



Arbeitsschutz

# Kinder- und Jugendarbeitsschutz

Unterrichtshilfe für Lehrkräfte



# A. Bedeutung und Funktion des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes aus sozialpolitischer Sicht

## I. Allgemeines

Die Wirtschafts- und die Sozialordnung sind wesentliche Bestandteile des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. Sie bedingen sich in hohem Maße gegenseitig und erfahren ihre konkrete inhaltliche Ausgestaltung durch die Wirtschafts- und die Arbeitsverfassung, wie sie sich jeweils aus den verfassungsrechtlichen Ordnungsentscheidungen des Grundgesetzes und den nachgeordneten Rechtsnormen ergeben. Die Arbeitsverfassung regelt die Sach-, Ordnungs- und Wirkungszusammenhänge des Arbeitslebens. Das Arbeitsrecht - für mehr als 80 % aller Berufstätigen in der Bundesrepublik von zentraler Bedeutung - bildet allerdings keine systematisch geschlossene Ordnung, sondern stützt sich auf partielle Gesetzesgrundlagen, wie z. B. im Bürgerlichen Gesetzbuch, im Betriebsverfassungsgesetz, im Tarifvertragsgesetz und im Handelsgesetzbuch. Neben diesen Vorschriften, die alle Arbeitnehmer betreffen, gibt es eigene Schutzvorschriften für besonders schutzbedürftige Gruppen von Arbeitnehmern, wie z. B. werdende Mütter, Schwerbehinderte und Jugendliche.

## II. Schutzfunktion

Über 430.000 Jugendliche sind in Deutschland derzeit erwerbstätig. Für sie ist ein wirksamer Arbeitsschutz noch wichtiger als für die erwachsenen Erwerbstätigen, da der im Aufbau und Wachstum befindliche jugendliche Organismus weit weniger widerstands- und leistungsfähig ist als der der Erwachsenen. Überbelastungen können deshalb zu nachhaltiger Beeinträchtigung und Schädigung der körperlichen, geistigen und seelischen Entwicklung führen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz verpflichtet zu den entsprechenden Schutzmaßnahmen. Es hat die Aufgabe, Kinder und Jugendliche entsprechend ihrem Entwicklungsstand vor Überforderung, Überbeanspruchung und vor den Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen, für ihre ärztliche Betreuung bei der Arbeit zu sorgen

und zur Erholung und Entfaltung ihrer Persönlichkeit ausreichende Freizeit sicherzustellen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz soll daher Kinder und Jugendliche vor Arbeit schützen, die zu früh beginnt, zu lange dauert, für sie zu schwer, zu gefährlich oder ungeeignet ist. Die jungen Menschen sollen nicht vorzeitig verbraucht werden, sondern vielmehr die Chance erhalten, sich körperlich und geistig möglichst ungehindert zu entwickeln. Dieser gesundheitliche und arbeitsrechtliche Schutz der Kinder und Jugendlichen muss Vorrang vor etwaigen wirtschaftlichen Interessen haben. Bei Jugendlichen muss außerdem von Fall zu Fall sorgfältig zwischen dem berechtigten Schutzinteresse und dem Ziel, ihnen eine möglichst gute Ausbildung zu sichern, abgewogen werden. Die Qualität der schulischen und der beruflichen Ausbildung der Kinder und Jugendlichen entscheidet mit darüber, wie sie später die wachsenden Aufgaben und die steigenden Anforderungen der wirtschaftlich-technischen Entwicklung bewältigen werden. Ihr Gesundheitszustand und die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sind von erheblicher gesundheitspolitischer und volkswirtschaftlicher Bedeutung.

## III. Soziale Gerechtigkeit

Die Arbeitswelt wirkt in alle Lebensbereiche hinein. Die Qualität des Arbeitsplatzes bestimmt daher maßgeblich die Lebensqualität des arbeitenden Menschen. In diesem Sinne trägt der Jugendarbeitsschutz zu einer humanen Gestaltung der Arbeitswelt der Jugendlichen bei und bildet damit einen Baustein zur Verwirklichung des modernen Sozialstaats. Das Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes, das mit den anderen in Art. 20 GG festgelegten Strukturprinzipien: Demokratie, Rechtsstaat, Bundesstaat als das politische System der Bundesrepublik Deutschland definiert, verpflichtet den Gesetzgeber nach den Worten des Bundesverfassungsgerichts zur Herstellung und Sicherung von sozialer Gerechtigkeit und einer gerechten Sozialordnung. Menschenwürdige und menschengerechte Arbeitsbedingungen sind ein wesentlicher Bestandteil dieses Verfassungsgebots und tragen entscheidend zur Wahrung des sozialen Friedens in der Bundesrepublik Deutschland bei. Sie sind Aufgabe einer strukturgestaltenden staatlichen Sozialpolitik, die sich

nicht darauf beschränkt, erst dann einzugreifen bzw. nachträgliche Korrekturen anzubringen, wenn es zu Missständen im sozialen, wirtschaftlichen und technischen Gesamtprozess gekommen ist, sondern die sich darum bemüht, durch präventive legislative und administrative Maßnahmen sozialpolitische Fehlentwicklungen schon im Ansatz zu blockieren. Da zahlreiche Bestimmungen des aus dem Jahre 1960 stammenden Jugendarbeitsschutzgesetzes durch die soziale, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung überholt waren, war es Aufgabe der Legislative, ein neues Gesetz zu erlassen, das den Schutz der jungen Menschen weiter ausbauen und den heutigen sozialen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und bildungsmäßigen Erfordernissen anpassen sollte.

Am 1. Mai 1976 trat ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz in Kraft, das durch Gesetz vom 15. Oktober 1984 modifiziert wurde, weil sich einige Vorschriften – z. B. über den Frühbeginn oder die tägliche Arbeitszeit von starr 8 Stunden – als ausbildungs- und beschäftigungshemmend erwiesen hatten.

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 24. Februar 1997 erfolgten dann die Anpassungen an die EU-Richtlinie über den Jugendarbeitsschutz. Dabei wurden u.a. die Altersgrenze von Kindern auf 15 Jahre erhöht und Neuregelungen im Hinblick auf die Ausnahmen für die Beschäftigung von Kindern ab 13 Jahren getroffen.

Durch das Gesetz zur Umsetzung von Vorschlägen zu Bürokratieabbau und Deregulierung aus den Regionen vom 21. Juni 2005 sind im Jugendarbeitsschutzgesetz Ausnahmegenehmigungen für bestimmte Beschäftigungen in den Morgen-, bzw. Abendstunden weggefallen (§ 14 Abs. 6 und 7).

## **B. Einbeziehung des Themas in den Unterricht**

Unter den jugendlichen Arbeitnehmern herrscht verbreitet Unkenntnis über die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Deshalb sind sie oft gar nicht in der Lage, Verstöße gegen dieses Gesetz als solche zu er-

kennen. Das oft nur geringe Interesse, das schwache Engagement der Jugendlichen für das Jugendarbeitsschutzgesetz beruhen jedoch nicht nur auf mangelnder Kenntnis, sondern auch auf entwicklungsphysiologischen Faktoren. Die Jugendlichen wollen nicht hinter den Anforderungen und Bedingungen der Arbeitswelt der Erwachsenen zurückstehen. Aus einer falschen Selbsteinschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit sind sie oftmals bereit, große Belastungen auf sich zu nehmen. Auch falsch verstandene subjektive Bedürfnisse und die Aussicht, kurzfristig relativ schnell möglichst viel Geld zu verdienen, verleiten manche Jugendliche zum Raubbau an den eigenen Kräften.

Die Lehrer sollten die Wichtigkeit und den Inhalt des Gesetzes den Schülern sowohl in der Phase der Berufsvorbereitung als auch in der betrieblichen Praxis so nahe bringen, dass es für sie in ihrer Berufs- und Arbeitswelt zur Selbstverständlichkeit wird. Die Art der Darstellung des Themas hängt dabei von der Jahrgangsstufe und der Schulart ab. In der Berufsschule kann sie sehr konkret und praxisnah erfolgen, in den Haupt- und weiterführenden Schulen dagegen wird sie mehr theoretisch sein, da die Schüler in der Regel noch nicht oder höchstens bei der Freizeit- und Ferienarbeit mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz konfrontiert worden sind.

Die vorliegende Broschüre zum Thema Kinder- und Jugendarbeitsschutz ist für Lehrer als Unterrichtshilfe gedacht, zur einfachen und knappen Darstellung der Thematik im Unterricht.

