

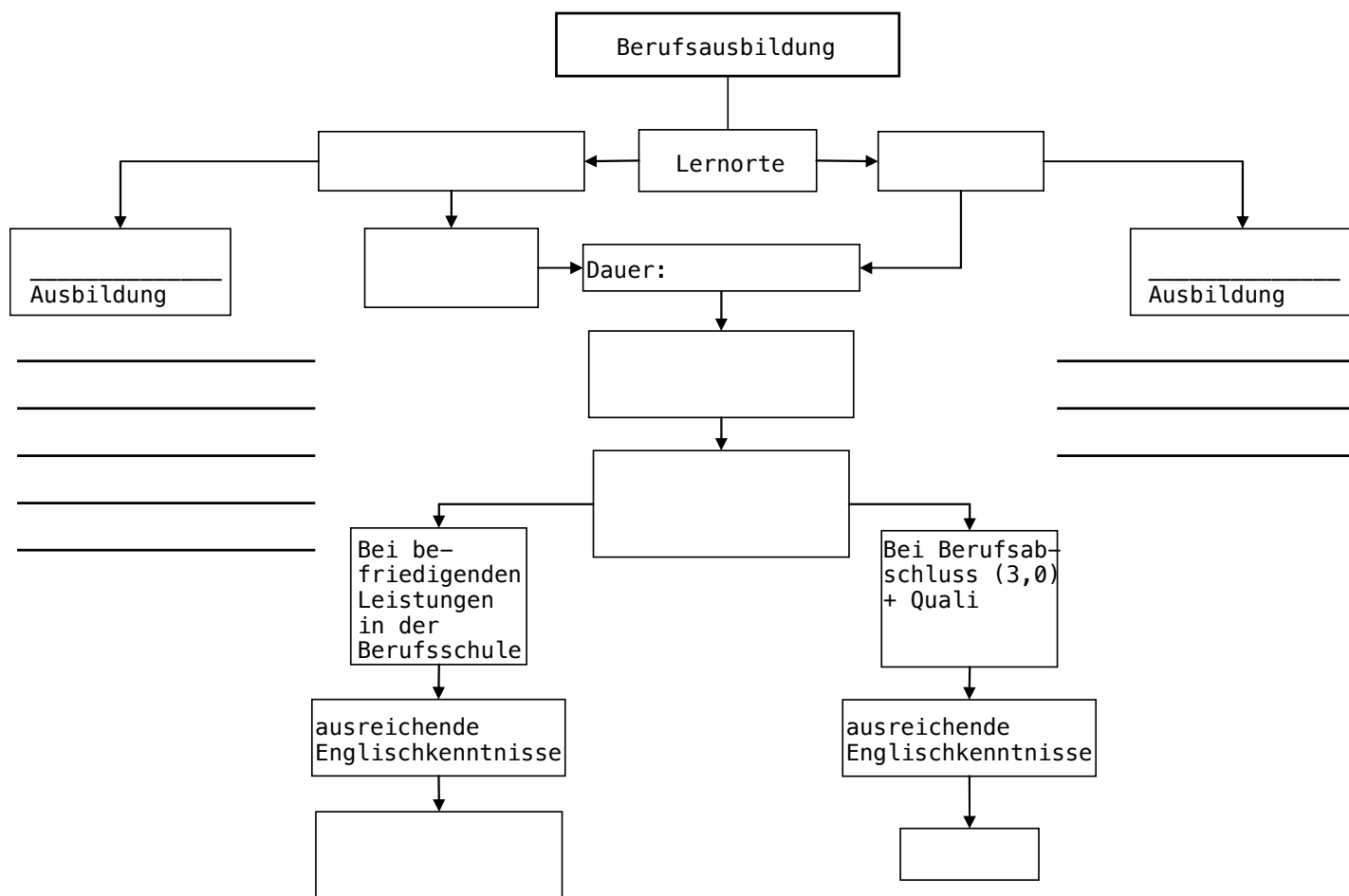
Skript
Politik und Gesellschaft 10

Duales Ausbildungssystem
Berufsbildungsgesetz
Jugendarbeitsschutzgesetz

Name: _____

Klasse: _____

Das duale Ausbildungssystem



Klären Sie folgende Begriffe mithilfe des Buches:

Schulpflicht:

Berufsschulpflicht:

Quabi - Mittlerer Schulabschluss:

Jugendliche ohne Ausbildungsplatz (JoA):

Was steht Wichtiges im Berufsbildungsgesetz?

