Zuwiderhandlungen gegen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Auskunft

Die zuständige staatliche Aufsichtsbehörde gibt Auskunft zu Fragen über das Jugendarbeitsschutzgesetz und zu anderen Arbeitsschutzvorschriften.

Fragen zu gesundheitlichen Anforderungen bestimmter Berufsbilder beantworten die Berufsberatungen der Agenturen für Arbeit.

Geschichtliche Entwicklung

15. Jahrhundert

Die Geschichte des Jugendarbeitsschutzes ist eng verbunden mit der Geschichte der Industrialisierung. Im Mittelalter war Jugendarbeitsschutz im heutigen Sinne unbekannt. Die jugendlichen Arbeitnehmer waren damals in der Mehrzahl Lehrlinge, deren Lehrvertrag mit dem Meister ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis und die Aufnahme in die Familie des Meisters begründete. In Deutschland führten die Zünfte die ersten Kinderschutzbestimmungen im 15. Jahrhundert ein. Sie hatten die Gesundheit des Lehrlings, die Dauer der Ausbildung und der täglichen Arbeitszeit sowie das Alter des Lehrlings bei Beginn seiner Lehre zum Inhalt.

18. Jahrhundert

Mit Beginn der Industrialisierung in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts und der damit verbundenen Technisierung des Produktionsvorganges verschlechterte sich die soziale Lage der arbeitenden Bevölkerung, insbesondere der Kinder und Jugendlichen zusehends. Kinder waren von Anfang an in den Fabriken als sehr billige Arbeitskräfte gefragt und mussten zum Unterhalt der Familie beitragen. Schwere Krankheiten, Verkrüppelungen, erhebliche Wachstumsschäden und Arbeitsunfälle waren die Folge dieser unzulänglichen Arbeits- und Lebensbedingungen.

19. Jahrhundert

Diese Zustände führten **1802** in England zum Erlass der so genannten Fabrikgesetze, die das Ziel hatten, den Schutz der Kinder am Arbeitsplatz zu verbessern. Entscheidend für die Wirksamkeit der Fabrikgesetze wurde jedoch erst die Einsetzung von so genannten Fabrikinspektoren, die ab **1833** in England über die Einhaltung der Gesetze wachten. Die vor diesem Zeitpunkt erlassenen Fabrikgesetze waren wegen der fehlenden Kontrollmöglichkeiten weitgehend wirkungslos geblieben.

Noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts war in Deutschland ein gesetzlich verankerter Arbeitsschutz unbekannt. Als sich auch in Deutschland die nachteiligen Einflüsse der Fabrikarbeit auf den allgemeinen Gesundheitszustand der arbeitenden Kinder in den Industriebetrieben immer stärker bemerkbar machten, entschloss sich der Gesetzgeber zum Eingreifen. Ergebnis war das **„Preußische Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in den Fabriken“** mit dem im Jahre **1839** ein erster vorerst noch zaghafter Ansatz zu einer gesetzlichen Regelung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes unternommen wurde. Damit war die Fabrikarbeit für Kinder unter 9 Jahren verboten, die Arbeitszeit der Jugendlichen eingeschränkt und deren Nacharbeit untersagt. Alle diese Regelungen waren jedoch relativ unwirksam, da sie auf Fabriken und den Bergbau beschränkt waren und keine staatlichen Kontrollinstanzen zu ihrer Überwachung eingeführt wurden.

Um diese unbefriedigende Situation zu verbessern, wurden **1853** in Preußen die Fabrikinspektoren, die Vorgänger der heutigen Gewerbeaufsicht, eingesetzt und die Schutzbestimmungen erweitert, unter anderem auch deshalb, weil Pädagogen und Schulbeamte um die Einhaltung der Schulpflicht kämpften.

Die meisten deutschen Einzelstaaten folgten dem Beispiel Preußens. Im Jahre **1869** wurden die bis dahin getrennten Arbeitsschutzbestimmungen in der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes zusammengefasst und **1871** auf das ganze Reich ausgedehnt. In einer Novelle zur Gewerbeordnung, die im Jahre **1878** als Reichsgesetz in Kraft trat, wurde deshalb die Gewerbeaufsicht eingeführt und mit polizeilichen Befugnissen zur Überwachung der Vorschriften ausgestattet. Das Beschäftigungsverbot für Kinder wurde auf 12 Jahre festgelegt, die Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren wurde auf vier Stunden täglich beschränkt und die tägliche Höchst-arbeitszeit für Jugendliche von 14 bis 16 Jahren auf zehn Stunden begrenzt.

Die Regelungen von 1878, die nur für alle mit Dampfkraft arbeitenden Betriebe, Hüttenwerke, Bauhöfe und Werften galten, wurden **1891** durch eine weitere Novelle zur Gewerbeordnung, das so genannte **"Arbeiterschutzgesetz"** auf alle Werkstätten mit Motorenbetrieb ausgedehnt. Es verbot jede Arbeit von Kindern unter 13 Jahren. Kinder unter 14 Jahren durften nur beschäftigt werden, wenn sie nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet waren. Die Sonn- und Feiertagsarbeit wurde beschränkt und Jugendliche unter 18 Jahren mussten für den Besuch einer Fortbildungsschule von der Arbeit freigestellt werden.

20. Jahrhundert

Das Kinderschutzgesetz aus dem Jahre **1903** setzte das Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern auf 13 Jahre und ihre tägliche Höchst-arbeitszeit auf sechs Stunden, die der Jugendlichen bis 16 Jahre auf zehn Stunden fest. **1918** wurde der Arbeitsschutz, der durch die Kriegszeiten eingeschränkt worden war, wiederhergestellt und erweitert. Durch die Demobilmachungsverordnungen vom November und Dezember 1918 und März 1919 wurde der 8-Stunden-Tag für alle Arbeiter und Angestellten und damit auch für alle Jugendlichen verbindlich eingeführt.

Im Jahre **1938** wurde der Jugendarbeitsschutz durch das **"Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen"** vereinheitlicht und nochmals wesentlich verbessert. Es verbot die Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren, setzte das Schutzalter von 16 auf 18 Jahre herauf, beschränkte die wöchentliche Arbeitszeit auf 48 Stunden und sorgte dafür, dass die Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit angerechnet wurde. Außerdem führte es einen bezahlten Erholungsurlaub von 12 bis 15 Tagen ein.

Im Jahre **1960** kam es zur Verabschiedung eines neuen **Jugendarbeitsschutzgesetzes**, das folgende wesentliche Neuerungen mit sich brachte:

- Einführung der 40-Stunden-Woche für Jugendliche unter 16 Jahren und der 44-Stunden-Woche für Jugendliche über 16 Jahre,
- Erholungsurlaub von 24 Werktagen,
- Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit und
- die Einführung der ärztlichen Untersuchungen.

Da sich die sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Verhältnisse seit 1960 erheblich verän-

dert hatten, wurde eine Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes notwendig.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz aus dem Jahre **1976** brachte folgende Neuerungen mit sich:

Ausdehnung des Geltungsbereiches auf alle arbeitenden Jugendlichen, weitere Einschränkung der Kinderarbeit über 13 Jahre, Heraufsetzung des Mindestalters für die Zulassung zur Arbeit von 14 auf 15 Jahre, 40-Stunden-Woche und 5-Tage-Woche für Jugendliche, Nachruhe von 20 bis 7 Uhr, Urlaub je nach Alter zwischen 25 bis 30 Werktagen, Freistellung an Berufsschultagen mit mindestens fünf Stunden, generelle Schichtzeiten von zehn Stunden, Erweiterung des Gesundheits- und Gefahrenschutzes, Verbesserung der Durchführung des Gesetzes und Ausbau der Jugendarbeitsschutzausschüsse.

Die Regelungen der Arbeits- und Schichtzeit im Jugendarbeitsschutzgesetz von 1976 führten in den folgenden Jahren zu kontroversen Diskussionen vor allem zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Auf Initiative des Bundesrates wurden am 15. Oktober 1984 u.a. folgende Änderungen eingeführt:

- Verlängerung der täglichen Höchst-arbeitszeit auf 8 1/2 Stunden unter Beibehaltung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit von 40 Stunden,
- Freistellung an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von jeweils 45 Minuten Dauer, jedoch nur einmal in der Woche,
- Verlängerung der Schichtzeit auf 11 Stunden in der Landwirtschaft, Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen,
- Rückverlegung des zulässigen Arbeitsbeginns von 7 auf 6 Uhr, in Bäckereien von 5 auf 4 Uhr,
- Einführung einer Tariföffnungsklausel.

Am **1. März 1997** ist das Zweite Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes in Kraft getreten. Dieses Gesetz diente in erster Linie der Umsetzung der am 22. Juni 1994 vom Rat der Arbeits- und Sozialminister der Europäischen Union verabschiedeten Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz in nationales Recht.

Da das Jugendarbeitsschutzgesetz den in der Jugendarbeitsschutzrichtlinie enthaltenen Mindestvorschriften zum Schutze von Kindern und Jugendlichen vor Gefährdungen der Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung bereits weitestgehend entsprach, ergaben sich aus der Umsetzung der EG-Richtlinie in nationales Recht nur relativ geringfügige Änderungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes:

- Ausdehnung der für Kinder geltenden besonderen Schutzvorschriften von 14 auf alle unter 15 Jahre alten Personen;
- zeitliche Begrenzung der ausnahmsweise zulässigen Beschäftigung von Kindern auf höchstens zwei Stunden täglich an fünf Tagen wöchentlich;
- Zulässigkeit der Beschäftigung erwachsener Berufsschulpflichtiger im Anschluss an den Berufsschulunterricht;
- Wegfall der Altersbegrenzung von Jugendlichen für den Umgang mit Gefahrstoffen zu Ausbildungszwecken unter Aufsicht eines Fachkundigen;

- absolutes Beschäftigungsverbot beim Erreichen bzw. Überschreiten des Luftgrenzwertes bei gefährlichen Stoffen sowie für den Umgang mit besonders gefährlichen biologischen Arbeitsstoffen (Bakterien, Viren, Parasiten, Pilze);
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beurteilung der mit einer Beschäftigung verbundenen Gefährdungen am Arbeitsplatz.