## **C. Die geschichtliche Entwicklung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes**

### **I. Mittelalter**

Die Geschichte des Jugendarbeitsschutzes ist eng verbunden mit der Geschichte der Industrialisierung und wie jene verhältnismäßig jung. Im Mittelalter war Kinder- und Jugendarbeitsschutz im heutigen Sinne unbekannt. Die kindlichen und jugendlichen Arbeitnehmer waren damals in der Mehrzahl Lehrlinge, die ein Meister zusammen mit den Gesellen in seiner Werkstatt beschäftigte. Beide

gehörten zur Familie des Meisters, die eine Art Erziehungs-, Lehr- und Lerngemeinschaft darstellte. Der zwischen dem Meister und Lehrling geschlossene Lehrvertrag verpflichtete den Lehrling zu bestimmten Leistungen, während der Meister für die Qualität und bis zu einem gewissen Grad auch für den Erfolg der Ausbildung bürgen musste. Der Lehrvertrag begründete ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis, das in der Regel sicherstellte, dass der Meister seinen Lehrling nur zu solchen Arbeiten heranzog, denen er körperlich gewachsen war. Die Beziehung zwischen Meister und Lehrling stand unter der Kontrolle der Zünfte. Die Lage der Lehrlinge war für die damaligen Verhältnisse so günstig und Mißstände kamen so selten vor, dass die Zünfte keine Veranlassung sahen, in ihren Statuten, die detaillierte Regelungen über die Produktion, die Produktionsweise, die Arbeitszeit, die Zahl der Hilfskräfte, die von einem Meister beschäftigt werden, enthielten, gesonderte Bestimmungen über die Beschäftigung der Lehrlinge aufzunehmen. Die ersten Vorschriften zum Schutz der Kinder erließ offensichtlich die Glasschleiferinnung Venedigs, die 1284 das Mindestalter für Lehrlinge auf acht Jahre festlegte.

In Deutschland führten die Zünfte die ersten Kinderschutzbestimmungen im 15. Jahrhundert ein. Sie achteten auf die Gesundheit des Lehrlings, legten die Dauer der Ausbildung und der täglichen Arbeitszeit sowie das Alter des Lehrlings bei Beginn seiner Lehre fest. In Nürnberg betrug es z. B. für die Buchbinder 14 Jahre, in Württemberg für die Ziegler 15 Jahre und in Hohenzollern für die Schneider 13 bis 14 Jahre. Auch im 17. Jahrhundert war Kinderarbeit noch eine Ausnahmeerscheinung.

## **II. Industrialisierung**

Mit dem Beginn der Industrialisierung in Europa in der Mitte des 18. Jahrhunderts änderte sich die Situation. Die Maschine übertraf alsbald als maßgebliches Instrument der Warenherstellung den Produktionsfaktor Arbeit an Bedeutung. Die Manufaktur, in der bei weitgehender Rationalisierung des Produktionsvorganges die menschliche Arbeitskraft noch der wichtigste Produktionsfaktor gewesen war, wurde abgelöst durch die Fabrik. Voraussetzung für eine solche Umstellung in der Fabrikation war

die Verfügung über genügend Kapital, um die notwendigen technischen Investitionen als Voraussetzung für ständige Produktionssteigerungen zu finanzieren. Der Produktionsfaktor Arbeit wurde durch den Produktionsfaktor Kapital ersetzt mit der Folge massenhafter Entlassungen von Arbeitskräften. Die soziale Lage der arbeitenden Bevölkerung, insbesondere der Kinder und Jugendlichen, verschlechterte sich zusehends.

## **III. Kinderarbeit und Fabrikgesetzgebung in England**

Die ersten großen Mißstände in der Ausnutzung der Arbeitskraft von Kindern und Jugendlichen traten in England auf, wo die Industrialisierung am frühesten eingesetzt hatte. Die Kinder wurden von Anfang an in den Fabriken beschäftigt. Sie waren sehr billige Arbeitskräfte, da die Eltern sie in die Fabriken zum Mitverdienen schicken mussten, um die Familie durchzubringen. Mit acht oder neun Jahren nahmen sie die Arbeit auf, vereinzelt auch schon früher. Die Arbeitszeit betrug zwischen 12 und 16 Stunden.

Schwere Krankheiten, Verkrüppelungen, erhebliche Wachstumsschäden und Arbeitsunfälle waren die Regel. Die Lebenserwartung war gering – sie lag etwa bei 35 Jahren – die Kindersterblichkeit war angesichts der extremen Arbeits- und Lebensverhältnisse hoch.

Der Zustand dieser Kinder führte 1802 zum ersten modernen Jugendarbeitsschutzgesetz, das die tägliche Arbeitszeit auf 12 Stunden beschränkte. Dies war der Anfang der sogenannten Fabrikgesetze, die aufgrund der Empfehlungen und Vorschläge der vom Parlament eingesetzten Factory Inquiry Commission (1833) und der Children's Employment Commission (1842/43) erlassen wurden mit dem Ziel, den Schutz der Kinder am Arbeitsplatz zu verbessern. Zur Vorbereitung ihres Berichts hatte die Kommission Kinder in allen Industrieregionen befragt und ihre Arbeitsstätten und Arbeitsbedingungen überprüft. Da sich die vorgefundenen Arbeitsbedingungen der Kinder kaum von denen der Erwachsenen Arbeitnehmer unterschieden, ebneten die Kinderschutzgesetze dem allgemeinen Arbeitsschutzrecht den Weg.

Entscheidend für die Wirksamkeit der Fabrikgesetze wurde die Einsetzung von sogenannten Fabrikinspektoren, die ab 1833 über die Einhaltung der Gesetze wachten. Die vor diesem Zeitpunkt erlassenen Fabrikgesetze waren wegen der fehlenden Kontrollmöglichkeiten weitgehend wirkungslos geblieben.

### Die englische Fabrikgesetzgebung von 1802-1853

Fabrikgesetze	Wesentliche Bestimmungen
Gesetz von 1802	· 12-Stunden-Tag für Fabriklehrlinge
Gesetz von 1804	· Verbot der Nachtarbeit für Fabriklehrlinge
Gesetz von 1819	· Verbot der Kinderarbeit unter 9 Jahren · 12-Stunden-Tag für Kinder von 9-16 Jahren
Gesetz von 1833	· 8-Stunden-Tag für Kinder von 9-13 Jahren · Nachtruhe für Kinder und Jugendliche von 9-18 Jahren von 21 Uhr bis 5.30 Uhr · mind. 1½ Std. Pause für Mahlzeiten für Kinder und Jugendliche bis 18 Jahre
ab 1834	· Verbot der Kinderarbeit unter 11 Jahren
ab 1835	· Verbot der Kinderarbeit unter 12 Jahren
ab 1836	· 8-Stunden-Tag für Kinder unter 13 Jahren
Gesetz von 1844	· 6½-Stunden-Tag für Kinder unter 13 Jahren · 12-Stunden-Tag für Frauen über 18 Jahren · Verbot der Nachtarbeit für Frauen · Mind. 1½ Std. Pause für Mahlzeiten auch für Frauen · Verbot, die Mahlzeiten am Arbeitsplatz einzunehmen · Festlegung von Anfang, Ende und Pausen des Arbeitstages
Gesetz von 1847 ab 1848	· 11-Stunden-Tag für Jugendliche von 13-18 Jahren und alle Frauen · 10-Stunden-Tag für Jugendliche von 13-18 Jahren und alle Frauen
Gesetz von 1850	· 10½-Stunden-Tag für Jugendliche von 13-18 Jahren und alle Frauen an den ersten 5 Wochentagen und 7½-Stunden-Tag am Samstag · Festlegung der Arbeitszeit für diesen Personenkreis von 6 Uhr bis 18 Uhr

Fabrikgesetze	Wesentliche Bestimmungen
	· Für die Kinderarbeit bleibt das Gesetz von 1844 in Kraft
Gesetz von 1853	· Verbot, Kinder des morgens und des abends vor bzw. nach den Jugendlichen und den Frauen zu beschäftigen

## IV. Kinderarbeit und Jugendarbeitsschutzgesetzgebung in Deutschland

### 1. Die Entwicklung bis zum Ersten Weltkrieg

Noch zu Beginn des 19. Jahrhunderts war in Deutschland ein gesetzlich verankerter Arbeitsschutz unbekannt. Die Arbeitsbedingungen der Kinder unterschieden sich kaum von denen in England.

