

Wie lange dürfen Sie Jugendliche beschäftigen?

Einsatzzeitraum

Ferienjob

Jugendliche (ab 15 Jahre) dürfen innerhalb der Vollzeitschulpflicht während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.

Betriebspraktikum

Kinder dürfen im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht beschäftigt werden. Betriebspraktika sind schulische Veranstaltungen. Die Zeitdauer des Betriebspraktikums wird durch Richtlinien bzw. Verwaltungsvorschriften der Länder festgelegt. Sie beträgt ca. zwei Wochen.

Ausbildung

Die Dauer der Ausbildung wird durch den Berufsausbildungsvertrag festgelegt.

Arbeitszeit

- Jugendliche dürfen höchstens 8 Stunden täglich oder 8,5 Stunden bei entsprechendem Ausgleich an anderen Wochentagen und nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Pausen zählen dabei nicht mit.

Ruhepausen

- Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bzw. mindestens 60 Minuten entsprechend den u. g. Arbeitszeiten müssen festgelegt sein.

Arbeitnehmer unter 18 Jahre (JArbSchG)		
bei einer Arbeitszeit von	4,5 - 6 Stunden	mehr als 6 Stunden
Ruhepausen	30 Minuten	60 Minuten
Jugendliche dürfen nur von 6 Uhr bis 20 Uhr beschäftigt werden; in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr; mindestens 12 Stunden ununterbrochene Ruhezeit		
Arbeitnehmer über 18 Jahre (ArbZG)		
bei einer Arbeitszeit von	6 - 9 Stunden	mehr als 9 Stunden
Ruhepausen	30 Minuten	45 Minuten
Mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhezeit		

ArbZG – Arbeitszeitgesetz

Der erste Arbeitstag

Eine erfolgreiche und unfallfreie Zusammenarbeit hängt auch von einem guten Start ab.

Die folgenden Punkte helfen Ihnen, dass der Neuling sich in Ihrem Betrieb willkommen fühlt.

So bauen Sie auf beiden Seiten stark Stress ab!

1. Vorbereitung des „Ersten Tages“

- Anschreiben zur Erfassung der Sozialdaten sowie der Körpermaße (Arbeitskleidung, persönliche Schutzausrüstungen [PSA] usw.)
- „Fahrplan“ für die Integration in den neuen Betrieb zusenden
- Einarbeitungs- und Ausbildungsplan erstellen
- Paten auswählen und benennen
- Beschaffung von Arbeitskleidung, PSA, Spind, Stempelkarte, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel usw.
- arbeitsmedizinische Voruntersuchungen planen
- Kollegen/ggf. Betriebsrat über den Neuling informieren/vorbereiten
- sich selbst Zeit für den „Ersten Tag“ reservieren



Foto: BGHM

2. Begrüßung im neuen Unternehmen

- ruhige, entspannte Atmosphäre schaffen
- geplanten Ablauf für die Integration (z. B. erste Woche) besprechen
- wichtige Ansprechpartner (Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsrat, Pate usw.) und die (direkten) Kollegen vorstellen

3. Betriebsrundgang

- Sozialräume
- Arbeitsplatz und Gesamtbetrieb bzw. Arbeitsumfeld
- Kontakt zu Vorgesetzten, Sicherheitsbeauftragten und Ersthelfern herstellen
- Fluchtwege, Feuerlöscher
- Erste-Hilfe-Material/Unfallmeldung

4. Allgemeine Arbeitsschutz-Unterweisungen

5. Arbeitsspezifische Arbeitsschutz-Unterweisungen

6. Kontrolle/Rücksprache nach z. B. einer Woche der Betriebszugehörigkeit

- Angebot für Hilfe bzw. Rückfragen aussprechen
- Kontrolle der erfolgreichen Integration
- Rücksprache mit dem Paten

Herausgeberin

Berufsgenossenschaft Holz und Metall
 Isaac-Fulda-Allee 18
 55124 Mainz

Telefon: 0800 9990080-0
 Fax: 06131 802-20800
 E-Mail: service@bghm.de
 Internet: www.bghm.de

