



Merkblatt: Arbeit von Kindern und Jugendlichen

I) UNTERSCHIEDUNG ZWISCHEN PRAKTIKUM UND FERIEJOB

- ⇒ Ein (Pflicht) Praktikum / Schnupperlehre ist in Lehrplänen vorgeschrieben und somit eine schulische Veranstaltung.
 - Eine „Schnupperlehre“: Dient der beruflichen Orientierung.
 - Das „BGJ-Praktikum“: Dient dem Sammeln weiterer Erfahrungen im zukünftigen Ausbildungsbetrieb.
- ⇒ Ein Ferienjob: Dient dem Gelderwerb.
- ⇒ Bei einem sogenannten „freiwilligem Praktikum“ sollte stets zuvor eine schriftliche Vereinbarung zwischen Holzbaubetrieb und Praktikant getroffen werden, die die Tätigkeit als Praktikum ausweist.

II) ARBEITSZEITEN

Die zulässige Arbeitszeit hängt von zwei Faktoren ab:

1. Alter:

- ⇒ Personen unter 15 Jahren, die also noch nicht ihren 15. Geburtstag gefeiert haben, sind Kinder!
 - Es gilt die Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV)
- ⇒ Personen zwischen 15 Jahren und unter 18 Jahren, die also schon ihren 15., aber noch nicht ihren 18. Geburtstag gefeiert haben, sind Jugendliche!
 - Es gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- ⇒ Jugendliche dürfen nicht an Samstagen und Sonntagen beschäftigt werden! (§§ 16, 17 JArbSchG)
- ⇒ Personen über 18 Jahren sind Erwachsene. Für sie gelten die allgemeinen Arbeitszeitregelungen im Baugewerbe.

2. Vollzeitschulpflicht:

- ⇒ Die Vollzeitschulpflicht (VzSPfl.) endet nach 9 Jahren. Es kommt dabei nicht darauf an, ob Klassen wiederholt, oder übersprungen wurden! (§ 37 Abs. 3 Satz 1 BayEUG)

Alter	< 15 Jahre ⇒ Kind		≥ 15 < 18 Jahre ⇒ Jugendlicher	
VzSPfl.	nicht erfüllt	erfüllt	nicht erfüllt	erfüllt
Pflichtpraktikum/ Schnupperlehre	Im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht; leichte, geeignete Arbeiten; 7 Std./Tag und 35 Std./Wo.; §5 Abs.2 Nr.2 JArbSchG mit §7 Abs.1 Nr.2 JArbSchG	Ohne Bedeutung, weil ein Pflichtpraktikum / Schnupperlehre ein vorgeschriebenes Praktikum während der Vollzeitschulpflicht ist.	Wird wie ein Kind behandelt; §2 Abs.3 JArbSchG; Im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht; leichte, geeignete Arbeiten; 7 Std./Tag und 35 Std./Wo.; §5 Abs.2 Nr.2 JArbSchG mit §7 Abs.1 Nr.2 JArbSchG	Es gilt das JArbSchG 8 Std./Tag – 40 Std./Wo. oder Mo. – Do. 8,5 Std. und Fr. 6 Std. §8 Abs.1 und 2a JArbSchG
BGJ Praktikum	Ohne Bedeutung, da für das BGJ die Schule beendet sein muss, also die <u>Vollzeitschulpflicht erfüllt</u> ist.	Im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses, wie Jugendliche; §7 Abs.1 Nr.1 JArbSchG mit §8 Abs.1 und 2a JArbSchG	Ohne Bedeutung, da für das BGJ die Schule beendet sein muss, also die <u>Vollzeitschulpflicht erfüllt</u> ist.	Es gilt das JArbSchG
Arbeiten zum Gelderwerb	leichte und für Kinder geeignete Arbeiten; 2 Std./Tag; §2 Abs.1 KindArbSchV mit §5 Abs.3 JArbSchG	Außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses leichte, geeignete Arbeiten; 7 Std./Tag und 35 Std./Wo.; §7 Abs.1 Nr.2 JArbSchG	Während der Schulferien für 4 Wo. im Kalenderjahr; §5 Abs.4 JArbSchG	Es gilt das JArbSchG



III) GRUNDSÄTZLICHES FÜR DAS ARBEITEN VON JUGENDLICHEN

- ⇒ Für das Arbeiten von Jugendlichen gilt u.a. § 22 Gefährliche Arbeiten Abs. 1 JArbSchG:
- (1) *Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden*
1. mit Arbeiten, die ihre physische und 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 Nässe gefährdet wird,
 5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
 6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
 7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen ... ausgesetzt sind.
- ⇒ Davon werden folgende Ausnahmen nach § 22 Gefährliche Arbeiten Abs. 2 JArbSchG gemacht:
- (2) *Absatz 1 Nummer 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 unterschritten wird.
- ⇒ Darüber hinaus hat der Unternehmer die Pflicht, sich in besonderem Maße um
- § 28 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit JArbSchG,
 - § 28a Beurteilung der Arbeitsbedingungen JArbSchG,
 - § 29 Unterweisung über Gefahren JArbSchG
- zu kümmern.

