

Merkblatt zum Jugendarbeitsschutzgesetz

1. Geltungsbereich des Gesetzes

Dieses Gesetz gilt insbesondere für die Beschäftigung von Jugendlichen, d. h. von Personen, die 15 aber noch nicht 18 Jahre alt sind. Hierbei ist es gleichgültig, ob es sich um Lehrlinge (Auszubildende), Arbeiter oder Angestellte handelt.

Kinder sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen. Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen: im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht dürfen Kinder beschäftigt werden. Außerdem dürfen Jugendliche über 15 Jahren, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen während der Schulferien für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr beschäftigt werden. Auf sie finden die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (§8-31) entsprechende Anwendung mit Ausnahme der Vorschrift über die gesundheitliche Betreuung.

Die Beschäftigung Jugendlicher unter 15 Jahren ist verboten. Ausnahmsweise dürfen Jugendliche unter 15 Jahre, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, im Berufsausbildungsverhältnis 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich und außerhalb eines solchen mit leichten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Unter das Gesetz fallen nicht geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich, aus Gefälligkeit, auf Grund familienrechtlicher Vorschriften, in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden.

2. Dauer und Verteilung der Arbeitszeit

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

a. 40-Stunden- und 5-Tage Woche

Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. **Ausnahme:** Notfälle (siehe unter 3 d.). Die Arbeitszeit der Jugendlichen wird somit doppelt begrenzt: täglich und wöchentlich.

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, dürfen Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden. Damit wird die Anpassung der täglichen Arbeitszeit der Jugendlichen an die in der betrieblichen Praxis vielfach üblichen Arbeitszeiten der erwachsenen Arbeitnehmer ermöglicht. Insbesondere soll den betriebl. in denen z.B. die tägliche Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag 8 ½ Stunden und am Freitag 6 Stunden beträgt, die Möglichkeit gegeben werden, einen Ausfall an betrieblicher Ausbildungszeit zu verhindern. Beträgt die tägliche betriebliche Arbeitszeit allerdings von Montag bis Donnerstag 8 ¾ Stunden und am Freitag 5 Stunden, dann dürfen die Jugendlichen von Montag bis Donnerstag nicht länger als 8 ½ Stunden beschäftigt werden.

Bei gleichmäßiger Verteilung der 40stündigen Wochenarbeitszeit auf 5 Werktage darf die tägliche Arbeitszeit nach wie vor 8 Stunden nicht überschreiten.

b. Samstagsarbeit

1. Jugendliche

Jugendliche dürfen grundsätzlich nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

Im allgemeinen bedeutet dies eine Arbeitszeit von Montag bis Freitag. Am Samstag dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Vom Verbot der Samstagsarbeit gibt es aber eine Reihe von Ausnahmen. Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen insbesondere in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien und im Friseurhandwerk, ferner im Gaststättengewerbe, bei Fotoaufnahmen und in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge. Darunter sind Betriebe des Kraftfahrzeugtechniker-, Karosserie- und Fahrzeugbauer- und Vulkaniseure und Reifenmechaniker-Handwerk zu verstehen sowie die Handwerksbetriebe, die sich mit der Reparatur von Krafträdern befassen. Allerdings sollen zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben.

Unter Betrieben mit offenen Verkaufsstellen sind solche Betriebe (z.B. Fleischerei, Uhrmachergeschäft) zu verstehen, die außer über einen Verkaufsraum noch über einen weiteren Raum (z.B. Zerlege-, und Uhrmacherwerkstatt) verfügen, in dem die zu verkaufenden Ware aufbereitet oder repariert wird. In solchen Fällen ist die Beschäftigung Jugendlicher in beiden Räumen zulässig.

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen (Freistellungstag). In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung an diesem Tag erfolgen, sofern er für den Jugendlichen berufsschuldfrei ist.