Vor Beginn der Berufsausbildung schließt der Ausbildungsbetrieb mit dem Azubi einen Berufsausbildungsvertrag. Wird der Vertrag mit einem Minderjährigen geschlossen, ist die schriftliche

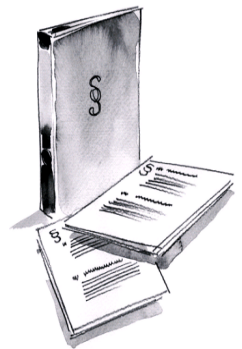
Zustimmung der gesetzlichen Vertreter erforderlich. Der Berufsausbildungsvertrag muss Mindestangaben enthalten, die im § 11 des BBiG festgelegt sind. Zudem regelt das BBiG den Unterschied zwischen dem Einstellen von Auszubildenden und dem Ausbilden von Auszubildenden.

Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 11 Vertragsniederschrift

(1) Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.



(2) Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.

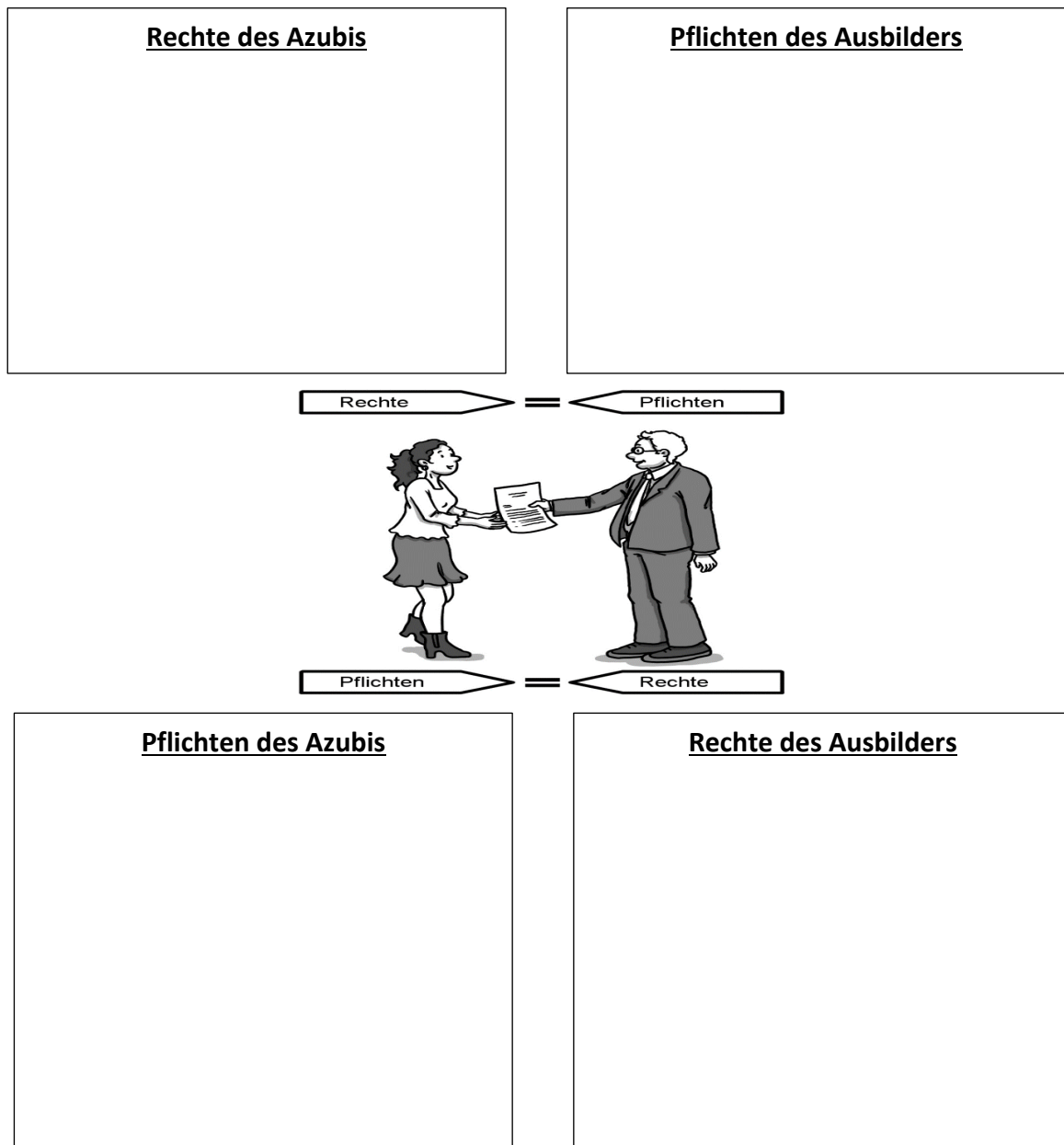
(3) Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.

Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Ausbildenden

Mit Abschluss eines Ausbildungsvertrages verpflichten sich beide Vertragspartner, das heißt der Ausbildende sowie der Auszubildende, die Vertragsbedingungen zu akzeptieren und im Ausbildungsalltag umzusetzen. Die Rechte und Pflichten sind dabei sowohl im Berufsbildungsgesetz, den Handwerksordnungen, dem Jugendarbeitsschutzgesetz bzw. dem Arbeitsschutzgesetz und der Ausbilder-Eignungsverordnung geregelt.

» Arbeitsaufträge: Rechte und Pflichten

- 1) **Informieren** Sie sich mit Hilfe der Auszüge aus dem BBiG im Anhang über die Rechte und Pflichten des Azubis und Ausbilders.



- 2) **Beantworten** Sie – mit Hilfe der Auszüge aus dem BBiG - mit Ihrem Banknachbarn die Fälle



Hinweis zu den Fällen: Die Azubis sind älter als 18 Jahre.

Nr.	Fall	Lösung mit Begründung
1	Herr Vogt verlangt von seinen Auszubildenden, dass sie sich künftig mit 10 Prozent am Kauf neuer Werkzeuge beteiligen. Er meint, dass die Azubis dadurch schonender mit dem Werkzeug umgehen würden und sieht das als „erzieherische Maßnahme“. → Darf Herr Vogt die Azubis zur Beteiligung am Kauf neuer Werkzeuge verpflichten?	
2	Luca muss sehr oft bei Herrn Vogt zu Hause den Rasen mähen und für Frau Vogt Besorgungen machen. Luca beschwert sich bei Herrn Vogt. Dieser meint: „Lehrjahre sind nun mal keine Herrenjahre! Das haben alle Azubis gemacht. Stell dich nicht so an!“ → Darf Herr Vogt Luca zu diesen Arbeiten zwingen?	
3	Marius erhält von der Industrie- und Handelskammer die Mitteilung, dass er die Abschlussprüfung zum Fachinformatiker nicht bestanden hat. Sein Kollege Lorenz tröstet ihn: „Beim nächsten Mal wird es schon klappen!“ → Darf Marius die Prüfung wiederholen?	
4	Luca beschwert sich, weil er bei der Rohbaustelle draußen im Freien Leerrohre verlegen muss. Er ist bereits den halben Tag damit beschäftigt. Luca findet dies unzumutbar und meint, es sei viel zu kalt für eine solche Arbeit. Die Temperatur liegt bei 5 Grad. → Ist es tatsächlich unzumutbar, bei 5 Grad zu arbeiten?	
5	Im ersten Ausbildungsjahr langweilt sich Denis in der Berufsschule. Da er den technischen Zweig der Realschule besucht hat, weiß er schon viel und möchte lieber arbeiten. Sein Meister ist damit einverstanden und erlaubt Denis, ab und zu im Betrieb zu arbeiten, anstatt in die Schule zu gehen. → Darf Herr Vogt Denis von der Schule freistellen?	
6	Denis bittet Herrn Vogt um ein Zeugnis. Dieser meint: „Ich habe jetzt keine Zeit, ich maile dir in den nächsten Tagen was zu!“ → Darf Herr Vogt ein Zeugnis per Mail verschicken?	

- 3) **Markieren** Sie die Fehler, welche im nachfolgenden Ausbildungsvertrag enthalten sind. **Korrigieren** Sie dann darunter den Ausbildungsvertrag von Markus. **Notieren** Sie Ihre Lösung in Stichworten.