Nach § 5 Absatz 4a des Jugendarbeitsschutzgesetzes hat die Bundesregierung durch Rechtsverordnung die für Kinder über 13 Jahre und für vollzeitschulpflichtige Jugendliche "zulässigen" Arbeiten näher zu bestimmen. Dies ist durch die **Kinderarbeitsschutzverordnung** erfolgt, die am **01. Juli 1998** in Kraft getreten ist. Sie enthält eine abschließende Aufzählung aller zulässigen Arten von Tätigkeiten und der Bedingungen unter denen diese Tätigkeiten ausgeübt werden dürfen.



Behandlung im Unterricht

Die Behandlung im Unterricht soll insbesondere unter folgenden Zielrichtungen erfolgen:

Der Schüler soll:

- eine größere Verantwortung gegenüber seiner Gesundheit und seinem Arbeitsvermögen besitzen,
- Selbstbewusstsein entwickeln hinsichtlich der Wahrnehmung seiner Rechte,
- entsprechend seinem Erfahrungsschatz mit anderen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes Themen des Jugendarbeitsschutzes erörtern können.

Kinder erfahren im Rahmen von Schulpraktikas oder kleineren Jobs etwa bei der Mithilfe in Vereinen oder zur Aufbesserung des Taschengeldes erste Berührungen mit der Kinderarbeitsschutzverordnung und dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Im Jugendalter entstehen Kontakte mit den Jugendarbeitsschutzbestimmungen häufig bei Ferienjobs oder bei Beginn einer Ausbildung durch den Gang zum untersuchenden Arzt.

Im **Hauptschulunterricht** sollte der Schwerpunkt auf die gesundheitliche Betreuung der Jugendlichen gelegt werden. Dabei sollte den Jugendlichen insbesondere der Sinn und Zweck der ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz verdeutlicht werden.

Die Behandlung des Themas "Jugendarbeitsschutz" an **Realschulen und Gymnasien** kann sich auf die allgemeinen Schutzziele des Jugendarbeitsschutzes beschränken und in den Bereichen der Wirtschafts- und Rechtslehre sowie Sozialkunde als Beispiel für eine Arbeitsschutzvorschrift herangezogen werden.

Im Unterricht an **beruflichen Schulen** könnten die Arbeitszeitvorschriften und die Beschäftigungsverbote im Vordergrund stehen, da die Jugendlichen in den meisten Fällen schon durch eigene Erfahrung Einblicke in die betriebliche Praxis bekommen haben.

Allgemein gilt, dass die Schüler aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit im Vergleich zu anderen Themen beim Jugendarbeitsschutz eine hohe Eingangsmotivation aufweisen, die durch den Einstieg anhand eines konkreten Falles und durch ein schüleraktives Unterrichtsverfahren verstärkt werden kann.

Fallbeispiele

1. Bernd

17 Jahre, Maschinenschlosser im 2. Lehrjahr.

Bernd arbeitet in einer Landmaschinenfabrik mit 1000 Beschäftigten und 20 Auszubildenden. Betriebsrat und Firmenleitung sind übereingekommen, dass in der Woche zwischen Weihnachten und Neujahr nicht gearbeitet werden soll. Die ausfallenden 40 Stunden sollen jedoch ab der letzten Novemberwoche vorgearbeitet werden. Es sollen an fünf Samstagen vier Stunden zusätzlich und an den Werktagen je eine Stunde Mehrarbeit geleistet werden. Als Bernd dies als Jugendvertreter den anderen Auszubildenden mitteilt, ist die Stimmung gemischt. Einige freuen sich auf die freie Woche, andere stöhnen über die langen Arbeitszeiten und das kurze Wochenende. Einer jedoch fragt, ob das auch nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz erlaubt ist?

2. Christa

16 Jahre, Verkäuferin in einem Imbissstand .

Da Christa nach ihrem Hauptschulabschluss zunächst keine Lehrstelle fand, hat sie schließlich das Angebot einer Nachbarin angenommen. Sie könne bei ihr arbeiten, da gerade eine ihrer Verkäuferinnen ausscheide. Sie könne dabei gut verdienen, etwa 750 Euro netto, müsse sich aber voll einsetzen, dürfe gelegentliche Überstunden nicht scheuen und könne auch nicht nebenher den Berufsschulunterricht besuchen.

Christa berichtet über ihre Arbeit: um 9.30 Uhr muss sie jeden Tag, auch am Samstag, da sein. Die Chefin hat vorher die Einkäufe erledigt. Dann wird um 10.00 Uhr geöffnet. Da der Stand im Stadtzentrum liegt, ist der Andrang vormittags ziemlich groß und lässt erst abends gegen 18.00 Uhr nach, wenn die Geschäfte schließen. Bis dahin arbeitet sie beinahe ohne Unterbrechung. Sie kommt eigentlich meist erst um 14.30 Uhr dazu, sich eine viertelstündige Pause zu gönnen, wenn die Chefin kommt, um in den letzten Stunden noch etwas mitzuhelfen. Anfangs hat ihr die Arbeit Spaß gemacht, weil viel los war und es nie langweilig wurde, aber jetzt wird sie allmählich ihre Rückenschmerzen – wahrscheinlich vom vielen Stehen – nicht mehr los, ist abends nervös und übermüdet, denn die dauernde Konzentration beim Herausgeben des Wechselgeldes belastet sie sehr.

Die Eltern trösten sie, dass sie ja doch bald heiraten werde, und dass sie das Geld gut gebrauchen könne.

3. Werner

16 Jahre, in der Ausbildung zum Heizungsbauer.

Er arbeitet in einem Betrieb mit insgesamt 11 Beschäftigten, darunter zwei Auszubildenden. Beinahe

die meiste Zeit ist Klaus mit einer Arbeitsgruppe beim Einbau von Heizungs- und Lüftungsanlagen in Neubauten tätig. Hier kann er einiges lernen, aber er muss sich auch schwer ranhalten, denn er wird gebraucht beim Transport der Heizkörper, Heizungsrohre und vor allem der schweren Werkzeugkisten. Da die Gesellen, mit denen er zusammenarbeitet, bei schnellerem Arbeitstempo mit einer höheren Entlohnung rechnen können, wird ziemlich hart gearbeitet, meist ohne Unterbrechung ab 7.15 Uhr bis zur Mittagspause um 12.15 Uhr. Klaus ist am Abend immer ziemlich geschafft, aber die Arbeit macht ihm Spaß, und die Gesellen geben ihm auch immer einen Anteil von ihrem Mehrverdienst ab.

4. Karin

16 Jahre, Angestellte.

Karin hat jeden Freitag Berufsschule, und zwar 5 Unterrichtsstunden von 7.45 Uhr bis 12.50 Uhr. Für die meisten ihrer Mitschülerinnen endet damit die Arbeitswoche und sie freuen sich auf das etwas verlängerte Wochenende. Aber der Chef von Karin verlangt von ihr, dass sie am Freitagnachmittag noch zwei Stunden im Geschäft mitarbeitet, da zu dieser Zeit der Andrang immer besonders groß ist.

5. Joachim

16 Jahre, Auszubildender im Bäckerhandwerk.

Joachim macht seine Ausbildung in einer kleineren Bäckerei. Der Bäckermeister arbeitet hier allein mit Joachim zusammen. Da gibt es von morgens früh an, wenn mit den Vorbereitungsarbeiten – Herstellen und Abwiegen des Teiges – begonnen wird, viel zu tun. Der Meister verlangt deshalb auch, dass Joachim bereits um 4.00 Uhr morgens mit der Arbeit beginnt. Dafür ist er bereits zum Mittagessen um 12.30 Uhr mit seiner Arbeit fertig, wenn andere noch die halbe Tagesarbeit vor sich haben. Dazwischen liegt eine halbstündige Pause um 8.00 Uhr. Aber trotzdem stöhnt Joachim immer wieder über das frühe Aufstehen, weil er abends doch nicht immer so früh ins Bett kommt. Schließlich hat er eine Freundin und mittwochs an den Gruppenabenden wird es immer besonders spät.

6. Martina

16 Jahre, Auszubildende in einem Friseurgeschäft im 1. Lehrjahr.

In dem Geschäft sind außer ihr noch zwei Auszubildende beschäftigt. Ihre Aufgabe ist es vor allem, Haare zu waschen und zu föhnen. Gelegentlich springt sie auch schon beim Haarschneiden in der Herrenabteilung ein, wenn der Andrang groß ist. Die Chefin und die älteren Mitarbeiterinnen machen dann die Dauerwellen, Maniküre u. a.; so ist ihre Arbeit ganz rationell eingeteilt. Die Arbeit beginnt morgens um 9.30 Uhr und geht bis abends um 20:00 Uhr, denn nach Ladenschluss um 19:30 Uhr muss sie immer noch kehren und die Waschbecken sauber machen. Mittags können sie dann immer abwechselnd 1½ Stunden Pause machen. Martina hat ihre Chefin gebeten, ihr im Sommer vier Wochen Urlaub zu geben, weil sie mit ihrem Freund eine größere Reise nach Griechenland unternehmen wollte. Aber

die Chefin hat ihr erklärt, sie könne nicht länger als drei Wochen in Urlaub gehen, und zwar in der Zeit der Betriebsferien nach den Berufsschulferien.

7. Christoph und Manuel

16 und 17 Jahre, Auszubildende im 1. und 2. Ausbildungsjahr in einer Kfz- Reparaturwerkstatt.

Ihr Hobby ist seit einiger Zeit das Basteln von Modellflugzeugen. Immer wieder neue Modelle zu bauen mit verbesserten Flugeigenschaften macht ihnen Spaß. Aber leider ist das Hobby auch ganz schön kostspielig. Als deshalb ihr Chef sie bittet, doch in diesem Jahr auf ungefähr die Hälfte ihres Urlaubs zu verzichten und sich diesen Teil abgelten zu lassen (jeweils drei Wochen), sind sie gerne dazu bereit, um sich endlich die schon ausgesuchten neuen Flugmodelle anschaffen zu können.

8. Christine

16 Jahre, Auszubildende in einer Kleiderfabrik.

Sie wird in der Zuschneiderei ausgebildet. Aber häufig kommt es auch vor, dass sie oder andere Auszubildende für kranke Näherinnen einspringen, in einer Abteilung, in der Damenkleider in Fließbandarbeit hergestellt werden. Der Betriebsrat hat gegen diese Beschäftigung der Auszubildenden bei der Betriebsleitung Bedenken angemeldet, da sie für die Auszubildenden zu anstrengend sei. Aber die Betriebsleitung hat dies als Notfall entschuldigt, außerdem bekämen die Auszubildenden eine Prämie als Ausgleich für die Mehrarbeit. Christine ist nach solchen Tagen immer besonders geschafft.