Können Jugendliche in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien und im Friseurhandwerk am Samstag nicht 8 Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der höchstzulässigen Arbeitszeit am Freistellungstage bis 13:00 Uhr ausgeglichen werden (§ 16 Abs. 4). Das bedeutet, dass die Jugendlichen in diesen Fällen am Freistellungstage nicht ganz freizustellen sind, sondern die bis 8 Stunden fehlende Zeit kann am Freistellungstage bis längstens 13:00 Uhr vorgearbeitet werden (Ausnahme vom Grundsatz der 5-Tage-Woche). Nach 13:00 Uhr darf der Jugendliche am Freistellungstage nicht beschäftigt werden.

c. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist nicht zulässig. Wird ein Jugendlicher in Notfällen beschäftigt (s. unter 3d), so ist die Mehrarbeit durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

d. Schichtzeit

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen. Sie darf grundsätzlich 10 Stunden nicht überschreiten.

Ausnahme: Auf Bau- und Montagestellen darf sie 11 Stunden nicht überschreiten. Unter Baustelle ist jede Stelle zu verstehen, auf der Bauarbeiten verrichtet werden, insbesondere vom Bauhaupt-, Bauausbau- und Baunebengewerbe.

3. Ruhepausen, Nachtruhe, Sonntags-und Feiertagsruhe, Ausnahmen in Notfällen und durch Rechtsverordnung

a) Ruhepausen

Jugendliche dürfen nicht länger als 4 1/2 Stunden hintereinander ohne Pause beschäftigt werden. Bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden müssen insgesamt 30 Minuten Pausen, bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit insgesamt 60 Minuten Pausen gewährt werden. Als Pausen gelten nur Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten, sie müssen im Voraus feststehen sowie frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit liegen.

Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit, rechnen aber zur Schichtzeit.

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.

b) Nachruhe

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6.00 bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 1). Unabhängig hiervon muss der Jugendliche nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden haben.

In Bäckereien und Konditoreien dürfen Jugendliche über 16 Jahre ab 5.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 2 Nr. 4); im Gaststättengewerbe von 6.00 bis 22.00 Uhr. Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 3). Dies gilt auch für Betriebe, die Bäcker- und Konditorwaren herstellen, soweit die Jugendlichen dem Sinn der Vorschrift entsprechend mit der Herstellung von Backwaren beschäftigt sind. In diesen Mischbetrieben dürfen Jugendliche über 16 Jahre zur Herstellung von Konditorwaren ebenso wie bei reinen Konditoreien erst ab 5.00 Uhr beschäftigt werden.

c) Sonn- und Feiertagsruhe

Für Sonn- und Feiertage besteht ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot.

Von diesem gibt es einige Ausnahmen z. B. für Café-Betriebe, die nach dem Gaststättengesetz den Gaststätten gleichgestellt sind. Diese Betriebe dürfen am Sonntag Jugendliche beschäftigen.

Soweit Jugendliche am Sonntag beschäftigt werden, soll jeder zweite Sonntag beschäftigungsfrei bleiben, mindestens zwei Sonntagen im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Sonn- oder Feiertag beschäftigt, so ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag sicherzustellen; in Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, sofern er für den Jugendlichen berufsschulfrei ist.

Ferner dürfen Jugendliche am 24. und 31. Dezember und an gesetzlichen Feiertagen nach 14.00 Uhr nicht beschäftigt werden (§ 18 Abs. 1).

d) Ausnahmen in Notfällen

Nach wie vor sind lediglich in Notfällen Ausnahmen vorgesehen: Die Vorschriften über die Höchstarbeitszeit, Ruhepausen, Nachruhe, Sonntagsruhe, Feiertagsruhe usw. gelten in ganz besonderen Notfällen (z.B. bei Feuer- oder Wassernot) nicht, soweit es sich um vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten handelt und erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen. Diese Mehrarbeit der Jugendlichen ist durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.

e) Ausnahmen durch Rechtsverordnung

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann im Interesse der Berufsausbildung oder der Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen Ausnahmen von einzelnen Arbeitszeitvorschriften durch Rechtsverordnung zulassen, soweit eine Beeinträchtigung der Gesundheit nicht zu befürchten ist (§ 21 b).