Berufsausbildungsvertrag



Ausbilder: Hans Eigennutz
Auszubildender: Markus Unwissend
Ausbildungsberuf: Fachinformatiker für Systemintegration

§ 1 Beginn und Dauer

Ausbildungsbeginn ist der 01.09.2021. Die Dauer der Ausbildung beträgt 3 ½ Jahre.

§ 2 Probezeit

Am Beginn der Ausbildung steht eine 3 monatige Probezeit.

§ 3 Ausbildungsvergütung

Die Vergütung beträgt 800 €, das heißt die Hälfte des vereinbarten Tariflohns.

§ 4 Tägliche Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit wird von 7:00 – 16:00 Uhr festgelegt. Die Mittagspause beträgt 60 Minuten.

§ 5 Urlaub

Der Auszubildende erhält nur Urlaub, wenn es die Auftragslage der ITTech GmbH zulässt.

§ 6 Pflichten des Ausbildenden

Der Ausbilder hat keine Pflichten zu erfüllen.

§ 7 Pflichten des Auszubildenden

Liegt wenig Arbeit vor, dann ist der Auszubildende verpflichtet im Haus und im Garten des Ausbilders zu helfen sowie sein Auto zu putzen. Auch eine Teilnahme am Berufsschulunterricht ist nicht gestattet. Alle für die Ausbildung nötigen Unterlagen sowie Werkzeug sind vom Azubi selbst zu bezahlen.

§ 8 Kündigung

Sollte der Vertragspartner seine Pflichten nicht erfüllen, dann wird ihm mündlich und ohne Angabe von Gründen fristlos gekündigt. Zudem kann während der Probezeit nur aus wichtigem Grund und mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen von beiden Seiten gekündigt werden.

Freising, den 28.08.2021

X 
Hans Eigennutz

X 
Markus Unwissend

Probezeit und Kündigung

Situation:

Petra Neumann ist 17 Jahre jung und hat im Juli die Realschule erfolgreich beendet. Sie spricht, ohne dass ihre Eltern davon wissen, bei der IT Solutions AG vor und fragt, ob sie dort eine Ausbildung als Fachinformatikerin beginnen kann. Herr Nerb, der Chef der IT Solutions AG, ist von Petra überzeugt und legt ihr den Ausbildungsvertrag zum Unterschreiben vor. Petra unterzeichnet den Vertrag. Allerdings kommen ihr Zweifel bei der Probezeit, die mit 8 Monaten deklariert wird auf, helfen Sie Petra weiter.

» Arbeitsaufträge: Probezeit und Kündigung

1) Petra beginnt am 01.09. ihre Ausbildung. **Nehmen** Sie Stellung zu der Situation.

A large grid of 20 columns and 10 rows, intended for drawing a picture. The grid is composed of thin black lines forming a uniform pattern of squares.

2) Laut § 22 Abs.2 Satz 1 kann ein Ausbildungsverhältnis aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. **Überlegen** Sie sich mögliche Kündigungsgründe und **notieren** diese.

[illegible]

3) **Erklären** Sie Petra unter Einbezug des BBiGs

- ☐ welchen Zweck eine Probezeit verfolgt
- ☐ die minimale und maximale Länge der Probezeit
- ☐ die Kündigungsfrist während der Probezeit
- ☐ Besonderheiten zur Kündigung während der Probezeit.

A large grid of 20 columns and 10 rows, intended for drawing a picture. The grid is composed of thin black lines forming a uniform pattern of squares.

Nr.	Fall	Lösung mit Begründung
1	<p>Florian hat Werkzeug im Wert von 10 Euro gestohlen. Sein Meister verlangt von Herrn Vogt, Florians Ausbildungsverhältnis fristlos zu kündigen.</p> <p>→ Ist Diebstahl ein Kündigungsgrund?</p>	
2	<p>Luca hat wenig Freude an seiner Ausbildung. Bereits mehrmals hat er sich geweigert, den Anweisungen seiner Ausbilder zu folgen. Als er von Herrn Vogt zur Rede gestellt wird und dieser mit Kündigung droht, antwortet er etwas schnippisch: „Sehen Sie das doch mal nicht so eng! Und übrigens, meine Probezeit ist ja auch schon vorbei!“</p> <p>→ Darf Herr Vogt Luca kündigen, weil dieser Anweisungen nicht befolgt?</p>	
3	<p>Luca hat nach einem Jahr eingesehen, dass er nicht Elektroniker werden möchte. Seine Freundin vermittelt ihm eine Ausbildungsstelle als Kaufmann im Einzelhandel. Luca kann in einer Woche die Ausbildung in einem Möbelhaus beginnen und schickt gleich seine fristlose Kündigung an Herrn Vogt.</p> <p>→ Darf Luca fristlos kündigen?</p>	
4	<p>Frau Maier merkt nach 2 Monaten, dass Sonia sich überhaupt nicht ins Kollegium integriert und ihr die Ausbildung anscheinend nicht liegt.</p> <p>→ Darf Frau Maier Sonia fristlos kündigen?</p> <p>→ Wenn ja, muss Sie den Grund für die Kündigung nennen?</p>	



