

75 Jahre
AK

BROSCHÜRE



Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit

SAARLAND



**JUGENDARBEITS-
SCHUTZ**



BROSCHÜRE



• Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen
und Gesundheit

SAARLAND



JUGENDARBEITS- SCHUTZ



Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit
Franz-Josef-Röder-Straße 23
66119 Saarbrücken
presse@soziales.saarland.de
www.soziales.saarland.de

Arbeitskammer des Saarlandes
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681 40 05-0
Broschürenservice
Tel.: 0681 40 05-444
Fax: 0681 40 05-411
info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

Bearbeitung:

Heike Spieldenner, Jan Ranft,
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit
Heike-Rebecca Nickl, Arbeitskammer

Redaktion:

Andrej Kessler (Überarbeitung 2026)
Peter Jacob

Gestaltung und Satz:

FBO GmbH • Marketing und Digitales Business,
Saarbrücken

Karikaturen:

TOM (Tom Körner)

Herstellung:

KRÜGER Druck+Verlag GmbH & Co. KG, Merzig

Stand: 01/2026



Kann mein Kind schon als Bloggerin oder Blogger arbeiten? Darf ich den jungen Mann schon für eine Ausbildung zum Webdesigner einstellen? Darf meine Tochter bei Bühnenveranstaltungen mitwirken?

Welche Arbeiten darf ich dem Praktikanten übertragen? Diese und ähnliche Fragen treten bei potenziellen Ausbilderinnen und Ausbildern, Arbeitgeberinnen und -gebern oder Erziehungsberechtigten immer wieder auf. Die Arbeitswelt und damit das Jobangebot für Kinder und Jugendliche hat sich in den letzten Jahren gravierend verändert, aber der Gesundheitsschutz und die Sicherheit junger Menschen müssen weiterhin gewährleistet bleiben. Den rechtlichen Rahmen dazu bildet in Deutschland im Wesentlichen das Jugendarbeitsschutzgesetz. Aber auch beim Lesen des Gesetzes wird die eine oder andere Frage offenbleiben und es bedarf weiterer Informationen.

Die vorliegende Info-Broschüre zum Jugendarbeitsschutz liefert relevante Informationen, die Berufsanfängerinnen und -anfängern in dieser Phase ihres Lebens brauchen. Sie klärt darüber auf, was Jugendliche dürfen, auf welche Aspekte man besonders achten muss und was nicht zulässig ist.

Darüber hinaus dient diese Broschüre dazu, sich anhand von Erläuterungen schnell einen Überblick über die



Vorwort

aktuellen Vorschriften und Rahmenbedingungen für junge Menschen in der Berufswelt zu verschaffen. Ferner findet man in der Broschüre zur Klärung offener Fragen oder Zuständigkeiten mögliche Ansprechpersonen.

Die Jugend ist unsere Zukunft! Dies gilt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem Mangel an Fachkräften mehr denn je. Wir müssen dafür Sorge tragen, dass Jugendliche nicht über den Rahmen, den das Jugendarbeitsschutzgesetz setzt, hinaus belastet werden.

Als Arbeitsminister ist es mir ein wichtiges Anliegen, dass alle Arbeitgeberinnen und -geber im Saarland besonders rücksichtsvoll mit jungen Menschen umgehen und das Jugendarbeitsschutzgesetz eingehalten wird. Ich hoffe, dass diese gemeinsame Broschüre des Ministeriums und der Arbeitskammer dazu beiträgt.

Dr. Magnus Jung

Minister für Arbeit, Soziales,
Frauen und Gesundheit
des Saarlandes



Von jungen Menschen wird in der Ausbildung bereits viel verlangt. Ein gutes Rüstzeug ist daher wichtig. Dies reicht vom Erlernen fachlicher und methodischer Kenntnisse bis hin zu den berühmtberüchtigten „social skills“. Aber auch das Thema Digitalisierung führt in den Betrieben und Dienststellen zu einem immer schneller werdenden Wandel und Ablauf von Arbeitsprozessen. Die Verarbeitung von Daten und das Arbeiten mit Daten in einer zunehmend virtuellen Arbeitsumgebung werden zum Standard. Gerade dem Übergang von der Schule zum Beruf kommt daher besondere Bedeutung zu. Nicht zuletzt, um sie auf ein längeres, gesundes Arbeitsleben vorzubereiten und frühestmöglich positiv auf die Arbeitsfähigkeit einzuwirken, müssen die jungen Menschen gerade in der Anfangsphase besonders geschützt werden.

Den Schutz für junge Erwerbstätige fordert auf gesetzlicher Basis neben dem Arbeitsschutzgesetz insbesondere das Jugendarbeitsschutzgesetz. Es gibt Arbeitgebern, Vorgesetzten sowie Ausbildern und Praxisanleitern,



Vorwort

den „Garanten“ des Arbeitsschutzes, sowie Lehrkräften und Eltern sowie allen Akteuren, die mit Gesundheitsfragen rund um die Ausbildung zu tun haben, den notwendigen Rahmen für ihr Handeln. Nicht zuletzt sichern sie damit die Fachkräfte von morgen, durch ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld.

Gleichzeitig soll das Jugendarbeitsschutzgesetz dabei unterstützen, junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre gesundheitsbezogenen Rechte und Pflichten aufzuklären. Die vorliegende Informationsbroschüre kommentiert daher die Kinderschutzverordnung sowie das Jugendarbeitsschutzgesetz mit all seinen Vorschriften, von Beschäftigungsverboten bis hin zu Urlaubsregelungen. Aktualisiert wurde die Broschüre insbesondere auch um neue Schutzanforderungen an junge werdende Mütter und Stillende, die sich aus den Neuregelungen des Mutterschutzgesetzes ergeben.

Jugendliche können sich in ihrem Ausbildungsbetrieb ebenso an ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Betriebs-

Personalrat bzw. die Mitarbeitervertretung oder ihre Gewerkschaft wenden. Als weitere Ansprechpartner stehen u.a. der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz, das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz sowie die Arbeitskammer selbst zur Verfügung.



Die Herausgeber hoffen, dass diese Neuauflage der Broschüre „Jugendarbeitsschutz“ wieder auf große Resonanz stößt. Wir wünschen eine spannende, „lehrreiche“ Lektüre.

Jörg Caspar

Vorsitzender des
Vorstandes

Thomas Otto

Hauptgeschäftsführer
Arbeitskammer des
Saarlandes



1.	Wo gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz?	12
2.	Wie dürfen Kinder beschäftigt werden?	16
3.	Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?	22
3.1	Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern	22
3.2	Dauer der Arbeitszeit	22
3.3	Berufsschule	25
3.4	Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen	28
3.5	Ruhepausen, Aufenthaltsräume	29
3.6	Schichtzeit	31
3.7	Tägliche Freizeit	32
3.8	Nachtruhe	32
3.9	Fünf-Tage-Woche	34
3.10	Samstagsruhe	35
3.11	Sonntagsruhe	37
3.12	Feiertagsruhe	38
3.13	Urlaub	39
3.14	Sonderregelungen der Binnenschifffahrt	40
3.15	Ausnahmen in besonderen Fällen	41
3.16	Abweichende Regelungen durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung.	41
4.	Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?	44
4.1	Gefährliche Arbeiten	44
4.2	Akkordarbeit, tempoabhängige Arbeiten	48
4.3	Arbeiten unter Tage	50
4.4	Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen ..	50
4.5	Ermächtigungen	51
4.6	Behördliche Anordnungen und Ausnahmen	53

5. Welche sonstigen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitgeberin?	54
5.1 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit.	54
5.2 Beurteilung der Arbeitsbedingungen	56
5.3 Unterweisung über Gefahren	57
5.4 Häusliche Gemeinschaft.	58
5.5 Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak	59
5.6 Ansprechpartner für den Arbeitsschutz im Betrieb	60
6. Welche gesundheitliche Betreuung ist erforderlich?	62
6.1 Erstuntersuchung	63
6.2 Erste Nachuntersuchung	64
6.3 Weitere Nachuntersuchungen	66
6.4 Außerordentliche Nachuntersuchung und Ergänzungsuntersuchung	66
6.5 Durchführung der Untersuchungen	67
6.6 Gefährdungsvermerk, Beschäftigungsverbote nach ärztlichem Befund	68
7. Wie wird das Gesetz angewandt?	70
7.1 Aushänge und Verzeichnisse	70
7.2 Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörden	71
7.3 Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz	73
8. Was muss bei der Schwangerschaft oder in der Stillzeit berücksichtigt werden? (Mutterschutzgesetz).	74
ANHANG	
9. Straf- und Bußgeldvorschriften.	76
10. Jugend und Suchtmittel.	77
11. Landesamt überwacht Einhalten der Vorschriften	79
12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)	80
13. Verordnung über den Kinderarbeitsschutz (Kinderarbeitsschutzverordnung – KindArbSchV)	126



1. Wo gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz?

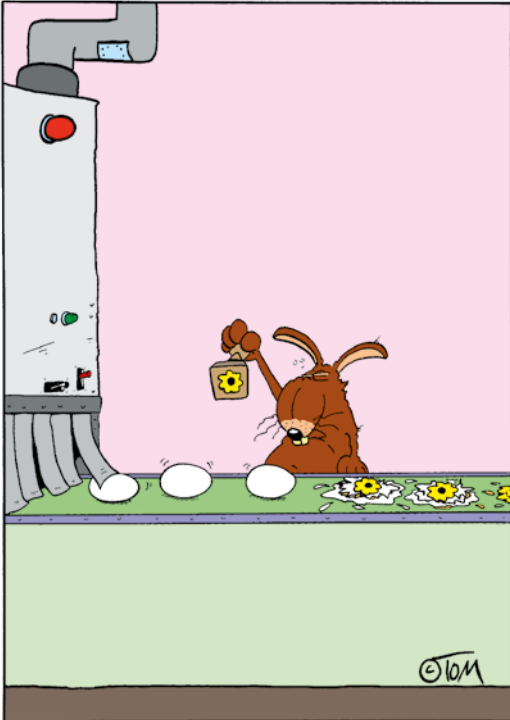
Arbeitsschutz ist ein wichtiges Thema für alle Menschen im Arbeitsleben. Der Staat achtet mit Gesetzen besonders darauf, dass junge Menschen sich ungefährdet entwickeln können und ihre Gesundheit nicht in Gefahr gerät, wenn sie arbeiten gehen.

Jugendarbeitsschutzgesetz und Kinderarbeitsschutzverordnung, die in dieser Broschüre dargestellt sind, sollen vor Arbeit schützen, die zu lange dauert, zu früh beginnt, die zu gefährlich, zu schwer oder ungeeignet ist.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für junge Menschen unter 18 Jahren

- während der Berufsausbildung,
- in einem ähnlichen Ausbildungsverhältnis, z.B. als Praktikant/in, Volontär/in oder Anlernling und
- wenn sie als Arbeitnehmer/in, Heimarbeiter/in oder mit ähnlichen Dienstleistungen beschäftigt sind (§ 1 Abs.1).

1. Wo gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz?



Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt sowohl in der freien Wirtschaft als auch im öffentlichen Dienst, dort jedoch nicht für Beamte und Beamtinnen.



Ebenso schützt das Gesetz

- jugendliche Hausgewerbetreibende und ihnen Gleichgestellte, soweit sie nicht als Arbeitgeber/innen (§ 3) anzusehen sind,
- Jugendliche, die zum Zweck der Erziehung und Heilung z.B. in Kinderheimen und Werkstätten für Behinderte beschäftigt sind, wenn die Grenze gelegentlicher geringfügiger Hilfeleistungen überschritten wird.

Das Gesetz schützt im Betrieb oder in der Landwirtschaft der Familie beschäftigte Jugendliche, wenn die Arbeit mehr ist als geringfügige Hilfeleistung. Es gilt nicht, wenn Jugendliche im Auftrag der Eltern (Personensorgeberechtigten) in Familienhaushalten arbeiten und nur eingeschränkt für jugendliche Untersuchungs- und Strafgefangene (§ 62).

1. Wo gilt das Jugendarbeitschutzgesetz?

Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt nicht

- für geringfügige Hilfeleistungen, die gelegentlich aus Gefälligkeit, nach familienrechtlichen Vorschriften, in Einrichtungen der Jugendhilfe oder in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden (§ 1 Abs. 2). Hilfeleistungen stellen das Gegenteil von Arbeit oder Dienst dar; geringfügig sind sie, solange sie die Kräfte von Kindern oder Jugendlichen nur unwesentlich beanspruchen;
- für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.

Das Gesetz gilt nicht für Schulunterricht (außer in überbetrieblichen Lehrwerkstätten), weiterhin für die Selbstbeschäftigung von Kindern und Jugendlichen z.B. als Künstler. Diese Tätigkeiten fallen erst dann unter das Jugendarbeitsschutzgesetz, wenn Dritte profitieren, z.B. auf Konzert- oder Gastspielreisen.



2. Wie dürfen Kinder beschäftigt werden?

Kind im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist (§ 2 Abs. 1). Auch Jugendliche (über 15 Jahre alt, aber noch keine 18 Jahre), die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, gelten als Kinder im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes (§ 2 Abs. 3).



Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten (§ 5 Abs. 1). Dieses Verbot kennt zahlreiche gesetzliche Ausnahmen – besonders für Kinder über 13 Jahre – und Möglichkeiten, wo und wie Behörden Ausnahmen bewilligen können. Diese Ausnahmen sollen die Teilnahme des Kindes am sozialen Leben sichern.

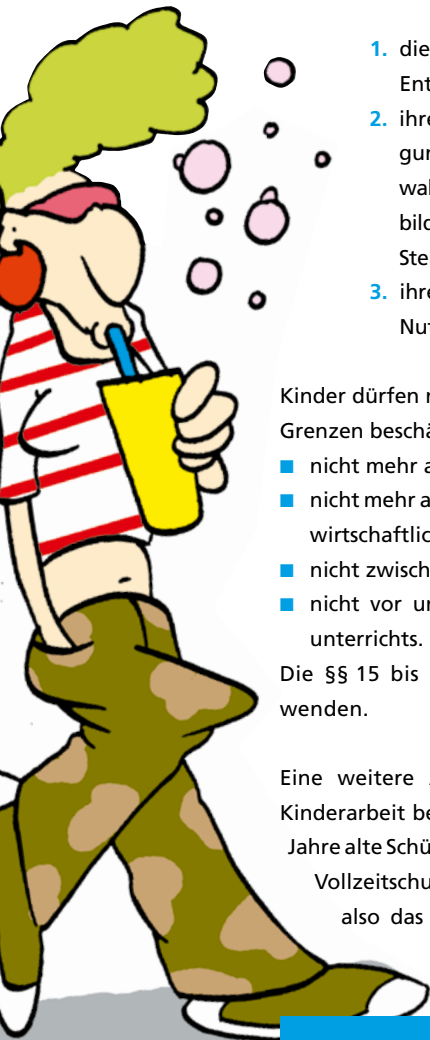
2. Wie dürfen Kinder beschäftigt werden?