9. Peter

17 Jahre, Praktikant.

Peter arbeitet seit Schulabschluss in der Baufirma seines Vaters. Er soll zunächst einmal den Betrieb kennen lernen, bevor er dann an der Fachhochschule Tiefbau studiert. Später soll er einmal die Firma des Vaters übernehmen. Schon als Junge hatte ihn das Arbeiten mit dem Bagger besonders interessiert, und der Vater, der solche Interessen gerne förderte, hat ihm dann bald selbst alle Unterweisungen gegeben, um einen Bagger bedienen zu können. So kommt es, dass Peter jetzt während seiner Praktikantenzeit auch immer wieder Baggerarbeiten übernimmt. Der Architekt ist mit seiner Arbeit sehr zufrieden: "Niemand macht diese Arbeiten so sorgfältig wie Peter". Allerdings hat er nie ganz die Angst verloren, beim Heranfahen an eine Grube über den Rand hinauszufahren und träumt manchmal davon, wie er mit seinem Bagger in die Tiefe stürzt.

10. Maria

15 Jahre, Verkäuferin in einem Spielwarengeschäft.

Maria hatte ursprünglich einen Ausbildungsplatz als Bürokauffrau gesucht, denn häufiges Stehen tat ihr nicht gut. Der Arzt hatte bei ihr schon als Kind Rückgratverkrümmung festgestellt. Aber bei dem dürftigen Angebot an Ausbildungsplätzen musste sie froh sein, über eine Zeitungsanzeige diese Stelle zu bekommen. Ohne große Umstände wurde sie eingestellt. In dem Geschäft, das ganztätig geöffnet ist, wechseln

sich die Angestellten gegenseitig in der Mittagspause ab, ansonsten machen sie eben Pause, wenn gerade niemand im Laden ist. Als sie ihrem 17-jährigen Freund Hans davon erzählt, wundert er sich, dass sie keine feststehende Pausenordnung hätten. Ob denn keine Pausenordnung bei ihnen ausgehängt sei und außerdem ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes? Maria verneint dies. Und als sie ihm von ihren Rückenschmerzen erzählt, will er wissen, ob sie denn nicht vor Beginn ihrer Tätigkeit von einem Arzt untersucht worden sei. Das sei nicht nötig gewesen, ihr Chef hatte so etwas auch nicht von ihr verlangt.

11. Dorothee

14 Jahre, Realschulschülerin

Dorothee führt montags bis freitags immer um 14 Uhr einen Hund Gassi, um ihr Taschengeld aufzubessern. Außerdem trägt sie samstags für ein Werbeunternehmen 3000 Werbeprospekte eines größeren Einzelhandelskonzerns aus. Die Prospekte werden immer freitags Abend angeliefert.

Das Ausführen des Hundes dauert eine halbe Stunde und macht ihr viel Spaß. Für das Austragen der Werbeprospekte bekommt sie aber weitaus mehr Geld. Das rechnet sich, auch wenn sie in ihrem Wohngebiet mit vielen Ein- bis Zweifamilienhäusern über drei Stunden dafür benötigt.

12. Franziska

14 ½ Jahre, Schülerin

Franziska möchte sich in den Sommerferien ein paar Euro hinzuverdienen, um mal wieder mit ihrer Freundin richtig shopping gehen zu können. Ihre Mutter ist Verkäuferin in einem Supermarkt und hat bereits ihren Chef gefragt, ob Franziska in den Sommerferien, die in zwei Monaten beginnen, zwei Wochen lang jeweils bis zu 2 Stunden täglich Regale auffüllen könnte. Der Chef ist einverstanden, da es seiner Meinung nach leichte Arbeiten sind, die Franziska nicht überfordern. Auch die Mutter ist der Auffassung, es schadet nichts, wenn Franziska einen kleinen Vorgeschmack vom Arbeitsleben bekommt. Darf Franziska beschäftigt werden?



Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend

(Jugendarbeitsschutzgesetz–JArbSchG)

Vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965)

zuletzt geändert durch Art. 230 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

ERSTER ABSCHNITT

Allgemeine Vorschriften

	§§
Geltungsbereich	1
Kind, Jugendlicher	2
Arbeitgeber	3
Arbeitszeit	4

ZWEITER ABSCHNITT

Beschäftigung von Kindern

Verbot der Beschäftigung von Kindern	5
Behördliche Ausnahmen für Veranstaltungen	6
Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern	7

DRITTER ABSCHNITT

Beschäftigung Jugendlicher

Erster Titel

Arbeitszeit und Freizeit

Dauer der Arbeitszeit	8
Berufsschule	9
Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen	10
Ruhepausen, Aufenthaltsräume	11
Schichtzeit	12
Tägliche Freizeit	13
Nachruhe	14
Fünf-Tage-Woche	15
Samstagsruhe	16
Sonntagsruhe	17
Feiertagsruhe	18
Urlaub	19
Binnenschifffahrt	20
Ausnahmen in besonderen Fällen	21
Abweichende Regelungen	21a
Ermächtigung	21b

Zweiter Titel

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Gefährliche Arbeiten	22
Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten	23
Arbeiten unter Tage	24
Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen	25
Ermächtigungen	26
Behördliche Anordnungen und Ausnahmen	27

Dritter Titel

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

Menschengerechte Gestaltung der Arbeit	28
Beurteilung der Arbeitsbedingungen	28a
Unterweisung über Gefahren	29
Häusliche Gemeinschaft	30
Züchtigungsverbot; Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak	31

Vierter Titel

Gesundheitliche Betreuung

	§§
Erstuntersuchung	32
Erste Nachuntersuchung	33
Weitere Nachuntersuchungen	34
Außerordentliche Nachuntersuchung	35
Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers	36
Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen	37
Ergänzungsuntersuchung	38
Mitteilung, Bescheinigung	39
Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk	40
Aufbewahren der ärztlichen Bescheinigungen	41
Eingreifen der Aufsichtsbehörde	42
Freistellung für Untersuchungen	43
Kosten der Untersuchungen	44
Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte	45
Ermächtigungen	46

VIERTER ABSCHNITT

Durchführung des Gesetzes

Erster Titel

Aushänge und Verzeichnisse

Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde	47
Aushang über Arbeitszeit und Pausen	48
Verzeichnisse der Jugendlichen	49
Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse	50

Zweiter Titel

Aufsicht

Aufsichtsbehörde; Besichtigungsrechte und Berichtspflicht	51
Unterrichtung über Lohnsteuerkarten an Kinder	52
Mitteilung über Verstöße	53
Ausnahmebewilligungen	54

Dritter Titel

Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

Bildung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz	55
Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde	56
Aufgaben der Ausschüsse	57

FÜNFTER ABSCHNITT

Straf- und Bußgeldvorschriften

Bußgeld- und Strafvorschriften	58
Bußgeldvorschriften	59
Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten	60

SECHSTER ABSCHNITT

Schlussvorschriften

(§§ 61 bis 72 nicht abgedruckt)

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 ähnlichen Ausbildungsverhältnis.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht

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

§ 2 Kind, Jugendlicher

(1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

(2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

(3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 3 Arbeitgeber

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

§ 4 Arbeitszeit

(1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 11).

(2) Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (§ 11).

(3) Im Bergbau unter Tage gilt die Schichtzeit als Arbeitszeit. Sie wird gerechnet vom Betreten des Förderkorbes bei der Einfahrt bis zum Verlassen des Förderkorbes bei der Ausfahrt oder vom Eintritt des einzelnen Beschäftigten in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt.

(4) Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen. Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

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

ZWEITER ABSCHNITT

Beschäftigung von Kindern

§ 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern

(1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.

(2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern

1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,

2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,

3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.

Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 entsprechende Anwendung.

(3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,

1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,

nicht nachteilig beeinflusst. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei 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 vier Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.

(4a) Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.

(4b) 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 sechs Jahre bis zu vier 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 drei bis sechs Jahre bis zu zwei Stunden täglich in der Zeit von 8 bis 17 Uhr,
 - b) Kinder über sechs Jahre bis zu drei 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 Kabarett, 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 drei 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 sieben 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 acht 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 fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) 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.

(3) 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.

§ 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 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.
- (2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet
1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht 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 viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs 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 viereinhalb 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) zehn Stunden, im Bergbau unter Tage acht Stunden, im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen elf Stunden nicht überschreiten.

§ 13 Tägliche Freizeit

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

§ 14 Nachtruhe

(1) Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

(2) Jugendliche über 16 Jahre dürfen

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

beschäftigt werden.

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

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

§ 15 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 16 Samstagsruhe

(1) An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
3. im Verkehrswesen,
4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
5. im Familienhaushalt,
6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk

(Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,

8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
9. beim Sport,
10. im ärztlichen Notdienst,
11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

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

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

§ 17 Sonntagsruhe

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

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

§ 18 Feiertagsruhe

(1) Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

(3) Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 19 Urlaub

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

(2) Der Urlaub beträgt jährlich

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

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

(3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschulstag, 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 sechs 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 Nottfällen, 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 drei Wochen auszugleichen.

§ 21a 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 neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfzehn Tagen in der Woche anders zu verteilen, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei 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 stattdessen 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 vier 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 drei 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.

§ 21b 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 § 21a Abs. 1,
2. des § 14, jedoch nicht vor 5 Uhr und nicht nach 23 Uhr, sowie
3. des § 17 Abs. 1 und des § 18 Abs. 1 an höchstens 26 Sonn- und Feiertagen im Jahr

zulassen, soweit eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen nicht zu befürchten ist.

Zweiter Titel

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

§ 22 Gefährliche Arbeiten

- (1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden
1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
 2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,

3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.

(2) Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 1 findet keine Anwendung auf den absichtlichen Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

(3) Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

§ 23 Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten

(1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

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

(2) Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher,

1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder
2. wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen haben

und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

§ 24 Arbeiten unter Tage

(1) Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten unter Tage beschäftigt werden.

(2) Absatz 1 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre,

1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
2. wenn sie eine Berufsausbildung für die Beschäftigung unter Tage abgeschlossen haben oder

3. wenn sie an einer von der Bergbehörde genehmigten Ausbildungsmaßnahme für 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 den §§ 109h, 171, 174 bis 174c, 176 bis 181a, 182 bis 184e, 225, 232 bis 233a des Strafgesetzbuches,
4. wegen einer Straftat nach dem Betäubungsmittelgesetzes oder
5. wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz oder nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften 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 dreimal eine Geldbuße rechtskräftig festgesetzt worden ist. Eine Geldbuße bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tage ihrer rechtskräftigen Festsetzung fünf Jahre verstrichen sind.

