



Rheinland-Pfalz

LANDESAMT FÜR UMWELT

ABSCHLUSSBERICHT

Jugendarbeitsschutz im Hotel- und
Gaststättengewerbe 2013

ABSCHLUSSBERICHT

Jugendarbeitsschutz im Hotel- und Gaststättengewerbe 2013

Bearbeitung:

Diana Faller

Mainz, November 2014
aktualisiert, August 2016

IMPRESSUM

Herausgeber: Landesamt für Umwelt Rheinland-Pfalz
Kaiser-Friedrich-Straße 7
55116 Mainz

© 2015

Nachdruck und Wiedergabe nur mit Genehmigung des Herausgebers

INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	6
Projektziel	6
Projektdurchführung	7
Projektergebnisse	7
Regelung der Arbeits- und Freizeit	7
Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung	8
Ärztliche Untersuchungen	8
Sonstige Pflichten nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz	8
Zusammenfassung	9

Anlage 1: Checkliste

Anlage 2: Infolyer

Einleitung

Mit dem Start in das Berufsleben beginnt für die Jugendlichen ein neuer Lebensabschnitt, der völlig neue Anforderungen an sie stellt.

Jugendliche haben zu diesem Zeitpunkt ihre körperliche, geistige und seelische Entwicklung in der Regel noch nicht abgeschlossen.

Aus diesem Grund regelt der Gesetzgeber im Jugendarbeitsschutzgesetz eine dem Entwicklungsstand der Jugendlichen entsprechende Beschäftigung. Unter anderem sind dort Vorschriften für die angemessene Dauer und Lage der Arbeitszeiten, dem Schutz vor Gefährdungen und für eine angemessene ärztliche Betreuung festgeschrieben.

Jugendliche Beschäftigte im Hotel- und Gaststättenbetrieben sind neben allgemeinen Gefährdungen, wie beispielsweise dem Heben und Tragen schwerer Lasten auch besonderen berufsspezifischen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen besondere Arbeitszeiten, Tätigkeiten in der Küche (Feuchtarbeit), Arbeiten unter besonderem Zeitdruck, besondere Maschinen oder Geräte oder ggf. auch Kontakt mit Tabakrauch.

In Bezug auf die Arbeitszeiten gibt es im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes gesetzliche und tarifliche Ausnahmeregelungen, die von den allgemeinen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes abweichen. Der geltende Manteltarifvertrag für die Arbeitszeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe Rheinland-Pfalz sieht insoweit die Möglichkeit der Verlängerung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit bzw. Schichtzeit bei Auszubildenden vor.

Er ermöglicht auch eine Beschäftigung an fünfeinhalb Tagen in der Woche (gegen der im Jugendarbeitsschutzgesetz allgemein geltenden Fünf-Tage-Woche), wenn in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden eingehalten wird.

Projektziel

Ziel der Aktion der rheinland-pfälzischen Gewerbeaufsicht bei diesem Projekt war es, dafür zu sorgen, dass Jugendliche auf sicheren und für sie geeigneten Arbeitsplätzen im Hotel- und Gaststättengewerbe eingesetzt werden und sie damit vor Überbeanspruchung bzw. den Gefahren einer überwiegend am Leistungsvermögen Erwachsener orientierten Arbeitswelt zu schützen.

In der Vorbereitungsphase der Programmarbeit erstellte das Landesamt für Umwelt eine Checkliste und einen Flyer, mit dessen Hilfe die Arbeitgeber für die Besonderheiten bei der Beschäftigung von Jugendlichen sensibilisiert und über die einzuhaltenden Vorschriften informiert wurden. Diese Maßnahme hat sich auch schon bei den zurückliegenden Überprüfungen der vergangenen Jahre sehr bewährt und wurde von den Betrieben gut angenommen.

Projektdurchführung

Anhand der im Vorfeld erarbeiteten Checkliste (siehe Anlage 1) wurden 63 Hotel- und Gaststättenbetriebe mit 118 Jugendlichen durch die Struktur- und Genehmigungsdirektionen Nord und Süd in die Überprüfung einbezogen.