4. Vor- und Nacharbeit im Zusammenhang mit Feiertagen

Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben (z.B. die Tage um Weihnachten und Neujahr), so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von 5 zusammenhängenden Wochen (vor oder nach dem Ausfalltag) verteilt werden. Die Woche, in die der Feiertag fällt, ist hierbei mitzurechnen. In diesen Fällen darf die tägliche Arbeitszeit 8 1/2 Stunden betragen.

5. Berufsschulbesuch und Freistellung vor Prüfungen

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht ohne Verdiensteinbuße freizustellen. Die An- und Abmeldung bei der zuständigen Berufsschule erfolgt durch den Arbeitgeber (Hess. Schulgesetz).

Beginnt der Unterricht vor 9.00 Uhr, so darf der Jugendliche vorher im Betrieb nicht beschäftigt werden; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt sind. Der Arbeitgeber darf den Jugendlichen ferner nicht beschäftigen an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche. Sind in einer Woche zwei Berufsschultage mit jeweils mehr als 5 Unterrichtsstunden, ist der Jugendliche verpflichtet, an einem dieser Tage wieder den Betrieb aufzusuchen. Die Entscheidung, an welchem Tag freigestellt wird, trifft der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber darf den Jugendlichen ferner nicht beschäftigen in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen (und auch tatsächlich durchgeführten) Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen. Hierbei sind allerdings zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich zulässig.

Anrechnung der Berufsschulzeiten:

Erster Berufsschultag:

Ein Berufsschultag pro Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden à 45 Minuten wird mit 8 Zeitstunden angerechnet – an diesem Tag darf der Jugendliche im Betrieb nicht mehr beschäftigt werden.

Zweiter Berufsschultag:

Ein zweiter Berufsschultag in der Woche wird mit der tatsächlichen Unterrichtszeit plus Pausen angerechnet.

Blockunterricht:

Blockunterricht von planmäßig mindestens 25 Unterrichtsstunden à 45 Minuten ist mit 40 Zeitstunden anzurechnen.

Ferner hat der Arbeitgeber den Jugendlichen an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen. Die Freistellung bezieht sich aber nicht auf die Tage vor Zwischenprüfungen oder vor dem mündlichen bzw. praktischen Teil der Abschlussprüfung. Die Freistellungspflicht entfällt, wenn dem Prüfungstag ein arbeitsfreier Sonn- oder Feiertag vorausgeht oder wenn der Lehrling das 18. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Die Freistellung wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Der Jugendliche hat auch an diesem Tage Anspruch auf volles Entgelt.

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen auch für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen freizustellen. Diese Freistellung wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen auf die Arbeitszeit angerechnet.

5. Erholungsurlaub

Der Erholungsurlaub für Jugendliche beträgt, wenn sie zu Beginn des Kalenderjahres (Stichtag 01.01.)

- a. noch nicht 16 Jahre alt sind mindestens 30 Werktage (entspricht 25 Arbeitstagen),
- b. noch nicht 17 Jahre alt sind mindestens 27 Werktage (entspricht 23 Arbeitstagen),
- c. noch nicht 18 Jahre alt sind mindestens 25 Werktage (entspricht 21 Arbeitstagen),

im Kalenderjahr.

Sowohl tarifvertraglich als auch einzelvertraglich kann sich ein höherer Urlaubsanspruch ergeben. Schwerbehinderte Jugendliche haben außerdem einen gesetzlichen Anspruch auf Zusatzurlaub.

Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

Im übrigen gelten für den Urlaub von Jugendlichen die § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und 13 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (BUG), soweit nicht eine verbindliche tarifliche Regelung besteht. Danach ist u. a. für die Urlaubsgewährung folgendes zu beachten:

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, also auch Samstage. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach einem sechsmonatigen Bestehen des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses erworben.

Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses hat der Jugendliche

- a. für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- b. wenn er vor Erfüllung der Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- c. wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres (bis 30. 6.) aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Das Urlaubsentgelt bemisst sich nach dem durchschnittlichen Verdienst, welchen der Jugendliche in den letzten 13 Wochen vor dem Beginn des Urlaubs erhalten hat (§ 11 BUG). Das Urlaubsentgelt ist vor Antritt des Urlaubs auszuzahlen. Während des Urlaubs darf der Jugendliche keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten (§ 8 BUG). Jugendlichen, die sich in einem Berufsausbildungsverhältnis befinden, wird die z. Zt. gültige monatliche Ausbildungsvergütung gewährt (Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld kann sich aus Tarifverträgen ergeben).

6. Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

a. Gefährliche Arbeiten

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (z. B. Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten u. a.) oder bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind. Darüber hinaus dürfen sie auch nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind (z. B. Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln wie Sägen) oder bei denen die Jugendlichen außergewöhnlicher Hitze oder Kälte oder schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterung, Strahlen oder von giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen ausgesetzt sind; hierfür bestehen jedoch Ausnahmen, wenn dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist, die Aufsichtsführung durch einen Fachkundigen gewährleistet ist und der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

b. Akkord- und tempoabhängige Arbeiten

Die Beschäftigung Jugendlicher mit Akkordarbeit ist grundsätzlich verboten. Ferner darf den Jugendlichen kein ständiges Arbeitstempo vorgeschrieben werden, wohl aber dürfen sie mit erwachsenen Arbeitnehmern zusammenarbeiten, wenn deren Arbeitstempo vorgeschrieben ist (Fließbandarbeit). Verboten ist ferner die Beschäftigung Jugendlicher in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die Akkordarbeiten ausführen. Dieses letzte Verbot gilt jedoch nicht, soweit eine solche Beschäftigung zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist oder wenn eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen und zugleich der Schutz des Jugendlichen durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung dieses Beschäftigungsverbot näher bestimmen, ebenso die Aufsichtsbehörden in Einzelfällen.

7. Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

- a. Jugendliche sind insbesondere vor den maschinellen Gefahren der Arbeitsstätte zu schützen und über Unfallgefahren zu unterweisen. Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.
- b. Jugendliche, die in die häusliche Gemeinschaft ihres Arbeitgebers aufgenommen sind, müssen eine in gesundheitlicher Beziehung einwandfreie Unterkunft erhalten. Bei Erkrankung ist ihnen die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zu gewähren.
- c. Jugendliche dürfen körperlich weder durch den Arbeitgeber noch durch seine Mitarbeiter oder Familienangehörige gezüchtigt werden.
- d. Jugendlichen unter 16 Jahren dürfen keine alkoholischen Getränke und Tabakwaren, Jugendlichen über 16 Jahren kein Branntwein gegeben werden.
- e. vor Beschäftigungsbeginn Jugendlicher und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber, die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen zu beurteilen.

8. Gesundheitliche Betreuung

Die Sicherung der Gesundheit der Jugendlichen im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit stellt eine wichtige gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers im Jugendarbeitsschutzrecht dar. Die Betriebe müssen davon ausgehen, dass die Erhaltung der Gesundheit der berufstätigen Jugendlichen nicht nur in ihrem eigenen Interesse liegt, sondern auch zu den wesentlichen Aufgaben einer modernen staatlichen Gesundheits- und Sozialpolitik gehört. Aus diesem Grunde beteiligt der Arbeitgeber die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz für die Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.

a. Verpflichtungen des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf mit der Beschäftigung eines Jugendlichen nur dann beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Mit der Fristverlängerung auf 14 Monate soll erreicht werden, dass sich Jugendliche vor dem Berufsgrundschuljahr noch fristgerecht untersuchen lassen können, um so zu verhindern, dass sie eine Berufsausbildung wählen, der sie körperlich nicht gewachsen sind.

Zur Vermeidung rechtlicher Schwierigkeiten sollte daher möglichst mit den Bewerbungsunterlagen, spätestens aber bei Abschluss eines Arbeits- oder Ausbildungsvertrages die ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. Im übrigen darf die Handwerkskammer einen Berufsausbildungsvertrag erst dann in die Lehrlingsrolle eintragen, wenn zusätzlich die Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorgelegt wird. Anderenfalls muss die Eintragung abgelehnt werden (§ 29 Abs. 2 HW O).

Der Arbeitgeber muss sich ferner ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen.

Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen 9 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung auf den Zeitpunkt der Vorlage der Bescheinigung hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung rechtzeitig bis dahin durchführen zu lassen.