(3) Das Verbot des Absatzes 1 und 2 gilt nicht für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten.

§ 26 Ermächtigungen

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

1. die für Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, geeigneten und leichten Tätigkeiten nach § 7 Satz 1 Nr. 2 und die Arbeiten nach § 22 Abs. 1 und den §§ 23 und 24 näher bestimmen,
2. über die Beschäftigungsverbote in den §§ 22 bis 25 hinaus die Beschäftigung Jugendlicher in bestimmten Betriebsarten oder mit bestimmten Arbeiten verbieten oder beschränken, wenn sie bei diesen Arbeiten infolge ihres Entwicklungsstandes in besonderem Maße Gefahren ausgesetzt sind oder wenn das Verbot oder die Beschränkung der Beschäftigung infolge der technischen Entwicklung oder neuer arbeitsmedizinischer oder sicherheitstechnischer Erkenntnisse notwendig ist.

§ 27 Behördliche Anordnungen und Ausnahmen

(1) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen feststellen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen der §§ 22 bis 24 oder einer Rechtsverordnung nach § 26 fällt. Sie kann in Einzelfällen die Be-

schäftigung 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 drei 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 Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.

§ 30 Häusliche Gemeinschaft

(1) Hat der Arbeitgeber einen Jugendlichen in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so muss er

1. ihm eine Unterkunft zur Verfügung stellen und dafür sorgen, dass sie so beschaffen, ausgestattet und belegt ist und so benutzt wird, dass die 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 vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

(2) Absatz 1 gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei 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 nachun-

tersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun 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 ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33) vorliegen.

§ 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 Ausführung 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 Entwicklungsstand des Jugendlichen nur beurteilen, wenn das Ergebnis einer Ergänzungsuntersuchung durch einen anderen Arzt oder einen Zahnarzt vorliegt, so hat er die Ergänzungsuntersuchung zu veranlassen und ihre Notwendigkeit schriftlich zu begründen.

§ 39 Mitteilung, Bescheinigung

(1) Der Arzt hat dem Personensorgeberechtigten schriftlich mitzuteilen:

1. das wesentliche Ergebnis der Untersuchung,
2. die Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
3. die besonderen der Gesundheit dienenden Maßnahmen,
4. die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1).

(2) Der Arzt hat eine für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber auszustellen, dass die Untersuchung stattgefunden hat und darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält.

§ 40 Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk

(1) Enthält die Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

(2) Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung des Jugendlichen mit den 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 Untersuchungen 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 Gewerbeamt,
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 für 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 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 Nr. 1 bis zu drei Monaten abweichen,
 2. zur Vereinfachung der Abrechnung
 - a) Pauschbeträge für die Kosten der ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der geltenden Gebührenordnungen 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 auszuhängen.

§ 48 Aushang über Arbeitszeit und Pausen

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.

§ 49 Verzeichnisse der Jugendlichen

Arbeitgeber haben Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familien-

namens, 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 zwei 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 sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
2. ein Vertreter des Landesjugendringes,
3. ein von der Bundesagentur für Arbeit benannter Vertreter und je ein Vertreter des Landesjugendamtes, der für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörde und der für die berufsbildenden Schulen zuständigen obersten Landesbehörde und
4. ein Arzt.

(3) Die Mitglieder des Landesausschusses werden von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschlag der auf Landesebene bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschlag der Landesärztekammer, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen.

(4) Die Tätigkeit im Landesausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Entgeltausfall ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe nach Landesrecht oder von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.

(5) Die Mitglieder können nach Anhören der an ihrer Berufung beteiligten Stellen aus wichtigem Grund abberufen werden.

(6) Die Mitglieder haben Stellvertreter. Die Absätze 2 bis 5 gelten für die Stellvertreter entsprechend.

(7) Der Landesausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören.

(8) Der Landesausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung kann die Bildung von Unterausschüssen vorsehen und bestimmen, dass ihnen ausnahmsweise nicht nur Mitglieder des Landesausschusses angehören. Absatz 4 Satz 2 gilt für die Unterausschüsse hinsichtlich der Entschädigung entsprechend. An den Sitzungen des Landesausschusses und der Unterausschüsse können Vertreter der beteiligten obersten Landesbehörden teilnehmen.

§ 56 Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde

(1) Bei der Aufsichtsbehörde wird ein Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet. In Städten, in denen mehrere Aufsichtsbehörden ihren Sitz haben, wird ein gemeinsamer Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet. In Ländern, in denen nicht mehr als zwei Aufsichtsbehörden eingerichtet sind, übernimmt der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz die Aufgaben dieses Ausschusses.

(2) Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:

1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
2. ein Vertreter des im Bezirk der Aufsichtsbehörde wirkenden Jugendringes,
3. je ein Vertreter eines Arbeits-, Jugend- und Gesundheitsamtes,
4. ein Arzt und ein Lehrer an einer berufsbildenden Schule.

(3) Die Mitglieder des Jugendarbeitsschutzausschusses werden von der Aufsichtsbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschlag der im Aufsichtsbezirk bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschlag der Ärztekammer, der Lehrer auf Vorschlag der nach Landesrecht zuständigen Behörde, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen. § 55 Abs. 4 bis 8 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass die Entschädigung von der Aufsichtsbehörde mit Genehmigung der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.

§ 57 Aufgaben der Ausschüsse

(1) Der Landesausschuss berät die oberste Landesbehörde in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.

(2) Die oberste Landesbehörde beteiligt den Landesausschuss in Angelegenheiten von besonderer Bedeutung, insbesondere vor Erlass von Rechtsvorschriften zur Durchführung dieses Gesetzes.

(3) Der Landesausschuss hat über seine Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Bericht der Aufsichtsbehörden nach § 51 Abs. 3 zu berichten.

(4) Der Ausschuss für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde berät diese in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht dem Landesausschuss Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.

FÜNFTER ABSCHNITT

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 58 Bußgeld- und Strafvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, beschäftigt,
2. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3, jeweils auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind über 13 Jahre oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
3. (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 Berufsschultagen oder in Berufsschulwochen nicht freistellt,
7. entgegen § 10 Abs. 1 einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt,

8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 12 einen Jugendlichen über die zulässige Schichtzeit hinaus beschäftigt,
10. entgegen § 13 die Mindestfreizeit nicht gewährt,
11. entgegen § 14 Abs. 1 einen Jugendlichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäftigt,
12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt,
13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugendlichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugendlichen an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 17 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 oder Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
15. entgegen § 18 Abs. 1 einen Jugendlichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,
16. entgegen § 19 Abs. 1, auch in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 oder 2, oder entgegen § 19 Abs. 3 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt,
17. entgegen § 21 Abs. 2 die geleistete Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausgleicht,
18. entgegen § 22 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,
19. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten mit Lohnanreiz, in einer Arbeitsgruppe mit Erwachsenen, deren Entgelt vom Ergebnis ihrer Arbeit abhängt, oder mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt,
20. entgegen § 24 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten unter Tage beschäftigt,
21. entgegen § 31 Abs. 2 Satz 2 einem Jugendlichen für seine Altersstufe nicht zulässige Getränke oder Tabakwaren gibt,
22. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt,
23. entgegen § 33 Abs. 3 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt,
24. entgegen § 36 einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt,
25. entgegen § 40 Abs. 1 einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, durch deren Ausführung der Arzt nach der von ihm erteilten Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
26. einer Rechtsverordnung nach
 - a) § 26 Nr. 2 oder
 - b) § 28 Abs. 2
 zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
27. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2, § 28 Abs. 3 oder § 30 Abs. 2 zuwiderhandelt,
28. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,
29. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.
 - (2) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.
 - (3) Absatz 1 Nr. 4, 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2. Absatz 1 Nr. 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.
 - (4) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzehntausend 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 sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig 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 zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

§ 60 Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten

Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit 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 bis 72 nicht abgedruckt)

Die §§ 61 bis 72 betreffen Änderungen anderer Gesetze und das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Verordnung über den Kinderarbeitsschutz

(Kinderarbeitsschutzverordnung - KindArbSchV)

Vom 23. Juni 1998 (BGBl. I S. 1508)

Auf Grund des § 5 Abs. 4a des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der durch Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe e des Gesetzes vom 24. Februar 1997 (BGBl. I S. 311) eingefügt worden ist, verordnet die Bundesregierung:

§ 1

Beschäftigungsverbot

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nicht das Jugendarbeitsschutzgesetz und § 2 dieser Verordnung Ausnahmen vorsehen.

§ 2

Zulässige Beschäftigungen

(1) Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden

1. mit dem Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten,
2. in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten mit
 - a) Tätigkeiten in Haushalt und Garten,
 - b) Botengängen,
 - c) der Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen,
 - d) Nachhilfeunterricht,
 - e) der Betreuung von Haustieren,
 - f) Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren,
3. in landwirtschaftlichen Betrieben mit Tätigkeiten bei
 - a) der Ernte und der Feldbestellung,
 - b) der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse,
 - c) der Versorgung von Tieren,
4. mit Handreichungen beim Sport,
5. mit Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine und Parteien,

wenn die Beschäftigung nach § 5 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes leicht und für sie geeignet ist.

(2) Eine Beschäftigung mit Arbeiten nach Absatz 1 ist nicht leicht und für Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche nicht geeignet, wenn sie insbesondere

1. mit einer manuellen Handhabung von Lasten verbunden ist, die regelmäßig das maximale Lastgewicht von 7,5 kg oder gelegentlich das maximale Lastgewicht von 10 kg überschreitet; manuelle Handhabung in diesem Sinne ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last,
2. infolge einer ungünstigen Körperhaltung physisch belastend ist oder
3. mit Unfallgefahren, insbesondere bei Arbeiten an Maschinen und bei der Betreuung von Tieren, verbunden ist, von denen anzunehmen ist, dass Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für vollzeitschulpflichtige Jugendliche.

(3) Die zulässigen Beschäftigungen müssen im Übrigen den Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes entsprechen.

§ 3

Behördliche Befugnisse

Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall feststellen, ob die Beschäftigung nach § 2 zulässig ist.