Die Checkliste enthielt insgesamt 27 Punkte, die folgende Bereiche umfassten:

- Regelungen der Arbeits- und Freizeit,
- Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung,
- ärztliche Untersuchungen und
- sonstige Pflichten.

Die Überprüfung erfolgte in den Betrieben selbst und erbrachte folgende Ergebnisse. (Auswertungstabelle siehe Anlage 2).

Projektergebnisse

Regelung der Arbeits- und Freizeit

Bei den Prüfpunkten der Checkliste, die sich mit der Arbeitszeit und der arbeitsfreien Zeit befassten, wurden in 36 Betrieben insgesamt 253 Verstöße festgestellt. In einem Betrieb war die Arbeits- und Freizeit nicht überprüfbar, weil die Dienstpläne nicht vorlagen.

In 28 Fällen wurde gegen die maximal zulässige tägliche und in vier Fällen die wöchentliche Arbeitszeit verstoßen.

Die maximal zulässige Schichtzeit von 12 Stunden bei Jugendlichen Auszubildenden fand in 13 Fällen keine Beachtung. Die vorgeschriebene Nachruhe wurde insgesamt 49 Mal nicht gewährt.

In Bezug auf die Verpflichtung, dass zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei sein müssen, wurden 24 Beanstandungen festgestellt. Bei der Vorschrift, dass jeder zweite Sonntag im Monat beschäftigungsfrei sein muss, kam es zu 14 Verstößen und zwölf Mal wurde gegen die Vorschrift verstoßen, dass mindestens zwei Sonntage im Monat frei sein müssen.

Beim Beschäftigungsverbot am 24.12. und 31.12. ab 14 Uhr führten insgesamt 30 Verstöße zu Beanstandungen. Der Ersatzruhetag in derselben oder folgenden Woche für die Beschäftigung am 26.12. fand dagegen in allen Betrieben Beachtung.

Bei mehr als 4,5 Stunden zusammenhängende Arbeitszeit wurden 50 Mal keine der vorgeschriebenen ausreichenden Ruhepausen gewährt. Hierbei führte eine Unterschreitung der Ruhepausen von weniger als 15 Minuten in 42 und mehr als 15 Minuten in acht Fällen zu Beanstandungen.

Ein angemessener Aufenthaltsraum für die Pausen stand den Jugendlichen in allen Unternehmen zur Verfügung.

Die Nichteinhaltung der ununterbrochenen Freizeit von zwölf Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit gab in zehn Unternehmen Anlass zu 24 Beanstandungen.

In fünf Fällen wurde die oben angeführte tarifvertraglich mögliche 5 ½ Tage-Woche nicht eingehalten. Der gesetzliche Mindesturlaub wurde den Jugendlichen in allen Betrieben gewährt.

Die Einhaltung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von zwei Monaten war mit Ausnahme des einen bereits o. a. Betriebes in allen anderen Unternehmen nachvollziehbar.

Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der Jugendlichen wurden fünf Punkte überprüft, die in 26 Unternehmen zu insgesamt 90 Beanstandungen führten.

28 Mal erfolgte vor Beginn der Beschäftigung keine Beurteilung der Arbeitsbedingungen bzw. bei einem Jugendlichen war die Gefährdungsbeurteilung nicht vollständig. Bei 40 Jugendlichen wurde die Gefährdungsbeurteilung nicht dokumentiert.

In 22 Fällen fehlte eine Unterweisung in Bezug auf Gefährdungen sowie in der Anwendung der technischen Schutzmaßnahmen.

Bei einem Arbeitgeber war nicht nachvollziehbar, ob Jugendliche gefährliche Arbeiten, wie zum Beispiel im Umgang mit Gefahrstoffen, wie vorgeschrieben nur unter Aufsicht durchführen.