Gesetzliche Ausnahmen bestehen zunächst für die Beschäftigung von Kindern (§ 5 Abs. 2)

- während einer Beschäftigungs- oder Arbeitstherapie,
- im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,
- nach einer richterlichen Weisung (z.B. Arbeitsauflage).

Bei einer solchen zulässigen Beschäftigung müssen jedoch die Vorschriften des § 7 Satz 1 Nr. 2 und der §§ 9 bis 46 des Jugendarbeitsschutzgesetzes beachtet werden.

Kinder über 13 Jahre dürfen arbeiten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist und die Eltern (Personensorgeberechtigten) einwilligen. Hierzu hat die Bundesregierung die auf § 5 Abs. 4a Jugendarbeitsschutzgesetz gestützte Kinderarbeitsschutzverordnung erlassen (siehe Punkt 13 im Anhang). Das Gesetz definiert eine Beschäftigung als leicht, wenn die besonderen Bedingungen, unter denen sie erfolgt, folgende drei Punkte nicht nachteilig beeinflussen:



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

Kinder dürfen nur innerhalb folgender Grenzen beschäftigt werden:

- nicht mehr als zwei Stunden täglich,
- nicht mehr als drei Stunden täglich in landwirtschaftlichen Familienbetrieben,
- nicht zwischen 18.00 Uhr und 8.00 Uhr,
- nicht vor und nicht während des Schulunterrichts.

Die §§ 15 bis 31 sind entsprechend anzuwenden.

Eine weitere Ausnahme vom Verbot der Kinderarbeit besteht für Ferienjobs: Über 15 Jahre alte Schüler und Schülerinnen, die ihrer Vollzeitschulpflicht nicht genügt haben, also das neunte Schuljahr noch nicht

2. Wie dürfen Kinder beschäftigt werden?

beendet haben, können während der Schulferien bis zu insgesamt vier Wochen im Kalenderjahr „jobben“. Für sie gelten die Vorschriften für nicht mehr schulpflichtige Jugendliche gleichen Alters (§§ 8 bis 31, § 5 Abs. 4). Schüler und Schülerinnen weiterführender Schulen über 15 Jahre, die neun Schuljahre vollendet haben, dürfen mehr als vier Wochen im Jahr arbeiten.

Ausnahmen für Veranstaltungen kann die Aufsichtsbehörde bewilligen (§ 6) etwa für Theatervorstellungen, Musikaufführungen, Werbeveranstaltungen und Fernsehaufnahmen (Aufnahmen für die Massenmedien) sowie für die dazu erforderlichen Proben. Bei Musikaufführungen, Werbeveranstaltungen und Aufnahmen für die Massenmedien dürfen

- Kinder über drei bis sechs Jahre bis zu zwei Stunden täglich zwischen 8.00 und 17.00 Uhr sowie
- Kinder über sechs Jahre bis zu drei Stunden täglich zwischen 8.00 und 22.00 Uhr mitwirken.





An Theatervorstellungen dürfen Kinder über sechs Jahre bis zu vier Stunden täglich zwischen 10.00 und 23.00 Uhr beteiligt sein.

Nicht erlaubt ist dagegen die Mitwirkung von Kindern in Kabarets, Tanzlokalen, Vergnügungsparks, Kirmessen und Jahrmärkten.



2. Wie dürfen Kinder beschäftigt werden?

Die Ausnahmegewilligung der Aufsichtsbehörde ist an eine Reihe von Voraussetzungen gebunden:

- Anhörung des Jugendamtes,
- Vorlage einer höchstens drei Monate alten ärztlichen Bescheinigung,
- Vorkehrungen zum Schutz des Kindes,
- Betreuung und Beaufsichtigung des Kindes, anschließende ununterbrochene Freizeit von 14 Stunden,
- das Fortkommen in der Schule darf nicht beeinträchtigt werden.





3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

3.1 Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern

Sie ist gestattet

1. im Berufsausbildungsverhältnis;
2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich.

Die §§ 8 bis 46 gelten entsprechend.

3.2 Dauer der Arbeitszeit

Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne Ruhepausen (§ 4 Abs. 1, § 11).



3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

Zur Arbeitszeit zählen Ausbildungszeit, Lehrgänge und Förderunterricht, Vor- und Abschlussarbeiten, Arbeitsunterbrechungen und Kurzpausen unter 15 Minuten (§ 11 Abs. 1). Weiter auch die Arbeitsbereitschaft; also Wartezeiten, die zum normalen Arbeitsablauf gehören, etwa bei Verkäufern und Verkäuferinnen, Telefonisten/Telefonistinnen, Pförtnern/Pförtnerinnen und Kellnern/Kellnerinnen.

Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (§ 4 Abs. 2). Im Bergbau unter Tage gilt die Schichtzeit als Arbeitszeit (§ 4 Abs. 3).

Die Grenzen der Arbeitszeit ohne Ruhepausen betragen täglich acht Stunden und wöchentlich 40 Stunden (§ 8 Abs. 1). Diese Grenzen dürfen nur in den folgenden Fällen überschritten werden:

- Wenn an „Brückentagen“, also bestimmten Werktagen in Verbindung mit Feiertagen, nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, dann gilt Folgendes:



Die ausfallende Arbeitszeit darf auf die Werk-tage von fünf zusammenhängenden, die Aus-falltage einschließenden Wochen nur so ver-teilt sein, dass die durchschnittliche Wochen-arbeitszeit in diesen fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. In dieser Ausgleichszeit darf die tägliche Arbeitszeit bei achteinhalb Stunden liegen;

- wenn an einzelnen Werktagen Jugendliche weniger als acht Stunden arbeiten, können sie an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden (§ 8 Abs. 2a, wichtig für die Anpas-sung an die Arbeitszeit der Erwachsenen, besonders bei gleitender Arbeitszeit);
- in der Landwirtschaft zur Erntezeit dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis zu neun Stunden täglich, in der Doppelwoche aller-dings nur bis zu 85 Stunden arbeiten;
- in Notfällen dürfen Jugendliche ebenfalls über acht Stunden tätig sein (§ 21 Abs. 1). Die Mehrarbeit ist durch entsprechend kürzere Arbeitszeit innerhalb der folgen-den drei Wochen auszugleichen.

Regelungen durch Tarifvertrag oder Betriebs-vereinbarung können die Arbeitszeit auf neun

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und auf bis zu fünfeinhalb Tage in der Woche ausdehnen unter der Voraussetzung, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten erhalten bleibt (vgl. Punkt 3.16).

3.3 Berufsschule

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen müssen die Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freistellen (§ 9 Abs. 1); dies schließt alle lehrplanmäßigen Schulveranstaltungen und Freistunden im Unterricht ein.

Nicht beschäftigt werden dürfen Jugendliche außerdem

- vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1). Bei später beginnendem Unterricht kann das Verlangen, vor Beginn des Unterrichts im Betrieb zu arbeiten, einen Rechtsmissbrauch darstellen, z. B. wenn die Jugendlichen nur kurze Zeit im Betrieb arbeiten könnten oder wegen überlanger Wegezeiten übermüdet zum Unterricht kämen;



- an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten einmal in der Woche (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2);
- in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen. Hier dürfen zusätzliche Ausbildungsveranstaltungen im Betrieb bis zu zwei Stunden wöchentlich den Unterrichtsstoff der Berufsschulen ergänzen (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3).

Für Personen über 18 Jahre, die noch berufsschulpflichtig sind, gilt § 9 Abs. 1 bis 3 nur zum Teil. Volljährige Berufsschüler oder Berufsschülerinnen müssen wieder in den Betrieb kommen, auch wenn die Berufsschule länger als fünf Unterrichtsstunden gedauert hat. Dies gilt auch für Berufsschulunterricht in Blockform, der mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen beansprucht.

Das Beschäftigungsverbot für die Zeit vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Berufsschulunterricht gilt auch für Berufsschüler und Berufsschülerinnen über 18 Jahre. Die Freistellung und Entgeltfortzahlung für erwachsene

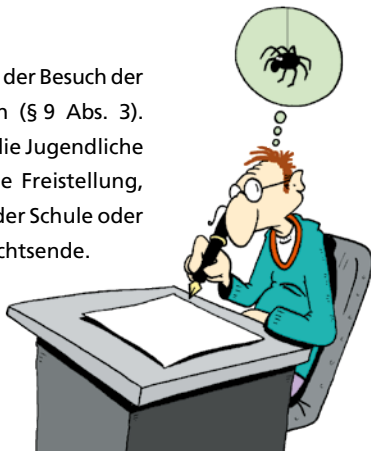
3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

Auszubildende richtet sich nach § 15 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie § 19 Abs. 1 Nr. 1 BBiG.

Berufsschulunterricht wird auf die Arbeitszeit der Jugendlichen angerechnet (§ 9 Abs. 2)

- mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit ein Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden einmal in der Woche,
- mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eine Berufsschulwoche mit Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an fünf Tagen,
- im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

Einen finanziellen Nachteil darf der Besuch der Berufsschule nicht verursachen (§ 9 Abs. 3). Ausbildungsgehalt erhält der/die Jugendliche jedoch nur für die tatsächliche Freistellung, also nicht bei Fernbleiben von der Schule oder für Stundenausfall am Unterrichtsende.





3.4 Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Auch für Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, z. B. in überbetrieblichen Ausbildungsstätten, sind Jugendliche freizustellen; ebenso am Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung. Die Freistellung wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Ein finanzieller Nachteil ist ausgeschlossen (§ 10).

3.5 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

Ruhepause ist eine Arbeitsunterbrechung, die länger als 15 Minuten dauert; kürzere Pausen zählen zur Arbeitszeit (Punkt 3.2, § 11).

- Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden bis zu sechs Stunden müssen die Ruhepausen insgesamt mindestens 30 Minuten dauern;

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

- bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden müssen die Ruhepausen insgesamt 60 Minuten betragen.

Die Ruhepausen müssen nach Lage und Dauer ohne Ausnahme von Beschäftigungsbereichen im Voraus feststehen; länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden (§ 11 Abs. 2).

Hier ist nochmals auf § 21a Abs. 1 Nr. 2 hinzuweisen, wonach ein Tarifvertrag die Gesamtdauer der Ruhepausen jeweils bis zu 15 Minuten kürzen und die Lage der Ruhepausen anders als in § 11 Abs. 2 festlegen kann. Während der Ruhepause darf den Jugendlichen der Aufenthalt in Arbeitsräumen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt ist (vgl. § 11 Abs. 3). Diese Regelung gilt nicht für den Bergbau unter Tage. Beschaffenheit und Ausstattung der Pausenräume regeln § 3a sowie Anhang 4.2 der Arbeitsstättenverordnung und die Arbeitsstättenrichtlinie A 4.2.



3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

3.6 Schichtzeit

Die Schichtzeit, also die tägliche Arbeitszeit und die Ruhepausen, beträgt bei einem Achtstunden-Tag mit einstündiger Ruhepause neun Stunden. Nach § 12 darf die Schichtzeit nicht länger als zehn Stunden sein.

Bei einer Schichtzeit von mehr als neun Stunden verlängern sich also die Ruhepausen um diese Zeit, eine Zehn-Stunden-Schicht hat also zwei Stunden Ruhepause. Im Bergbau unter Tage ist die Schichtzeit auf acht Stunden begrenzt. Im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung und auf Bau- und Montagestellen liegt sie bei elf Stunden. Dies erfordert Ruhepausen von drei Stunden.

Baustellen sind Orte, an denen Bauarbeiten, insbesondere im Bereich des Bauhaupt-, Bauausbau- und Baunebengewerbes verrichtet werden. Montagestellen sind Stellen, an denen montiert wird, insbesondere alle außerbetrieblichen Arbeitsstellen der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie. In einem Tarifvertrag, aber auch auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann die Schichtzeit bis



zu einer Stunde täglich verlängert werden. Ausgenommen ist der Bergbau unter Tage (vgl. § 21a Abs. 1 Nr. 3).

3.7 Tägliche Freizeit

Die tägliche ununterbrochene Freizeit Jugendlicher zwischen Feierabend und Arbeitsbeginn am nächsten Tag beträgt ohne Ausnahme mindestens zwölf Stunden (§ 13).

3.8 Nachtruhe

Grundsätzlich dürfen Jugendliche nur ab 6.00 Uhr und höchstens bis 20.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 1).

Ausnahmen gelten für Jugendliche über 16 Jahre (§ 14 Abs. 2):

- im Gaststättengewerbe und im Schaustellergewerbe bis 22.00 Uhr,
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23.00 Uhr,
- in der Landwirtschaft ab 5.00 Uhr oder bis 21.00 Uhr,
- in Bäckereien und Konditoreien ab 5.00 Uhr. Jugendliche über 17 Jahre dürfen in

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

Bäckereien ab 4.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 3).

Die Nachtruhe vor Berufsschultagen beginnt in jedem Fall um 20.00 Uhr, wenn der Unterricht vor 9.00 Uhr anfängt (§ 14 Abs. 4).

Endet in Betrieben die Arbeit nach 20.00 Uhr, etwa aus verkehrstechnischen Gründen, können Jugendliche nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde bis 21.00 Uhr arbeiten, wenn sie dadurch unnötige Wartezeiten vermeiden. Dies gilt zum Beispiel, wenn das Arbeitsende von bestimmten Abfahrtszeiten der öffentlichen Verkehrsmittel, der Fahrgemeinschaften oder der Werksbusse abhängig ist. Diese Ausnahmeregelung gilt insbesondere für Betriebe mit großem Einzugsbereich. Eine weitere Ausnahme von der Nachtruhe betrifft mehrschichtige Betriebe. Hier können Jugendliche über 16 Jahre nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr arbeiten, wenn sie so unnötige Wartezeiten vermeiden können. In Hitzebetrieben können Jugendliche in der warmen Jahreszeit außerdem bereits ab 5.00 Uhr beschäftigt werden (§ 14 Abs. 6).



Außerdem ist die Beschäftigung Jugendlicher bis 23.00 Uhr in folgenden Fällen möglich:

- bei gestaltender Mitwirkung Jugendlicher an Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen,
- bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen (§ 14 Abs. 7).