Dies galt auch für das Los der Kinder in den staatlichen Armenanstalten, Arbeits- und Waisenhäusern. In diesen Häusern sollten die Kinder versorgt, schulisch erzogen und auf einen späteren Beruf vorbereitet werden. Bis zur Mitte des 18. Jahrhunderts wurden die Kinder dieser Anstalten jedoch je nach Bedarf den umliegenden Betrieben unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Ab 1767 wurden dann zwischen den Meistern und den Anstalten besondere Arbeitsverträge geschlossen, die meist eine Laufzeit von drei Jahren hatten. Auch in der Landwirtschaft war die Ausnutzung der kindlichen Arbeitskraft an der Tagesordnung. Neben der Arbeit in der Familienwirtschaft führte der sogenannte Gesindezwangsdienst, der die Kinder zu einer im allgemeinen einjährigen, oftmals unentgeltlichen Arbeit im Haus oder Betrieb des Grundherrn verpflichtete, zu unerträglichen Verhältnissen.

Nachdem sich die staatlichen Behörden im Sinne des Frühliberalismus anfangs um dieses Kinderelend nicht gekümmert hatten, entschlossen sie sich zum Eingreifen, als sich die nachteiligen Einflüsse der Fabrikarbeit auf den allgemeinen Gesundheitszustand der arbeitenden Kinder in den Industriebetrieben immer stärker bemerkbar machten. Initiativ wurden erstmals der preußische Staatskanzler Hardenberg und einige Jahre später der Unterrichts- und der Handelsminister, die im Jahre 1818 alle Oberpräsidenten Preußens bzw. einige heimische Regierungspräsidenten zur Berichterstattung über Arbeitsalter, Gesundheit und Schulausbildung der in ihren

Bezirken beschäftigten Kinder aufforderten. Aus den teilweise erschreckenden Berichten wurden jedoch wegen heftiger Kompetenzstreitigkeiten zwischen dem Unterrichts- und dem Handelsministerium keine Konsequenzen gezogen. Erst der Landwehrgeschäftsbericht des preußischen Generalleutnants von Horn an den preußischen König, in dem er sich 1828 über den miserablen Gesundheitszustand der jungen Rekruten in den Industriegebieten beklagte und er angesichts der verbreiteten Nachtarbeit der Kinder um den Rekrutennachwuchs fürchtete, führte nach scharfer Intervention des preußischen Königs zu den ersten ernsthaften Maßnahmen auf der staatlichen Seite, um die im Arbeitsleben stehenden Kinder zu schützen. Die rein wehrpolitischen Überlegungen entspringende Initiative des Generals von Horn wurde ergänzt durch die Bemühungen des Oberpräsidenten der Rheinprovinz, von Bodelschwingh, und einiger rheinischer Fabrikanten (wie z. B. des Barmer Fabrikanten Schuchard), die sich aus sozialpolitischen Motiven um das Schicksal der Kinder in den Fabriken kümmerten. Ihrem unermüdlichen Einsatz war es zu verdanken, dass der rheinische Landtag im Juli 1837 eine Petition an den preußischen König richtete, in der er ihn um ein Schutzgesetz für die in den Fabriken beschäftigten Kinder bat. Ergebnis all dieser Anstrengungen 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. Das preußische Regulativ verbot die Fabrikarbeit für Kinder unter 9 Jahren und schränkte die Arbeit der Jugendlichen unter 16 Jahren auf 10 Stunden pro Tag ein. Die Nachtarbeit wurde für die Zeit von 21 Uhr abends bis 5 Uhr morgens untersagt. Die Arbeit Jugendlicher an Sonn- und Feiertagen wurde verboten. Die Arbeitszeit war vor- und nachmittags durch Pausen von je einer Viertelstunde und durch eine Mittagspause von einer Stunde zu unterbrechen. Die wirksamste Einschränkung der Kinderarbeit brachte die Einführung der Schulpflicht mit 5 Stunden pro Tag. Ein Jahr später wurde im Königreich Bayern die "Königlich Allerhöchste Verordnung über die Verwendung der werktagsschulpflichtigen Jugend in

den Fabriken betreffend" erlassen. Sie untersagte unter anderem die regelmäßige Beschäftigung von Kindern unter 9 Jahren in Fabriken und Bergwerken, beschränkte die Arbeitszeit für Kinder im Alter von 9 bis 12 Jahren auf höchstens 10 Stunden, verbot die Nachtarbeit zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens, führte regelmäßige Ruhepausen ein, verordnete einen mindestens zweistündigen Schulunterricht am Tag und sah gesetzliche Sanktionen für Verstöße gegen diese Bestimmungen vor.

Alle diese Regelungen waren jedoch relativ unwirksam, da einerseits keine staatlichen Kontrollinstanzen zu ihrer Überwachung eingeführt wurden, und sie andererseits auf Fabriken und den Bergbau beschränkt waren. Die in Handwerksbetrieben und mit Heimarbeit beschäftigten Kinder und Jugendlichen blieben ungeschützt. Zur Verbesserung der unbefriedigenden Situation wurden deshalb 1853 in Preußen die Fabrikinspektoren, die Vorgänger der heutigen Gewerbeaufsicht, eingesetzt und die Schutzbestimmungen weiter verschärft. Das Schutzalter der Fabrikarbeiter wurde von 9 auf 12 Jahre erhöht. Die Arbeitszeit für Kinder zwischen 12 und 14 Jahren wurde auf 6 Stunden herabgesetzt. Die Nachtarbeit wurde zwischen 20.30 Uhr und 5.30 Uhr verboten. Die Pause von je einer Viertelstunde vormittags und nachmittags wurde auf eine halbe Stunde erhöht. Zum ersten Mal wurde auch der Unternehmer zur Führung eines Arbeitsbuches für Jugendliche verpflichtet. Ein Jahr darauf erließ Preußen eine Sonderverordnung für den Bergbau, die die Beschäftigung für Jugendliche unter 16 Jahren unter Tage untersagte. Die meisten deutschen Einzelstaaten folgten dem Beispiel Preußens. Im Jahre 1869 wurden die bis dahin getrennten Arbeitsschutzbestimmungen in der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869 zusammengefasst und 1871 auf das ganze Reich ausgedehnt. Die weitere Entwicklung des Arbeitsschutzes für Kinder und Jugendliche vollzog sich nur langsam. Insbesondere die Fabrikinspektoren vermochten sich nur allmählich durchzusetzen. Unternehmer und Arbeiter machten ihnen das Leben schwer; die einen, weil sie sich in ihrer Initiative beeinträchtigt fühlten, die anderen, weil ihre Verdienstmöglichkeiten begrenzt wurden. In einer Novelle zur Gewerbeordnung, die im Jahre 1878 als

Reichsgesetz in Kraft trat, wurde deshalb die obligatorische Gewerbeaufsicht mit der Verleihung von polizeilichen Befugnissen zur Überwachung der Vorschriften eingeführt. Weitere Neuerungen bildeten das Verbot jeglicher Beschäftigung von Kindern unter 12 Jahren, die Beschränkung der Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren auf 4 Stunden täglich und die Festsetzung einer Höchstarbeitszeit für Jugendliche zwischen 14 und 16 Jahren.

Die Regierung hatte zu dieser Zeit Bedenken gegen eine starke Erweiterung des Arbeitsschutzes, da sie um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Industrie bangte. Mitbedingt durch die Bemühungen der Gewerkschaften, die sich allmählich als Selbsthilfeeinrichtungen des Arbeiters durchsetzten, kam es jedoch zu weiteren Verbesserungen des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes. Das sogenannte Arbeiterschutzgesetz von 1891 galt jetzt auch für sämtliche Werkstätten mit Motorbetrieb.

Es untersagte 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 den Jugendlichen unter 18 Jahren musste nun Gelegenheit zum Besuch einer Fortbildungsschule gegeben werden. Das Kinderschutzgesetz aus dem Jahre 1903 setzte schließlich das Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern auf 13 Jahre und die tägliche Arbeitszeit der Kinder auf 6 Stunden, die der Jugendlichen bis 16 Jahren auf 10 Stunden fest.

## **2. Die Entwicklung nach dem Ersten Weltkrieg**

Nachdem die besondere Situation der Kriegszeit zu einer Auflockerung des Arbeitsschutzes geführt hatte, wurde 1918 dieser Schutz nicht nur im früheren Umfang wiederhergestellt, sondern auch erheblich ausgeweitet. 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 in allen Bereichen verbindlich eingeführt.