Servicehotline bei Fragen zum Arbeitsschutz: 0800 9990080-2
 Medien Online: bestellung@bghm.de

Hinweis

Das Schriftenwerk aller gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ist neu strukturiert und thematisch den verschiedenen Fachbereichen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zugeordnet worden. Vor diesem Hintergrund hat diese Schrift die neue Bezeichnung „DGUV Information 211-008“ erhalten und entspricht inhaltlich unverändert der vorherigen **BGI 568-1 mit Stand 2009**.

Eine entgeltliche Veräußerung oder eine andere gewerbliche Nutzung bedarf der schriftlichen Einwilligung der BGHM.

Ausgabe: 2009

DGUV Information 211-008



DGUV Information

Jugendliche in Betrieben der
 Holz- und Metallbranche

Die Jugend - Ihre Zukunft

Geben Sie Jugendlichen in Ihrem Betrieb eine Chance:

- **Ferienjob**
- **Betriebspraktikum**
- **Ausbildung**

Der Ferienjob und das Praktikum im Betrieb bieten den Jugendlichen die Möglichkeit, die Arbeitswelt unmittelbar kennen zu lernen und sich mit ihr auseinander zu setzen.

Der Einsatz im Betrieb trägt dazu bei, dass Jugendliche ihre Eignung für bestimmte Tätigkeiten zutreffender einschätzen und ihre Berufsvorstellungen vertiefen oder auch korrigieren können. Der Betriebseinsatz erleichtert den Zugang zu einem passenden Ausbildungsplatz.

Die Ausbildung in Ihrem Unternehmen gibt Ihnen die Chance, für qualifizierten Nachwuchs in Ihrem Unternehmen und Ihrer Branche selbst zu sorgen.

Ist Ihr Betrieb für den Einsatz von Jugendlichen geeignet?

Anhand der Gefährdungsbeurteilung können Sie feststellen, ob Ihr Betrieb geeignet ist.

Bei Jugendlichen fehlt oft das Bewusstsein für Sicherheit. Hier ist Ihre Fürsorge gefragt.

Jugendliche dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden,

- die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche diese nicht erkennen oder nicht abwenden können,
- bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze, Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
- bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen, Strahlen, Gefahrstoffen oder biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind,
- die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen und
- bei denen sittliche Gefahren auftreten.

Unzulässig sind Akkordarbeit und Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann.

Ausnahmen bestehen in berufsgenossenschaftlichen Vorschriften, wenn Sie Jugendliche über 16 Jahre beschäftigen, soweit

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

Welcher Versicherungsträger ist zuständig?

Die Zuständigkeit des Unfallversicherungsträgers (UVT) für Arbeits- und Wegeunfälle sowie Berufskrankheiten ergibt sich aus der folgenden Tabelle:

	Organisator	Zuständigkeit	Wichtige Rechtsgrundlagen
Ferienjob	Schüler; Personensorgeberechtigte*)	UVT des Betriebes	<ul style="list-style-type: none">• JArbSchG• JuSchG
Betriebspraktikum	Schule: Lehrer als Praktikumsleiter Betrieb: Praktikumsbeauftragter	UVT der Schule	<ul style="list-style-type: none">• Richtlinien oder VwV der Länder• JArbSchG• JuSchG
Ausbildung	Beauftragter der IHK oder der Handwerkskammer	Schule: UVT der Schule Betrieb: UVT des Betriebes	<ul style="list-style-type: none">• Berufsausbildungsvertrag• BBiG• JArbSchG• JuSchG

*) Personensorgeberechtigte sind in der Regel beide (leiblichen) Eltern oder die Adoptiveltern (BGB).