Ärztliche Untersuchungen

Zum Thema „Ärztliche Untersuchungen“, das aus sechs Fragen bestand, ergaben sich bei zehn Betrieben insgesamt 26 Beanstandungen.

In fünf Fällen wurden die ärztlichen Untersuchungen nicht fristgerecht durchgeführt und acht Mal fand keine Aufklärung über die Möglichkeit der weiteren Nachuntersuchung statt.

Die arbeitsmedizinische Pflichtuntersuchung bei Feuchtarbeit von regelmäßig vier Stunden oder mehr am Tag wurde in neun Fällen nicht durchgeführt. Eine Aufklärung der Jugendlichen über die Möglichkeit einer weiteren freiwilligen arbeitsmedizinischen Nachuntersuchung fehlte in zwei Fällen.

Vom Arbeitgeber wurde in zwei Fällen kein Hautschutzplan zur Verfügung gestellt.

Sonstige Pflichten nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

Bei den drei Prüfpunkten zu den sonstigen Pflichten des Arbeitgebers nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ergaben sich in fünf Hotel- und Gaststättenbetrieben insgesamt acht Verstöße.

Der Aushang des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle fehlten in vier Hotel- und Gaststättenbetrieben. Der bei einer Beschäftigung von mehr als zwei Jugendlichen verpflichtend vorgeschriebene Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und Pausen fehlte in zwei Betrieben, zudem wurde dort auch kein Verzeichnis über die beschäftigten Jugendlichen geführt.

Die im Rahmen dieser Programmarbeit festgestellten gravierenden Mängel veranlasste die rheinland-pfälzische Gewerbeaufsicht in sechs Fällen zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens und in vier Fällen zusätzlich zu einem Revisionschreiben.

Zwölf Unternehmen wurden mit einem Revisionschreiben auf die Mängel hingewiesen und zur Beseitigung aufgefordert. In einem Betrieb führten die festgestellten Mängel zusätzlich zu einem Aktenvermerk.

Auf Grund der festgestellten geringfügigen Verstöße wurde in 37 Fällen ein Aktenvermerk erstellt. In drei Unternehmen wurde ein Revisionschreiben erstellt und eine Verwarnung ausgesprochen.

Zusammenfassung

Die Auswertung der Programmarbeit „Jugendarbeitsschutz im Hotel- und Gaststättengewerbe 2014“ der rheinland-pfälzischen Gewerbeaufsicht hat ergeben, dass in einer Reihe von Betrieben Verstöße gegen die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften bei der Beschäftigung von Jugendlichen festzustellen sind.

Hervorzuheben ist allerdings die Tatsache, dass insgesamt zehn Verfahren nach dem Gesetz über Ordnungswidrigkeiten eingeleitet werden mussten.

Die häufigsten und gravierendsten Zuwiderhandlungen betrafen:

- Verstöße gegen Regelungen der Arbeits- und Freizeit sowie
- die fehlende Beurteilung und Dokumentation der Arbeitsbedingungen.

Die Beratungen vor Ort haben gezeigt, dass nach wie vor Aufklärungsbedarf über die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes besteht.

Die betroffenen Betriebe zeigten sich im Rahmen der Programmarbeit kooperativ bei der Erreichung einer dem Jugendarbeitsschutzgesetz konformen Beschäftigung der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen.

Als Resultat der diesjährigen Programmarbeit gilt es allerdings erneut festzuhalten, dass für den Jugendarbeitsschutz weiterhin jährliche Überprüfungen in verschiedenen Beschäftigungsbereichen, gegebenenfalls auch wieder im Hotel- und Gaststättengewerbe, erforderlich sind.