In den folgenden Jahren forderten vor allem die organisierten Jugendverbände weitere Verbesserungen des

Kinder- und Jugendarbeitsschutzes. Zur Unterstützung dieser Forderungen führte der Deutsche Jugendverband 1926/27 im ganzen Reich unter den Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren eine Umfrage durch, die zum Teil erhebliche Verstöße, insbesondere gegen die Arbeitszeitvorschriften, aufdeckte. Im Jahre 1938 wurde der Kinder- und Jugendarbeitsschutz durch das Jugendarbeitsschutzgesetz schließlich vereinheitlicht und nochmals wesentlich verbessert: Verbot der Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren mit zahlreichen Ausnahmen, Heraufsetzung des Schutzalters von 16 auf 18 Jahre, Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 48 Stunden, Anrechnung der Berufsschulzeit auf die Arbeitszeit, Einführung eines bezahlten Erholungsurlaubs von 12 bis 15 Tagen. Die Bestimmungen dieses Gesetzes blieben im Wesentlichen auch während des Zweiten Weltkrieges in Kraft.

Nach dem Ende des Krieges schufen einzelne Länder unkoordiniert neue gesetzliche Regelungen des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes, so dass die Rechtseinheit des Bundesgebiets zu zersplittern drohte. Nach dem Inkrafttreten des Grundgesetzes vom 23. Mai 1949 gehören gemäß Art. 74 Nr. 12 das Arbeitsrecht und damit auch das Kinder- und Jugendarbeitsschutzrecht zur konkurrierenden Gesetzgebung. Erst wenn der Bund von seinem Gesetzgebungsrecht Gebrauch macht, ist eine Zuständigkeit der Länder nicht mehr gegeben. Im Jahre 1960 kam es zur Verabschiedung eines neuen Jugendarbeitsschutzgesetzes, das folgende wesentliche Neuerungen mit sich brachte: Beseitigung der Ausnahmen vom Verbot der Kinderarbeit unter 14 Jahren, Einführung der 40-Stunden-Woche für Jugendliche unter 16 Jahren und der 44-Stunden-Woche für Jugendliche über 16 Jahren, Erholungsurlaub von 24 Werktagen, Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit, Einführung eines Systems zur gesundheitlichen Betreuung der Jugendlichen. Da sich die sozialen, wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und bildungsmäßigen Verhältnisse seit 1960 z. T. erheblich verändert hatten, wurde die Forderung nach einer umfassenden Novellierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes immer stärker. Am 1. Mai 1976 trat ein neues Jugendarbeitsschutzgesetz in Kraft. Im Ersten Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 15.10.1984

wurden solche Bestimmungen geändert, die sich in der betrieblichen Praxis als zu wenig flexibel erwiesen hatten.

Mit der Umsetzung der Richtlinie 94/22/EWG des Rates der Europäischen Union über den Jugendarbeitsschutz wurden mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 24. Februar 1997

weitere Neuregelungen zur Verbesserung des Jugendschutzes vorgenommen.

Die nachfolgende Übersicht faßt die geschichtliche Entwicklung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes in Deutschland schematisch zusammen.

### Geschichtliche Entwicklung des Kinder- und Jugendarbeitsschutzes in Deutschland

Jahr	Gesetz	Wesentliche Inhalte	Geltungsbereich
1839	Preußisches Regulativ (Preußen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverbot für Kinder unter 9 Jahren</li> <li>• Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 10 Stunden für Kinder und Jugendliche von 9 bis unter 16 Jahren</li> <li>• Verbot der Nachtarbeit für Kinder und Jugendliche von 9 bis unter 16 Jahren</li> </ul>	Fabriken und Bergwerke
1853	Änderung des Regulativs (Preußen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverbot für Kinder unter 12 Jahren</li> <li>• Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 6 Stunden für Kinder zwischen 12 und 14 Jahren</li> <li>• Fakultative Einrichtung einer Gewerbeaufsicht (Fabrikinspektoren)</li> </ul>	Fabriken und Bergwerke
1878	Gewerbeordnung (Alle Bundesstaaten, ausgenommen Elsaß-Lothringen)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverbot für Kinder unter 12 Jahren</li> <li>• Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 4 Stunden für Kinder zwischen 12 und 14 Jahren</li> <li>• Begrenzung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 10 Stunden für „junge Leute“ zwischen 14 und 16 Jahren</li> <li>• Obligatorische Einrichtung der Gewerbeaufsicht</li> </ul>	Alle mit dem Dampfkraft arbeitenden Betriebe, Hüttenwerke, Bauhöfe und Werften
1891	Novelle zur Gewerbeordnung, sog. „Arbeiterschutzgesetz“ (Gesamtes Reich)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverbot für Kinder unter 13 Jahren</li> <li>• Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren nur zulässig, wenn nicht mehr zum Besuch der Volksschule verpflichtet</li> <li>• Nachtruhe von 20 bis 6 Uhr</li> <li>• Pflicht der Unternehmer, Jugendliche unter 18 Jahren Gelegenheit zum Besuch einer Fortbildungsschule zu geben</li> <li>• Regelung von Pausen</li> <li>• Erweiterung der Befugnisse der Fabrikinspektoren</li> </ul>	Wie oben, zusätzliche alle Werkstätten mit Motorenbetrieb
1903	Kinderschutzgesetz (Gesamtes Reich)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverbot für alle Kinder unter 13 Jahren, auch diejenigen, die bisher von ihren eigenen Eltern beschäftigt wurden</li> </ul>	Alle gewerblichen Betriebe incl. Heimarbeit
1918/1919	Demobilisierungsverordnung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Einführung des 8-Stunden-Tages, demnach auch für Jugendliche</li> </ul>	Keine Spezifizierung
1938	Gesetz über Kinderarbeit und über die Arbeitszeit der Jugendlichen (Jugendschutzgesetz)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigungsverbot für alle Kinder unter 14 Jahren</li> <li>• Heraufsetzung des allgemeinen Schutzalters auf 18 Jahre</li> <li>• Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf grundsätzlich 48 Stunden</li> <li>• Einengung zulässiger täglicher und wöchentlicher Mehrarbeit</li> <li>• Anspruch auf tägliche Freizeit von ununterbrochen 12 Stunden</li> <li>• Pausenregelungen von mindestens 20 Min. bei Arbeitszeit</li> </ul>	<p>Alle Jugendlichen, die in einem Lehr- oder Arbeitsverhältnis oder mit sonstigen Dienstleistungen beschäftigt sind</p> <p><b>Generelle Ausnahmen:</b> Land-, Forst-, Hauswirtschaft, Garten-, Weinbau, See-, Binnenschifffahrt,</p>