§ 4

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am ersten Tage des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Der Bundesrat hat zugestimmt.



Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen

(Biostoffverordnung)

- Auszug -

Vom 27. Januar 1999 (BGBl. I S. 50)

zuletzt geändert durch Verordnung vom 06. März 2007 (BGBl. I S. 261)

§ 1

Anwendungsbereich und Zielsetzung

Diese Verordnung gilt für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich Tätigkeiten in deren Gefahrenbereich. Zweck der Verordnung ist der Schutz der Beschäftigten vor der Gefährdung ihrer Sicherheit und Gesundheit bei diesen Tätigkeiten. Diese Verordnung gilt nicht für Tätigkeiten, die dem Gentechnikrecht unterliegen, soweit dort gleichwertige oder strengere Regelungen bestehen.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich gentechnisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und humanpathogener Endoparasiten, die beim Menschen Infektionen, sensibilisierende oder toxische Wirkungen hervorrufen können. Ein biologischer Arbeitsstoff im Sinne von Satz 1 ist auch ein mit transmissibler, spongiformer Enzephalopathie assoziiertes Agens, das beim Menschen eine Infektion oder eine übertragbare Krankheit verursachen kann.

(2) Mikroorganismen sind alle zellulären oder nichtzellulären mikrobiologischen Einheiten, die zur Vermehrung oder zur Weitergabe von genetischem Material fähig sind.

(3) Zellkulturen sind in-vitro-Vermehrungen von aus vielzelligen Organismen isolierten Zellen.

(4) Tätigkeiten im Sinne dieser Verordnung sind das Herstellen und Verwenden von biologischen Arbeitsstoffen, insbesondere das Isolieren, Erzeugen und Vermehren, das Aufschließen, das Ge- und Verbrauchen, das Be- und Verarbeiten, Ab- und Umfüllen, Mischen und Abtrennen sowie das innerbetriebliche Befördern, das Lagern einschließlich Aufbewahren, das Inaktivieren und das Entsorgen. Zu den Tätigkeiten zählt auch der berufliche Umgang mit Menschen, Tieren, Pflanzen, biologischen Produkten, Gegenständen und Materialien, wenn bei diesen Tätigkeiten biologische Arbeitsstoffe freigesetzt werden können und dabei Beschäftigte mit den biologischen Arbeitsstoffen direkt in Kontakt kommen können.

(5) Gezielte Tätigkeiten liegen vor, wenn

1. biologische Arbeitsstoffe mindestens der Spezies nach bekannt sind,
2. die Tätigkeiten auf einen oder mehrere biologische Arbeitsstoffe unmittelbar ausgerichtet sind und
3. die Exposition der Beschäftigten im Normalbetrieb hinreichend bekannt oder abschätzbar ist.

Nicht gezielte Tätigkeiten liegen vor, wenn mindestens eine der Voraussetzungen nach Satz 1 Nr. 1, 2 oder 3 nicht gegeben ist.

(6) Als Kontamination ist die über die gesundheitlich unbedenkliche Grundbelastung hinausgehende Belastung des Arbeitsplatzes mit biologischen Arbeitsstoffen anzusehen.

(7) Eine Schutzstufe umfasst die technischen, organisatorischen und persönlichen Sicherheitsmaßnahmen, die für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen entsprechend ihrer Gefährdung zum Schutz der Beschäftigten festgelegt

oder empfohlen sind. Sicherheitsmaßnahmen sind besondere Schutzmaßnahmen, die in den Anhängen II und III genannt und der jeweiligen Schutzstufe zugeordnet sind.

(7 a) Der „Stand der Technik“ ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit der Beschäftigten gesichert erscheinen lässt. Bei der Bestimmung des Standes der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und die Arbeitsplatzhygiene.

(8) Dem Arbeitgeber stehen der Unternehmer ohne Beschäftigte sowie der Auftraggeber und Zwischenmeister im Sinne des Heimarbeitsgesetzes gleich. Den Beschäftigten stehen die in Heimarbeit Beschäftigten sowie Schüler, Studenten und sonstige Personen, insbesondere an wissenschaftlichen Einrichtungen Tätige, die Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen durchführen, gleich. Für Schüler und Studenten gelten die Regelungen dieser Verordnung über die Beteiligung der Personalvertretungen nicht.

§ 3

Risikogruppen für biologische Arbeitsstoffe

Biologische Arbeitsstoffe werden entsprechend dem von ihnen ausgehenden Infektionsrisiko in vier Risikogruppen eingeteilt:

1. Risikogruppe 1: Biologische Arbeitsstoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
2. Risikogruppe 2: Biologische Arbeitsstoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Beschäftigte darstellen können; eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich; eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Risikogruppe 3: Biologische Arbeitsstoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Risikogruppe 4: Biologische Arbeitsstoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß; normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

§ 4

Einstufung biologischer Arbeitsstoffe in Risikogruppen

(1) Für die Einstufung der biologischen Arbeitsstoffe in die Risikogruppen 2 bis 4 gilt Anhang III der Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 (ABl. EG Nr. L 262 S. 21). Wird Anhang III der Richtlinie 2000/54/EG im Verfahren nach

ihrem Artikel 19 an den technischen Fortschritt angepasst, so gilt er nach Ablauf der in der Anpassungsrichtlinie festgelegten Umsetzungsfrist in der geänderten Fassung. Die geänderte Fassung kann bereits ab Inkrafttreten der Anpassungsrichtlinie angewendet werden.

(2) Werden biologische Arbeitsstoffe nicht nach Absatz 1 erfasst, hat der Arbeitgeber bei gezielten Tätigkeiten eine Einstufung in die Risikogruppen entsprechend dem Stand von Wissenschaft und Technik vorzunehmen. Im Übrigen sind die Bekanntmachungen nach § 17 Abs. 4 zu beachten.

(3) Kommt bei gezielten Tätigkeiten eine Einstufung in mehrere Risikogruppen in Betracht, so ist die Einstufung in die Risikogruppe mit dem höchsten Gefährdungsgrad vorzunehmen.

§ 5

Informationen für die Gefährdungsbeurteilung

(1) Für die Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber ausreichende Informationen zu beschaffen. Insbesondere sind folgende Informationen zu berücksichtigen:

1. die ihm zugänglichen tätigkeitsbezogenen Informationen über die Identität, die Einstufung und das Infektionspotential der vorkommenden biologischen Arbeitsstoffe sowie die von ihnen ausgehenden sensibilisierenden und toxischen Wirkungen,
2. tätigkeitsbezogene Informationen über Betriebsabläufe und Arbeitsverfahren,
3. Art und Dauer der Tätigkeiten und damit verbundene mögliche Übertragungswege sowie Informationen über eine Exposition der Beschäftigten,
4. Erfahrungen aus vergleichbaren Tätigkeiten, Belastungs- und Expositionssituationen und über bekannte tätigkeitsbezogene Erkrankungen sowie die ergriffenen Gegenmaßnahmen.

(2) Ausgehend von den Informationen nach Absatz 1 ist die Zuordnung zu gezielten oder nicht gezielten Tätigkeiten vorzunehmen.

§ 6

Gefährdungsbeurteilung bei gezielten Tätigkeiten

(1) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung bei gezielten Tätigkeiten gemäß Satz 2 und 3 und Absatz 2 auf der Grundlage der Einstufung nach § 4 und der nach § 5 beschafften Informationen durchzuführen. In Gemischen von biologischen Arbeitsstoffen sind die einzelnen biologischen Arbeitsstoffe für sich zu bewerten. Umfasst eine Tätigkeit mehrere biologische Arbeitsstoffe verschiedener Risikogruppen, ist für die Festlegung nach Absatz 2 die Risikogruppe des biologischen Arbeitsstoffes mit dem höchsten Gefährdungsgrad maßgebend.

(2) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind für alle gezielten Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen die in Betracht kommenden Schutzmaßnahmen zu ermitteln. Es sind immer mindestens die allgemeinen Hygienemaßnahmen der Schutzstufe 1 nach Anhang II oder III festzulegen. Zusätzlich sind für biologische Arbeitsstoffe

1. der Risikogruppe 2 die Sicherheitsmaßnahmen der Schutzstufe 2,
2. der Risikogruppe 3 die Sicherheitsmaßnahmen der Schutzstufe 3,
3. der Risikogruppe 4 die Sicherheitsmaßnahmen der Schutzstufe 4,

nach Anhang II oder III festzulegen. Die dort als empfohlen bezeichneten Sicherheitsmaßnahmen sind festzulegen, wenn dadurch die Gefährdung der Beschäftigten verringert werden kann. Bei der Gefährdungsbeurteilung sind sensibi-

lisierende und toxische Wirkungen zusätzlich zu berücksichtigen und geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen.

§ 7

Gefährdungsbeurteilung bei nicht gezielten Tätigkeiten

(1) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung bei nicht gezielten Tätigkeiten gemäß Satz 2 bis 4 und Absatz 2 oder 3 durchzuführen. Dabei ist zu prüfen, ob die nach § 5 beschafften Informationen eine abschließende Gefährdungsbeurteilung und die Zuordnung der Tätigkeit zu einer Schutzstufe nach Anhang II oder III ermöglichen. Treten bei einer Tätigkeit mehrere biologische Arbeitsstoffe gleichzeitig auf, sind die einzelnen biologischen Arbeitsstoffe, soweit dies möglich ist, jeweils für sich zu bewerten. Auf der Grundlage der Einzelbeurteilungen ist eine Gesamtbeurteilung der Infektionsgefährdung vorzunehmen.

(2) Kann die Tätigkeit einer Schutzstufe zugeordnet werden, sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung für Tätigkeiten, die hinsichtlich der Gefährdung den Tätigkeiten nach § 6 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 bis 3 vergleichbar sind, die in Betracht kommenden Schutzmaßnahmen zu ermitteln und die erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen aus der entsprechenden Schutzstufe so auszuwählen und festzulegen, dass die Gefährdung der Beschäftigten dadurch soweit wie möglich verringert wird. Mindestens sind die allgemeinen Hygienemaßnahmen der Schutzstufe 1 nach Anhang II oder III festzulegen. Sensibilisierende und toxische Wirkungen sind zusätzlich zu berücksichtigen und geeignete Schutzmaßnahmen festzulegen.