Zur Wiederholung: Rechte und Pflichten von Azubis - YouTube

Auszüge aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 11 Vertragsniederschrift

Abs. 1 Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages (...) schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen

1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
5. Dauer der Probezeit,
6. Zahlung und Höhe der Vergütung,
7. Dauer des Urlaubs,
8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
9. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.
10. ...

Abs. 2 Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren **gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen**.

§ 13 Verhalten während der Berufsausbildung (= *Pflichten des Auszubildenden*)

Auszubildende haben sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist. Sie sind insbesondere verpflichtet,

1. die ihnen im Rahmen ihrer Berufsausbildung aufgetragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
2. an Ausbildungsmaßnahmen teilzunehmen, für die sie nach § 15 freigestellt werden,
3. den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildenden, von Ausbildern oder Ausbilderinnen oder von anderen weisungsberechtigten Personen erteilt werden,
4. die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten,
5. Werkzeug, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
6. über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren,
7. einen schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis zu führen.

§ 14 Berufsausbildung (= *Pflichten des Ausbildenden*)

Abs. 1 Ausbildende haben

1. dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist, und die Berufsausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Ausbildungszeit erreicht werden kann,
2. selbst auszubilden oder einen Ausbilder oder eine Ausbilderin ausdrücklich damit zu beauftragen,
3. Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel, insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe zur Verfügung zu stellen, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen, auch soweit solche nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses stattfinden, erforderlich sind,
4. Auszubildende zum Besuch der Berufsschule anzuhalten,
5. dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.

Abs. 2 Ausbildende haben Auszubildende zum Führen der Ausbildungsnachweise nach § 13 Satz 2 Nummer 7 anzuhalten und diese regelmäßig durchzusehen. Den Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, den Ausbildungsnachweis am Arbeitsplatz zu führen.

Abs. 3 Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

§ 15 Freistellung (= Pflicht des Ausbildenden)

Ausbildende haben Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen freizustellen. Das Gleiche gilt, wenn Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.

§ 16 Zeugnis (= Pflicht des Ausbildenden)

Abs. 1 Ausbildungende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Haben Ausbildungende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.

Abs. 2 Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

§ 17 Vergütungsanspruch

Abs. 1 Ausbildungende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

§ 20 Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

§ 21 Beendigung

Abs. 1 Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.

Abs. 2 Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

Abs. 3 Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr

§ 22 Kündigung

Abs. 1 Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Abs. 2 Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

Abs. 3 Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

Abs. 4 Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind.

§ 37 Abschlussprüfung

Abs. 1 In den anerkannten Ausbildungsberufen sind Abschlussprüfungen durchzuführen. Die Abschlussprüfung kann im Falle des Nichtbestehens zweimal wiederholt werden. [...]

Das Jugendarbeitsschutzgesetz

Die Arbeitsbedingungen von Jugendlichen in der Ausbildung sind durch unterschiedliche Gesetze und Verordnungen geregelt. Unter anderem durch das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG).

Jugendliche, die noch keine 18 Jahre alt sind, benötigen laut JArbSchG einen besonderen Schutz bei der Arbeit, weil sie den Anforderungen der Arbeitswelt der Erwachsenen noch nicht 100-prozentig entsprechen können. Weil sie weniger widerstandsfähig als erwachsene Menschen sind, dürfen sie nicht den gleichen Belastungen

ausgesetzt werden. Deshalb schützt das JArbSchG diese Zielgruppe vor Arbeit, die zu früh beginnt, die zu lange dauert, die zu schwer ist, die sie gefährdet oder die für sie ungeeignet ist. Das Gesetz schützt alle Beschäftigten, die unter 18 Jahre alt sind, egal ob sie als Auszubildende oder Arbeitnehmer beschäftigt werden. Es regelt ihre besonderen Rechte unter anderem hinsichtlich Arbeitszeiten, Ruhepausen, Schicht-, Nacht- und Akkordarbeit, gefährliche Arbeiten, Überstunden, Urlaub und Besuch der Berufsschule.