Jahr	Gesetz	Wesentliche Inhalte	Geltungsbereich
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• zwischen 4 ½ und 6 Std., von mindestens 30 Min. bei Arbeitszeit zwischen 6 und 8 Std., von 60 Min. bei Arbeitszeit von mehr als 8 Std.</li> <li>• Wochenendfrühschluss ab 14 Uhr</li> <li>• Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit</li> <li>• Bezahlung und Anrechnung der Berufsschulzeit auf die gesetzliche Arbeitszeit</li> <li>• Urlaubsanspruch von 15 Tagen bei Jugendlichen unter 16 Jahren, von 12 Tagen bei Jugendlichen über 16 Jahren</li> <li>• Verbot gefährlicher Arbeiten (unspezifiziert)</li> </ul>	<p>Luffahrt, Familienbetriebe</p> <p><b>Ausnahmen von Einzelbestimmungen:</b>  Gaststättengewerbe, Einzelhandel, Bäckereien, Beherbergungs- u. Verkehrswesen, Friseurgewerbe, Krankenpflege, Sport, Theater u. a.</p>
1960	Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)	<p>Inhaltliche Verbesserung des Gesetzes von 1938 bzw. Anpassung an sozial- und tarifpolitische Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrenzung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 40 Std. bei Jugendlichen unter 16 Jahren, auf 44 Std. bei Jugendlichen über 16 Jahre</li> <li>• Beschäftigungsverbot vor Berufsschulunterricht, falls dieser vor 9 Uhr beginnt, generelles Beschäftigungsverbot an Berufsschultagen mit Unterrichtsdauer von 6 Zeitstunden u.m.</li> <li>• Pausenregelungen von mindestens 30 Min. bei Arbeitszeit zwischen 4 1/2 und 6 Std., von mindestens 60 Min. bei Arbeitszeit von mehr als 6 Std.</li> <li>• Urlaubsanspruch von generell 24 Werktagen</li> </ul> <p>Inhaltliche Erweiterung des Gesetzes von 1938 aufgrund arbeitsphysiologischer Erkenntnisse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ärztliche Pflichtuntersuchungen zu Beginn der Beschäftigung und nach Ablauf des 1. Beschäftigungsjahres</li> <li>• Verbot von Akkord- und Fließbandarbeit</li> <li>• Verbot von Arbeiten, die körperliche Kräfte übersteigen</li> <li>• Pflicht des Arbeitgebers zur Belehrung über Gefahren</li> </ul>	<p><b>Umfassende Geltung, jedoch generelle Ausnahmen für:</b>  Verwandte Kinder und Jugendliche im Familienhaushalt, in der Landwirtschaft; für Beschäftigungen zum Zwecke der Erziehung, Heilung, des Unterrichts; Beschäftigung auf Kauffahrteischiffen</p> <p><b>Sonderregelungen für:</b>  Heimarbeit, Familienhaushalt, Landwirtschaft, Fischerei, Binnenschifffahrt</p> <p><b>Ausnahmen von Einzelbestimmungen:</b>  s.o.; ferner: mehrschichtige Betriebe, Akkord- und Fließbandarbeit</p>
1976	Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitere Einschränkung der Kinderarbeit über 13 Jahre</li> <li>• Heraufsetzung des Mindestalters für die Zulassung zur Arbeit von 14 auf 15 Jahre</li> <li>• 40-Stunden-Woche und 5-Tage-Woche für Jugendliche</li> <li>• Nachtruhe von 20 bis 7 Uhr</li> <li>• Urlaub je nach Alter zwischen 25-30 Werktagen</li> <li>• Freistellung an Berufsschultagen mit mind. 5 Stunden</li> <li>• Generelle Schichtzeit von 10 Stunden</li> <li>• Erweiterung des Gesundheits- und Gefahrenschutzes</li> <li>• Verbesserung der Durchführung des Gesetzes</li> <li>• Ausbau der Jugendarbeitsschutzausschüsse</li> </ul>	
1984	Erstes Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zulässigkeit der Beschäftigung von vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen über 15 Jahre während der Schulferien für höchstens 4 Wochen</li> <li>• Verlängerung der zulässigen täglichen Arbeitszeit von 8 auf 8 ½ Stunden bei Ausgleich an anderen Werktagen derselben Woche</li> <li>• Verlängerung der Schichtzeit in der Landwirtschaft und Tierhaltung sowie auf Bau- und Montagestellen von 10 auf 11 Stunden</li> <li>• Vorverlegung des zulässigen Arbeitsbeginns für Jugendliche von 7 auf 6 Uhr, in Bäckereien auf 5 Uhr nur für Jugendliche über 16</li> </ul>	

Jahr	Gesetz	Wesentliche Inhalte	Geltungsbereich
		<p>Jahre und auf 4 Uhr für Jugendliche über 17 Jahre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zulässige Arbeitszeit in der Landwirtschaft ab 5 oder bis 21 Uhr für Jugendliche über 16 Jahre</li> <li>• Gleichstellung von jugendlichen Auszubildenden und Jungarbeitern beim Arbeitsbeginn und -ende in mehrschichtigen Betrieben (6 - 23 Uhr)</li> <li>• Tariföffnungsklausel für eine Anpassung der Arbeitszeitregelungen an die unterschiedlichen Erfordernisse in einzelnen Beschäftigungsbereichen unter Einhaltung bestimmter gesetzlich fixierter Grenzen</li> </ul>	
1997	Zweites Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes	<p>Umsetzung der Richtlinie 94/33/EG des Rates der Europäischen Union über den Jugendarbeitsschutz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausdehnung des Kinderarbeitsverbotes auf 15 Jahre</li> <li>• Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre grundsätzlich mit leichten und geeigneten Tätigkeiten möglich.</li> <li>• Wegfall des Verbotes der Beschäftigung von über 18 Jahre alten Auszubildenden nach dem Berufsschulunterricht</li> </ul>	
1998	Verordnung über den Kinderarbeitschutz (Kinderarbeitschutzverordnung – KindArbSchV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bestimmung der für Kinder über 13 Jahre zulässigen Beschäftigung mit leichten und geeigneten Arbeiten</li> </ul>	
2005	Gesetz zur Umsetzung von Vorschlägen zu Bürokratieabbau und Deregulierung aus den Regionen vom 21. Juni 2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jugendliche dürfen seit dem von Gesetzeswegen in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr beschäftigt werden. Die Jugendlichen haben zudem einen Anspruch auf arbeitsmedizinische Untersuchungen vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen</li> <li>• Jugendliche dürfen ohne Ausnahmegenehmigung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen bis 23 Uhr beschäftigt werden</li> </ul>	

## D. Grundzüge des Jugendarbeitsschutzgesetzes

### I. Der Geltungsbereich des Gesetzes

#### 1. Persönlicher Geltungsbereich

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt gemäß § 1 für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind. Das Gesetz unterscheidet hierbei zwischen Kindern und Jugendlichen:

- a) Das Jugendarbeitsschutzgesetz bestimmt in § 2 Abs. 1: "Kind ist, wer das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat".

Diese in § 2 Abs. 1 enthaltene Definition des Begriffs "Kind" wird durch § 2 Abs. 3 erweitert, wonach auch Jugendliche, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen, als Kinder im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes gelten. Dies gilt für jede Schülerin und jeden Schüler, unabhängig von der Art der Schule die besucht wird. Somit gelten Schülerinnen bzw. Schüler der 9. Klasse im Gymnasium, wenn sie noch nicht 9 Jahre zur Schule gegangen sind, genauso als Kinder wie Schülerinnen und Schüler der 9. Klasse in Haupt- oder Realschulen.

Vollzeitschulpflichtig ist jeder, der im jeweiligen Bundesland seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen

Aufenthalt hat, noch nicht 9 bzw. in manchen Bundesländern 10 Jahre zur Schule gegangen ist und von der Schulpflicht nicht befreit ist. In Bayern dauert die Vollzeitschulpflicht 9 Jahre.

- b) Das Jugendarbeitsschutzgesetz bestimmt in § 2 Abs. 2: "Jugendlicher ist, wer 15 aber noch nicht 18 Jahre alt ist."

Dies können beispielsweise Schülerinnen oder Schüler sein die die höheren Klassen in Gymnasien oder Realschulen besuchen sowie Auszubildende.

## 2. Sachlicher Geltungsbereich

Das Gesetz gilt für die Beschäftigung junger Menschen, d. h. wenn und soweit sie von einem Arbeitgeber in abhängiger Stellung beschäftigt werden. Da eine Beschäftigung nicht die Voraussetzungen eines Arbeitsverhältnisses erfüllen muss, ist der Begriff des Arbeitgebers weiter als im allgemeinen Arbeitsrecht üblich zu fassen.

Deswegen lässt sich sagen: Arbeitgeber ist, wer für das Kind oder den Jugendlichen bezüglich der Beschäftigung die Verantwortung trägt.

Der Begriff "Beschäftigung" schließt eine selbständige Tätigkeit aus, so dass das Gesetz nicht für junge Menschen gilt, die selbständig als Schriftsteller, Künstler, Unternehmer usw. wirken.

- a) Im Einzelnen gilt das Gesetz für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,

1. in der Berufsausbildung  
(die Berufsausbildung ist die betriebliche Ausbildung im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes),
2. als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter  
(Arbeitnehmer ist eine Person, die aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages weisungsgebundene, abhängige Arbeit leistet),
3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind,
4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis

(darunter fällt z. B. das Betriebspraktikum während der Vollzeitschulpflicht).

- b) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt nicht
1. für die selbständige Tätigkeit junger Menschen,
  2. für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt  
(in der Landwirtschaft werden unter „Familienhaushalt“ Haus und Hof verstanden),
  3. für geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich erbracht werden
    - aus Gefälligkeit:  
Kleinere Handreichungen, z. B. Austragen von Kirchenbriefen, Besorgungen für kranke Leute. Es kann sich auch um Betätigungen karitativer oder sozialer Natur handeln. Wichtig ist jedoch, dass im allgemeinen Sprachgebrauch sehr viele Handlungen "aus Gefälligkeit" erbracht werden, nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz hierin jedoch eine "Beschäftigung" zu sehen ist.
    - aufgrund familienrechtlicher Vorschriften:  
Im Bürgerlichen Gesetzbuch ist eine Reihe von Vorschriften enthalten, die den Familienmitgliedern bestimmte Pflichten auferlegen (vgl. z. B. auch § 1631 BGB, der das Recht und die Pflicht enthält, das Kind zu erziehen und zu beaufsichtigen, oder § 12 Abs. 7 Höfeordnung, der minderjährigen Miterben die Pflicht zu angemessener Arbeitshilfe auferlegt).
    - in Einrichtungen der Jugendhilfe:  
Dazu gehören Heime und andere Einrichtungen, in denen Jugendliche regelmäßig betreut werden oder Unterkunft erhalten (vgl. § 78 Abs. 1 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt).
    - in Einrichtungen für Behinderte:  
Es handelt sich um Einrichtungen, die sich mit der beruflichen Bildung Behinderter befassen, insbesondere um Berufsbildungs- und Berufsförderungswerke für Behinderte.