Nach einer solchen Beschäftigung beträgt die ununterbrochene Freizeit 14 Stunden (§ 14 Abs. 7, Satz 3).

3.9 Fünf-Tage-Woche

Für jugendliche Beschäftigte gilt die Fünf-Tage-Woche (§ 15). Die voll arbeitsfreien Tage sind durch das grundsätzliche Verbot der Beschäftigung an Samstagen sowie an Sonn- und Feiertagen (§§ 16 bis 18) auf das Wochenende gelegt. Jugendliche haben somit grundsätzlich ein freies Wochenende.

Von dem Grundsatz der Fünf-Tage-Woche gibt es einige Ausnahmen. In den folgenden Punkten 3.10, 3.11 und 3.12 sind sie erläutert.

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

3.10 Samstagsruhe

Jugendliche dürfen grundsätzlich an Samstagen nicht beschäftigt werden (§ 16 Abs. 1). Die Ausnahmen betreffen folgende Bereiche:

- Krankenanstalten, Alten-, Pflege- und Kinderheime,
- offene Verkaufsstellen (z. B. Läden, Buden, Kioske, Bahnhofsverkaufsstellen) und Betriebe mit offenen Verkaufsstellen (z. B. Metzgereien, Schneidereien, Schuhmachereien, Uhrmacherwerkstätten, Gärtnereien, jeweils mit Verkaufsstellen),
- Bäckereien und Konditoreien, Friseurhandwerk, Marktverkehr (z. B. Wochenmärkte, Messen, Ausstellungen und Jahrmärkte),





- Verkehrswesen (z.B. Transportunternehmen, Reisebüros, Kfz-Verleihe, Garagenbetriebe),
- Landwirtschaft und Tierhaltung,
- Familienhaushalt,
- Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
- Veranstaltungen (Musik, Theater, Aufnahmen für Funk, Fernsehen, Film usw.),
- außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen,
- Sport und damit zusammenhängende Hilfs- und Nebentätigkeiten,
- ärztlicher Notdienst,
- Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Trotz dieser Ausnahmen sollen zwei Samstage im Monat arbeitsfrei bleiben. Arbeiten Jugendliche an einem Samstag, so haben sie Anspruch auf einen arbeitsfreien und berufsschulfreien Tag in derselben Woche. Dies kann auch ein Betriebsruhetag sein. Haben Jugendliche in Verkaufsstellen und den anderen Betrieben (§ 16 Abs. 2 Nr. 2) am Samstag keine acht Stunden Arbeit, so kann die noch fehlende Zeit an dem Tag, an dem sie wegen der Samstagsarbeit freizustellen sind, bis 13.00 Uhr nachgeholt werden (§ 16 Abs. 4).

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

3.11 Sonntagsruhe

Wie bei der Samstagsruhe gibt es vom Grundsatz der Sonntagsruhe zahlreiche Ausnahmen. Zwei Sonntage im Monat müssen jedoch beschäftigungsfrei sein; die Freistellung erfolgt ähnlich wie bei der Samstagsruhe (§ 17 Abs. 3). Die Ausnahmen betreffen folgende Bereiche:

- Krankenanstalten, Alten-, Pflege- und Kinderheime,
- Landwirtschaft, Tierhaltung (versorgen, bewässern, heizen),
- Familienhaushalt, wenn der/die Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
- Schaustellergewerbe,
- Veranstaltungen (Musik, Theater, Aufnahmen für Funk, Fernsehen, Film usw.),
- Sport und damit zusammenhängende Hilfs- und Nebentätigkeiten,
- ärztlicher Notdienst,
- Gaststättengewerbe.



3.12 Feiertagsruhe

Vom Beschäftigungsverbot an Feiertagen sind im Wesentlichen die gleichen Ausnahmen möglich wie bei der Sonntagsruhe (§ 18). Am 1. Weihnachtsfeiertag, an Neujahr, am 1. Osterfeiertag und am 1. Mai darf allerdings ohne Ausnahme nicht gearbeitet werden. Ferner sind der Heilige Abend (24. Dezember) und Silvester (31. Dezember) nach 14.00 Uhr in jedem Fall arbeitsfrei.



3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

3.13 Urlaub

Das Jugendarbeitsschutzgesetz räumt Jugendlichen je nach Alter folgenden jährlichen bezahlten Mindesturlaub ein (§ 19):

- 30 Werktage für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind,
- 27 Werktage für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt sind,
- 25 Werktage für Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt sind.
- Jugendliche im Bergbau unter Tage erhalten zusätzlich drei Tage Urlaub.

Jugendliche haben im Wesentlichen das gleiche Urlaubsrecht wie Erwachsene. Hierzu verweist § 19 in weitem Umfang auf das Bundesurlaubsgesetz. Die Wartezeit beträgt sechs Monate, Teilurlaub erhalten Jugendliche auch für eine Beschäftigungszeit von einem Monat oder mehr (z.B. für die Probezeit). Urlaub steht Berufsschülern und Berufsschülerinnen in den Schulferien zu. Ist dies nicht möglich,



haben Jugendliche für jeden Urlaubstag, an dem sie die Berufsschule besuchen, Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag.

3.14 Sonderregelungen der Binnenschifffahrt

In der Binnenschifffahrt gelten folgende Sonderregelungen (§ 20):

- Die Schichtzeit Jugendlicher über 16 Jahre darf während der Fahrt auf 14 Stunden ansteigen; die Arbeitszeit darf dann aber sechs Stunden nicht überschreiten, während die Freizeit auf zehn Stunden verkürzt werden kann,
- Jugendliche über 16 Jahre dürfen während der Fahrt bis 22.00 Uhr beschäftigt werden.
- dürfen an mehr als fünf Tagen und auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden; ausgenommen sind Heiliger Abend, die Weihnachtsfeiertage, Silvester, Neujahr, Ostern und der 1. Mai.

Die Freistellung erfolgt wie üblich, allerdings können Arbeitgeber/innen hier zehn freie Tage zusammenkommen lassen.

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

3.15 Ausnahmen in besonderen Fällen

Bei vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen sind die Vorschriften über die Dauer der Arbeitszeit, Ruhepausen, Schichtzeit und tägliche Arbeitszeit, Nachtruhe, Fünf-Tage-Woche, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe ausgesetzt; die Ausnahmen gelten allerdings nur, wenn erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen (§ 21 Abs. 1). Wenn über die sonst zulässige Grenze der Arbeitszeit (vgl. dazu 3.2) hinaus Mehrarbeit geleistet wird, muss diese innerhalb der nächsten drei Wochen durch verkürzte Arbeitszeit ausgeglichen werden (§ 21 Abs. 2).

3.16 Abweichende Regelungen durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Nach § 21a Jugendarbeitsschutzgesetz haben die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, in dem dort angegebenen Rahmen von den Arbeitszeitvorschriften des Gesetzes abzuweichen.



Im Einzelnen können folgende Regelungen durch Tarifvertrag bzw. auf Grund eines Tarifvertrages durch eine Betriebsvereinbarung abgeändert werden:

- tägliche und wöchentliche Arbeitszeit nach § 8,
- Dauer und Lage der Ruhepausen nach § 11 Abs. 1 und 2,
- die Dauer der Schichtzeit nach § 12,
- die Fünf-Tage-Woche nach § 15,
- die Samstagsruhe nach § 16 Abs. 1 und 2,
- die Ersatzfreizeit für Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit nach den §§ 16 bis 18 sowie
- die Regelung der beschäftigungsfreien Sonntage nach § 17 Abs. 2 Satz 2.

Nur die Tarifvertragsparteien können abweichende Regelungen treffen. Eine Betriebsvereinbarung kann nur so weit vom Jugendarbeitsschutzgesetz abweichen, wie die Tarifvertragsparteien dies über eine so genannte Tariföffnungsklausel im Tarifvertrag zugestanden haben.

3. Was gilt für die Beschäftigung Jugendlicher?

Sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nicht tarifgebunden, besteht aber in ihrer Branche ein Tarifvertrag, so können sie mit den Jugendlichen vereinbaren, die in diesem Tarifvertrag vorgesehenen Abweichungen zu übernehmen.

Ist ein Betriebsrat vorhanden, so können die Arbeitgeber/innen eine entsprechende Vereinbarung mit dem Betriebsrat abschließen, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind (§ 21a Abs. 2).

Informationen über Ausbildungsvergütungen sowie Tarifauskünfte gibt es auf folgenden Internetseiten des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit:

- Ausbildungsvergütungen
saarland.de/ausbildungsverguetung
- Tarifauskünfte
saarland.de/tarifauskunft

Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können Abweichungen im genannten Sinne in ihre arbeitsrechtlichen Regelungen aufnehmen (§ 21a Abs. 3).



4. Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?

4.1 Gefährliche Arbeiten

Mit gefährlichen Arbeiten dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden (§ 22). Der Gesetzgeber hat diese Vorschrift durch das Zweite Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes neu gefasst.

Für Jugendliche gefährliche Arbeiten sind nach dem Gesetz:

- **Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.** Dies sind physisch überfordernde Arbeiten wie Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten, Arbeiten bei dauerndem Stehen, Arbeiten mit erzwungener Körperhaltung, Arbeiten, die das Sehvermögen



4. Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?

- überanstrengen, Arbeiten mit hoher, gleichmäßiger Dauerbelastung.
- Verboten sind jedoch auch **Arbeiten, die die psychischen Kräfte überfordern** wie z.B. Arbeiten, die die Konzentrationsfähigkeit überfordern, ein zu hohes Maß an Verantwortung verlangen, Arbeiten in Isolation oder von besonderer Monotonie. Ob diese Voraussetzungen erfüllt sind, darf nicht generell entschieden werden, sondern hängt vom Einzelfall ab.
- **Arbeiten mit sittlichen Gefahren.** Entscheidend hierbei ist die allgemeine Lebensanschauung, nicht die Auffassung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, der Jugendlichen oder ihrer Eltern.
- **Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren.** Mit allgemeinen Gefahren sind alle Arbeiten verbunden; Jugendliche dürfen deshalb nur nicht mit solchen Arbeiten beschäftigt werden, die mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind, die Jugendliche wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder abwehren können. Hierzu zählen insbesondere: Arbeiten auf Gerüsten,



Ausschachtungsarbeiten, Fällen von Bäumen, Abbrucharbeiten oder Arbeiten mit gefährlichen Arbeitsmitteln wie Handschleif- und Trennmaschinen, Bolzensetzwerkzeugen und schnell laufenden Holzbearbeitungsmaschinen, Arbeiten mit explosionsgefährlichen, brandfördernden, leicht entzündlichen und brennbaren Stoffen, Arbeiten unter elektrischer Spannung und mit anderen Energieträgern wie Brenngas und Kohlenstaub.

- **Arbeiten bei Hitze, Kälte und Nässe.** Hierzu gehören Arbeiten in Hüttenwerken, Stahlwerken, Gießereien, Schmieden, Härtereien, und zwar in der Nähe von Öfen oder heißen Massen, Arbeiten in Kühlräumen, Nässearbeiten in Schlachthöfen oder Brauereien.
- **Arbeiten mit schädlichen physikalischen Einwirkungen.** Verboten sind danach Arbeiten, bei denen Jugendliche schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind. Einzelheiten sind in den Unfallverhütungsvorschriften, der Strahlenschutzverordnung, der Röntgenverordnung und der Druckluftverordnung enthalten.

4. Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?

- **Arbeiten mit schädlichen Einwirkungen von chemischen Arbeitsstoffen.** Verboten sind danach Arbeiten, bei denen Jugendliche schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen, z. B. giftigen, ätzenden oder reizenden Stoffen, ausgesetzt sind. Die Gefahrstoffverordnung, die Technischen Regeln für Gefahrstoffe und die Unfallverhütungsvorschriften enthalten Einzelheiten.
- **Arbeiten mit schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen.** Für den absichtlichen Umgang mit besonders gefährlichen biologischen Arbeitsstoffen gilt ebenfalls ein absolutes Beschäftigungsverbot. Unter „absichtlichem Umgang“ versteht man eine gezielte und auf einen bekannten biologischen Arbeitsstoff ausgerichtete Tätigkeit. Er ist besonders für die Produktion solcher Stoffe und für Speziallaboratorien typisch. Nicht gemeint ist dagegen der absichtliche Umgang z. B. bei der Betreuung von Kranken- oder Pflegebedürftigen oder bei der Ausbildung zu Gesundheitsfachberufen, bei denen die Jugendlichen in Kontakt mit biologischen Arbeitsstoffen kommen können.



Einzelheiten sind in der Biostoffverordnung und den Technischen Regeln für Biologische Arbeitsstoffe enthalten.

Die letzten fünf Verbote gelten im Interesse der Berufsausbildung nicht, wenn es erforderlich ist, dass die Jugendlichen ihr Ausbildungsziel erreichen, der Schutz der Jugendlichen durch die Aufsicht von Fachkundigen gewährleistet ist und der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen unterschritten wird.

Ist in einem Betrieb ein Betriebsarzt, eine Betriebsärztin oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet, sind diese Personen auch für die Betreuung der Jugendlichen verantwortlich.

4.2 Akkordarbeit, tempoabhängige Arbeiten

Jugendliche dürfen ferner folgende Arbeiten nicht ausführen (§ 23):

- **Akkordarbeit.** Bei Akkordarbeit bestimmt das Arbeitsergebnis den Lohn. Verboten ist nicht die Arbeit als solche, sondern nur die im Akkord entlohnte Arbeit, gleichgültig

4. Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?

ob es sich um Stückakkord, Zeitakkord oder Gruppenakkord handelt.

- **Andere ergebnisabhängige Entlohnungsformen.** Auch andere Entlohnungsformen können Jugendliche anreizen, ihr Arbeitsergebnis zu steigern. Solche Prämien sind verboten. Nicht unter das Verbot fallen Prämien für die Qualität der Arbeitsleistung und das Verhalten am Arbeitsplatz.
- **Mitarbeit in Akkordgruppen Erwachsener.** Jugendliche arbeiten im Akkord mit Erwachsenen, wenn diese den Arbeitsrhythmus der Jugendlichen vorgeben. Ausnahmsweise dürfen Jugendliche in einer Akkordgruppe, aber nicht selbst im Akkord mit Erwachsenen arbeiten, wenn dies für das Ausbildungsziel erforderlich ist. Dieser Grundsatz gilt in Wirtschaftszweigen und Betrieben, in denen nur im Akkord gearbeitet wird, wie z. B. bei Fliesenlegern und auf Werften. Weiterhin dürfen Jugendliche in einer Akkordgruppe mit Erwachsenen arbeiten, wenn sie eine einschlägige Berufsausbildung bereits abgeschlossen haben. In beiden Ausnahmefällen muss fachkundige Aufsicht den Schutz der Jugendlichen gewährleisten.