Mainz, den 11.11.14

Referat 25

ANLAGE 1: CHECKLISTE

Gewerbeaufsicht Rheinland-Pfalz
Jugendarbeitsschutz im
Hotel- und Gaststättengewerbe
- Landesprojekt 2014 -

SGD Nord / Süd	/	
Regionalstelle Gewerbeaufsicht	Bearbeiter/Tel.:	Überprüfungsdatum
Firma		
Straße		
PLZ		
Anzahl der Jugendlichen		
Insges. keine Beanstandung <input type="checkbox"/>		

Überprüfungsmonate: Dezember 2013 und Januar 2014

Übersicht

	keine Beanstandung	Beanstandungen
- Frage 1 - 13 Regelung der Arbeits- und Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Frage 14 - 18 Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Frage 19 - 24 Ärztliche Untersuchungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Frage 25 - 27 Sonstige Pflichten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Erledigung

- Mündlich; Aktenvermerk
- Revisionschreiben
- Verwarnung ohne Verwarnungsgeld
- Verwarnung mit Verwarnungsgeld
- OWi-Verfahren eingeleitet

Regelung der Arbeits- und Freizeit

- | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|-------|-------|
| 1. Wird die zulässige tägliche maximale Arbeitszeit eingehalten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| a) Arbeitszeit beträgt 8 h bzw. 8,5 h (bei Arbeitnehmern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| b) Arbeitszeit beträgt max. 9 h (bei Auszubildenden) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Arbeitszeit nicht überprüfbar | <input type="checkbox"/> | | | |
| <i>(JArbSchG § 8 Abs. 1, 2 u. 2a, 21a, Manteltarifvertrag)</i> | | | | |
| 2. Wird die wöchentliche Arbeitszeit eingehalten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| a) Arbeitszeit beträgt 40 Stunden (bei Arbeitnehmern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Arbeitszeitüberschreitung < 1 h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Arbeitszeitüberschreitung > 1 h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| b) Arbeitszeit beträgt 44 Stunden (bei Auszubildenden) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Arbeitszeitüberschreitung < 1 h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Arbeitszeitüberschreitung > 1 h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Wochenarbeitszeit nicht überprüfbar | <input type="checkbox"/> | | | |
| <i>(JArbSchG §§ 8 Abs. 1 u. 2, 21a, Manteltarifvertrag Ausgleichszeitraum 2 Monate)</i> | | | | |
| 3. Wird die Schichtzeit eingehalten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | |
| a) Schichtzeit 11 Stunden (bei Arbeitnehmern) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| b) Schichtzeit 12 Stunden (bei Auszubildenden) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| c) Schichtzeit nicht überprüfbar | <input type="checkbox"/> | | | |
| <i>(JArbSchG §§ 12, 21a, Manteltarifvertrag)</i> | | | | |
| 4. Wird die Nachtruhe eingehalten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| Jugendliche <i>über 16 Jahre</i> dürfen bis 22 Uhr arbeiten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| In <i>mehrschichtigen Betrieben</i> ist eine Beschäftigung der
Jugendlichen über 16 Jahre bis 23 Uhr,
aus verkehrstechnischen Gründen (nach vorheriger Anzeige)
ab 5.30 Uhr <i>oder</i> bis 23.30 Uhr erlaubt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <i>(JArbSchG § 14)</i> | | | | |

	ja	nein	nicht erforderl.	Anzahl d. Jugend	Anzahl d. Verstöße
5. Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
Bei Beschäftigung an Samstagen sollen 2 Samstage im Monat frei bleiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
(JArbSchG § 14)					
Bei Beschäftigung an Sonntagen soll jeder zweite Sonntag im Monat frei bleiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
mind. 2 Sonntage <i>müssen</i> frei sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
(JArbSchG § 16 und 17)					
6. Werden die Jugendlichen am 24.bzw. 31.12. bis max.14 Uhr beschäftigt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
(JArbSchG §18)					
7. Wird bei Beschäftigung am 26.12. ein Ersatzruhetag in derselben oder folgenden Woche gewährt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
(JArbSchG § 18 Abs. 3)					
8. Werden bei mehr als 4,5 Std. Arbeitszeit ausreichende Ruhepausen gewährt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
a) Unterschreitung beträgt < 15 Minuten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
b) Unterschreitung beträgt > 15 Minuten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
Pausengewährung nicht überprüfbar	<input type="checkbox"/>				
(JArbSchG § 11 Abs. 1)					
9. Wird ein angemessener Aufenthaltsraum für die Pausen zur Verfügung gestellt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
(JArbSchG § 11 Abs. 3, ArbStättV § 6 Abs. 3)					
10. Wird nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Freizeit von min. 12 Std. gewährt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
a) Unterschreitung < 0,5 h	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
b) Unterschreitung > 0,5 h	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		_____	_____
nicht feststellbar	<input type="checkbox"/>				
(JArbSchG § 13)					