## II. Beschäftigung von Kindern

Das Gesetz verbietet grundsätzlich die Beschäftigung von Kindern. Medizinische, psychologische und soziale Gesichtspunkte sind Anlass für dieses Beschäftigungsverbot.

1. Da es jedoch im täglichen Leben Bereiche gibt, in denen eine Beschäftigung von Kindern unumgänglich ist, muss das Gesetz Ausnahmen vorsehen; dies gilt

- a) zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie  
(es handelt sich in der Regel um therapeutische Maßnahmen, durch die Fähigkeiten eines Kindes für einen späteren Beruf entwickelt und gefördert werden),
- b) im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht  
(diese Ausnahme war notwendig, da jugendliche Schüler, die noch vollzeitschulpflichtig sind, als Kinder gelten),
- c) in Erfüllung einer richterlichen Weisung  
(die Weisungen werden u. a. aufgrund des Jugendgerichtsgesetzes erteilt).

2. Für Kinder über 13 Jahre erlaubt das Gesetz eine zeitlich beschränkte Beschäftigung. Diese altersmäßige Differenzierung ist gerechtfertigt, da Kinder ab diesem Alter bestimmte Tätigkeiten ausführen können, ohne überfordert zu sein.

Demnach dürfen Kinder über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten nicht mehr als 2 Stunden – in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als 3 Stunden – täglich mit leichten und für Kinder geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden, vorausgesetzt

- die Beschäftigung findet zwischen 8 und 18 Uhr statt,
- sie findet nicht während dem Schulunterricht statt,

- das Fortkommen in der Schule wird durch die Beschäftigung nicht beeinträchtigt,
- die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder wird nicht nachteilig beeinflusst.

Welche Tätigkeiten für Kinder leicht und geeignet sind, wird durch die Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (Kinderarbeitsschutzverordnung – KindArbSchV) näher bestimmt. Hierzu zählen beispielsweise das Austragen von Zeitungen, Werbezetteln und Zeitschriften, das Erteilen von Nachhilfeunterricht, Babysitting, Einkaufstätigkeiten, Handreichungen beim Sport und Hilfeleistungen in der Landwirtschaft.

Nicht erlaubt ist jedoch eine Beschäftigung in der gewerblichen Wirtschaft sowie der Produktion oder im Handel. Solche Arbeiten können Kinder und Jugendliche in diesem Alter aufgrund der noch nicht abgeschlossenen physischen und psychischen Entwicklung gesundheitlich gefährden.

3. Vollzeitschulpflichtige Jugendliche über 15 Jahre dürfen während der Schulferien bis zu 4 Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.
4. Für die gestaltende Mitwirkung von Kindern bei Veranstaltungen ist die Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes erforderlich. Meist handelt es sich dabei um die Mitwirkung bei Theatervorstellungen oder Musikaufführungen. Das Gesetz will die künstlerische Tätigkeit von Kindern nicht unterbinden, sondern sie nur in einem Rahmen zulassen, der jede Gefährdung des Kindes ausschließt.

Das Gewerbeaufsichtsamt kann demnach u. a. bewilligen, dass

- bei Theatervorstellungen Kinder über 6 Jahre bis zu 4 Stunden täglich in der Zeit von 10 bis 23 Uhr gestaltend mitwirken (dazu gehören z. B. Opern, Schauspiele, Musicals, nicht aber Aufführungen in der Schule, da sie Teil der Ausbildung in der Schule sind).
- bei Musikaufführungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk oder bei Film-

und Fotoaufnahmen Kinder über 3 bis 6 Jahre bis zu 2 Stunden täglich in der Zeit von 8 bis 17 Uhr und Kinder über 6 Jahre bis zu 3 Stunden in der Zeit von 8 bis 22 Uhr gestaltend mitwirken. Auftritte bei Kirmessen, Jahrmärkten, Vergnügungs- und Nachtbars sind auf jeden Fall verboten.

Das Gewerbeaufsichtsamt darf eine Bewilligung u. a. nur dann erteilen, wenn die Eltern mit der Beschäftigung des Kindes einverstanden sind, keine gesundheitlichen Bedenken bestehen, das Fortkommen in der Schule nicht beeinträchtigt wird und das Jugendamt keine Bedenken gegen eine Mitwirkung hat.

### III. Beschäftigung Jugendlicher

#### 1. Allgemeines

1.1 Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet grundsätzlich die Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren. Jedoch dürfen diese Personen, wenn sie nicht mehr vollzeitschulpflichtig sind beschäftigt werden:

- a) in einem Berufsausbildungsverhältnis,
- b) außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für ihn geeigneten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich (z. B. Botentätigkeiten, leichte Lager- und Sortierarbeiten).

1.2 Mit dem Eintritt in das Berufsleben ist der Jugendliche Belastungen ausgesetzt, die ihn möglicherweise Überfordern und gesundheitliche Schäden hervorrufen. Deswegen sieht das Gesetz ärztliche Untersuchungen vor, die sich mit dem Gesundheits- und Entwicklungsstand und der körperlichen Beschaffenheit des Jugendlichen befassen.

Allen Untersuchungen ist gemeinsam:

- a) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Untersuchung freizustellen.
- b) Hierdurch darf kein Entgeltausfall eintreten.

c) Die Arztwahl ist frei. Der Arbeitgeber kann also den Jugendlichen nicht zwingen, einen bestimmten Arzt aufzusuchen.

d) Die Kosten für die Untersuchungen trägt der Freistaat Bayern.

1.3 Das Gesetz sieht folgende Untersuchungen vor:

#### a) Erstuntersuchung

Tritt ein Jugendlicher in das Berufsleben ein, so darf er nur beschäftigt werden, wenn

- er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und
- dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

Die Erstuntersuchung soll verhindern, dass ein Jugendlicher mit Arbeiten beschäftigt wird, denen er gesundheitlich nicht gewachsen ist. Ihr Zweck besteht aber nicht darin, den Beruf zu finden, für den der Jugendliche am besten geeignet ist.

Die Bedeutung der Erstuntersuchung ergibt sich daraus, dass der Berufsausbildungsvertrag nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. nach der Handwerksordnung nur dann in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. in die sogenannte Lehrlingsrolle eingetragen werden kann, wenn die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorliegt. Im Übrigen begeht ein Unternehmer, der einen Jugendlichen ohne die Erstuntersuchung beschäftigt, eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeldbescheid geahndet werden kann.

#### b) Erste Nachuntersuchung

Der Arbeitgeber muss sich ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Erfolgt dies nicht, darf der Jugendliche nicht weiter beschäftigt werden. Wie wichtig die Beachtung dieser Vorschrift für den Jugendlichen ist, ergibt sich daraus, dass die Eintragung in die Lehrlings-

rolle bzw. in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu löschen ist, wenn die ärztliche Bescheinigung nicht spätestens am Tag der Anmeldung zur Zwischenprüfung vorliegt und dieser Mangel nicht anderweitig behoben wird.

#### c) Weitere Nachuntersuchungen

Im Gegensatz zu den oben genannten Pflichtuntersuchungen steht es dem Jugendlichen frei, sich nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung erneut nachuntersuchen zu lassen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen darauf hinweisen und sich die Bescheinigung vorlegen lassen.

#### d) Außerordentliche Nachuntersuchung

Der Arzt soll eine außerordentliche Nachuntersuchung dann anordnen, wenn eine Untersuchung ergibt, dass

- ein Jugendlicher hinter dem seinem Alter entsprechenden Entwicklungsstand zurückgeblieben ist,
- gesundheitliche Schwächen oder Schäden vorhanden sind,
- die Auswirkungen der Beschäftigung auf die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen noch nicht zu übersehen sind.

#### e) Ergänzungsuntersuchung

Lässt sich der Gesundheits- und Entwicklungsstand eines Jugendlichen nur beurteilen, wenn durch einen anderen Arzt oder Zahnarzt eine Ergänzungsuntersuchung vorgenommen wird, so hat der untersuchende Arzt diese Untersuchung zu veranlassen.