Übrigens: Alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen, sind verpflichtet, einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Betrieb auszulegen oder auszuhängen. Außerdem muss der Betrieb die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (z. B. Gewerbeaufsichtsamt, Amt für Arbeitsschutz) bekanntgeben. Die überwacht nämlich die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes. Verstöße sind strafbar! Jugendliche und Auszubildende können sich jederzeit an die Aufsichtsbehörde wenden, wenn sie Fragen zum Jugendarbeitsschutz haben.



Jugendarbeitsschutzgesetz

Arbeitsauftrag:

1. Vereinbaren Sie mit Ihrem Banknachbarn, wer von Ihnen **Informationstext A** und wer **Informationstext B** liest.
2. Lesen Sie Ihren Informationstext und markieren Sie sich wichtige Inhalte.
3. Bearbeiten Sie mit Ihrem Banknachbarn zusammen das Arbeitsblatt. Erklären Sie sich gegenseitig dabei die Inhalte.

Bearbeitungszeit 20 Minuten.

Informationstext A**Definition Jugendlich (§1 JArbSchG)**

Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

Kinder dürfen nicht beschäftigt werden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für alle unter 18 Jahren, egal ob sie in der Ausbildung oder bereits Arbeitnehmer sind.

Arbeitszeit (§4 und §8 JArbSchG)

Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen der Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.

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

Ruhepausen

Jugendliche müssen spätestens nach viereinhalb Stunden Arbeiten eine Pause einlegen. Die Länge der Pause richtet sich nach der Gesamtarbeitszeit:

- 30 Minuten Pause bei einer Gesamtarbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden.
- 60 Minuten Pause bei einer Gesamtarbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Generell gilt eine Arbeitsunterbrechung nur dann als Ruhepause, wenn sie mindestens 15 Minuten dauert.

Freizeit

Jugendliche müssen nach ihrer täglichen Arbeitszeit mindestens zwölf Stunden ununterbrochen Freizeit haben.

→ Informationstext B auf der Rückseite

Informationstext B**Urlaub**

Der Urlaubsanspruch ist abhängig vom Alter des Jugendlichen:

- Ist der Auszubildende noch keine 16 Jahre alt, beträgt sein Jahresurlaub mindestens 30 Werktage.
- Ein noch nicht 17 Jahre alter Auszubildender hat Anspruch auf mindestens 27 Werktage Urlaub.
- Für noch nicht 18 Jahre alte Auszubildende umfasst der Jahresurlaub mindestens 25 Werktage.

Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigt werden (Nachtruhe). Es werden aber z.B. die folgenden Ausnahmen eingeräumt:

- Gaststättengewerbe: Arbeitszeit bis 22 Uhr
- Mehrschichtbetriebe: Arbeitszeit bis 23 Uhr
- Landwirtschaft: Arbeitszeit ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr

Darüber hinaus gilt für Jugendliche ein Beschäftigungsverbot für Akkordarbeit. Auch samstags, sonntags und an Feiertagen dürfen Jugendliche nicht arbeiten. Jedoch gibt es für Samstage, Sonntage und Feiertage in manchen Bereichen Ausnahmen. Samstags und sonntags können z.B. Jugendliche in Krankenanstalten sowie Alten-, Pflege und Kinderheimen oder im ärztlichen Notdienst eingesetzt werden. Vereinfacht gesagt müssen jedoch mindestens zwei Samstage und Sonntage im Monat frei sein.

Berufsschule

Die Jugendlichen müssen vom Ausbildungsbetrieb für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freigestellt werden. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden 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.

Aufgaben:

Für wen gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)?

Welches Mindestalter ist für eine Beschäftigung erforderlich?

Wie ist die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit geregelt?

○

○

Welche Ruhepausen sind vorgeschrieben?

Wie viel tägliche Freizeit steht den Jugendlichen in der Regel zu?

Wie hoch ist der Urlaubsanspruch bei Jugendlichen?

○

○

○

Inwiefern ist in der Regel eine Nachtruhe einzuhalten?