- **Fließbandarbeit und andere tempoabhängige Arbeiten.** Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich erzwungen wird. Arbeit unter Zeitdruck muss die Ausnahme bleiben.

4.3 Arbeiten unter Tage

Jugendliche dürfen generell unter Tage nicht arbeiten (§ 24). Ausnahmen bestehen allerdings für Jugendliche über 16 Jahre, wenn sie ausgebildet werden oder sind oder zum Bergjungarbeiter ausgebildet werden oder es bereits sind. Die Aufsicht durch Fachkundige muss gewährleistet sein.

4.4 Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

Von der – auch nur auftragsweisen – Beschäftigung, Beaufsichtigung, Anweisung und Ausbildung Jugendlicher sind Personen ausgeschlossen, die wegen folgender Straftaten rechtskräftig verurteilt waren (§ 25):

- Verbrechen mit einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,

4. Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?

- vorsätzliche Straftaten zum Nachteil von Kindern und Jugendlichen mit einer Freiheitsstrafe von über drei Monaten,
- Straftaten im ausländischen Militärdienst (z. B. als Fremdenlegionär),
- Straftaten nach dem Gesetz über den Verkehr mit Betäubungsmitteln,
- Straftaten nach dem Gesetz über die Verbreitung jugendgefährdender Schriften und nach dem Gesetz zum Schutze der Jugendlichen in der Öffentlichkeit – hier bei zweimaliger Verurteilung.

4.5 Ermächtigungen

§ 26 ermächtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen der §§ 22 ff. zum Schutze der Jugendlichen näher zu bestimmen oder auszudehnen. Folgende gesetzliche Regelungen enthalten Verbote und Beschränkungen der Beschäftigung Jugendlicher:

- § 16 der Verordnung über das Bewachungsgewerbe bei der Beschäftigung als Wachperson;



- § 1 der Verordnung über das Verbot der Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren mit sittlich gefährdenden Tätigkeiten;
- § 9 der Druckluftverordnung bei der Beschäftigung in Druckluft;
- §§ 55 und 70 der Strahlenschutzverordnung beim Umgang mit radioaktiven Stoffen und bei beruflicher Strahlenexposition;
- §§ 8 und 22 des Sprengstoffgesetzes;
- § 23 der Ersten Sprengstoffverordnung bei der Beschäftigung mit pyrotechnischen Gegenständen;
- Anhang I Nr. 4 der Gefahrstoffverordnung (Besondere Vorschriften für bestimmte Gefahrstoffe und Tätigkeiten);
- Artikel 5 der Verordnung (EG) Nr. 561/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 zur Harmonisierung bestimmter Sozialvorschriften im Straßenverkehr und zur Änderung der Verordnungen (EWG) Nr. 3821/85 und (EG) Nr. 2135/98 des Rates sowie zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 3820/85 des Rates (ABl. EU Nr. L 102 S. 1).

4. Welchen Verboten und Beschränkungen unterliegt die Beschäftigung Jugendlicher?

4.6 Behördliche Anordnungen und Ausnahmen

Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen nach den §§ 22 bis 24 feststellen (§ 27 Abs. 1). Sie kann auch über diese Schutzvorschriften hinausgehen. Ausnahmen vom Verbot der Akkordarbeit mit Erwachsenen und der Fließbandarbeit sowie anderer tempoabhängiger Arbeiten kann die Aufsichtsbehörde für Jugendliche über 16 Jahre bewilligen, wobei sie an ganz bestimmte Voraussetzungen gebunden ist (§ 27 Abs. 3 Nr. 1 und 2).





5. Welche sonstigen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitgeberin?

5.1 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Nach § 28 haben sich Arbeitgeber/innen bei der Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätte und bei der Regelung der Beschäftigung in besonderem Maße auf die Jugendlichen einzustellen.

Hierbei müssen sie mangelndes Sicherheitsbewusstsein, mangelnde Erfahrung und den Entwicklungsstand der Jugendlichen berücksichtigen. Außerdem müssen sie die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse beachten. Diese sind in zahlreichen Arbeitsschutzvorschriften, Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften, Richtlinien (VDI) und Normen (DIN) festgehalten.

5. Welche sonstigen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitgeberin?

Darüber hinaus gibt es gesicherte Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Pflichten der Arbeitgeber/innen durch Rechtsverordnung näher bestimmen. Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall Vorkehrungen und Maßnahmen dazu anordnen.





5.2 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Europarechtliche Vorgaben machten das Zweite Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes nötig, in das der § 28a neu eingefügt wurde. Danach sind Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen zu beurteilen. Das Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 31. Mai 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 140) geändert worden ist, ist ebenfalls zu beachten.



5. Welche sonstigen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitgeberin?

5.3 Unterweisung über Gefahren

Vor Beginn der Beschäftigung haben Arbeitgeber/innen die Jugendlichen über Unfall- und Gesundheitsgefahren zu unterweisen, außerdem über vorbeugende Einrichtungen und Maßnahmen gegen diese Gefahren (§ 29). Dies bedeutet Belehren und Vorführen von Maschinen und Schutzvorrichtungen. Diese Pflicht gilt erst recht bei besonderen Gefahren im Umgang mit Maschinen und gesundheitsgefährdenden Stoffen. Die Unterweisung ist mindestens halbjährlich zu wiederholen. Absatz 3 des § 29 verpflichtet die Arbeitgeber/innen, die Betriebsärzte/ Betriebsärztinnen und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an den Maßnahmen zu beteiligen.





5.4 Häusliche Gemeinschaft

Leben Jugendliche im Haushalt des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, so haben sie besondere Pflichten (§ 30). Diese Pflichten entsprechen den §§ 617 und 618 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Unter einer solchen „häuslichen Gemeinschaft“ ist der Familienhaushalt zu verstehen, aber auch andere von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Einrichtungen, wie z. B. Wohnheime oder sogenannte Lehrlingsheime, in denen eine häusliche Gemeinschaft mehrerer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht. In der häuslichen Gemeinschaft haben Jugendliche Anspruch auf

- geeignete Unterkunft und Verpflegung,
- Pflege bei einer Erkrankung und ärztliche Behandlung.

Dieser Anspruch endet mit dem Beschäftigungsverhältnis.



5. Welche sonstigen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitgeberin?

Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall nähere Anordnungen treffen.

5.5 Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

Wer Jugendliche beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, darf sie nicht körperlich züchtigen (§ 31). Züchtigung gilt als Körperverletzung. Arbeitgeber/innen müssen Jugendliche außerdem vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung durch andere Beschäftigte schützen. Hierbei müssen sie alle rechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen. Andernfalls machen sie sich unter Umständen einer Körperverletzung mitschuldig. Ausdrücklich untersagt ist die Abgabe von alkoholischen Getränken sowie Tabakwaren und anderen nikotinhaltigen Erzeugnissen an Jugendliche. Hierzu bezieht sich das Jugendarbeitsschutzgesetz auf die Vorschriften des Jugendschutzgesetzes. So dürfen nach § 9 Jugendschutzgesetz Bier, Wein oder Bier- und Weinmischgetränke nicht an Jugendliche unter 16 Jahren, sog. „harte“ alkoholische Getränke



wie z.B. Schnaps, Wodka oder Rum nicht an Jugendliche über 16 Jahre abgegeben werden. Das Abgabeverbot für Tabakwaren und andere nikotinhaltige Erzeugnisse gilt auch für nikotinfreie Erzeugnisse, wie elektronische Zigaretten oder elektronische Shishas (§ 10 Jugendschutzgesetz). Wichtig ist auch, darauf zu achten, dass sich Jugendliche diese Genussmittel nicht in Kantinen oder über Automaten beschaffen können.

5.6 Ansprechpartner für den Arbeitsschutz im Betrieb

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sind wichtige Ansprechpartner im Betrieb. Sie beraten die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen im Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie bei der Sicherheitstechnik. Sie sind aber auch Ansprechpartner für die Personalvertretung und die Beschäftigten.

Für die einzelnen Arbeitsbereiche sind Sicherheitsbeauftragte bestellt. Sie haben die

5. Welche sonstigen Pflichten haben Arbeitgeber und Arbeitgeberin?

Aufgabe, darauf zu achten, dass die Beschäftigten z. B. persönliche Schutzausrüstung tragen, sie weisen die Vorgesetzten auf Mängel hin und unterstützen diese beim Arbeitsschutz und bei den Unterweisungen.

Werden im Betrieb Techniken mit besonderen Gefährdungen eingesetzt, fordert der Gesetzgeber, dass Personen mit entsprechenden Fachkenntnissen bestellt werden. Das sind je nach Technik Strahlenschutzbeauftragte, Laserschutzbeauftragte oder, wenn mit gentechnisch veränderten Organismen umgegangen wird, Beauftragte für biologische Sicherheit.

Beschäftigte unterstützen beim Arbeitsschutz, indem sie sich als Ersthelfer, Brandschutz- und Evakuierungshelfer ausbilden und benennen lassen.



6. Welche gesundheitliche Betreuung ist erforderlich?

Neben der Regelung der Arbeitszeit und den Beschäftigungsverboten hat der Gesetzgeber der gesundheitlichen Betreuung der Jugendlichen die größte Bedeutung im Jugendarbeitsschutz eingeräumt. Vor gesundheitlichen Schäden können die Jugendlichen durch ärztliche Untersuchungen bewahrt werden. Hierbei unterscheidet man

- Erstuntersuchung,
- erste Nachuntersuchung,
- weitere Nachuntersuchung,
- außerordentliche Nachuntersuchung,
- Ergänzungsuntersuchung.

Die entsprechenden Vorschriften stehen in den §§ 32 bis 46. Bei allen Untersuchungen gelten die Grundsätze der freien Arztwahl und der Allgemeinuntersuchung, das heißt, keine Untersuchung der Eignung für einen bestimmten Beruf. Die ärztlichen Untersuchungen müssen sich vielmehr erstrecken auf den Gesundheits- und Entwicklungsstand

6. Welche gesundheitliche Betreuung ist erforderlich?

sowie die körperliche Verfassung, die Nachuntersuchungen auch auf die Auswirkungen der Beschäftigung auf Gesundheit und Entwicklung der Jugendlichen (§ 37 Abs. 1).

6.1 Erstuntersuchung

Jugendliche dürfen bei ihrem Eintritt in das Berufsleben nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt/einer Ärztin untersucht worden sind und dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin eine von diesem/dieser ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Dieser Grundsatz erlaubt nur dann eine Ausnahme, wenn Jugendliche geringfügig oder nicht länger als zwei Monate mit leichten Arbeiten beschäftigt werden, von denen keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind.





Hierzu gehören z.B. Ferienjobs, Mitwirkungen beim Theater und Handreichungen beim Sport. Erforderlich ist eine Erstuntersuchung dagegen immer vor Beginn eines unbefristeten oder auf die Dauer von mehr als zwei Monaten befristeten Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnisses.

Berufsausbildungsverhältnisse werden erst bei Vorlage der ärztlichen Bescheinigung über die Erstuntersuchung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse oder in die Handwerksrolle eingetragen (§ 35 Abs. 1 Nr. 3 des Berufsbildungsgesetzes, § 29 Abs. 1 Nr. 3 der Handwerksordnung).

6.2 Erste Nachuntersuchung

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung ist die Bescheinigung über die zwingend vorgeschriebene erste Nachuntersuchung vorzulegen. Diese Untersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen, sie muss also im zehnten, elften oder zwölften Beschäftigungsmonat stattfinden.

6. Welche gesundheitliche Betreuung ist erforderlich?

Arbeitgeber/innen müssen die Jugendlichen nach dem neunten Beschäftigungsmonat darauf hinweisen und sie zur ersten Nachuntersuchung auffordern.

Liegt die Bescheinigung nach einem Jahr trotzdem nicht vor, sind die Jugendlichen schriftlich unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nochmals aufzufordern.

Darüber sind die Eltern oder Personensorgeberechtigten sowie der Betriebs- oder Personalrat zu informieren.

Liegt nach 14 Monaten eine Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung noch nicht vor, dürfen die Jugendlichen so lange nicht weiter beschäftigt werden, bis die Bescheinigung nachgereicht wird (§ 33 Abs. 3).

Ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis kann fristlos gekündigt werden, wenn die Vorlage der Bescheinigung zwischen dem neunten und vierzehnten Beschäftigungsmonat vergeblich angefordert worden ist.



Die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung muss außerdem spätestens am Tag der Zwischenprüfung bei der Industrie- und Handelskammer oder bei der Handwerkskammer vorliegen, sonst wird das Ausbildungsverhältnis aus dem Verzeichnis gelöscht (§ 35 Abs. 2 Satz 2 des Berufsbildungsgesetzes, § 29 Abs. 2 Satz 2 der Handwerksordnung).

6.3 Weitere Nachuntersuchungen

Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung können sich Jugendliche freiwillig nachuntersuchen lassen. Arbeitgeber/innen sollen die Jugendlichen auf diese Möglichkeit hinweisen (§ 34).

6.4 Außerordentliche Nachuntersuchung und Ergänzungsuntersuchung

Ergibt eine der vorstehend genannten Untersuchungen, dass die Jugendlichen hinter dem altersgemäßen Entwicklungsstand zurückgeblieben sind, dass gesundheitliche Schwächen

6. Welche gesundheitliche Betreuung ist erforderlich?



oder Schäden vorhanden sind oder dass die Auswirkungen ihrer Arbeit auf die Gesundheit oder Entwicklung der Jugendlichen noch nicht zu übersehen sind, so soll der Arzt oder die Ärztin die außerordentliche Nachuntersuchung anordnen (§ 35). Arzt oder Ärztin können bei den Erst- oder Nachuntersuchungen auch Ergänzungsuntersuchungen durch einen Facharzt/eine Fachärztin veranlassen, wenn sie dies für die abschließende Beurteilung für erforderlich halten (§ 38).

6.5 Durchführung der Untersuchungen

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen müssen die Jugendlichen für alle ärztlichen Untersuchungen freistellen (§ 43). Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten. Eine Anrechnung auf die Arbeitszeit ist allerdings nicht vorgesehen. Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land (§ 44).

Voraussetzung für die Kostenübernahme durch das Saarland ist, dass die Jugendlichen im Saarland wohnen und dem Arzt oder der Ärztin



einen bei der Gemeinde erhältlichen Untersuchungsberechtigungsschein übergeben.