Der Arzt hat den Personensorgeberechtigten von allen Untersuchungen das wesentliche Ergebnis und die besonderen, der Gesundheit dienenden Maßnahmen mitzuteilen. Für den Arbeitgeber hat der Arzt eine Bescheinigung auszustellen und darin die Arbeiten zu vermerken, deren Ausführung die Gesundheit oder Entwicklung des Ju-

gendlichen gefährdet. Mit solchen Arbeiten darf der Jugendliche dann nicht beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen aufzubewahren. Er muss sie dem Jugendlichen aushändigen, wenn dieser den Arbeitgeber wechselt.

## 2. Arbeitszeit - Schichtzeit

- 2.1 Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich beschäftigt werden. Die Arbeitszeit darf auf 8½ Stunden verlängert werden, wenn dafür an den anderen Werktagen derselben Woche die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt wird. Dabei wird unter der täglichen Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen verstanden. Nach der arbeitsrechtlichen Terminologie gehört hierzu nicht nur die Zeit, in der tatsächlich eine Wand gemauert oder ein Motor repariert wird, sondern auch die Zeit des Wartens auf Arbeit am Arbeitsplatz, also die Zeit der Arbeitsbereitschaft.
- 2.2 Der Jugendliche darf höchstens an fünf Tagen in der Woche mit einer wöchentlichen Gesamtarbeitszeit von 40 Stunden beschäftigt werden. Als Woche wird dabei die Zeit von Montag bis Sonntag verstanden.
- 2.3 Ein weiterer wichtiger Begriff des Arbeitszeitrechts ist der Terminus "Schichtzeit". Hierunter versteht man die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen. Grundsätzlich darf die Schichtzeit 10 Stunden nicht überschreiten, nur im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen darf sie 11 Stunden betragen.

Die genannten Zeitgrenzen gelten auch dann, wenn ein Jugendlicher von mehreren Arbeitgebern beschäftigt wird. In diesem Fall sind nämlich die Arbeits- und die Schichtzeiten sowie die Zahl der Arbeitstage zusammenzuzählen.

### 3. Freistellung für Berufsschulunterricht und Prüfungen

3.1 Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Jugendliche zum Besuch der Berufsschule verpflichtet oder nur hierzu berechtigt ist. Diese Freistellung betrifft jedoch nur die für den Jugendlichen obligatorischen Veranstaltungen (Unterricht, Schulausflüge im Rahmen des Unterrichts), nicht aber z. B. die freiwillige Weiterbildung.

Der Jugendliche darf nicht beschäftigt werden

- a) vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht (auch Personen, die bereits über 18 Jahre alt, aber noch berufsschulpflichtig sind, dürfen vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht nicht beschäftigt werden. Es handelt sich dabei um die einzige Vorschrift, die den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes über 18 Jahre hinaus erweitert),
- b) an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
- c) in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen.

Dabei gilt generell:

- Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.
- Auf die Arbeitszeit wird der Unterricht nach bestimmten Regeln angerechnet.

3.2 Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen weiterhin freizustellen

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

muss der Jugendliche an einem Freitag dann nicht freigestellt werden, wenn die Prüfung am Montag stattfindet.

Auch in diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass die Freistellung auf die Arbeitszeit angerechnet wird und hierdurch kein Entgeltausfall eintreten darf.

Prüfungen, die an arbeitsfreien Tagen durchgeführt werden, fallen nicht unter die Freistellungspflicht.

### 4. Ruhepausen

4.1 Um eine Überforderung der Jugendlichen zu verhindern, sieht das Gesetz Ruhepausen vor, die von vornherein feststehen und mindestens 15 Minuten betragen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

- a) Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden beträgt die gesamte Pausenzeit 30 Minuten.
- b) Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden beträgt sie 60 Minuten.

4.2 Die Ruhepausen sind frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit zu gewähren. Länger als 4½ Stunden hintereinander darf ein Jugendlicher nicht beschäftigt werden.

Der Zweck der Ruhepausen erfordert, dass der Jugendliche in dieser Zeit nicht arbeitet, also auch nicht kleinere Arbeiten erledigt. In Betriebsräumen ist der Aufenthalt während der Ruhepausen nur gestattet, wenn die Arbeit in diesen Räumen ruht und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt ist.

### 5. Nachtruhe

5.1 Eine ausreichende Nachtruhe für junge, in der Entwicklung stehende Menschen ist besonders wichtig ist. Daher ist die Beschäftigung junger Menschen in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr grundsätzlich verboten. Dies gilt für jede Art der Inanspruchnahme für betriebliche Zwecke durch den Arbeitgeber, auch in der Form des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft.

5.2 Von diesem Beschäftigungsverbot sieht das Gesetz bestimmte Ausnahmen vor (s. Tabelle):

Voraussetzungen	Arbeitsbeginn	Arbeitsende
Jugendliche über 16 Jahre: - Bäckereien, Konditoreien - Landwirtschaft  - Gaststätten- und Schaustellergewerbe - mehrschichtige Betriebe	ab 5 Uhr ab 5 Uhr  - -	oder bis 21 Uhr bis 22 Uhr  bis 23 Uhr
Jugendliche über 17 Jahre: - Bäckereien	ab 4 Uhr	-
Nach vorheriger Anzeige an das Gewerbeaufsichtsamt aus verkehrstechnischen Gründen zur Vermeidung von Wartezeiten: - jeder Jugendliche - Jugendliche über 16 Jahre in mehrschichtigen Betrieben	- ab 5:30 Uhr	bis 21 Uhr oder bis 23:30 Uhr
Jeder Jugendliche: - gestaltende Mitwirkung bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen - in der warmen Jahreszeit in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind	- ab 5 Uhr	bis 23 Uhr -

## 6. Samstags-, Sonntags-, Feiertagsruhe

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Eine Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen ist grundsätzlich verboten. Nur in bestimmten Bereichen sind Ausnahmen gesetzlich zulässig.

6.1 An Samstagen dürfen Jugendliche beschäftigt werden:

- a) in Krankenanstalten, Alten-, Pflege- u. Kinderheimen,
- b) in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,

- c) im Verkehrswesen,
- d) in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
- e) im Familienhaushalt,
- f) im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
- g) bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk, auf Ton- und Bildträgern und Film- und Fotoaufnahmen,
- h) bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
- i) beim Sport,
- j) im ärztlichen Notdienst,
- k) in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Dabei ist zu beachten:

- Die Fünf-Tage-Woche ist durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen.
- Kann ein Jugendlicher am Samstag in der Verkaufsstelle nicht acht Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und der höchstzulässigen Arbeitszeit an dem berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche bis 13 Uhr ausgeglichen werden, an dem der Jugendliche ansonsten zur Erreichung der Fünf-Tage-Woche freizustellen ist.
- Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben. Der Begriff "sollen" enthält nur eine gesetzliche Aufforderung, nicht aber eine Pflicht für den Arbeitgeber.

6.2 An Sonntagen dürfen Jugendliche ebenfalls in bestimmten Bereichen beschäftigt werden:

- a) in Krankenanstalten, sowie in Alten-, Pflege-, Kinderheimen,
- b) beim Sport,
- c) in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch am Sonntag notwendig sind,
- d) im ärztlichen Notdienst,
- e) im Schaustellergewerbe,

- f) bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk,
- g) im Gaststättengewerbe,
- h) im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist.

Dabei ist zu beachten:

- Die Fünf-Tage-Woche ist durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicherzustellen.
- Zwei Sonntage im Monat, jeder zweite Sonntag soll beschäftigungsfrei bleiben.

6.3 Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. An gesetzlichen Feiertagen ist jedoch eine Beschäftigung in denselben Bereichen erlaubt, in denen Jugendliche auch am Sonntag tätig sein können, ausgenommen am 25. Dezember, 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai. Hier gilt, dass der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen ist, wenn er an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, beschäftigt war.

## 7. Urlaub

Der Arbeitgeber hat dem Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren. Die gesetzliche Regelung lässt sich graphisch folgendermaßen darstellen:

Alter des Jugendlichen zu Beginn des Kalenderjahres	Urlaubsanspruch in Werktagen
noch nicht:	
16 Jahre	30
17 Jahre	27
18 Jahre	25

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden.