Wann ist in Verbindung mit dem Berufsschulunterricht eine Beschäftigung nicht zulässig?

○

○

○

Der Fall Vanessa:

Vanessa (16 Jahre) unterhält sich mit einer Freundin, die ebenfalls eine Ausbildung zur Fachinformatikerin für Systemintegration macht, über Ihren Ausbildungsbetrieb.

„Ich glaube, dass in meinem Unternehmen einiges falsch läuft:

Ich musste letzten Mittwoch 9 Stunden arbeiten, dafür darf ich morgen schon nach 7 Stunden gehen. Außerdem bin ich mir echt nicht sicher, wieviel Urlaubstage ich als 16-Jährige bekomme. Am Donnerstag musste ich bis 20:00 Uhr arbeiten und am Freitag musste ich schon wieder um 7:00 Uhr beginnen. Letzte Woche musste ich Samstagvormittag arbeiten. Da ich auch von Montag bis Freitag jeden Tag 8 Stunden gearbeitet habe, kam ich insgesamt auf 44 Stunden in der Woche. Wenn ich in der Pause bin, dann muss ich jede zwei bis drei Minuten ans Telefon. Das ist ein Stress! Und jetzt kommt der Oberhammer: In unserer nächsten Berufsschulwoche fällt der Mittwoch komplett aus. Alles in allem kommen wir dann noch auf 23 Wochenstunden Unterricht. Mein Chef will nun, dass ich am Mittwoch arbeite. Geht das alles?“

Entsprechen die Aussagen von Vanessa dem Jugendarbeitsschutzgesetz?
Beantworten und begründen Sie zusammen mit Ihrem Banknachbarn!

Bearbeitungszeit 5 Minuten

1. Ich musste letzten Mittwoch 9 Stunden arbeiten, dafür darf ich morgen schon nach 7 Stunden gehen.

☐ zulässig ☐ unzulässig, weil:

2. Außerdem bin ich mir echt nicht sicher, wieviel Urlaubstage ich als 16-Jährige bekomme.

3. Am Donnerstag musste ich bis 20:00 Uhr arbeiten und am Freitag musste ich schon wieder um 7:00 Uhr beginnen.

☐ zulässig ☐ unzulässig, weil:

4. Letzte Woche musste ich Samstagvormittag arbeiten. Da ich auch von Montag bis Freitag jeden Tag 8 Stunden gearbeitet habe, kam ich insgesamt auf 44 Stunden in der Woche.

☐ zulässig ☐ unzulässig, weil:

5. Wenn ich in der Pause bin, dann muss ich jede zwei bis drei Minuten ans Telefon. Das ist ein Stress!

☐ zulässig ☐ unzulässig, weil:

6. In unserer nächsten Berufsschulwoche fällt der Mittwoch komplett aus. Alles in allem kommen wir dann noch auf 23 Wochenstunden Unterricht. Mein Chef will nun, dass ich am Mittwoch arbeite.

☐ zulässig ☐ unzulässig, weil:

Arbeitsauftrag: Beantworten Sie nachfolgende Fragestellungen. Unterstützen Sie sich dabei gegenseitig.

Vorkommnisse im Ausbildungsbetrieb/ Rechtsfragen			
	Verstoß		Begründung
	ja	nein	
1. Wegen der guten Auftragslage muss Anita (geboren: 03.03.2005) neuerdings täglich neun Stunden arbeiten.			
2. Anita arbeitet täglich von 7.30 bis 16.00 Uhr. Als einzige Pause steht ihr eine Mittagspause von 12.00 bis 12.45 Uhr zu.			
3. Weil mehrere Angestellte in der Versandabteilung erkrankt sind, darf Anita auf Anweisung ihres Chefs bis auf weiteres die Berufsschule nicht besuchen.			
4. Auf Wunsch erhielt Anita den Arbeitstag vor der Zwischenprüfung zum Lernen frei. Ihr Chef hat ihr dafür einen Urlaubstag verrechnet.			
5. Ihr Chef ordnet wegen des bevorstehenden Betriebsurlaubes für alle Mitarbeiter – auch für die Azubi – Samstagsarbeit an, um die Aufträge fristgerecht erledigen zu können. Anita ist darüber nicht begeistert. Andererseits überlegt sie, mit der Zusatzvergütung ihren Sommerurlaub zu finanzieren.			
6. Bei der Inventur, die zwei Tage dauerte, musste Anita bis 23.00 Uhr arbeiten.			
7. Die Auszubildende Gisela, 16 Jahre, die im September mit der Ausbildung begonnen hat, musste sich keiner ärztlichen Untersuchung unterziehen, da ihr Vater Arzt ist. Anita versteht dies nicht, weil bei ihr die Untersuchung ausdrücklich angeordnet wurde.			
8. Demnächst muss Anita drei Monate im Lager arbeiten. Davor graust es ihr schon heute, weil das Schleppen von schweren Paketen (40 KG) zu ihrer Arbeit gehört.			
9. Um Kosten zu sparen, möchte Anitas Chef die Ausbildungsvergütung um die Berufsschulzeit kürzen, weil sie in dieser Zeit keine betriebliche Leistung erbringe.			