Das Saarland übernimmt auch die Untersuchungskosten für Jugendliche, die hier beschäftigt werden sollen oder bereits beschäftigt sind, aber im Ausland wohnen, z. B. für jugendliche Grenzgänger aus Frankreich. Diese müssen dem Arzt/der Ärztin ebenfalls einen Untersuchungsberechtigungsschein vorlegen, den sie bei der Gemeinde des Betriebssitzes erhalten können. Die Aufsichtsbehörde kann eingreifen (§ 42) und die Arbeiten letzten Endes sogar verbieten (§ 27 Abs. 1), wenn sie feststellt, dass die den Jugendlichen übertragenen Aufgaben Gefahren für die Gesundheit befürchten lassen.

6.6 Gefährdungsvermerk, Beschäftigungsverbote nach ärztlichem Befund

Arzt oder Ärztin müssen den Untersuchungsbefund schriftlich festhalten, außerdem die Arbeiten, durch deren Ausführung sie die Gesundheit oder Entwicklung der Jugend-

6. Welche gesundheitliche Betreuung ist erforderlich?

lichen für gefährdet halten (§ 37 Abs. 3 Nr. 1 und 2). Sie haben dies den Eltern oder anderen Personensorgeberechtigten schriftlich mitzuteilen (§ 39 Abs. 1) und die Untersuchung den Arbeitgebern oder Arbeitgeberinnen zu bescheinigen (§ 39 Abs. 2). Enthält diese Bescheinigung einen Gefährdungsvermerk, so dürfen die Arbeitgeber/innen Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigen, durch deren Ausführung die Gesundheit oder Entwicklung der Jugendlichen nach medizinischer Ansicht gefährdet werden könnte (§ 40 Abs. 1).

Der Gesetzgeber räumt in § 40 Abs. 2 allerdings eine Beschäftigung trotz Gefährdung dann ein, wenn die Aufsichtsbehörde dies im Einvernehmen mit einem Arzt/einer Ärztin zulässt und eine solche Ausnahme mit Auflagen verbindet. Die Aufsichtsbehörde darf aber die Beschäftigung entgegen der ärztlichen Bescheinigung nur dann gestatten, wenn eine erneute Untersuchung ergibt, dass eine gesundheitliche Beeinträchtigung der Jugendlichen nicht zu befürchten ist, wenn die Auflagen beachtet werden.



7. Wie wird das Gesetz angewandt?

7.1 Aushänge und Verzeichnisse

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen oder eine Jugendliche beschäftigen, müssen eine Kopie dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde über die übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle zur Einsicht auslegen oder aushängen (§ 47).

Beschäftigen Arbeitgeber/innen
regelmäßig mindestens drei
Jugendliche, müssen sie
eine Information
über Beginn und
Ende der regel-
mäßigen tägli-
chen Arbeitszeit
und der Pausen
der Jugendli-



7. Wie wird das Gesetz angewandt?

chen den Arbeitnehmern über die übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle zur Einsicht aushängen (§ 48). Gemäß § 49 sind auch ausführliche Verzeichnisse der beschäftigten Jugendlichen zu führen.

Die Aufsichtsbehörde kann von den Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben nötigen Angaben verlangen, ebenso die Vorlage der Verzeichnisse der Jugendlichen (§ 50).

7.2 Aufgaben und Befugnisse der Aufsichtsbehörden

Die Aufsichtsbehörden im Saarland sind das

- Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz, Don-Bosco-Straße 1, 66119 Saarbrücken, Telefon 0681 8500-0 (für alle Beschäftigten im Saarland, ausgenommen in bergbaulichen Betrieben),
- Bergamt Saarbrücken, Am Bergwerk Reden 10, 66578 Schiffweiler, Telefon 0681 501-00 (für Beschäftigte in bergbaulichen Betrieben).



Zum Aufgabenbereich des Landesamtes für Umwelt- und Arbeitsschutz gehört neben der Besichtigung der Betriebe die gesamte Durchführung des Gesetzes. Das Landesamt kann Verbote und Beschränkungen anordnen, Ausnahmen bewilligen und Verstöße ahnden. Im Rahmen der Jahresberichte nach § 23 Abs. 4 Arbeitsschutzgesetz hat das Landesamt über seine Aufsichtstätigkeit zu berichten (§ 51 Abs. 3). § 53 regelt die Zusammenarbeit mit den Kammern der Wirtschaft und der Arbeitsverwaltung.

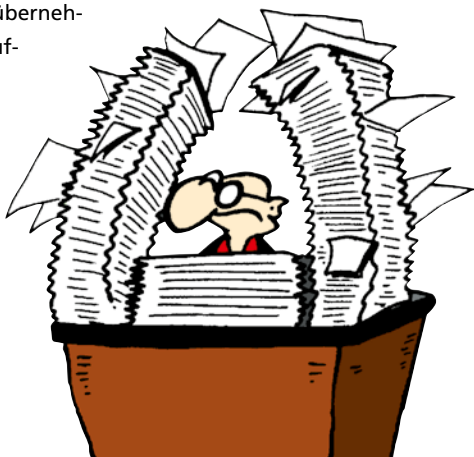
Anordnungen und Bewilligungen des Landesamtes für Umwelt- und Arbeitsschutz sind Verwaltungsakte und können nach einem Vorverfahren vor dem Verwaltungsgericht angefochten werden. Bußgeldbescheide können vor den Amtsgerichten angefochten werden.

7. Wie wird das Gesetz angewandt?

7.3 Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

Bei der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde – dies ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit – kann nach § 55 ein Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet werden.

Da im Saarland mit dem Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz und dem Bergamt nur zwei Aufsichtsbehörden eingerichtet sind, kann dieser Landesausschuss ausnahmsweise auch die Aufgaben der Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz übernehmen, die bei jeder Aufsichtsbehörde gem. § 56 gebildet werden können.





8. Was muss bei einer Schwangerschaft oder in der Stillzeit berücksichtigt werden?

Für jugendliche Frauen, die schwanger sind oder ein Kind stillen, gilt zusätzlich das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Es soll den Frauen grundsätzlich ermöglichen, ihre Beschäftigung, ihre Ausbildung oder ihr Studium auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen.

Die §§ 17 bis 24 MuSchG, in denen Gehalt sowie Urlaub und dergleichen geregelt werden, gelten allerdings für Schülerinnen und Studentinnen nicht.

Das Schutzgebot gilt, soweit die Ausbildungsstelle verpflichtend vorgibt, wann, wo und wie Ausbildungsveranstaltungen bzw. Praktika im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung abzuleisten sind. Die dazu verantwortliche Schul- bzw.

8. Was muss bei einer Schwangerschaft oder in der Stillzeit berücksichtigt werden?

Hochschulleitung wird im Folgenden dem/der Arbeitgeber/in gleichgesetzt.

Die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen müssen die Gefährdungen, die bei der Arbeit, in der Ausbildung oder im Studium bestehen, ermitteln und beurteilen, ob für die werdende Mutter oder das Kind ein besonderer Schutz erforderlich ist.

Besteht eine Gefährdung für Mutter oder Kind, kann es sein, dass die bereits bestehenden Beschäftigungsverbote für Jugendliche nicht ausreichen und entsprechend MuSchG erweitert werden müssen. Dies gilt sowohl für gefährdende Arbeitsbedingungen als auch für die Lage und Länge der Arbeitszeit.

Die Schwangerschaft soll dem/der Arbeitgeber/in unmittelbar nach Bekanntwerden gemeldet werden, damit diese/r seiner/ihrer Verantwortung nachkommen kann.

Die schwangere Frau soll sich in der Arbeits- oder Ausbildungsstätte unter geeigneten Bedingungen setzen, legen und ausruhen können (z.B. Bereitstellung einer Ruheliege in einem zuträglichen Raum).



9. Straf- und Bußgeldvorschriften

Verstöße gegen Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes werden mit Geldbußen und Strafen geahndet (§§ 58 und 59). In erster Linie werden Verstöße als Ordnungswidrigkeiten mit Geldbußen belegt. Der Rahmen der Geldbußen reicht bis zu 30.000 Euro bei Verstößen gemäß § 58 Abs. 4 und bis zu 5.000 Euro bei Verstößen nach § 59 Abs. 3.

Als Straftaten geahndet werden Verstöße gegen die im § 58 Abs. 1 bis 3 genannten Vorschriften, wenn sie vorsätzlich oder fahrlässig begangen wurden und der Verstoß eine durch das Jugendarbeitsschutzgesetz geschützte Person in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet hat.

Der Strafrahmen sieht bei Vorsatz eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafen vor, bei Fahrlässigkeit eine Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder Geldstrafen bis zu 180 Tagessätzen (§ 58 Abs. 5 und 6).

Beim Verfolgen und Ahnden von Zuwiderhandlungen gelten länder einheitliche Richtlinien. Hierbei achten die Behörden auf die Grundsätze des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten. Während bei geringen Verstößen eine Verwarnung ausreicht, weist ein Bußgeldkatalog für vorsätzliche Zuwiderhandlungen Regelsätze aus. Bei fahrlässigem Handeln sollen diese Beträge bis zur Hälfte ermäßigt werden.



10. Jugend und Suchtmittel

Alle Jugendlichen wissen, dass Rauchen, Alkohol und andere Suchtmittel nicht nur gesundheitsschädlich sind, sondern auch die Gefahr einer Gewöhnung an das Suchtmittel besteht. Der gesundheitliche Schaden ist für den jungen Körper besonders groß. Deshalb darf nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz auch niemand im Betrieb Alkohol und Tabakwaren an Jugendliche abgeben. Durch den Konsum von Rauschmitteln und Alkohol wird auch die Konzentrationsfähigkeit reduziert. Das wiederum führt zu einer Erhöhung der Unfallgefahr.

Wer mit Alkohol oder Drogen Probleme hat, sollte professionelle Hilfe in Anspruch nehmen. In vielen größeren Betrieben gibt es kompetente Ansprechpartner/innen. Oft ist auch ein Mitglied des Betriebsrates ansprechbar. Beide dürfen keinem von dem Problem erzählen, wenn es die Betroffenen nicht wollen. Hilfe und Informationen gibt es in diesem Zusammenhang bei Schulpsychologen und Schulpsychologinnen, Gesundheitsämtern, Jugendämtern und Ärzten/Ärztinnen.



Einrichtungen und Dienste der Suchtkrankenhilfe im Saarland:

Die Broschüre „Suchtprävention, -beratung und -behandlung im Saarland auf einen Blick“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit hält alle wichtigen Kontaktdaten aus den Bereichen Suchtprävention, Suchtberatung, Suchtbehandlung und Selbsthilfe bereit.

Die Broschüre kann unter folgendem Link heruntergeladen werden: saarland.de/masfg/DE/service/publikationen/publikationen_masfg_einzeln/suchthilfe



11. Landesamt überwacht Einhalten der Vorschriften

Aufgabe des Landesamtes für Umwelt- und Arbeitsschutz (früher Gewerbeaufsichtsamt) ist es, zu überwachen, ob die Vorschriften zum Arbeitszeitschutz, Mutterschutz sowie Jugendarbeitsschutz eingehalten werden. Diese Pflicht hat das Amt im Rahmen der Überwachung des sozialen Arbeitsschutzes.

Nähere Informationen dazu, ob die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes eingehalten wurden sowie zu Verstößen und zu Schwerpunktaktionen im Bereich des Jugendarbeitsschutzes enthält der jährliche Tätigkeitsbericht der saarländischen Arbeitsschutzverwaltung: saarland.de/masfg/DE/portale/arbeitsschutz/service/publikationen





12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

(Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I Seite 965), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 27. März 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 109) geändert worden ist.

Inhaltsübersicht

Allgemeine Vorschriften

§ 1	Geltungsbereich	83
§ 1a	Formvorgaben	83
§ 2	Kind, Jugendlicher	83
§ 3	Arbeitgeber	84
§ 4	Arbeitszeit	84

Beschäftigung von Kindern

§ 5	Verbot der Beschäftigung von Kindern	85
§ 6	Behördliche Ausnahme für Veranstaltungen	86
§ 7	Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern	87

Beschäftigung Jugendlicher

§ 8	Dauer der Arbeitszeit	88
§ 9	Berufsschule	88
§ 10	Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen	89
§ 11	Ruhepausen, Aufenthaltsräume	90
§ 12	Schichtzeit	90
§ 13	Tägliche Freizeit	90
§ 14	Nachruhe	91
§ 15	Fünf-Tage-Woche	92
§ 16	Samstagsruhe	92
§ 17	Sonntagsruhe	93
§ 18	Feiertagsruhe	94
§ 19	Urlaub	95

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

§ 20	Binnenschifffahrt	96
§ 21	Ausnahmen in besonderen Fällen	97
§ 21a	Abweichende Regelungen	98
§ 21b	Ermächtigung	99

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

§ 22	Gefährliche Arbeiten	99
§ 23	Akkordarbeit, tempoabhängige Arbeiten	101
§ 24	Arbeiten unter Tage	101
§ 25	Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen	102
§ 26	Ermächtigungen	103
§ 27	Behördliche Anordnungen und Ausnahmen	103

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

§ 28	Menschengerechte Gestaltung der Arbeit	104
§ 28a	Beurteilung der Arbeitsbedingungen	105
§ 29	Unterweisung über Gefahren	105
§ 30	Häusliche Gemeinschaft	106
§ 31	Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak	107

Gesundheitliche Betreuung

§ 32	Erstuntersuchung	107
§ 33	Erste Nachuntersuchung	107
§ 34	Weitere Nachuntersuchungen	108
§ 35	Außerordentliche Nachuntersuchung	108
§ 36	Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers ..	109
§ 37	Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen ..	109
§ 38	Ergänzungsuntersuchung	110
§ 39	Mitteilung, Bescheinigung	110
§ 40	Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk	111
§ 41	Aufbewahren der ärztlichen Bescheinigungen	111
§ 42	Eingreifen der Aufsichtsbehörde	111
§ 43	Freistellung für Untersuchungen	112
§ 44	Kosten der Untersuchungen	112
§ 45	Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte	112



§ 46	Ermächtigungen	112
------	----------------------	-----

Aushänge und Verzeichnisse

§ 47	Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde	113
§ 48	Information über Arbeitszeit und Pausen	114
§ 49	Verzeichnisse der Jugendlichen	114
§ 50	Auskunft, Vorlage der Verzeichnisse	114

Aufsicht

§ 51	Aufsichtsbehörde, Besichtigungsrechte und Berichtspflicht	115
§ 52	Unterrichtung über Lohnsteuerkarten an Kinder (weggefallen)	116
§ 53	Mitteilung über Verstöße	116
§ 54	Ausnahmebewilligungen	116

Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

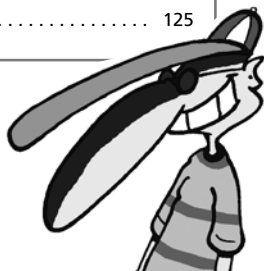
§ 55	Bildung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz ...	117
§ 56	Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde	118
§ 57	Aufgaben der Ausschüsse	119

Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 58	Bußgeld- und Strafvorschriften	120
§ 59	Bußgeldvorschriften	124
§ 60	Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten	125

Schlussvorschriften

§§ 61-72	nicht abgedruckt	125
----------	------------------------	-----



12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§ 1: Geltungsbereich

- (1) Dieses Gesetz gilt in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind,
1. in der Berufsausbildung,
 2. als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter,
 3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeitern ähnlich sind,
 4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis.
- (2) Dieses Gesetz gilt nicht
1. für geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich
 - a) aus Gefälligkeit,
 - b) auf Grund familienrechtlicher Vorschriften,
 - c) in Einrichtungen der Jugendhilfe,
 - d) in Einrichtungen zur Eingliederung Behinderter erbracht werden,
 2. für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.