Legt der Jugendliche die Bescheinigung nach Ablauf eines Jahres nicht vor, so hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats zur Vorlage der Bescheinigung schriftlich aufzufordern. Hierbei muss der Arbeitgeber eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens dem Personensorgeberechtigten und dem Personal- oder Betriebsrat zuschicken.

Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

Das Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis wird durch dieses Beschäftigungsverbot nicht beendet. Die beiderseitigen Rechte und Pflichten ruhen bis zur Nachholung der Untersuchung.

Die Ausbildungsvergütung ist also nicht weiterzuzahlen. Die Handwerkskammer hat die Eintragung in die Lehrlingsrolle zu löschen, wenn die ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung nicht spätestens am Tage der Anmeldung zur Zwischenprüfung vorgelegt wird.

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

Ergibt sich aus der Bescheinigung des Arztes, dass die Gesundheit des Jugendlichen durch bestimmte Arbeiten gefährdet wird, darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.

Die Aufsichtsbehörde kann jedoch Ausnahmen zulassen.

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung, ggf. auch über die erste Nachuntersuchung vorgelegt wird.

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 vorzulegen. Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Jugendlichen die für die ärztlichen Untersuchungen erforderliche Freizeit zu gewähren, ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

b. Durchführung der Untersuchungen

Bei der Erstuntersuchung, der ersten Nachuntersuchung und den weiteren Nachuntersuchungen besteht freie Wahl des Arztes. Die Kosten der Untersuchung trägt das Land. Der Jugendliche muss sich vor der Untersuchung bei der nach Landesrecht zuständigen Verwaltungsbehörde (in Hessen: zuständige Stadt- bzw. Gemeindeverwaltungen) einen Untersuchungsberechtigungsschein beschaffen und ihn dem Arzt aushändigen.

Der Arzt hat dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass die Untersuchung stattgefunden hat und ggf. die Arbeiten anzugeben, welche die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen gefährden können.

9. Tariföffnungsklausel

Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht in § 21a vor, dass in Tarifverträgen oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung abweichende Regelungen hinsichtlich der Arbeitszeitbestimmungen in bestimmten Grenzen getroffen werden können. Damit sollen die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit erhalten, die Arbeitszeitvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes den konkreten Erfordernissen der Ausbildung und Beschäftigung Jugendlicher in eigener Verantwortung anzupassen. Die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber können durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch Einzelvereinbarung die tarifliche Regelung übernehmen.

10. Aushänge und Verzeichnisse

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, müssen einen Abdruck dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde aushängen. Außerdem muss, wer regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigt, einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anbringen.

Ferner muss ein Verzeichnis der beschäftigten Jugendlichen geführt werden, in dem Name, Vorname, Geburtsdatum, Wohnung und Datum des Beginns der Beschäftigung enthalten sind. Der gewährte Urlaub braucht nicht vermerkt zu werden.

Die Verzeichnisse müssen zwei Jahre nach der letzten Eintragung aufbewahrt werden. Der Arbeitgeber muss der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig machen und die Verzeichnisse und die Unterlagen zur Einsicht vorlegen oder einsenden.

11. Bußgeld- und Strafvorschriften

Für die Überwachung des JArbSchG ist (im Handwerkskammerbezirk Kassel) der Regierungspräsident Kassel, Abt. Soziales, Dezernat Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik, zuständig. Werden Verstöße festgestellt, muss mit erheblichen Geldbußen gerechnet werden. In besonders schweren Fällen kann eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr verhängt werden. Zur Vereinheitlichung der Ahndung von Ordnungswidrigkeiten kann der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung einen bundeseinheitlichen Bußgeldkatalog einführen. Solange jedoch der Bundesminister diesen Bußgeldkatalog nicht erlässt, gelten die Bußgeldkataloge der Länder.

Von der Einleitung eines Bußgeldverfahrens kann allerdings abgesehen werden, wenn die Bedeutung des Verstoßes oder der Vorwurf, der den Täter trifft, so gering ist, dass eine Verwarnung ausreichend erscheint.