Wichtige Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Überblick:

Geltungsbereich JArbSchG:

Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren

- **Mindestalter:** Die Beschäftigung unter 15 Jahren ist verboten, allerdings sind einfache Tätigkeiten (z.B. Zeitungen austragen) und Ferienarbeiten in eingeschränktem Maße erlaubt.

- **Freizeit:** Zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn muss eine ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden liegen.

- **Gesundheit:** Vor dem Beginn der Ausbildung (frühestens 14 Monate vor Beginn der Beschäftigung) muss die Gesundheit des Auszubildenden ärztlich kontrolliert werden. Nach dem ersten Beschäftigungsjahr muss eine Nachuntersuchung durchgeführt werden.

- **Arbeitszeit:** Beschäftigung nur an fünf Tagen pro Woche/höchstens 40 Stunden pro Woche/8,5 Stunden pro Tag (**Arbeitszeit** = Beginn bis Ende der Beschäftigung ohne Pause)

- **Berufsschule und Prüfungen:** Wer berufsschulpflichtig ist, muss vom Arbeitgeber ohne Lohnausfall freigestellt werden.

- **Beschäftigungsverbote:** Keine Arbeiten, die die Leistungsfähigkeit übersteigen; keine gefährlichen Arbeiten (Ausnahmen jeweils zu Ausbildungszwecken).

- **Urlaub:** Der Urlaubsanspruch ist vom Alter abhängig, es gelten unter 16 Jahren – 30 Werktage, unter 17 Jahren – 27 Werktage, unter 18 Jahren – 25 Werktage.
➤ Für Jugendliche ab 18 Jahren gilt das Bundesurlaubsgesetz (BurlG): Urlaubsanspruch mind. 24 Werktage pro Jahr. (Werktag = alle Tage außer Sonn- und Feiertage)

- **Ruhepausen:** Mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit über sechs Stunden; bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden eine Ruhepause von 30 Minuten
➤ Für erwachsene Azubis (ü 18) gilt: bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause von mind. 30 Minuten, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden 45 Minuten (vgl. §4 Arbeitszeitgesetz)
(**Ruhepause** = Arbeitszeitunterbrechung von mindestens 15 Minuten)

- **Arbeitsbeginn und -ende:** Keine Beschäftigung vor 6 Uhr und nach 20 Uhr. (Ausnahmen ab 16 Jahren z.B. in Gaststätten, Bäckereien und Konditoreien; bei Schichtarbeit Arbeit bis 23 Uhr erlaubt.)

Auszüge aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 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.

§ 8 Dauer der Arbeitszeit

(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(...)

(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.

(...)

§ 9 Berufsschule

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.

(2) Auf die Arbeitszeit werden angerechnet

1. Berufsschultage nach Absatz 1 Nr. 2 mit acht Stunden,
2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Nr. 3 mit 40 Stunden,
3. im übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

(3) Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

(4) (weggefallen)

§ 10 Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen

1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, (...) außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind,
2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen.

(...)

§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

(1) Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepausen 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.

(...)

§ 13 Tägliche Freizeit

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

§ 14 Nachtruhe

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

(2) Jugendliche über 16 Jahre dürfen

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

beschäftigt werden.

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

(...)

§ 15 Fünf-Tage-Woche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. (...)

§ 16 Samstagsruhe

(1) An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen nur

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

(...)

(3) Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. (...)

§ 17 Sonntagsruhe

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(...)

§ 18 Feiertagsruhe

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

(...)

§ 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.

(...)

§ 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.

(...)

§ 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.