§ 1a: Formvorgaben

Soweit in diesem Gesetz schriftliche Handlungen vorgesehen sind, können diese auch in Textform erfolgen. Dies gilt nicht für § 6 Absatz 4 Satz 1 und § 21a Absatz 2.

§ 2: Kind, Jugendlicher

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



- (2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
- (3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung

§ 3: Arbeitgeber

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

§ 4: Arbeitszeit

- (1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 11).
- (2) Schichtzeit ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen (§ 11).
- (3) Im Bergbau unter Tage gilt die Schichtzeit als Arbeitszeit. Sie wird gerechnet vom Betreten des Förderkorbes bei der Einfahrt bis zum Verlassen des Förderkorbes bei der Ausfahrt oder vom Eintritt des einzelnen Beschäftigten in das Stollenmundloch bis zu seinem Wiederaustritt.
- (4) Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zu Grunde zu legen. Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.
- (5) Wird ein Kind oder ein Jugendlicher von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeits- und Schichtzeiten sowie die Arbeitstage zusammengerechnet.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

Zweiter Abschnitt: Beschäftigung von Kindern

§ 5: Verbot der Beschäftigung von Kindern

- (1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.
- (2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern
 - 1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,
 - 2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,
 - 3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 entsprechende Anwendung.
- (3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,
 - 1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
 - 2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
 - 3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen, nicht nachteilig beeinflusst. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 15 bis 31 entsprechende Anwendung.
- (4) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (§ 2 Abs. 3) während der Schulferien



für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.

- (4a)** Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.
- (4b)** Der Arbeitgeber unterrichtet die Personensorgeberechtigten der von ihm beschäftigten Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen.
- (5)** Für Veranstaltungen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen gemäß § 6 bewilligen.

§ 6: Behördliche Ausnahmen für Veranstaltungen

- (1)** Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag bewilligen, dass
 1. bei Theatervorstellungen Kinder über sechs Jahre bis zu vier Stunden täglich in der Zeit von 10 bis 23 Uhr,
 2. bei Musikaufführungen und anderen Aufführungen, bei Werbeveranstaltungen sowie bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton und Bildträger sowie bei Film und Fotoaufnahmen
 - a) Kinder über drei bis sechs Jahre bis zu zwei Stunden täglich in der Zeit von 8 bis 17 Uhr
 - b) Kinder über sechs Jahre bis zu drei Stunden täglich in der Zeit von 8 bis 22 Uhrgestaltend mitwirken und an den erforderlichen Proben teilnehmen. Eine Ausnahme darf nicht bewilligt werden für die Mitwirkung in Kabaretts, Tanzlokalen und ähnlichen Betrieben sowie auf Vergnügungsparks, Kirmessen, Jahrmärkten und bei ähnlichen Veranstaltungen, Schaustellungen oder Darbietungen.
- (2)** Die Aufsichtsbehörde darf nach Anhörung des zuständigen Jugendamtes die Beschäftigung nur bewilligen, wenn
 1. die Personensorgeberechtigten in die Beschäftigung schriftlich eingewilligt haben,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

2. der Aufsichtsbehörde eine nicht länger als vor drei Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen,
 3. die erforderlichen Vorkehrungen und Maßnahmen zum Schutz des Kindes gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung getroffen sind,
 4. Betreuung und Beaufsichtigung des Kindes bei der Beschäftigung sichergestellt sind,
 5. nach Beendigung der Beschäftigung eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 14 Stunden eingehalten wird,
 6. das Fortkommen in der Schule nicht beeinträchtigt wird.
- (3) Die Aufsichtsbehörde bestimmt,
1. wie lange, zu welcher Zeit und an welchem Tag das Kind beschäftigt werden darf,
 2. Dauer und Lage der Ruhepausen,
 3. die Höchstdauer des täglichen Aufenthalts an der Beschäftigungsstätte.
- (4) Die Entscheidung der Aufsichtsbehörde ist dem Arbeitgeber schriftlich bekannt zu geben. Er darf das Kind erst nach Empfang des Bewilligungsbescheides beschäftigen.

§ 7: Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern

Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen

1. im Berufsausbildungsverhältnis,
2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 46 entsprechend Anwendung.



Dritter Abschnitt: Beschäftigung Jugendlicher

Erster Titel: Arbeitszeit und Freizeit

§ 8: Dauer der Arbeitszeit

- (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- (2) Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.
- (2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.
- (3) In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.

§ 9: Berufsschule

- (1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen
 1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
 3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.
- (2) Auf die Arbeitszeit des Jugendlichen werden angerechnet
1. Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit,
 2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,
 3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.
- (3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

§ 10: Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

- (1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen
1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
 2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.
- (2) Auf die Arbeitszeit des Jugendlichen werden angerechnet
1. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 1 mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen,
 2. die Freistellung nach Absatz 1 Nr. 2 mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit.
- Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.



§ 11: Ruhepausen, Aufenthaltsräume

- (1) Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen
 1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als vier-
einhalb bis zu sechs Stunden,
 2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs
Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

- (2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.
- (3) Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

- (4) Absatz 3 gilt nicht für den Bergbau unter Tage.

§ 12: Schichtzeit

Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit (§ 4 Abs. 2) 10 Stunden, im Bergbau unter Tage 8 Stunden, im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden nicht überschreiten.

§ 13: Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

§ 14: Nachtruhe

- (1)** Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.
- (2)** Jugendliche über 16 Jahre dürfen
 1. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
 2. in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
 3. in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
 4. in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhrbeschäftigt werden.
- (3)** Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4 Uhr beschäftigt werden.
- (4)** An dem einem Berufsschultag unmittelbar vorangehenden Tag dürfen Jugendliche auch nach Absatz 2 Nr. 1 bis 3 nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschultag vor 9 Uhr beginnt.
- (5)** Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20 Uhr endet, Jugendliche bis 21 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen ferner in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können.
- (6)** Jugendliche dürfen in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr beschäftigt werden. Die Jugendlichen sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung und danach in regelmäßigen Zeitabständen arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen. Die Kosten der Untersuchungen hat der Arbeit-



geber zu tragen, sofern er diese nicht kostenlos durch einen Betriebsarzt oder einen überbetrieblichen Dienst von Betriebsärzten anbietet.

- (7)** Jugendliche dürfen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen bis 23 Uhr gestaltend mitwirken. Eine Mitwirkung ist nicht zulässig bei Veranstaltungen, Schausstellungen oder Darbietungen, bei denen die Anwesenheit Jugendlicher nach den Vorschriften des Jugendschutzgesetzes verboten ist. Nach Beendigung der Tätigkeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 14 Stunden beschäftigt werden. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend auch für die Tätigkeit von Jugendlichen als Sportler im Rahmen von Sportveranstaltungen.

§ 15: Fünf-Tage-Woche

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

§ 16: Samstagsruhe

- (1)** An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2)** Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur
1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen.
 2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
 3. im Verkehrswesen,
 4. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

5. im Familienhaushalt,
6. im Gaststätten- und Schaustellergewerbe,
7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
9. beim Sport,
10. im ärztlichen Notdienst,
11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

- (3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.
- (4) Können Jugendliche in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 am Samstag nicht acht Stunden beschäftigt werden, kann der Unterschied zwischen der tatsächlichen und der nach § 8 Abs. 1 höchstzulässigen Arbeitszeit an dem Tag bis 13 Uhr ausgeglichen werden, an dem die Jugendlichen nach Absatz 3 Satz 1 freizustellen sind.

§ 17: Sonntagsruhe

- (1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur
 1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,



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

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

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

§ 18: Feiertagsruhe

- (1)** Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.
- (2)** Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.
- (3)** Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 19: Urlaub

- (1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.
- (2) Der Urlaub beträgt jährlich
 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.
- (3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.
- (4) Im Übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat jedoch abweichend von § 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes den jugendlichen Heimarbeitern für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend Absatz 2 zu gewähren; das Urlaubsentgelt der jugendlichen Heimarbeiter beträgt bei einem Urlaub von 30 Werktagen 11,6 vom Hundert, bei einem Urlaub von



27 Werktagen 10,3 vom Hundert und bei einem Urlaub von 25 Werktagen 9,5 vom Hundert.

§ 20: Binnenschifffahrt

- (1) In der Binnenschifffahrt gelten folgende Abweichungen:
 1. Abweichend von § 12 darf die Schichtzeit Jugendlicher über 16 Jahre während der Fahrt bis auf 14 Stunden täglich ausgedehnt werden, wenn ihre Arbeitszeit sechs Stunden täglich nicht überschreitet. Ihre tägliche Freizeit kann abweichend von § 13 der Ausdehnung der Schichtzeit entsprechend bis auf 10 Stunden verkürzt werden.
 2. Abweichend von § 14 Abs. 1 dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Fahrt bis 22 Uhr beschäftigt werden.
 3. Abweichend von §§ 15, 16 Abs. 1, § 17 Abs. 1 und § 18 Abs. 1 dürfen Jugendliche an jedem Tag der Woche beschäftigt werden, jedoch nicht am 24. Dezember, an den Weihnachtsfeiertagen, am 31. Dezember, am 1. Januar, an den Osterfeiertagen und am 1. Mai. Für die Beschäftigung an einem Samstag, Sonntag und an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist ihnen je ein freier Tag zu gewähren. Diese freien Tage sind den Jugendlichen in Verbindung mit anderen freien Tagen zu gewähren, spätestens, wenn ihnen 10 freie Tage zustehen.
- (2) In der gewerblichen Binnenschifffahrt hat der Arbeitgeber Aufzeichnungen nach Absatz 3 über die tägliche Arbeits- oder Freizeit jedes Jugendlichen zu führen, um eine Kontrolle der Einhaltung der §§ 8 bis 21a dieses Gesetzes zu ermöglichen. Die Aufzeichnungen sind in geeigneten Zeitabständen, spätestens bis zum nächsten Monatsende, gemeinsam vom Arbeitgeber oder seinem Vertreter und von dem Jugendlichen zu prüfen und zu bestätigen. Im Anschluss müssen die Aufzeichnungen für

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

mindestens zwölf Monate an Bord aufbewahrt werden und dem Jugendlichen ist eine Kopie der bestätigten Aufzeichnungen auszuhändigen. Der Jugendliche hat die Kopien daraufhin zwölf Monate für eine Kontrolle bereitzuhalten.

- (3) Die Aufzeichnungen nach Absatz 2 müssen mindestens folgende Angaben enthalten:
1. Name des Schiffes,
 2. Name des Jugendlichen,
 3. Name des verantwortlichen Schiffsführers,
 4. Datum des jeweiligen Arbeits- oder Ruhetages,
 5. für jeden Tag der Beschäftigung, ob es sich um einen Arbeits- oder um einen Ruhetag handelt sowie
 6. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder der täglichen Freizeit.

§ 21: Ausnahmen in besonderen Fällen

- (1) Die §§ 8 und 11 bis 18 finden keine Anwendung auf die Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen.
- (2) Wird in den Fällen des Absatzes 1 über die Arbeitszeit des § 8 hinaus Mehrarbeit geleistet, so ist sie durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen auszugleichen.



§ 21 a: Abweichende Regelungen

- (1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen werden,
1. abweichend von den §§ 8, 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 die Arbeitszeit bis zu neun Stunden täglich, 44 Stunden wöchentlich und bis zu fünfeinhalb Tagen in der Woche anders zu verteilen, jedoch nur unter Einhaltung einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten,
 2. abweichend von § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 und Abs. 2 die Ruhepausen bis zu 15 Minuten zu kürzen und die Lage der Pausen anders zu bestimmen,
 3. abweichend von § 12 die Schichtzeit mit Ausnahme des Bergbaus unter Tage bis zu einer Stunde täglich zu verlängern,
 4. abweichend von § 16 Abs. 1 und 2 Jugendliche an 26 Samstagen im Jahr oder an jedem Samstag zu beschäftigen, wenn stattdessen der Jugendliche an einem anderen Werktag derselben Woche von der Beschäftigung freigestellt wird,
 5. abweichend von den §§ 15, 16 Abs. 3 und 4, § 17 Abs. 3 und § 18 Abs. 3 Jugendliche bei einer Beschäftigung an einem Samstag oder an einem Sonn- oder Feiertag unter vier Stunden an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche vor- oder nachmittags von der Beschäftigung freizustellen,
 6. abweichend von § 17 Abs. 2 Satz 2 Jugendliche im Gaststätten- und Schaustellergewerbe sowie in der Landwirtschaft während der Saison oder der Erntezeit an drei Sonntagen im Monat zu beschäftigen.
- (2) Im Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 kann die abweichende tarifvertragliche Regelung im Betrieb eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Jugendlichen übernommen werden.

- (3) Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften können die in Absatz 1 genannten Abweichungen in ihren Regelungen vorsehen.

§ 21 b: Ermächtigung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann im Interesse der Berufsausbildung oder der Zusammenarbeit von Jugendlichen und Erwachsenen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Ausnahmen von den Vorschriften

1. des § 8, der §§ 11 und 12, der §§ 15 und 16, des § 17 Abs. 2 und 3 sowie des § 18 Abs. 3 im Rahmen des § 21a Abs. 1,
2. des § 14, jedoch nicht vor 5 Uhr und nicht nach 23 Uhr, sowie
3. des § 17 Abs. 1 und § 18 Abs. 1 an höchstens 26 Sonn- und Feiertagen im Jahr

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

Zweiter Titel:

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

§ 22: Gefährliche Arbeiten

- (1) Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden
1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
 2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
 3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder





- mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können,
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
 5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
 6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind,
 7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind.
- (2)** Absatz 1 Nr. 3 bis 7 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit
1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
 2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
 3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Absatz 1 Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 1 findet keine Anwendung auf gezielte Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen der Risikogruppen 3 und 4 im Sinne der Biostoffverordnung sowie auf nicht gezielte Tätigkeiten, die nach der Biostoffverordnung der Schutzstufe 3 oder 4 zuzuordnen sind.