ja nein nicht
erforderl. Anzahl
d. Jugend Anzahl
d. Verstöße

11. Wird die 5 bzw. 5 ½ Tage Woche eingehalten?

a) Bei Arbeitnehmern 5 Tage

b) Bei Auszubildenden 5 ½ Tage

(JArbSchG § §15, 21a und Tarifvertrag)

12. Wird der gesetzliche Mindesturlaub gewährt?

Anzahl der Werktage

Alter zu Beginn des Kalenderjahres

30

noch nicht 16

27

noch nicht 17

25

noch nicht 18

(JArbSchG § 19)

13. Wird bei Anwendung des Manteltarifvertrages die durchschnittliche Arbeitszeit von 40 Stunden in einem Ausgleichszeitraum von 2 Monaten (bei Auszubildenden) eingehalten?

(JArbSchG § 21a)

Arbeitsbedingungen und Gefährdungsbeurteilung

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------|-------|
| <p>14. Wurden vor Beginn der Beschäftigung (bzw. bei wesentlicher Änderung) die Arbeitsbedingungen beurteilt?
(JArbSchG § 28a)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>15. Wurde die Gefährdungsbeurteilung dokumentiert?
(ArbSchG § 6 Abs. 1, GefStoffV § 7 Abs. 6, § 8 BioStoffV)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>16. Wurden die Jugendlichen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren unterwiesen?
(JArbSchG § 29)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>17. Wird das Beschäftigungsverbot für gefährliche Arbeiten eingehalten? (JArbSchG § 22)
z. B. Heben und Tragen von Lasten, Richtwerte sind:
gelegentlich – weibl. Jugendl. 15 kg, männl. Jugendl. 35 kg
häufig – weibl. Jugendl. 10 kg, männl. Jugendl. 20 kg
Arbeiten mit hohem Stressanteil (z.B. Zeitdruck)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>18. Wird bei Jugendlichen in der Ausbildung sichergestellt, dass sie folgende gefährliche Arbeiten nur unter Aufsicht durchführen:</p> | | | | | |
| <p>a. Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind
(z. B. in der Küche)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>b. Umgang mit Gefahrstoffen
(z.B. mit Desinfektionsmitteln)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>c. Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| <p>d. Arbeiten bei außergewöhnlicher Hitze, Kälte oder Nässe
(JArbSchG § 22)</p> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |

Hinweis: Diese Tätigkeiten sind für Jugendliche außerhalb der Ausbildung verboten.

Bemerkungen zu den Fragen 14 bis 18:

Ärztliche Untersuchungen

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------|---------------------|
| 19. Sind die ärztlichen Untersuchungen durchgeführt?
(JArbSchG § 32, § 33) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| 20. Werden die Jugendlichen über die Möglichkeit der weiteren
Nachuntersuchung aufgeklärt?
(JArbSchG § 34) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| 21. Werden spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen
z. B. in Bezug auf Feuchtarbeit -Küche- durchgeführt?
(§ 16 GefStoffV i.V. m. Anhang V Nr. 2.1 bzw. 2.2) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | _____ | _____ |
| - bei regelmäßig 4 Std. oder mehr am Tag (Pflichtuntersuch.) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | _____ | _____ |
| - bei regelmäßig mehr als 2. Std. (Angebotsuntersuchung) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | _____ | _____ |
| - Hautschutzplan vorhanden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | _____ | _____ |
| 22. Anzahl der Jugendlichen mit Gefährdungsvermerk
(JArbSchG. § 40) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | | _____ | _____ |
| 23. Werden die Jugendlichen entsprechend der ggf. vorhandenen
Gefährdungsvermerke in den Untersuchungsbefunden
beschäftigt?
(JArbSchG § 40) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | _____ | _____ |
| 24. Anzahl der Fälle unter Angabe des Jahres, in denen ein
Arbeitsplatzwechsel bzw. ein Wechsel in der Berufswahl
aus gesundheitlichen Gründen erfolgt | | | | | _____ Jahr
_____ |