Beim Einsatz von Schülern gibt es einen Unterschied zwischen Kindern und Jugendlichen (JArbSchG):

Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

Jugendlicher ist, wer 15 Jahre, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht (im Allgemeinen neun Jahre) unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

Die Beschäftigung von Kindern ist bis auf wenige Ausnahmen verboten. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben kommt eine Beschäftigung von Kindern in der Holz- und Metallbranche – außer im Rahmen eines Betriebspraktikums – nicht in Betracht.

BBiG	– Berufsbildungsgesetz
BGB	– Bürgerliches Gesetzbuch
JArbSchG	– Jugendarbeitsschutzgesetz
JuSchG	– Jugendschutzgesetz
KindArbSchV	– Kinderarbeitsschutzverordnung
VwV	– Verwaltungsvorschrift

Wer trägt die Verantwortung?

Als Unternehmer sind Sie für Sicherheit und Gesundheitsschutz Ihrer Mitarbeiter und der eingesetzten Jugendlichen verantwortlich. Ihre Unternehmerpflichten können Sie auf zuverlässige und fachkundige Mitarbeiter, z. B. Meister, schriftlich übertragen.

Auch der/die Jugendliche trägt Verantwortung.

- So muss er/sie Ihren Weisungen zum Zweck des Arbeitsschutzes folgen,
- die zur Verfügung gestellten persönlichen Schutzausrüstungen tragen,
- betriebliche Einrichtungen bestimmungsgemäß benutzen und
- festgestellte Mängel an Sie melden.



Foto: BGHM

Unterweisung

Bevor die Jugendlichen ihre Arbeit aufnehmen dürfen, müssen sie über mögliche Gefährdungen und erforderliche Schutzmaßnahmen unterwiesen werden. Das gilt auch, wenn sich Arbeitsbedingungen ändern. Die Unterweisung ist mindestens halbjährlich zu wiederholen. Müssen persönliche Schutzausrüstungen getragen werden, so ist es hilfreich, wenn Sie das Tragen vorführen. Vergessen Sie nicht die Organisation für die Erste Hilfe und den Brandschutz in die Unterweisung einzubeziehen. Unterweisungen müssen dokumentiert werden.

Anmeldung

Keine gesonderte Anmeldung nötig. Ferienjobber, Praktikanten oder Auszubildende müssen nicht extra beim Unfallversicherungsträger angemeldet werden. Dies erfolgt automatisch über die Lohnsumme, die der Unternehmer seiner Unfallversicherung am Anfang des Folgejahres mitteilt.

Sind ärztliche Untersuchungen erforderlich?

Man unterscheidet ärztliche Untersuchungen nach dem JArbSchG und Vorsorgeuntersuchungen, die in speziellen Verordnungen, z. B. in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), der Gefahrstoffverordnung und in Unfallverhütungsvorschriften geregelt sind.

Ferienjob und Betriebspraktikum

Während des Ferienjobs und beim Betriebspraktikum führen die Jugendlichen nur Arbeiten aus, bei denen keine Nachteile für die Gesundheit zu befürchten sind. Die Zeitdauer der Beschäftigung ist gering (siehe nächste Seite). Unter diesen Voraussetzungen ist eine ärztliche Untersuchung nicht erforderlich (JArbSchG § 32 Abs. 2).

Ausbildung

Anders sieht es für Jugendliche in der Ausbildung aus, die das 18. Lebensjahr noch nicht erreicht haben. Hier sind Untersuchungen nach dem JArbSchG zwingend erforderlich (JArbSchG §§ 32 ff.). Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorlegt.

Die Kosten der Untersuchung trägt das Land.

Weitere Vorsorgeuntersuchungen können sich aus den erforderlichen Tätigkeiten zum Erreichen des Ausbildungszieles ergeben. Die Grundlage hierfür bildet die Gefährdungsbeurteilung. Mit der Durchführung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen dürfen nur Ärzte beauftragt werden, die Facharzt oder -ärztin für Arbeitsmedizin sind oder die Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ führen. **Die Kosten für diese Untersuchungen tragen Sie als Unternehmer oder Unternehmerin.**



Foto: © ehrenberger.bilder - Fotolia.com