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

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

§ 23: Akkordarbeit, tempoabhängige Arbeiten

- (1)** Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden
 - 1. mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
 - 2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden,
 - 3. mit Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.
- (2)** Absatz 1 Nr. 2 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher,
 - 1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder
 - 2. wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen habenund ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.

§ 24: Arbeiten unter Tage

- (1)** Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten unter Tage beschäftigt werden.
- (2)** Absatz 1 gilt nicht für die Beschäftigung Jugendlicher über 16 Jahre,
 - 1. soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungsziels erforderlich ist,
 - 2. wenn sie eine Berufsausbildung für die Beschäftigung unter Tage abgeschlossen haben oder
 - 3. wenn sie an einer von der Bergbehörde genehmigten Ausbildungsmaßnahme für Bergjungarbeiter teilnehmen oder teilgenommen habenund ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist.



§ 25: Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen

- (1)** Personen, die
1. wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren,
 2. wegen einer vorsätzlichen Straftat, die sie unter Verletzung der ihnen als Arbeitgeber, Ausbildender oder Ausbilder obliegenden Pflichten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen begangen haben, zu einer Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten,
 3. wegen einer Straftat nach den §§ 109h, 171, 174 bis 184l, 225, 232 bis 233a des Strafgesetzbuches,
 4. wegen einer Straftat nach dem Betäubungsmittelgesetz,
 5. wegen einer Straftat nach dem Konsumcannabisgesetz oder nach dem Medizinal-Cannabisgesetz oder
 6. wegen einer Straftat nach dem Jugendschutzgesetz wenigstens zweimal

rechtskräftig verurteilt worden sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen sowie im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 nicht beaufsichtigen, nicht anweisen, nicht ausbilden und nicht mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Jugendlichen beauftragt werden. Eine Verurteilung bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tag ihrer Rechtskraft fünf Jahre verstrichen sind. Die Zeit, in welcher der Täter auf behördliche Anordnung in einer Anstalt verwahrt worden ist, wird nicht eingerechnet.

- (2)** Das Verbot des Absatzes 1 Satz 1 gilt auch für Personen, gegen die wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 58 Abs. 1 bis 4 wenigstens drei Mal eine Geldbuße rechtskräftig festgesetzt worden ist. Eine Geldbuße bleibt außer Betracht, wenn seit dem Tag ihrer rechtskräftigen Festsetzung fünf Jahre verstrichen sind.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

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

§ 26: Ermächtigungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates

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

§ 27: Behördliche Anordnungen und Ausnahmen

- (1)** Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen feststellen, ob eine Arbeit unter die Beschäftigungsverbote oder -beschränkungen der §§ 22 bis 24 oder einer Rechtsverordnung nach § 26 fällt. Sie kann in Einzelfällen die Beschäftigung Jugendlicher mit bestimmten Arbeiten über die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen der §§ 22 bis 24 und einer Rechtsverordnung nach § 26 hinaus verbieten oder beschränken, wenn diese Arbeiten



mit Gefahren für Leben, Gesundheit oder für die körperliche oder seelisch-geistige Entwicklung der Jugendlichen verbunden sind.

- (2)** Die zuständige Behörde kann
 - 1. den Personen, die die Pflichten, die ihnen kraft Gesetzes zu Gunsten der von ihnen beschäftigten, beaufsichtigten, angewiesenen oder auszubildenden Kinder und Jugendlichen obliegen, wiederholt oder gröblich verletzt haben,
 - 2. den Personen, gegen die Tatsachen vorliegen, die sie in sittlicher Beziehung zur Beschäftigung, Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung von Kindern und Jugendlichen ungeeignet erscheinen lassen,verbieten, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen oder im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 zu beaufsichtigen, anzuweisen oder auszubilden.
- (3)** Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag Ausnahmen von § 23 Abs. 1 Nr. 2 und 3 für Jugendliche über 16 Jahre bewilligen,
 - 1. wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung des Jugendlichen nicht befürchten lassen und
 - 2. wenn eine nicht länger als vor drei Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt wird, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

Dritter Titel: Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

§ 28: Menschengerechte Gestaltung der Arbeit

- (1)** Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.

- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates bestimmen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen der Arbeitgeber zur Erfüllung der sich aus Absatz 1 ergebenden Pflichten zu treffen hat.
- (3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen anordnen, welche Vorkehrungen und Maßnahmen zur Durchführung des Absatzes 1 oder einer vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemäß Absatz 2 erlassenen Verordnung zu treffen sind.

§ 28a: Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher zu beurteilen. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

§ 29: Unterweisung über Gefahren

- (1) Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen. Er hat die



Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

- (2) Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.
- (3) Der Arbeitgeber beteiligt die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften.

§ 30: Häusliche Gemeinschaft

- (1) Hat der Arbeitgeber einen Jugendlichen in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so muss er
 1. ihm eine Unterkunft zur Verfügung stellen und dafür sorgen, dass sie so beschaffen, ausgestattet und belegt ist und so benutzt wird, dass die Gesundheit des Jugendlichen nicht beeinträchtigt wird, und
 2. ihm bei einer Erkrankung, jedoch nicht über die Beendigung der Beschäftigung hinaus, die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zuteil werden lassen, soweit diese nicht von einem Sozialversicherungsträger geleistet wird.
- (2) Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall anordnen, welchen Anforderungen die Unterkunft (Absatz 1 Nr. 1) und die Pflege bei Erkrankungen (Absatz 1 Nr. 2) genügen müssen.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

§ 31: Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

- (1) Wer Jugendliche beschäftigt oder im Rahmen eines Rechtsverhältnisses im Sinne des § 1 beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, darf sie nicht körperlich züchtigen.
- (2) Wer Jugendliche beschäftigt, muss sie vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung durch andere bei ihm Beschäftigte und durch Mitglieder seines Haushalts an der Arbeitsstätte und in seinem Hause schützen. Soweit deren Abgabe nach § 9 Absatz 1 oder § 10 Absatz 1 und 4 des Jugendschutzgesetzes verboten ist, darf der Arbeitgeber Jugendlichen keine alkoholischen Getränke, Tabakwaren oder andere dort genannten Erzeugnisse geben.

Vierter Titel: Gesundheitliche Betreuung

§ 32: Erstuntersuchung

- (1) Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn
 1. er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
 2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.
- (2) Absatz 1 gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

§ 33: Erste Nachuntersuchung

- (1) Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes



darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

- (2) Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot nach Absatz 3 schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden.
- (3) Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiter beschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

§ 34: Weitere Nachuntersuchungen

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

§ 35: Außerordentliche Nachuntersuchung

- (1) Der Arzt soll eine außerordentliche Nachuntersuchung anordnen, wenn eine Untersuchung ergibt, dass
 1. ein Jugendlicher hinter dem seinem Alter entsprechenden Entwicklungsstand zurückgeblieben ist,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

2. gesundheitliche Schwächen oder Schäden vorhanden sind,
 3. die Auswirkungen der Beschäftigung auf die Gesundheit oder Entwicklung des Jugendlichen noch nicht zu übersehen sind.
- (2) Die in § 33 Abs. 1 festgelegten Fristen werden durch die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung nicht berührt.

§ 36: Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers

Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1) und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33) vorliegen.

§ 37: Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen

- (1) Die ärztlichen Untersuchungen haben sich auf den Gesundheits- und Entwicklungsstand und die körperliche Beschaffenheit, die Nachuntersuchungen außerdem auf die Auswirkungen der Beschäftigung auf Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen zu erstrecken.
- (2) Der Arzt hat unter Berücksichtigung der Krankheitsvorgeschichte des Jugendlichen auf Grund der Untersuchungen zu beurteilen,
1. ob die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen durch die Ausführung bestimmter Arbeiten oder durch die Beschäftigung während bestimmter Zeiten gefährdet wird,
 2. ob besondere der Gesundheit dienende Maßnahmen einschließlich Maßnahmen zur Verbesserung des Impfstatus erforderlich sind,



3. ob eine außerordentliche Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1) erforderlich ist.

(3) Der Arzt hat schriftlich festzuhalten:

1. den Untersuchungsbefund,
2. die Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
3. die besonderen der Gesundheit dienenden Maßnahmen einschließlich Maßnahmen zur Verbesserung des Impfstatus,
4. die Anordnung einer außerordentlichen Nachuntersuchung (§ 35 Abs. 1).

§ 38: Ergänzungsuntersuchung

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

§ 39: Mitteilung, Bescheinigung

(1) Der Arzt hat dem Personensorgeberechtigten schriftlich mitzuteilen:

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

(2) Der Arzt hat eine für den Arbeitgeber bestimmte Bescheinigung darüber auszustellen, dass die Untersuchung

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

stattgefunden hat und darin die Arbeiten zu vermerken, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält.

§ 40: Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk

- (1) Enthält die Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.
- (2) Die Aufsichtsbehörde kann die Beschäftigung des Jugendlichen mit den in der Bescheinigung des Arztes (§ 39 Abs. 2) vermerkten Arbeiten im Einvernehmen mit einem Arzt zulassen und die Zulassung mit Auflagen verbinden.

§ 41: Aufbewahren der ärztlichen Bescheinigungen

- (1) Der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugendlichen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.
- (2) Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen.

§ 42: Eingreifen der Aufsichtsbehörde

Die Aufsichtsbehörde hat, wenn die dem Jugendlichen übertragenen Arbeiten Gefahren für seine Gesundheit befürchten lassen, dies dem Personensorgeberechtigten und dem Arbeitgeber mitzuteilen und den Jugendlichen aufzufordern, sich durch einen von ihr ermächtigten Arzt untersuchen zu lassen.



§ 43: Freistellung für Untersuchungen

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen nach diesem Abschnitt freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.

§ 44: Kosten der Untersuchungen

Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

§ 45: Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte

- (1)** Die Ärzte, die Untersuchungen nach diesem Abschnitt vorgenommen haben, müssen, wenn der Personensorgeberechtigte und der Jugendliche damit einverstanden sind,
 1. dem staatlichen Gewerbearzt,
 2. dem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt nachuntersucht,auf Verlangen die Aufzeichnungen über die Untersuchungsbefunde zur Einsicht aushändigen.
- (2)** Unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 kann der Amtsarzt des Gesundheitsamtes einem Arzt, der einen Jugendlichen nach diesem Abschnitt untersucht, Einsicht in andere in seiner Dienststelle vorhandene Unterlagen über Gesundheit und Entwicklung des Jugendlichen gewähren.

§ 46: Ermächtigungen

- (1)** Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann zum Zwecke einer gleichmäßigen und wirksamen gesundheitlichen Betreuung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Vorschriften über die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen und über die für die Aufzeichnungen der Untersuchungsbefunde, die Bescheinigungen und Mitteilungen zu verwendenden Vordrucke erlassen.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

- (2) Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung
1. zur Vermeidung von mehreren Untersuchungen innerhalb eines kurzen Zeitraumes aus verschiedenen Anlässen bestimmen, dass die Untersuchungen nach den §§ 32 bis 34 zusammen mit Untersuchungen nach anderen Vorschriften durchzuführen sind, und hierbei von der Frist des § 32 Abs. 1 Nr. 1 bis zu drei Monaten abweichen,
 2. zur Vereinfachung der Abrechnung
 - a) Pauschbeträge für die Kosten der ärztlichen Untersuchungen im Rahmen der geltenden Gebührenordnungen festsetzen,
 - b) Vorschriften über die Erstattung der Kosten beim Zusammentreffen mehrerer Untersuchungen nach Nummer 1 erlassen.

Vierter Abschnitt: Durchführung des Gesetzes

Erster Titel: Aushänge und Verzeichnisse

§ 47: Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben eine Kopie dieses Gesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.



§ 48: Information über Arbeitszeit und Pausen

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, haben eine Information über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen, den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

§ 49: Verzeichnisse der Jugendlichen

Arbeitgeber haben Verzeichnisse der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen, bei einer Beschäftigung unter Tage auch das Datum des Beginns dieser Beschäftigung, enthalten ist.

§ 50: Auskunft, Vorlage der Verzeichnisse

- (1)** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen
 1. die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
 2. die Verzeichnisse gemäß § 49, die Unterlagen, aus denen Name, Beschäftigungsart und -zeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die nach Nummer 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

- (2) Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

Zweiter Titel: Aufsicht

§ 51: Aufsichtsbehörde, Besichtigungsrechte und Berichtspflicht

- (1) Die Aufsicht über die Ausführung dieses Gesetzes und der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen obliegt der nach Landesrecht zuständigen Behörde (Aufsichtsbehörde). Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung die Aufsicht über die Ausführung dieser Vorschriften in Familienhaushalten auf gelegentliche Prüfungen beschränken.
- (2) Die Beauftragten der Aufsichtsbehörde sind berechtigt, die Arbeitsstätten während der üblichen Betriebs- und Arbeitszeit zu betreten und zu besichtigen; außerhalb dieser Zeit oder wenn sich die Arbeitsstätten in einer Wohnung befinden, dürfen sie nur zur Verhütung von dringenden Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten und besichtigt werden. Der Arbeitgeber hat das Betreten und Besichtigen der Arbeitsstätten zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.
- (3) Die Aufsichtsbehörden haben im Rahmen der Jahresberichte nach § 139 b Abs. 3 der Gewerbeordnung über ihre Aufsichtstätigkeit gemäß Absatz 1 zu berichten.



§ 52: Unterrichtung über Lohnsteuerkarten an Kinder

(weggefallen)

§ 53: Mitteilung über Verstöße

Die Aufsichtsbehörde teilt schwerwiegende Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes oder gegen die auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen der nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zuständigen Stelle mit. Die zuständige Agentur für Arbeit erhält eine Durchschrift dieser Mitteilung.

§ 54: Ausnahmegewilligungen

- (1)** Ausnahmen, die die Aufsichtsbehörde nach diesem Gesetz oder den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen bewilligen kann, sind zu befristen. Die Ausnahmegewilligungen können
 1. mit einer Bedingung erlassen werden,
 2. mit einer Auflage oder mit einem Vorbehalt der nachträglichen Aufnahme, Änderung oder Ergänzung einer Auflage verbunden werden und
 3. jederzeit widerrufen werden.
- (2)** Ausnahmen können nur für einzelne Beschäftigte, einzelne Betriebe oder einzelne Teile des Betriebs bewilligt werden.
- (3)** Ist eine Ausnahme für einen Betrieb oder einen Teil des Betriebs bewilligt worden, so hat der Arbeitgeber eine Kopie der Bewilligung den Arbeitnehmern über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen oder an geeigneter Stelle im Betrieb oder in der Dienststelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.