Bemerkungen zu den Fragen 19 - 23:

Sonstige Pflichten

25. Wird ein Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle Im Betrieb zur Einsicht ausgelegt oder ausgehängt?
(JArbSchG § 47)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------	-------

26. Wird bei einer Beschäftigung ab drei Jugendlichen ein Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen Arbeitszeit und der Pausen an geeigneter Stelle im Betrieb angebracht?
(JArbSchG § 48)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------	-------

27. Wird ein Verzeichnis über die beschäftigten Jugendlichen geführt?
(JArbSchG § 49)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____	_____
--------------------------	--------------------------	--------------------------	-------	-------

Bemerkungen zu den Fragen 25 - 27:

ANLAGE 2: INFOFLYER



RECHTSGRUNDLAGEN

- Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl I S. 965), zuletzt geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 07. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2592)
- Verordnung über die ärztlichen Untersuchungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung – JArbSchUV) vom 16. Oktober 1990 (BGBl. I S. 2221)
- Der neue Manteltarifvertrag für das Hotel- und Gaststättengewerbe Rheinland-Pfalz vom 15. Mai 2002

NOCH FRAGEN?

WEITERE AUSKÜNFTE ERTEILEN:

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord, Regionalstellen Gewerbeaufsicht

- Referat 22
Hauptstr. 238
55743 Idar-Oberstein
06781 565-0
- Referat 23
Stresemannstr. 3 - 5
56068 Koblenz
0261 120-0
- Referat 24
Deworastr. 8
54290 Trier
0651 4601-0

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd, Regionalstellen Gewerbeaufsicht

- Referat 22
Kaiserstr. 31
55116 Mainz
06131 96030-0
- Referat 23
Karl-Helfferich-Str. 2
67433 Neustadt/Weinstr.
06321 99-0

Landesamt für Umwelt, Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht

Kaiser-Friedrich-Str. 7
55116 Mainz
06131 6033-0

IMPRESSUM

Herausgeber: Landesamt für Umwelt,
Wasserwirtschaft und Gewerbeaufsicht
Rheinland-Pfalz (LUWG)

Text: Diana Faller (LUWG)

Bild und Herstellung: LUWG

Stand: Februar 2014

© LUWG 2014

JUGENDARBEITSSCHUTZ

im Hotel und Gaststättengewerbe



JUGENDARBEITSSCHUTZ IM HOTEL UND GASTSTÄTTENGEWERBE

Junge Menschen bedürfen eines besonderen Schutzes vor Überforderung und Überbeanspruchung am Arbeitsplatz, damit ihre Gesundheit nicht gefährdet wird und ihre Entwicklung ungestört verlaufen kann.

In Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes sind Jugendliche besonderen Gefährdungen ausgesetzt, beispielsweise bei Tätigkeiten in der Küche (Feuchtarbeit), bei Arbeiten unter Zeitdruck oder bei der Einwirkung vor Tabakrauch.

Um Jugendliche vor Überbeanspruchung und Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen, hat der Gesetzgeber im Jugendarbeitsschutzgesetz besondere Vorschriften erlassen.