(3) Kann die Tätigkeit einer Schutzstufe nicht zugeordnet werden, sind nach dem Stand der Technik Art, Ausmaß und Dauer der Exposition der Beschäftigten gegenüber biologischen Arbeitsstoffen zu ermitteln und die Gefährdung zu beurteilen. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen sind nach dem Stand der Technik festzulegen. Absatz 2 Satz 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 8

Durchführung der Gefährdungsbeurteilung

Die Gefährdungsbeurteilung ist vor Aufnahme der Tätigkeiten durchzuführen und danach bei maßgeblichen Veränderungen der Arbeitsbedingungen sowie in den Fällen des § 15 a Abs. 6 Satz 1 und des § 15 a Abs. 7 Satz 1 zu aktualisieren. Der Arbeitgeber hat sich bei der Gefährdungsbeurteilung fachkundig beraten zu lassen, sofern er nicht selbst über die erforderlichen Kenntnisse verfügt. Fachkundige Personen sind insbesondere der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Auch in Betrieben mit zehn oder weniger Beschäftigten müssen Unterlagen nach § 6 Abs. 1 Satz 1 und 2 des Arbeitsschutzgesetzes vorliegen, wenn dort nicht ausschließlich gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 1 ohne sensibilisierende oder toxische Wirkungen oder hinsichtlich der Gefährdung vergleichbare nicht gezielte Tätigkeiten durchgeführt werden. Die Unterlagen müssen bei gezielten Tätigkeiten ein Verzeichnis der biologischen Arbeitsstoffe enthalten. Bei nicht gezielten Tätigkeiten ist dieses Verzeichnis zu führen, soweit die biologischen Arbeitsstoffe für die Gefährdungsbeurteilung nach § 7 maßgeblich sind.

§ 10

Schutzmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und nach den sonstigen Vorschriften dieser Verordnung einschließlich der Anhänge zu treffen. Dabei sind die vom Ausschuss für biologische Arbeitsstoffe ermittelten und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Bundesarbeitsblatt bekannt gegebenen

Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Sie müssen nicht berücksichtigt werden, wenn gleichwertige Schutzmaßnahmen getroffen werden; dies ist auf Verlangen der zuständigen Behörde im Einzelfall nachzuweisen.

(2) Biologische Arbeitsstoffe, die eine Gesundheitsgefahr für Beschäftigte darstellen, sind, soweit dies zumutbar und nach dem Stand der Technik möglich ist, durch biologische Arbeitsstoffe zu ersetzen, die für die Beschäftigten weniger gefährlich sind.

(3) Zur Heimarbeit dürfen nur biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppe 1 ohne sensibilisierende oder toxische Wirkungen überlassen oder verwendet werden. Satz 1 gilt entsprechend für nicht gezielte Tätigkeiten mit vergleichbarer Gefährdung.

(4) Bei allen Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen müssen die allgemeinen Hygienemaßnahmen der Schutzstufe 1 nach Anhang II oder III eingehalten werden.

(5) Beschäftigten dürfen gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 nur übertragen werden, wenn sie ausreichend fachkundig und eingewiesen sind. Dies gilt entsprechend für nicht gezielte Tätigkeiten mit vergleichbarer Gefährdung. Der Arbeitgeber hat sich vor Übertragung der Tätigkeiten über die erforderlichen Schutzmaßnahmen fachkundig beraten zu lassen, soweit er nicht selbst über entsprechende Kenntnisse verfügt.

(6) Das Arbeitsverfahren und die technischen Schutzmaßnahmen sind grundsätzlich so zu gestalten, dass biologische Arbeitsstoffe am Arbeitsplatz nicht frei werden. Kann dies nicht vermieden werden, oder werden biologische Arbeitsstoffe bestimmungsgemäß freigesetzt, sind insbesondere folgende technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zu treffen, um die Exposition der Beschäftigten so gering wie möglich zu halten:

1. Auswahl und Gestaltung geeigneter und sicherer Arbeitsverfahren für Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen einschließlich deren Entsorgung,
2. Begrenzung der Anzahl der exponierten Beschäftigten entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung.

Darüber hinaus sind folgende weitere Schutzmaßnahmen zu treffen:

1. Kennzeichnung der Arbeitsplätze und Gefahrenbereiche mit dem Symbol für Biogefährdung nach Anhang I entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung,
2. Vorkehrungen gegen Unfälle und Betriebsstörungen vor Aufnahme der Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen,
3. Erstellung eines Plans zur Abwendung der Gefahren, die beim Versagen einer Einschließungsmaßnahme durch die Freisetzung biologischer Arbeitsstoffe auftreten können, bei gezielten Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 sowie bei nicht gezielten Tätigkeiten mit vergleichbarer Gefährdung.

(7) Ist aufgrund außergewöhnlicher Umstände oder bei nicht bestimmungsgemäßem Betrieb einer Anlage mit einer ersten Gefährdung der Beschäftigten durch biologische Arbeitsstoffe zu rechnen und ist es kurzfristig nicht möglich, Art, Ausmaß und Dauer der Exposition zu beurteilen, sind unverzüglich Sicherheitsmaßnahmen nach Anhang II oder III zu ermitteln und zu treffen, die mindestens der Schutzstufe 3 genügen müssen.

(8) Werden Verfahren eingesetzt, bei denen Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen in technischen Anlagen oder unter Verwendung von technischen Arbeitsmitteln durchgeführt werden, hat der Arbeitgeber die zum Schutz der Be-

schäftigten erforderlichen Maßnahmen und Vorkehrungen nach dem Stand der Technik zu treffen.

(9) Ist die Sicherheitstechnik eines Arbeitsverfahrens fortentwickelt worden, hat sich diese bewährt und erhöht sich die Arbeitssicherheit hierdurch erheblich, ist das Arbeitsverfahren innerhalb einer angemessenen Frist dieser Fortentwicklung anzupassen.

(10) Biologische Arbeitsstoffe sind sicher zu lagern. Es sind nur solche Behälter zur Lagerung, zum Transport oder zur Beseitigung von biologischen Arbeitsstoffen zu verwenden, die hinsichtlich ihrer Beschaffenheit geeignet sind, den Inhalt sicher zu umschließen. Die Behälter sind für die Beschäftigten im Hinblick auf die davon ausgehenden Gefahren in geeigneter Weise deutlich erkennbar zu kennzeichnen. Biologische Arbeitsstoffe dürfen nicht in solchen Behältern gelagert werden, durch deren Form oder Bezeichnung der Inhalt mit Lebensmitteln verwechselt werden kann.

§ 11

Hygienemaßnahmen, Schutzausrüstungen

(1) Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind die erforderlichen Hygienemaßnahmen zur Desinfektion und Dekontamination zu treffen und persönliche Schutzausrüstungen einschließlich geeigneter Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Es sind geeignete Vorkehrungen zu treffen, insbesondere die erforderlichen Einrichtungen zu schaffen, damit persönliche Schutzausrüstungen beim Verlassen des Arbeitsplatzes abgelegt und getrennt von anderen Kleidungsstücken gelagert und auf ihren Zustand überprüft werden können. Entsprechend dem Ergebnis der Überprüfung müssen die persönlichen Schutzausrüstungen desinfiziert und gereinigt werden. Falls sie schadhaft sind, müssen sie ausgebessert oder ausgetauscht, erforderlichenfalls vernichtet werden.

(2) Um die Kontamination des Arbeitsplatzes und die Exposition der Beschäftigten so gering wie möglich zu halten, sind die Funktion und die Wirksamkeit von technischen Schutzmaßnahmen regelmäßig zu überprüfen. Kann das Freiwerden von biologischen Arbeitsstoffen nicht sicher verhütet werden, ist zu ermitteln, ob der Arbeitsplatz kontaminiert ist. Dabei ist die mikrobielle Belastung in der Luft am Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

(3) Beschäftigte dürfen an Arbeitsplätzen, an denen die Gefahr einer Kontamination durch biologische Arbeitsstoffe besteht, keine Nahrungs- und Genussmittel zu sich nehmen. Hierfür sind vor Aufnahme der Tätigkeiten geeignete Bereiche einzurichten.

§ 12

Unterrichtung der Beschäftigten

(1) Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ist vor Aufnahme der Tätigkeiten eine arbeitsbereichs- und stoffbezogene Betriebsanweisung zu erstellen. Darin ist auf die mit den vorgesehenen Tätigkeiten verbundenen Gefahren für die Beschäftigten hinzuweisen. Die erforderlichen Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln sowie Anweisungen über das Verhalten bei Unfällen und Betriebsstörungen und zur Ersten Hilfe sind in ihr festzulegen. Die Betriebsanweisung ist in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache abzufassen und an geeigneter Stelle in der Arbeitsstätte bekannt zu machen und zur Einsichtnahme auszulegen oder auszuhängen.

(2) Beschäftigte, die Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen ausführen, müssen anhand der Betriebsanweisung über die auftretenden Gefahren und über die Schutzmaßnahmen unterwiesen werden. Die Unterweisung ist vor Aufnahme der Tätigkeiten mündlich und arbeitsplatzbezogen durchzuführen sowie jährlich zu wiederholen. Zeitpunkt und Gegenstand der Unterweisungen sind im Anschluss an

die Unterweisung schriftlich festzuhalten und vom Unterwiesenen durch Unterschrift zu bestätigen.

(2 a) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass für alle Beschäftigten, die Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen durchführen, eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung durchgeführt wird. Diese Beratung soll im Rahmen der Unterweisung nach Absatz 2 erfolgen. Dabei sind die Beschäftigten über Angebotsuntersuchungen nach § 15 a Abs. 5 zu unterrichten sowie auf besondere Gefährdungen zum Beispiel bei dauernd verminderter Immunabwehr hinzuweisen. Die Beratung ist unter Beteiligung des Arztes nach § 15 Abs. 3 Satz 2 durchzuführen.

(3) Für Tätigkeiten, bei denen erfahrungsgemäß aufgrund erhöhter Unfallgefahr mit einem Infektionsrisiko oder, als Folge eines Unfalles, mit schweren Infektionen zu rechnen ist, müssen zusätzlich Arbeitsanweisungen zur Vermeidung von Betriebsunfällen am Arbeitsplatz vorliegen. Dies gilt auch für

1. Verfahren für die Entnahme, die Handhabung und die Verarbeitung von Proben menschlichen oder tierischen Ursprungs,
2. Instandhaltungs-, Reinigungs-, Änderungs- oder Abbrucharbeiten in oder an kontaminierten Anlagen, Geräten oder Einrichtungen.