12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

Dritter Titel: Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz

§ 55: Bildung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz

- (1)** Bei der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde kann ein Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet werden.
- (2)** Dem Landesausschuss gehören als Mitglieder an:
 1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,
 2. ein Vertreter des Landesjugendrings,
 3. ein von der Bundesagentur für Arbeit benannter Vertreter und je ein Vertreter des Landesjugendamtes, der für das Gesundheitswesen zuständigen obersten Landesbehörde und der für die berufsbildenden Schulen zuständigen obersten Landesbehörde und
 4. ein Arzt.
- (3)** Die Mitglieder des Landesausschusses werden von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde berufen, die Vertreter der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Vorschlag der auf Landesebene bestehenden Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, der Arzt auf Vorschlag der Landesärztekammer, die übrigen Vertreter auf Vorschlag der in Absatz 2 Nr. 2 und 3 genannten Stellen.
- (4)** Die Tätigkeit im Landesausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Entgeltausfall ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe nach Landesrecht oder von der von der Landesregierung bestimmten obersten Landesbehörde festgesetzt wird.



- (5) Die Mitglieder können nach Anhören der an ihrer Berufung beteiligten Stellen aus wichtigem Grund abberufen werden.
- (6) Die Mitglieder haben Stellvertreter. Die Absätze 2 bis 5 gelten für die Stellvertreter entsprechend.
- (7) Der Landesausschuss wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören.
- (8) Der Landesausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung. Die Geschäftsordnung kann die Bildung von Unterausschüssen vorsehen und bestimmen, dass ihnen ausnahmsweise nicht nur Mitglieder des Landesausschusses angehören. Absatz 4 Satz 2 gilt für die Unterausschüsse hinsichtlich der Entschädigung entsprechend. An den Sitzungen des Landesausschusses und der Unterausschüsse können Vertreter der beteiligten obersten Landesbehörden teilnehmen.

§ 56: Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde

- (1) Bei der Aufsichtsbehörde kann ein Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet werden. In Städten, in denen mehrere Aufsichtsbehörden ihren Sitz haben, kann ein gemeinsamer Ausschuss für Jugendarbeitsschutz gebildet werden. In Ländern, in denen nicht mehr als zwei Aufsichtsbehörden eingerichtet sind, kann der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz die Aufgaben dieses Ausschusses übernehmen.
- (2) Dem Ausschuss gehören als Mitglieder an:
 - 1. je sechs Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

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

§ 57: Aufgaben der Ausschüsse

- (1) Der Landesausschuss berät die oberste Landesbehörde in allen allgemeinen Angelegenheiten des Jugendarbeitsschutzes und macht Vorschläge für die Durchführung dieses Gesetzes. Er klärt über Inhalt und Ziel des Jugendarbeitsschutzes auf.
- (2) Die oberste Landesbehörde beteiligt den Landesausschuss in Angelegenheiten von besonderer Bedeutung, insbesondere vor Erlass von Rechtsvorschriften zur Durchführung dieses Gesetzes.
- (3) Der Landesausschuss hat über seine Tätigkeit im Zusammenhang mit dem Bericht der Aufsichtsbehörden nach § 51 Abs. 3 zu berichten.



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

Fünfter Abschnitt: Straf- und Bußgeldvorschriften

§ 58: Bußgeld- und Strafvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 5 Abs. 1, auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, beschäftigt,
 2. entgegen § 5 Abs. 3 Satz 1 oder Satz 3, jeweils auch in Verbindung mit § 2 Abs. 3, ein Kind über 13 Jahre oder einen Jugendlichen, der der Vollzeitschulpflicht unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
 3. (weggefallen)
 4. entgegen § 7 Satz 1 Nr. 2, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, ein Kind, das der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegt, in anderer als der zugelassenen Weise beschäftigt,
 5. entgegen § 8 einen Jugendlichen über die zulässige Dauer der Arbeitszeit hinaus beschäftigt,
 6. entgegen § 9 Absatz 1 einen Jugendlichen beschäftigt oder nicht freistellt,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

7. entgegen § 10 Abs. 1 einen Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen oder an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, nicht freistellt,
8. entgegen § 11 Abs. 1 oder 2 Ruhepausen nicht, nicht mit der vorgeschriebenen Mindestdauer oder nicht in der vorgeschriebenen zeitlichen Lage gewährt,
9. entgegen § 12 einen Jugendlichen über die zulässige Schichtzeit hinaus beschäftigt,
10. entgegen § 13 die Mindestfreizeit nicht gewährt,
11. entgegen § 14 Abs. 1 einen Jugendlichen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder entgegen § 14 Abs. 7 Satz 3 vor Ablauf der Mindestfreizeit beschäftigt,
12. entgegen § 15 einen Jugendlichen an mehr als fünf Tagen in der Woche beschäftigt,
13. entgegen § 16 Abs. 1 einen Jugendlichen an Samstagen beschäftigt oder entgegen § 16 Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
14. entgegen § 17 Abs. 1 einen Jugendlichen an Sonntagen beschäftigt oder entgegen § 17 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 oder Abs. 3 Satz 1 den Jugendlichen nicht freistellt,
15. entgegen § 18 Abs. 1 einen Jugendlichen am 24. oder 31. Dezember nach 14 Uhr oder an gesetzlichen Feiertagen beschäftigt oder entgegen § 18 Abs. 3 nicht freistellt,
16. entgegen § 19 Abs. 1, auch in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 oder 2, oder entgegen § 19 Abs. 3 Satz 2 oder Abs. 4 Satz 2 Urlaub nicht oder nicht mit der vorgeschriebenen Dauer gewährt,
17. entgegen § 21 Abs. 2 die geleistete Mehrarbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit nicht ausgleicht,
18. entgegen § 22 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit den dort genannten Arbeiten beschäftigt,
19. entgegen § 23 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen



- mit Arbeiten mit Lohnanreiz, in einer Arbeitsgruppe mit Erwachsenen, deren Entgelt vom Ergebnis ihrer Arbeit abhängt, oder mit tempoabhängigen Arbeiten beschäftigt,
20. entgegen § 24 Abs. 1, auch in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 1, einen Jugendlichen mit Arbeiten unter Tage beschäftigt,
 21. entgegen § 31 Abs. 2 Satz 2 einem Jugendlichen ein dort genanntes Getränk, Tabakwaren oder ein dort genanntes Erzeugnis gibt,
 22. entgegen § 32 Abs. 1 einen Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung beschäftigt,
 23. entgegen § 33 Abs. 3 einem Jugendlichen ohne ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung weiterbeschäftigt,
 24. entgegen § 36 einen Jugendlichen ohne Vorlage der erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen beschäftigt,
 25. entgegen § 40 Abs. 1 einen Jugendlichen mit Arbeiten beschäftigt, durch deren Ausführung der Arzt nach der von ihm erteilten Bescheinigung die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält,
 26. einer Rechtsverordnung nach
 - a) § 26 Nr. 2 oder
 - b) § 28 Abs. 2zuwiderhandelt, soweit sie für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist,
 27. einer vollziehbaren Anordnung der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Satz 2 oder Abs. 2, § 28 Abs. 3 oder § 30 Abs. 2 zuwiderhandelt,
 28. einer vollziehbaren Auflage der Aufsichtsbehörde nach § 6 Abs. 1, § 14 Abs. 7, § 27 Abs. 3 oder § 40 Abs. 2, jeweils in Verbindung mit § 54 Abs. 1, zuwiderhandelt,
 29. einer vollziehbaren Anordnung oder Auflage der Aufsichtsbehörde auf Grund einer Rechtsverordnung nach § 26 Nr. 2 oder § 28 Abs. 2 zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf die Bußgeldvorschrift verweist.

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

- (2)** Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 25 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen beschäftigt, beaufsichtigt, anweist oder ausbildet, obwohl ihm dies verboten ist, oder einen anderen, dem dies verboten ist, mit der Beaufsichtigung, Anweisung oder Ausbildung eines Jugendlichen beauftragt.
- (3)** Absatz 1 Nr. 4, 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) oder Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen (§ 2 Abs. 3), nach § 5 Abs. 2. Absatz 1 Nr. 6 bis 29 und Absatz 2 gelten auch für die Beschäftigung von Kindern, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, nach § 7.
- (4)** Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.
- (5)** Wer vorsätzlich eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung begeht und dadurch ein Kind, einen Jugendlichen oder im Fall des Absatzes 1 Nr. 6 eine Person, die noch nicht 21 Jahre alt ist, in ihrer Gesundheit oder Arbeitskraft gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Ebenso wird bestraft, wer eine in Absatz 1, 2 oder 3 bezeichnete Handlung beharrlich wiederholt.
- (6)** Wer in den Fällen des Absatzes 5 Satz 1 die Gefahr fahrlässig verursacht, wird mit Freiheitsstrafe bis zu sechs Monaten oder mit Geldstrafe bis zu einhundertachtzig Tagessätzen bestraft.



§ 59: Bußgeldvorschriften

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer als Arbeitgeber vorsätzlich oder fahrlässig
1. entgegen § 6 Abs. 4 Satz 2 ein Kind vor Erhalt des Bewilligungsbescheides beschäftigt,
 2. entgegen § 11 Abs. 3 den Aufenthalt in Arbeitsräumen gestattet,
 - a) entgegen § 20 Absatz 2 Satz 1 eine Aufzeichnung nicht oder nicht richtig führt,
 - b) entgegen § 20 Absatz 2 Satz 3 eine Aufzeichnung nicht oder nicht mindestens zwölf Monate aufbewahrt,
 3. entgegen § 29 einen Jugendlichen über Gefahren nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig unterweist,
 4. entgegen § 33 Abs. 2 Satz 1 einen Jugendlichen nicht oder nicht rechtzeitig zur Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung auffordert,
 5. entgegen § 41 die ärztliche Bescheinigung nicht aufbewahrt, vorlegt, einsendet oder aushändigt,
 6. entgegen § 43 Satz 1 einen Jugendlichen für ärztliche Untersuchungen nicht freistellt,
 7. entgegen § 47 eine Kopie des Gesetzes oder die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde nicht, nicht richtig oder nicht vollständig zur Verfügung stellt und nicht, nicht richtig oder nicht vollständig auslegt und nicht, nicht richtig oder nicht vollständig aushängt,
 8. entgegen § 48 eine Information nicht, nicht richtig oder nicht vollständig zur Verfügung stellt und nicht, nicht richtig oder nicht vollständig auslegt und nicht, nicht richtig oder nicht vollständig aushängt,
 9. entgegen § 49 ein Verzeichnis nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise führt,
 10. entgegen § 50 Abs. 1 Angaben nicht, nicht richtig oder nicht vollständig macht oder Verzeichnisse oder Unterlagen nicht vorlegt oder einsendet oder entgegen § 50 Abs. 2 Verzeichnisse oder Unterlagen nicht oder nicht vorschriftsmäßig aufbewahrt,

12. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend

- 11. entgegen § 51 Abs. 2 Satz 2 das Betreten oder Besichtigen der Arbeitsstätten nicht gestattet,
 - 12. entgegen § 54 Abs. 3 eine Kopie nicht, nicht richtig oder nicht vollständig zur Verfügung stellt und nicht, nicht richtig oder nicht vollständig auslegt und nicht, nicht richtig oder nicht vollständig aushängt.
- (2) Absatz 1 Nr. 2 bis 6 gilt auch für die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1 und 3) nach § 5 Abs. 2 Satz 1.
- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

§ 60: Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten nach §§ 58 und 59 durch die Verwaltungsbehörde (§ 35 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten) und über die Erteilung einer Verwarnung (§§ 56, 58 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten) wegen einer Ordnungswidrigkeit nach §§ 58 und 59 erlassen.

Sechster Abschnitt: Schlussvorschriften*

* nicht abgedruckt





13. Verordnung über den Kinderarbeitsschutz

(Kinderarbeitsschutzverordnung – KindArbSchV)

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

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

§ 1: Beschäftigungsverbot

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

§ 2: Zulässige Beschäftigungen

- (1) Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden
1. mit dem Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten,
 2. in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten mit
 - a) Tätigkeiten in Haushalt und Garten,
 - b) Botengängen,
 - c) der Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen,
 - d) Nachhilfeunterricht,
 - e) der Betreuung von Haustieren,
 - f) Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren,
 3. in landwirtschaftlichen Betrieben mit Tätigkeiten bei
 - a) der Ernte und der Feldbestellung,
 - b) der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse,
 - c) der Versorgung von Tieren,
 4. mit Handreichungen beim Sport,

13. Verordnung über den Kinderarbeitsschutz

5. mit Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbände, Vereine und Parteien, wenn die Beschäftigung nach § 5 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes leicht und für sie geeignet ist.
- (2)** Eine Beschäftigung mit Arbeiten nach Absatz 1 ist nicht leicht und für Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche nicht geeignet, wenn sie insbesondere
1. mit einer manuellen Handhabung von Lasten verbunden ist, die regelmäßig das maximale Lastgewicht von 7,5 kg oder gelegentlich das maximale Lastgewicht von 10 kg überschreiten; manuelle Handhabung in diesem Sinne ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last,
 2. infolge einer ungünstigen Körperhaltung physisch belastend ist oder
 3. mit Unfallgefahren, insbesondere bei Arbeiten an Maschinen und bei der Betreuung von Tieren, verbunden ist, von denen anzunehmen ist, dass Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für vollzeitschulpflichtige Jugendliche.

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

§ 3: Behördliche Befugnisse

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

§ 4: Inkrafttreten

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

Diese Druckschrift erscheint in Zusammenarbeit zwischen der Regierung des Saarlandes und der Arbeitskammer des Saarlandes.

Die Regierung des Saarlandes weist darauf hin, dass sie diese Broschüre im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit herausgibt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder 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 Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die Arbeitskammer des Saarlandes gibt die Broschüre für ihre Mitglieder, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Saarland kostenlos heraus.

Arbeitskammer des Saarlandes
Tel. 0681 4005-0
www.arbeitskammer.de

Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen und Gesundheit
Franz-Josef-Röder-Straße 23
66119 Saarbrücken
presse@soziales.saarland.de

www.saarland.de
 [soziales.saarland](https://www.facebook.com/soziales.saarland)

Saarbrücken 2026