ARBEITSZEIT

a. für jugendliche Auszubildende

- die **wöchentliche Arbeitszeit** darf 44 Stunden nicht überschreiten
- die zulässige **tägliche Arbeitszeit** darf nicht länger als 9 Stunden dauern
- die **Schichtzeit** (Arbeitszeit einschließlich Pausen) darf 12 Stunden nicht überschreiten
- Jugendliche dürfen an maximal **5 ½ Tagen in der Woche** arbeiten
- In einem Ausgleichszeitraum von **2 Monaten** ist hierbei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von **40 Stunden** einzuhalten

b. Für alle sonstige nicht volljährige Arbeitnehmer

- Die **wöchentliche Arbeitszeit** darf 40 Stunden nicht überschreiten

- Die zulässige **tägliche Arbeitszeit** darf nicht länger als 8,5 Stunden dauern
 - Die **Schichtzeit** (Arbeitszeit einschließlich Pausen) darf 11 Stunden nicht überschreiten
- c. Für alle Beschäftigten unter 18 Jahren gilt
- Eine Beschäftigung der Jugendlichen ist an **Sams- tagen** und an **Sonn- und Feiertagen** möglich, wenn jeweils 2 Samstage bzw. Sonntage im Monat beschäftigungsfrei sind
 - Am 24. und 31. Dezember dürfen Jugendliche nur bis 14 Uhr beschäftigt werden, am 25. Dezember, 1. Januar und 1. Osterfeiertag und am 1. Mai besteht Beschäftigungsverbot

PAUSEN UND FREIZEIT

- Die **Ruhepausen** bei einer Arbeit von mehr als viereinhalb Stunden bis zu sechs Stunden müssen mindestens 30 Minuten betragen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden ist 60 Minuten Pause zu gewähren
- Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer **ununterbroche- nen Freizeit** von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden
- Jugendliche dürfen in der Zeit von **20 Uhr bis 6 Uhr** nicht arbeiten. Eine Beschäftigung bis **22 bzw. 23 Uhr** (in mehrschichtigen Betrieben) ist für Jugendliche **über 16 Jahre** möglich. Nach vorheriger Anzeige bei der Aufsichtsbehörde dürfen Jugendliche über 16 Jahren in mehrschichtigen Betrieben aus verkehrstechnischen Gründen ab 5.30 Uhr oder bis 23.30 Uhr beschäftigt werden

BESONDERE GEFÄHRDUNGEN

Vor Beginn der Beschäftigung

- Ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen
- Die ist nach der Gefahrstoffverordnung, der Bio- stoffverordnung und dem Jugendarbeitsschutzge- setz zu dokumentieren
- Sind die Jugendlichen über Unfall- und Gesundheits- gefahren sowie deren Verhütung zu unterweisen. Dies gilt insbesondere vor der erstmaligen Beschäf- tigung an Maschinen, an gefährlichen Arbeitsstellen und beim Umgang mit gesundheitsgefährdenden chemischen Stoffen (z. B. beim Einsatz von Reini- gungs- und Desinfektionsmitteln). Die Unterweisun- gen sind mindestens halbjährlich zu wiederholen
- Es ist darauf zu achten, dass die Jugendlichen entsprechend ihrer körperlichen Konstitution keine schweren Lasten heben oder tragen
- Den Jugendlichen ist die nach ihrer jeweiligen Tätig- keit entsprechende Schutzausrüstung (z. B. Hand- schuhe, Gehörschutz) zur Verfügung zu stellen
- Die Beschäftigung in Lärmbereichen, der Umgang mit Gefahrstoffen und das Arbeiten an gefährlichen Maschinen sind nur im Rahmen der Ausbildung unter Aufsicht zulässig

ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNGEN

- Jugendliche müssen vor Aufnahme einer Tätigkeit ärztlich untersucht werden (ausgenommen bei ge- ringfügiger Beschäftigung)
- Eine Nachuntersuchung muss ein Jahr nach Beginn der Tätigkeit erfolgt sein
- In Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes sind abhängig vom Ergebnis der Gefährdungsbeur- teilung vom Arbeitgeber spezielle arbeitsmedizini- sche Vorsorgeuntersuchungen nach der Gefahrstoff- verordnung zu veranlassen oder anzubieten