

Merkblatt für Ausbilderbetriebe zur Ausbildung von Minderjährigen



Bei der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen sind die nachstehenden Erwägungen zu beachten:

1. Ausbildungsvertrag – Formelle Anforderungen

Zunächst wird der Minderjährige beim Abschluss des Ausbildungsvertrags durch seine gesetzlichen Vertreter, seine Eltern vertreten.

Gesetzlicher Vertreter und erziehungsberechtigt sind grundsätzlich beide Elternteile gemeinsam. Bei fehlender Heirat der Eltern kann unter Umständen jedoch lediglich der Mutter allein das Sorgerecht zukommen. Nach einer Trennung der Eltern verbleibt es, wenn diese verheiratet waren, grundsätzlich beim gemeinsamen Sorgerecht der Eltern, das Sorgerecht kann jedoch auf einen Elternteil allein übertragen werden. Aufgrund der somit nicht immer auf den ersten Blick gleich überschaubaren Erziehungsberechtigung empfiehlt es sich deshalb, dass **beide Eltern den Ausbildungsvertrag ihres Kindes unterzeichnen** bzw. nachgewiesen wird, dass ein alleiniges Sorgerecht besteht.

2. Besonderheiten im Ausbildungsverhältnis

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) enthält weitere detaillierte arbeitszeitrechtliche Regelungen: Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Beschäftigung ohne die Ruhepausen. Regelmäßig beginnt sie mit dem arbeitsfertigen Einfinden am Arbeitsplatz und endet mit seinem Verlassen. Zur Beschäftigung gehören alle Maßnahmen, soweit sie zum Ausbildungsstoff gehören. Anderes gilt, wenn dem Jugendlichen bloße Gelegenheit gegeben wird, sich über den zu vermittelnden Stoff hinaus fortzubilden und die Teilnahme an der Fortbildung freiwillig ist. Nicht eingeschlossen sind zudem Schularbeiten und das Führen des Berichtsheftes.

Jugendliche dürfen nicht mehr **als acht Stunden täglich** und **40 Stunden in der Woche** beschäftigt werden. Zur Erleichterung der Einführung von gleitender Arbeitszeit können Jugendliche, deren Arbeitszeit an einem Werktag auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, an den übrigen Werktagen derselben Wochen **8,5 Stunden** beschäftigt werden. Die Gleitzeitvereinbarung muss sicherstellen, dass die Ruhepausen der Jugendlichen festliegen und der **Zeitausgleich innerhalb der laufenden Woche** vorgenommen wird.

Der Jugendliche hat Anspruch auf eine **im Voraus feststehende Ruhepause** von angemessener Dauer. Daher sind die **Pausenzeiten** vom Ausbildungsbetrieb **festzulegen**. Bei einer Beschäftigungszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden beträgt die Ruhepause mindestens **30 Minuten**, bei einer sechs Stunden übersteigenden Arbeitszeit **mindestens 60 Minuten**. Als Ruhepause dient nur eine Arbeitsunterbrechung von **mindestens 15 Minuten**. Ruhepausen müssen angemessen auf den Tag verteilt werden: Sie dürfen frühestens eine Stunde nach Beschäftigungsbeginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

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

Jugendliche dürfen nur in der Zeit von **6.00 bis 20.00 Uhr** beschäftigt werden. Sie dürfen zudem nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden, die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. An Samstagen dürfen Jugendliche grundsätzlich nicht beschäftigt werden, jedoch besteht für den Tätigkeitsbereich des Sports das Verbot der Samstagsarbeit nicht. Aber auch

im Sportbereich sollen mindestens **zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei** bleiben. Die Samstagsarbeit ist durch **Freistellung** an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag **derselben Woche** auszugleichen. Das kann auch ein Betriebsruhetag sein. Auch eine kurzfristige Tätigkeit am Samstag verpflichtet den Arbeitgeber, den Jugendlichen an einem anderen Werktag freizustellen.

Dasselbe gilt für Sonntage: Auch an Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden, wobei dieses Beschäftigungsverbot nicht beim Sport gilt. Dennoch soll jeder zweite Sonntag, müssen mindestens **zwei Sonntage im Monat beschäftigungsfrei** bleiben. Dem Jugendlichen ist für seine Sonntagsbeschäftigung unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden ein **Ersatzruhetag in derselben Woche** zu gewähren.