(4) Die im Gefahrenbereich Beschäftigten und der Betriebs- oder Personalrat sind über Betriebsstörungen, die die Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten gefährden können, und über Unfälle unverzüglich zu unterrichten. Dem Betriebs- oder Personalrat sind die in § 13 Abs. 1 bis 3 genannten Angaben zur Verfügung zu stellen.

§ 13

Anzeige- und Aufzeichnungspflichten

(1) Der Arbeitgeber hat der zuständigen Behörde spätestens 30 Tage vor Aufnahme der Tätigkeiten die erstmalige Durchführung von gezielten Tätigkeiten mit einem biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 2, 3 oder 4 anzuzeigen. Die Anzeige enthält:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers und der nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 des Arbeitsschutzgesetzes verantwortlichen Personen,
2. Name und Befähigung der für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verantwortlichen Personen,

3. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 6,
4. die Art des biologischen Arbeitsstoffes,
5. die vorgesehenen Maßnahmen zum Arbeitsschutz.

(2) Einer erneuten Anzeige bedürfen:

1. für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bedeutsame Änderungen der Tätigkeiten,
2. die Aufnahme von Tätigkeiten mit jedem weiteren biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 3, soweit dieser nicht in Anhang III der Richtlinie 2000/54/EG in der jeweils geltenden Fassung aufgeführt ist, und
3. die Aufnahme von Tätigkeiten mit jedem weiteren biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 4.

(3) Über Beschäftigte, die gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 oder 4 durchführen, ist ein Verzeichnis zu führen, in dem die Art der Tätigkeiten, der verwendete biologische Arbeitsstoff (Spezies) sowie Unfälle und Betriebsstörungen anzugeben sind. Die betroffenen Beschäftigten oder von ihnen bevollmächtigte Personen sind berechtigt, die sie betreffenden Angaben einzusehen.

(4) Der Arbeitgeber hat das Verzeichnis nach Absatz 3 für jeden Beschäftigten bis zur Beendigung des Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisses aufzubewahren. Danach ist dem Beschäftigten der ihn betreffende Auszug aus dem Verzeichnis auszuhändigen. Der Arbeitgeber hat eine Kopie des dem Beschäftigten ausgehändigten Auszugs wie Personalunterlagen aufzubewahren. Das Verzeichnis und die Kopien sind der zuständigen Behörde auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für nicht gezielte Tätigkeiten, die hinsichtlich der Gefährdung mit Tätigkeiten nach § 6 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 oder 3 vergleichbar sind.

(6) Lassen sich die für die Anzeige erforderlichen Angaben gleichwertig aus Anzeigen nach anderen Rechtsvorschriften entnehmen, kann die Anzeigepflicht auch durch Übermittlung einer Durchschrift dieser Anzeigen an die zuständige Behörde erfüllt werden.

§§ 14 bis 19

(Nicht abgedruckt)



ANHANG III der Richtlinie 2000/54/EG

des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 (ABl. EG Nr. L 262 S. 21)

- Auszug -

(vgl. § 22 Jugendarbeitsschutzgesetz - EG-einheitliche Liste über die Einstufung bestimmter biologischer Arbeitsstoffe in die Risikogruppen 3 und 4)

EINFÜHRENDE BEMERKUNGEN

1. Entsprechend dem Anwendungsbereich der Richtlinie sollen nur Arbeitsstoffe, die bekanntermaßen Infektionskrankheiten beim Menschen hervorrufen, in die Einstufung aufgenommen werden.

Gegebenenfalls werden Hinweise auf das toxische und allergene Potential dieser Arbeitsstoffe beigefügt.

Nicht berücksichtigt wurden Tier- und Pflanzenpathogene, von denen bekannt ist, dass sie nicht auf den Menschen wirken.

Bei der Erstellung der vorliegenden Liste eingestufte biologischer Arbeitsstoffe wurden genetisch veränderte Mikroorganismen nicht berücksichtigt.

2. Bei der Einstufung der biologischen Arbeitsstoffe wurde deren Wirkung bei gesunden Arbeitnehmern zugrunde gelegt.

Nicht besonders berücksichtigt wurden spezifische Wirkungen bei Arbeitnehmern, die aus verschiedenen Gründen, beispielsweise aufgrund einer vorstehenden Krankheit, einer Medikation, eines geschwächten Immunsystems, in der Schwangerschaft oder Stillzeit, besonders empfindlich sind.

Das zusätzliche Risiko, dem solche Arbeitnehmer unterliegen, sollte bei der in der Richtlinie vorgeschriebenen Risikoabschätzung berücksichtigt werden.

Im Fall bestimmter industrieller Verfahren, bestimmter Labortätigkeiten sowie bestimmter Tätigkeiten in Tierhaltungsräumen, bei denen eine Exposition der Arbeitnehmer gegenüber biologischen Arbeitsstoffen der Gruppe 3 oder 4 gegeben ist oder möglicherweise gegeben ist, sind bei der Durchführung der technischen Schutzmaßnahmen die Bestimmungen von Artikel 16 der vorliegenden Richtlinie einzuhalten.

3. Biologische Arbeitsstoffe, die in der Liste nicht in die Gruppen 2 bis 4 eingestuft wurden, sind nicht automatisch der Gruppe 1 zugeordnet.

Im Fall von Arbeitsstoffen, von denen mehrere Arten als humanpathogen bekannt sind, enthält die Liste die am häufigsten mit einem Krankheitsgeschehen assoziierten Arten und einen allgemeineren Hinweis darauf, dass andere Arten derselben Gattung möglicherweise den Gesundheitszustand beeinträchtigen.

Wird eine gesamte Gattung in der Einstufung biologischer Arbeitsstoffe genannt, so ist davon auszugehen, dass die als nicht pathogen geltenden Arten und Stämme hiervon ausgeschlossen sind.

4. Ist ein Stamm abgeschwächt oder hat er bekannte Virulenzgene verloren, so brauchen die aufgrund der Einstufung seines Elternstamms erforderlichen Schutzmaßnahmen vorbehaltlich einer angemessenen Bewertung des potentiellen Risikos am Arbeitsplatz nicht unbedingt ergriffen zu werden.

Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein solcher Stamm als Produkt oder Bestandteil eines Produkts zu prophylaktischen oder therapeutischen Zwecken verwendet werden soll.

5. Die bei der Erstellung der vorliegenden Liste verwendete Nomenklatur der eingestuften Arbeitsstoffe entspricht

den zum Zeitpunkt der Erarbeitung neuesten internationalen Vereinbarungen über die Taxonomie und Nomenklatur von Arbeitsstoffen.

6. Die Liste eingestufte biologischer Arbeitsstoffe spiegelt den Kenntnisstand zum Zeitpunkt ihrer Erstellung wider.

Sie wird aktualisiert, sobald sie dem Kenntnisstand nicht mehr entspricht.

7. Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass sämtliche Viren, die bereits beim Menschen isoliert, aber noch nicht bewertet und in diesem Anhang eingestuft wurden, mindestens in Gruppe 2 eingestuft werden, es sei denn, den Mitgliedstaaten liegt der Nachweis dafür vor, dass diese Viren aller Wahrscheinlichkeit nach beim Menschen keine Krankheit verursachen.

8. Bei bestimmten biologischen Arbeitsstoffen, die in Gruppe 3 eingestuft und in der Liste mit zwei Sternchen (**) versehen wurden, ist das Infektionsrisiko für Arbeitnehmer begrenzt, da eine Infizierung über den Luftweg normalerweise nicht erfolgen kann.

Um festzustellen, ob unter besonderen Umständen auf bestimmte Maßnahmen verzichtet werden kann, unterziehen die Mitgliedstaaten die auf die biologischen Arbeitsstoffe angewendeten Sicherheitsmaßnahmen einer Beurteilung, bei der sie die Art der betreffenden spezifischen Tätigkeiten und die Menge des jeweiligen biologischen Arbeitsstoffes berücksichtigen.

9. Die Sicherheitsauflagen, die sich aus der Einstufung der Parasiten ergeben, gelten ausschließlich für diejenigen Stadien des Lebenszyklus des betreffenden Parasiten, die für den Menschen am Arbeitsplatz möglicherweise infektiös sind.

10. Im übrigen enthält die Liste gesonderte Angaben, wenn biologische Arbeitsstoffe allergische oder toxische Reaktionen verursachen können, wenn ein wirksamer Impfstoff zur Verfügung steht oder wenn es angezeigt ist, das Verzeichnis der exponierten Arbeitnehmer länger als 10 Jahre aufzubewahren.

Diese Angaben werden in Form folgender Bemerkungen systematisiert:

A: Mögliche allergene Wirkungen.

D: Das Verzeichnis der gegenüber diesem biologischen Arbeitsstoff exponierten Arbeitnehmer ist länger als 10 Jahre nach dem Ende der letzten bekannten Exposition aufzubewahren.

T: Toxinproduktion.

V: Wirksamer Impfstoff verfügbar.

Bei der Durchführung von Schutzimpfungen sollten die Verhaltensregeln in Anhang VII berücksichtigt werden.