Ergänzend zu diesen Regelungen gelten noch bestimmte Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

## 8. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

8.1 Das Gesetz verbietet für Jugendliche solche Arbeiten, aus denen sich Gefahren für Leben und Gesundheit des Jugendlichen ergeben. So dürfen Jugendliche nicht mit Arbeiten beschäftigt werden

- a) die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist das Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewußtseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- b) bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- c) bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen, Gefahrstoffen im Sinn des Chemikaliengesetzes oder der Biostoffverordnung ausgesetzt sind.

Abweichend hiervon ist in diesen Bereichen die Beschäftigung von Jugendlichen zulässig, wenn

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

8.2 Ohne Ausnahmemöglichkeit, dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht mit Arbeiten beschäftigt werden

- a) die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
- b) bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
- c) bei denen mit biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 der Biostoffverordnung absichtlich umgegangen wird.

8.3 Weiterhin will das Gesetz verhindern, dass Jugendliche durch den Anreiz auf ein höheres Entgelt ihre Kräfte in einer für sie schädlichen Weise überbeanspruchen. So sind für Jugendliche

- a) Akkordarbeit und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,

b) Arbeiten bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgegeben oder vorgeschrieben ist, verboten.

Nur soweit diese Tätigkeiten zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich sind und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist, dürfen Jugendliche mit diesen Arbeiten beschäftigt werden.

## 9. Tariföffnungsklausel

9.1 Abweichend von den allgemeinen Bestimmungen kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden, dass

- a) die Arbeitszeit bis zu 9 Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu 5½ Tagen in der Woche anders verteilt wird, jedoch unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten,
- b) die 60-minütigen Ruhepausen bis zu 15 Minuten gekürzt werden und die Lage der Ruhepausen zeitlich anders verteilt werden kann,
- c) in allen Branchen mit Ausnahme des Bergbaus die Schichtzeit um 1 Stunde verlängert wird,
- d) Jugendliche generell an Samstagen beschäftigt werden dürfen, wenn sie dafür an einem anderen Werktag derselben Woche von der Beschäftigung freigestellt werden,
- e) bei einer Beschäftigung von Jugendlichen an Samstagen, Sonn- und Feiertagen unter 4 Stunden zum Ausgleich der Vormittag oder Nachmittag und eines anderen Arbeitstages derselben oder der folgenden Woche freigegeben wird,
- f) Jugendliche während der Saison bzw. Erntezeit im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in der Landwirtschaft an 3 Sonntagen im Monat beschäftigt werden dürfen.

9.2 Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags kann auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber die Regelung durch Betriebsvereinbarung oder, wenn

ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung mit dem Jugendlichen übernehmen.

In einem Ausbildungsverhältnis muss die Vereinbarung vom Erziehungsberechtigten genehmigt werden. In einem Arbeitsverhältnis kann der Jugendliche die Vereinbarung selbständig abschließen.

## IV. Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

Neben den bereits genannten Vorschriften enthält das Gesetz folgende weitere Pflichten des Arbeitgebers:

### 1. Materielle Pflichten

- 1.1 Der Arbeitgeber muss bei der Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte Vorkehrungen und Maßnahmen treffen, die zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein und der Entwicklungsstand des Jugendlichen zu berücksichtigen.
- 1.2 Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen zu ermitteln.
- 1.3 Der Arbeitgeber muss die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren aufklären.
- 1.4 Der Arbeitgeber darf Jugendliche nicht körperlich züchtigen und ihnen, wenn sie unter 16 Jahre alt sind, keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren geben.

### 2. Formelle Pflichten

- 2.1 Beschäftigt ein Arbeitgeber mindestens einen Jugendlichen, so muss er einen Abdruck des Gesetzes an geeigneter Stelle im Betrieb aushängen oder auslegen.
- 2.2 Werden mindestens drei Jugendliche beschäftigt, so muss der Arbeitgeber einen Aushang über Beginn

und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen anbringen.

2.3 Der Arbeitgeber hat ein Verzeichnis der bei ihm beschäftigten Jugendlichen unter Angabe verschiedener Daten, wie z. B. Beginn der Beschäftigung, zu führen und es mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

## V. Durchführung des Gesetzes

### 1. Aufsicht

Dem Gewerbeaufsichtsamt bei der zuständigen Bezirksregierung obliegt in Bayern die Aufsicht über die Ausführung dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen.

1.1 Die Gewerbeaufsichtsbeamten sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeiten zu betreten und zu besichtigen.

1.2 Werden bei diesen Kontrollen Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz festgestellt, so können Bußgeldbescheide erlassen werden. Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz sind Ordnungswidrigkeiten.

### 2. Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

Ein Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz beim Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen sowie örtliche Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz bei den Gewerbeaufsichtsämtern beraten die Behörden in allen allgemeinen Angelegenheiten, machen Vorschläge für die Durchführung des Gesetzes und klären über Inhalt und Ziel des Gesetzes auf.

Die Ausschüsse bestehen u. a. aus Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, einem Arzt sowie einem Lehrer.

### 3. Rechtsgrundlagen

- Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) vom 12.4.1976 (BGBl I S. 965), zuletzt geändert durch Verordnung vom 31.10.2006 (BGBl I S. 2407).

- Gesetz zum Schutz vor gefährlichen Stoffen (Chemikaliengesetz – ChemG) vom 02.07.2008 (BGBl I Nr. 28 S. 1146).
- Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (Kinderarbeitsschutzverordnung – KindArbSchV) vom 23.06.1998 (BGBl I S. 1508).
- Verordnung über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung – JArbSchUV) vom 16.10.1990 (BGBl I S. 2221).
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen (Biostoffverordnung – BioStoffV) vom 27.01.1999, geändert am 18.12.2008 (BGBl I S. 2768).

## VI. Auskunft

Auskünfte zum Jugendarbeitsschutz erteilen die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen:

**Regierung von Oberbayern**, Gewerbeaufsichtsamt  
Heßstraße 130, 80797 München,  
Telefon 089 2176-1, Fax 089 2176-3102  
[www.regierung.oberbayern.bayern.de](http://www.regierung.oberbayern.bayern.de)

**Regierung von Niederbayern**, Gewerbeaufsichtsamt  
Gestütstraße 10, 84028 Landshut,  
Telefon 0871 808-01, Fax 0871 808 1799  
[www.regierung.niederbayern.bayern.de](http://www.regierung.niederbayern.bayern.de)

**Regierung der Oberpfalz**, Gewerbeaufsichtsamt  
Bertoldstraße 2, 93047 Regensburg,  
Telefon 0941 5025-0, Fax 0941 5025-114  
[www.regierung.oberpfalz.bayern.de](http://www.regierung.oberpfalz.bayern.de)

**Regierung von Oberfranken**, Gewerbeaufsichtsamt  
Oberer Bürglaß 34-36, 96450 Coburg,  
Telefon 09561 7419-0, Fax 09561 7419-100  
[www.regierung.oberfranken.bayern.de](http://www.regierung.oberfranken.bayern.de)

**Regierung von Mittelfranken**, Gewerbeaufsichtsamt  
Roonstraße 20, 90429 Nürnberg,  
Telefon 0911 928-0, Fax 0911 928-2999  
[www.regierung.mittelfranken.bayern.de](http://www.regierung.mittelfranken.bayern.de)

**Regierung von Unterfranken**, Gewerbeaufsichtsamt  
Georg-Eydel-Straße 13, 97082 Würzburg,  
Telefon 0931 380-00, Fax 0931 380-1803  
[www.regierung.unterfranken.bayern.de](http://www.regierung.unterfranken.bayern.de)

**Regierung von Schwaben**, Gewerbeaufsichtsamt  
Morellstraße 30d, 86159 Augsburg,  
Telefon 0821 327-01, Fax 0821 327-2700  
[www.regierung.schwaben.bayern.de](http://www.regierung.schwaben.bayern.de)

[www.sozialministerium.bayern.de](http://www.sozialministerium.bayern.de)



Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wurde durch die **berufundfamilie** gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des **audits berufundfamilie®** bescheinigt:  
[www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de).



**BAYERN DIREKT**  
ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung.  
Unter Tel.: 0 1801/20 10 10 (3,9 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, höchstens 42 Cent pro Minute aus Mobilfunknetzen) oder per E-Mail unter [direkt@bayern.de](mailto:direkt@bayern.de) erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für  
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen  
Winzererstr. 9, 80797 München  
E-Mail: [oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de](mailto:oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de)

Bürgerbüro: Tel.: 0 89/ 12 61 -16 60, Fax: 0 89/ 12 61 -14 70  
Mo–Fr 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo–Do 13.30 bis 15.00 Uhr  
E-Mail: [Buergerbueero@stmas.bayern.de](mailto:Buergerbueero@stmas.bayern.de)

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.