Beschäftigungsfrei müssen der 25. Dezember, der 1. Januar, der 1. Osterfeiertag und der 1. Mai bleiben.

Jugendliche haben einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, der sich im Wesentlichen nach dem Bundesurlaubsgesetz richtet, durch das JArbSchG jedoch modifiziert wird. Die gesetzliche **Mindestdauer** richtet sich nach dem Alter der Jugendlichen: Sie beträgt in der Altersgruppe bis 16 Jahre 30 Werktage, bis 17 Jahre 27 Werktage und bis 18 Jahre 25 Werktage. Maßgebend ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres. Geburtstag am 1. Januar führt damit zur Anwendung der ungünstigeren Staffel. Wird der Jugendliche an weniger als sechs Werktagen in der Woche beschäftigt, ist der Urlaub auf Arbeitstage umzurechnen.

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 hierüber ausgestellte **Bescheinigung** vorlegt. Für die Untersuchung besteht freie Arztwahl. Notwendig ist eine Ganzkörperuntersuchung, wobei die vom Arzt zu berücksichtigenden Punkte im Einzelnen gesetzlich vorgegeben sind. Der Jugendliche muss sich darüber hinaus einer **ersten Nachuntersuchung** unterziehen. Sie muss **innerhalb eines Jahres nach Aufnahme** der ersten Beschäftigung erfolgen. **Der Arbeitgeber muss den Jugendlichen auf dieses Erfordernis ausdrücklich hinweisen und möglichst schriftlich zur Vorlage der ärztlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung auffordern.** Es besteht ein Beschäftigungsverbot, wenn der Jugendliche nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung die Nachuntersuchung nicht belegt. Vor der Vorlage der ärztlichen Bescheinigungen über die Erst- und Nachuntersuchung darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden. Weitere Nachuntersuchungen sind freiwillig.

3. Aufsichtspflichten

Die Eltern übertragen mit dem Abschluss des Ausbildungsvertrages für die Zeiten der Ausbildung die Aufsichtspflicht auf die Ausbilder und Betreuer. Dies gilt nur für die Beschäftigungszeit des Auszubildenden.

Aufsichtspflicht bedeutet nicht, dass sich der Ausbilder zu jedem Zeitpunkt in der Nähe des minderjährigen Auszubildenden aufhalten muss. Das Alter des Auszubildenden ist der erste Anhaltspunkt dafür, wie intensiv der Ausbilder seiner Aufsichts- und Fürsorgepflicht nachkommen muss. Maßstab für den Ausbilder sind die persönliche Reife und das erwartbare, "übliche" Verhalten des Auszubildenden. Zu der Aufsichtspflicht gehört das Belehren, Überwachen und ggf. Eingreifen.

- Ausbilder sind angehalten, ihre Auszubildenden in Arbeiten einzuweisen und zu unterrichten. Um der Aufsichtspflicht nachzukommen, muss dies - der Reife entsprechend - in angemessener Art und Weise geschehen. In manchen Fällen müssen die Ausbilder deshalb die Belehrung wiederholen oder Folgen möglicher Gefahren und falschen Verhaltens deutlicher aufzeigen.
- Ausbilder müssen darauf achten, dass Belehrungen oder Warnungen verstanden wurden.

- Falls Auszubildende die Unterweisungen aus Unverständnis oder mutwillig nicht beachten, sind die Ausbilder zum Eingreifen verpflichtet. Das sollte, je nach Grund der Nichtbeachtung, in Form einer erneuten Belehrung oder einer Verwarnung geschehen. Ausbilder sollten dem Auszubildenden deutlich machen, welche Folgen und mögliche Gefahren für ihn selbst oder andere Personen aus seinem Verhalten resultieren können.

Zudem obliegt dem Ausbilder und den Betreuern die Pflicht, den Genuss alkoholischer Getränke, das Rauchen sowie Besitz, Erwerb und Konsum von Betäubungsmitteln zu unterbinden. Dies gilt insbesondere auch bei Lehrgängen.

Bei Verletzung der Aufsichtspflicht im Rahmen der Ausbildung haftet der Ausbildungsbetrieb.