BAKTERIEN und ähnliche Organismen

Biologischer Arbeitsstoff	Einstufung	Bemerkungen	Biologischer Arbeitsstoff	Einstufung	Bemerkungen
Bacillus anthracis	3		Mycobacterium leprae	3	
Brucella abortus	3		Mycobacterium microti	3(**)	
Brucella canis	3		Mycobacterium tuberculosis	3	V
Brucella melitensis	3		Mycobacterium ulcerans	3(**)	
Brucella suis	3		Rickettsia akari	3(**)	
Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei)	3		Rickettsia canada	3(**)	
Burkholderia pseudomallei (Pseudomonas pseudomallei)	3		Rickettsia conorii	3	
Chlamydia psittaci (aviäre Stämme)	3		Rickettsia montana	3(**)	
Cariella brunetii	3		Rickettsia typhi (Rickettsia mooseri)	3	
Escherichia coli, verotoxinbildende Stämme (z.B. O157:H7 oder O103) (EHEC)	3(**)	T	Rickettsia prowazekii	3	
Francisella tularensis (Typ A)	3		Rickettsia rickettsii	3	
Mycobacterium africanum	3	V	Rickettsia tsutsugamushi	3	
Mycobacterium bovis (außer BCG-Stamm)	3	V	Salmonella typhi	3(**)	V
			Shigella dysenteriae (Typ 1)	3(**)	T
			Yersinia pestis	3	V

PARASITEN

Biologischer Arbeitsstoff	Einstufung	Bemerkungen
Echinococcus granulosus	3 (**)	
Echinococcus multilocularis	3 (**)	
Echinococcus vogeli	3 (**)	
Leishmania brasiliensis	3 (**)	
Leishmania donovani	3 (**)	
Naegleria fowleri	3	
Plasmodium falciparum	3 (**)	
Taenia solium	3 (**)	
Trypanosoma brucei rhodesiense	3 (**)	
Trypanosoma cruzi	3	

PILZE

Biologischer Arbeitsstoff	Einstufung	Bemerkungen
Blastomyces dermatitidis (Ajellomyces dermatitidis)	3	
Cladophialophora bantiana (vormals: Xylohypha bantiana, Cladosporium bantianum oder trichoides)	3	
Histoplasma capsulatum var. capsulatum (Ajellomyces capsulatus)	3	
Histoplasma capsulatum duboisii	3	
Paracoccidioides brasiliensis	3	

(*) Siehe „Einführende Bemerkungen“ Punkt 7

(**) Siehe „Einführende Bemerkungen“ Punkt 8

(a) Zeckenenzephalitis

(b) Eine Infektion mit dem Hepatitis-D-Virus wirkt nur dann beim Arbeitnehmer pathogen, wenn sie gleichzeitig mit oder nach einer Infektion mit dem Hepatitis-B-Virus erfolgt. Die Impfung gegen den Hepatitis-B-Virus schützt daher die Arbeitnehmer, die nicht mit dem Hepatitis-B-Virus infiziert sind, gegen den Hepatitis-D-Virus (Deltavirus).

(d) Für Arbeiten, bei denen ein direkter Kontakt mit diesen Arbeitsstoffen gegeben ist.

(h) Derzeit gibt es keinerlei Beweis für eine Erkrankung des Menschen durch die übrigen Retroviren von Affen. Als Vorsichtsmaßnahme wird für Arbeiten, die gegenüber diesen Viren exponieren, Sicherheitsstufe 3 empfohlen.

(i) Es gibt keinen Beweis für eine Infektion des Menschen mit Erregern anderer tierischer TSE. Gleichwohl werden für Arbeiten im Labor Schutzmaßnahmen wie für den Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppe 3 empfohlen. Eine Ausnahme bilden Laborarbeiten mit einem identifizierten Erreger der Traberkrankheit (Scrapie), für die Sicherheitsstufe 2 ausreichend ist.

VIREN (*)

Biologischer Arbeitsstoff	Ein- stu- fung	Be- merku- ngen	Biologischer Arbeitsstoff	Ein- stu- fung	Be- merku- ngen
Arenaviridae			Rocio	3	
LCM-LASV-Komplex (Altwelt-Arenaviren):			Virus der Russischen Frühsommer- Enzephalitis (a)	3	V
Lassa-Virus	4		St.-Louis-Enzephalitis	3	
Virus der lymphozytären Choriomeningitis (neurotrope Stämme)	3		Wesselbron-Virus	3 (**)	
Tacaribe-Virus-Komplex (Neuwelt- Arenaviren):			West-Nil-Fieber-Virus	3	
Guanarito-Virus	4		Gelbfieber	3	V
Junin-Virus	4		Hepadnaviridae		
Sabia-Virus	4		Hepatitis-B-Virus	3 (**)	V, D
Machupo-Virus	4		Hepatitis-D-Virus (Deltavirus) (b)	3 (**)	V, D
Flexal-Virus	3		Herpesviridae		
Bunyaviridae			Herpesvirus simiae (Herpes-B-Virus)	3	
Belgrade (auch bekannt als Dobrava)	3		Poxviridae		
Oropouche-Virus	3		Affenpockenvirus	3	V
Sin nombre (vormals Muerto Canyon)	3		Variola-major- und Variola-minor-Virus	4	V
Hanta-Viren:			Weißer-Pocken-Virus (variola virus)	4	V
Hantaan (Virus des Koreanischen Hä- morrhagischen Fiebers)	3		Retroviridae		
Seoul-Virus	3		Immundefizienz-Viren des Menschen	3 (**)	D
Nairoviren:			Viren der humanen T-Zell-Leukämien (HTLV-1 und HTLV-2)	3 (**)	D
Virus des hämorrhagischen Kongo-Krim- Fiebers	4		SIV (h)	3 (**)	
Phleboviren:			Rhabdoviridae		
Rift-Valley-Fieber-Virus	3	V	Tollwutvirus	3 (**)	V
Caliciviridae			Togaviridae		
Hepatitis E-Virus	3 (**)		Alphavirus:		
Filoviridae			Eastern-Equine-Enzephalitis-Virus	3	V
Ebola-Virus	4		Chikungunya-Virus	3 (**)	
Marburg-Virus	4		Everglades-Virus	3 (**)	
Flaviviridae			Mayaravirus	3	
Australische X-Enzephalitis (Murray-Valley- Enzephalitis)	3		Mucamovirus	3 (**)	
Zentraleuropäisches Zeckenzephalitis-Virus	3 (**)	V	Ndumuvirus	3	
Absettarov	3		Tonatevirus	3 (**)	
Hanzalova	3		Venezuelan-Equine-Enzephalitis-Virus	3	V
Hypr	3		Western-Equine-Enzephalitis-Virus	3	V
Kumlinge	3		Unklassifizierte Viren		
Denguevirus Typ 1–4	3		Equine morbillivirus	4	
Hepatitis-C-Virus	3 (**)	D	Noch nicht identifizierte Hepatitis-Viren	3 (**)	D
Hepatitis-G-Virus	3 (**)	D	Unkonventionelle Agenzien, die assoziiert sind mit Transmissiblen Spongiformen Enzephalopathien (TSE):		
Japan-B-Enzephalitis	3	V	Creutzfeldt-Jakob-Krankheit	3 (**)	D (d)
Kyasanur-Forest-Virus	3	V	Variante der Creutzfeldt-Jakob-Krankheit	3 (**)	D (d)
Louping-ill-Virus	3 (**)		Bovine Spongiforme Enzephalopathie (BSE) und andere verwandte tierische TSE (i)	3 (**)	D (d)
Virus des Omsker hämorrhagischen Fiebers (a)	3	V	Gerstmann-Sträussler-Scheinker-Syndrom	3 (**)	D (d)
Powassan-Virus	3		Kuru	3 (**)	D (d)



Checkliste

für Arbeitgeber und Ausbilder

1. Wird die zulässige tägliche Höchststarbeitszeit eingehalten? (§ 12) ja nein
2. Wird die zulässige wöchentliche Höchststarbeitszeit eingehalten? (§ 8) ja nein
3. Ist sichergestellt, dass Jugendliche an Tagen, an denen der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr beginnt, nicht vor Beginn des Unterrichts beschäftigt werden? (§ 9) ja nein
4. Ist sichergestellt, dass Jugendliche an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden? (§ 9) ja nein
5. Werden die Jugendlichen für den Berufsschulunterricht, für Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen freigestellt? (§§ 9 u. 10) ja nein
6. Erhalten die Jugendlichen rechtzeitig ihre Ruhepausen in der vorgeschriebenen Dauer? (§ 11) ja nein
7. Wird die zulässige tägliche Schichtzeit eingehalten? (§ 12) ja nein
8. Ist in jedem Fall eine tägliche ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden gewährleistet? (§ 13) ja nein
9. Werden Jugendliche vor 6 Uhr und nach 20 Uhr beschäftigt? Ist dies nach § 14 JArbSchG zulässig? ja nein
10. Ist für Jugendliche die 5-Tage-Woche gewährleistet? (§ 15) ja nein
11. Werden Jugendliche an Samstagen beschäftigt? Ist dies nach § 16 JArbSchG zulässig? ja nein
12. Werden Jugendliche an Sonn- und Feiertagen beschäftigt? Ist dies nach den §§ 17 und 18 JArbSchG zulässig? ja nein
13. Erhalten die Jugendlichen den ihnen zustehenden Urlaub? (§ 19) ja nein
14. Ist sichergestellt, dass die Jugendlichen keine Arbeiten unter gesundheitsgefährdenden Einflüssen verrichten (Lärm, Hitze, Kälte, Nässe, Erschütterungen, Strahlen)? (§ 22) ja nein
15. Ist sichergestellt, dass Jugendliche bei der Arbeit keinen schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind? (§ 22) ja nein
16. Ist sichergestellt, dass Jugendliche bei der Arbeit keinen schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG ausgesetzt sind? (§ 22) ja nein
17. Ist gewährleistet, dass Jugendliche nicht mit Akkordarbeiten oder Arbeiten mit vorgegebenem Arbeitstempo beschäftigt werden? (§ 23) ja nein
18. Wurden vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen die damit verbundenen Gefährdungen beurteilt? (§ 29) ja nein
19. Wurden die Jugendlichen zu Beginn ihrer Ausbildung oder Beschäftigung über alle Unfall- und Gesundheitsgefahren unterwiesen? (§ 29) ja nein
20. Werden die Jugendlichen in mindestens halbjährlichem Abstand über Maßnahmen zur Abwendung der Unfall- und Gesundheitsgefahren unterwiesen? (§ 29) ja nein
21. Liegt für alle im Betrieb beschäftigten Jugendlichen die Bescheinigung über die ärztliche Erstuntersuchung vor? (§ 32 und § 41) ja nein
22. Liegt für alle länger als 12 Monate beschäftigten Jugendlichen die Bescheinigung über die erste ärztliche Nachuntersuchung vor? (§ 33) ja nein
23. Werden die in der ärztlichen Bescheinigung enthaltenen Gefährdungsvermerke beachtet und die damit ausgesprochenen Beschäftigungsverbote allen Mitarbeitern mitgeteilt, die den Jugendlichen ausbilden oder anweisen? (§ 40) ja nein
24. Sind in einem Aushang die für die Jugendlichen gültigen regelmäßigen Arbeits- und Pausenzeiten bekannt gemacht? (§ 48) ja nein
25. Ist ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb ausgelegt oder ausgehängt? (§ 47) ja nein
26. Ist dem Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes die Anschrift des zuständigen Staatlichen Gewerbeaufsichtsamtes beigefügt? (§ 47) ja nein
27. Sind Verzeichnisse aller in Ihrem Betrieb beschäftigten Jugendlichen angelegt? (§ 49) ja nein