Gesetzliche Grundlagen

Der Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung fällt vielen jungen Menschen erst einmal schwer. Manchmal lagen die Erwartungen der Jugendlichen für ihr Berufsleben woanders, manchmal verlangen Ausbildungsbetriebe zu viel. Hier ist es wichtig, die Auszubildenden frühzeitig über ihre Rechte, aber auch Pflichten zu informieren und unberechtigte Anforderungen seitens des Ausbildungsbetriebs aufzuzeigen.

Foto: Fotolia.com/auremar

Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das JArbSchG wurde am 12.04.1976 verabschiedet und zuletzt am 01.01.2018 geändert. Es besteht insgesamt aus sechs Abschnitten und hat zum Inhalt, Kinderarbeit zu verbieten und Jugendliche, also Personen unter 18 Jahren, vor Überforderung und Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. „Sie (Jugendliche) stehen noch in der Entwicklung und sind den Anforderungen der Arbeitswelt der Erwachsenen noch nicht gewachsen. Überforderungen und Schädigungen wirken sich auf sie besonders nachteilig aus.“[1]

Kinder und Jugendliche sind weniger widerstandsfähig als erwachsene Menschen und dürfen daher 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“.[2] Das Gesetz schützt alle Menschen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, egal ob sie als Auszubildende oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden. Es regelt ihre besonderen Rechte unter anderem in Bezug auf Arbeitszeiten, Ruhepausen, Schicht-, Nacht- und Akkordarbeit, gefährliche Arbeiten, Überstunden, Urlaub und Besuch der Berufsschule (siehe Inhaltsverzeichnis des JArbSchG, *www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/*).

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das BBiG vom 23. 03. 2005 (zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17.07. 2017) ist Rechtsgrundlage der Berufsausbildungen in Deutschland. Wird die Ausbildung in einem Handwerksbetrieb durchgeführt, gilt das BBiG in Teilen, zusätzlich gilt die jeweilige Handwerksordnung. Das BBiG gilt unter anderem nicht für Berufsbildungen in öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen oder berufsqualifizierenden Studiengängen. Durch die im BBiG geregelten und vom zuständigen Bundesministerium erlassenen Ausbildungsordnun-

[1] *Broschüre „Klare Sache! Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutzverordnung“, hrsg. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a707-klare-sache-jugendarbeitsschutz-und-kinderarbeitsschutzverordnung.html*

[2] *Broschüre „Klare Sache! Jugendarbeitsschutz und Kinderarbeitsschutzverordnung“, hrsg. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 9*

gen wird eine bundeseinheitliche Berufsausbildung sichergestellt. Im Jahr 2019 wird das BBiG in größerem Umfang überarbeitet. Beabsichtigt sind zum Beispiel eine Mindestvergütung für Auszubildende, die Stärkung der Teilzeitberufsausbildung und eine verbesserte Durchlässigkeit innerhalb der beruflichen Bildung. Laut Koalitionsvertrag soll das geänderte BBiG zum 01.01.2020 in Kraft treten.

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Siehe Hintergrundinformationen für die Lehrkraft in den Unterrichtsmaterialien „Jugendarbeitsschutzgesetz – Teil 1“, *www.dguv.de/lug, Webcode: lug1037327*

Neben den speziell für Jugendliche geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen gibt es weitere Gesetze und Vorschriften, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, egal wie alt sie sind. Eines der wichtigsten Gesetze ist das Arbeitsschutzgesetz vom 07.08.1996. Es regelt die grundlegenden Rechte und Pflichten der Arbeitgebenden und der Beschäftigten in puncto Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die Überwachung des Arbeitsschutzes durch die zuständigen staatlichen Behörden. Laut ArbSchG sind zum Beispiel Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet, jedem und jeder Beschäftigten zu erklären, wie Gesundheits- und Unfallgefahren am jeweiligen Arbeitsplatz vermieden werden können. Diese „Unterweisungen“ müssen vor Arbeitsbeginn oder beim Einsatz neuer Maschinen, Anlagen oder Arbeitsstoffe durchgeführt werden und sollen gewährleisten, dass sich die Beschäftigten sicherheitsgerecht verhalten. Zentrale Aussagen des ArbSchG finden Sie auf Seite 3 der Hintergrundinformationen für die Lehrkraft „Jugendarbeitsschutzgesetz und Co“ in der Unterrichtseinheit „Jugendarbeitsschutzgesetz – Teil 1“. Außer dem thematisch relativ weit gefassten Arbeitsschutzgesetz gibt es weitere staatliche Verordnungen, die in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten und Arbeitsfelder konkreter werden, zum Beispiel die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Lastenhandhabungsverordnung (LansthandhabV), PSA-Benutzungsverordnung (PSA-BV), Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) und Gefahrstoffverordnung (GefStoffV).

Unfallverhütungsvorschriften

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer ist bei der gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten versichert. Träger dieser gesetzlichen Unfallversicherung sind die Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand (Unfallkassen). Diese Träger setzen sich mit allen geeigneten Mitteln für die Abwehr von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ein. Dazu verpflichtet sie das SGB VII (Siebtes Buch Sozialgesetzbuch). Umgesetzt wird dieser Präventionsauftrag im Wesentlichen durch die Unfallverhütungsvorschriften. Sie konkretisieren und ergänzen die staatlichen Gesetze und Verordnungen zum Arbeitsschutz. In diesen UVVen findet man beispielsweise eine Antwort auf die Frage, welche branchenspezifischen Sicherheitsanforderungen an einem bestimmten Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind, damit niemand zu Schaden kommt. Zum Beispiel, wie ein hoch gelegener Arbeitsplatz gesichert werden muss, damit niemand abstürzt, oder welche persönlichen Schutzausrüstungen in einem Labor zu tragen sind. Die UVVen sind rechtsverbindlich wie ein Gesetz – alle müssen sich also daran halten.

Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit, Jugendarbeitsschutzgesetz – Teil 2, August 2019
Herausgeber: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Glinkastraße 40, 10117 Berlin
Redaktion: Andreas Baader, Sankt Augustin (verantwortlich); Gabriele Albert, Wiesbaden
Text: Brigitte Glismann, Ludwigshafen
Verlag: Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-0, *www.universum.de*

Internet-hinweis · Arbeits-blätter · Arbeits-auftrag · Präsentation · Video · Didaktisch-methodischer Hinweis · Lehrmaterialien