IV) BEDIENEN VON MASCHINEN WÄHREND EINES AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES*

- ⇒ Grundsätzlich gilt, dass zunächst eine gründliche Unterweisung in die theoretische und praktische Arbeitsweise, Funktionen und Gefahren der Maschinen und über die einschlägigen Schutzvorrichtungen zu erfolgen hat. Das kann der Unternehmer selbst, oder eine dazu befähigte und von ihm beauftragte Person vornehmen.
- ⇒ Der Unternehmer muss in der Verwendungsanleitung für die Maschine prüfen, ob es darin Altersbeschränkungen gibt.
- ☛ Fazit: Kinder dürfen nicht an Maschinen arbeiten.
 - ☛ Fazit: Jugendliche dürfen nur nach gründlicher Unterweisung Maschinen bedienen, wenn sie in einem Ausbildungsverhältnis stehen und die Beschäftigung an den Maschinen dem Erreichen des Ausbildungszieles dient. Beide Voraussetzungen müssen erfüllt sein! (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 22 Abs. 2 Nr. 1 JArbSchG.)
 - ☛ Fazit: Das Berufsgrundschuljahr BGJ-Zimmerer zählt zur Ausbildung im Bayerischen Zimmererhandwerk. Schüler, die in dieser Zeit das vorgeschriebene betriebliche Praktikum absolvieren, fallen also auch unter die in diesem Punkt aufgelisteten Regelungen.
 - ☛ Fazit: Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich zu wiederholen. (§ 29 Abs. 2 JArbSchG.)
 - ☛ Fazit: Der Unternehmer, oder die von ihm beauftragte Person, hat auf die strikte Einhaltung der Schutzvorschriften zu achten, muss aber nicht ständig anwesend sein, während der Auszubildende an den Maschinen arbeitet. (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 JArbSchG.)



V) BEDIENEN VON MASCHINEN AUSSERHALB EINES AUSBILDUNGSVERHÄLTNISSES*

⇒ Jugendliche, die eine „Schnupperlehre“, oder ein Praktikum außerhalb des BGJ-Zimmerers machen, oder zum Gelderwerb arbeiten, befinden sich in keinem Ausbildungsverhältnis. Für sie gelten deshalb die unter IV aufgelisteten Regelungen nicht!

☛ Fazit: Jugendliche, die außerhalb des BGJ-Zimmerers eine Schnupperlehre, oder ein Praktikum machen, oder zum Gelderwerb arbeiten, dürfen keine Maschinen bedienen. Bei ihnen wird angenommen, dass sie Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können. (§ 22 Abs. 1 Nr. 3 JArbSchG.)

☛ Fazit: Auch wenn dieser Personenkreis keine Maschinen bedienen darf, können sie bei der Benutzung der Maschine mithelfen. Sie müssen zuvor, wie unter Punkt IV aufgelistet, unterwiesen worden sein und sich außerhalb des Gefahrenbereichs der betreffenden Maschine aufhalten. Beispiel: Abnehmen oder Anreichen von Brettern und Hölzern bei Kreissägen und Hobelmaschinen.

VI) ARBEITEN VON JUGENDLICHEN AUF BAUSTELLEN*

⇒ Grundsätzlich gelten die unter den Punkten III, IV und V aufgelisteten Regelungen.

*Die Ausführungen wurden mit der BG-Bau abgestimmt.

VII) INFORMATIONEN ZUR KINDERARBEITSSCHUTZVERORDNUNG UND ZUM JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ

⇒ Auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gibt es die sehr empfehlenswerte Broschüre „Klare Sache – Jugendarbeitsschutz und Kinderschutzverordnung“ zum Herunterladen:

www.bmas.de ⇒ rechts oben in das Suchfeld den Begriff Jugendarbeitsschutzgesetz eingeben
⇒ etwas herunter scrollen





VIII) TARIFLICHER ODER GESETZLICHER MINDESTLOHN

- ⇒ Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV-Mindestlohn) galt bis zum 31. Dezember 2021.
Seit 1. Januar 2022 ist dieser TV-Mindestlohn also nicht mehr anzuwenden.
- ⇒ Folglich gilt für das Baugewerbe nun allein das „Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns“ (Mindestlohngesetz MiLoG). Hier sind allerdings Ausnahmen für Jugendliche und Praktika zu beachten!

Alter	Jugendlicher	Erwachsener
	Gesetzlicher MiLoG	Gesetzlicher MiLoG
Pflichtpraktikum/ Schnupperlehre	NEIN: Da Pflichtpraktika im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung ausgenommen sind. § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG	NEIN: Da Pflichtpraktika im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung ausgenommen sind. § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG
BGJ Praktikum	NEIN: Da das BGJ-Praktikum ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung ist und daher ausgenommen ist. § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG	NEIN: Da das BGJ-Praktikum ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung ist und daher ausgenommen ist. § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG
Arbeiten zum Gelderwerb	NEIN: Da Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung ausgenommen sind. § 22 Abs. 2 MiLoG	JA: Wenn, sie gewerbliche Arbeiter sind.



 martin.gorchs@zimmerer-bayern.de