

3. Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG)

vom 12. April 1976 (BGBl. I S. 965), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 19. Juli 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 246)

<p>Inhaltsübersicht</p> <p>Erster Abschnitt Allgemeine Vorschriften</p> <p>§ 1 Geltungsbereich § 2 Kind, Jugendlicher § 3 Arbeitgeber § 4 Arbeitszeit</p> <p>Zweiter Abschnitt Beschäftigung von Kindern</p> <p>§ 5 Verbot der Beschäftigung von Kindern § 6 Behördliche Ausnahmen für Veranstaltungen § 7 Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern</p> <p>Dritter Abschnitt Beschäftigung Jugendlicher</p> <p>Erster Titel Arbeitszeit und Freizeit</p> <p>§ 8 Dauer der Arbeitszeit § 9 Berufsschule § 10 Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen § 11 Ruhepausen, Aufenthalträume § 12 Schichtzeit § 13 Tägliche Freizeit § 14 Nachtruhe § 15 Fünf-Tage-Woche § 16 Samstagsruhe § 17 Sonntagsruhe § 18 Feiertagsruhe § 19 Urlaub § 20 Binnenschiffahrt § 21 Ausnahmen in besonderen Fällen § 21a Abweichende Regelungen § 21b Ermächtigung</p> <p>Zweiter Titel Beschäftigungsverbote und -beschränkungen</p> <p>§ 22 Gefährliche Arbeiten § 23 Akkordarbeit; tempoabhängige Arbeiten § 24 Arbeiten unter Tage § 25 Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen § 26 Ermächtigungen § 27 Behördliche Anordnungen und Ausnahmen</p>	<p>Dritter Titel Sonstige Pflichten des Arbeitgebers</p> <p>§ 28 Menschengerechte Gestaltung der Arbeit § 28a Beurteilung der Arbeitsbedingungen § 29 Unterweisung über Gefahren § 30 Häusliche Gemeinschaft § 31 Züchtigungsverbot; Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak</p> <p>Vierter Titel Gesundheitliche Betreuung</p> <p>§ 32 Erstuntersuchung § 33 Erste Nachuntersuchung § 34 Weitere Nachuntersuchungen § 35 Außerordentliche Nachuntersuchung § 36 Ärztliche Untersuchungen und Wechsel des Arbeitgebers § 37 Inhalt und Durchführung der ärztlichen Untersuchungen § 38 Ergänzungsuntersuchung § 39 Mitteilung, Bescheinigung § 40 Bescheinigung mit Gefährdungsvermerk § 41 Aufbewahrung der ärztlichen Bescheinigungen § 42 Eingreifen der Aufsichtsbehörde § 43 Freistellung für Untersuchungen § 44 Kosten der Untersuchungen § 45 Gegenseitige Unterrichtung der Ärzte § 46 Ermächtigungen</p> <p>Vierter Abschnitt Durchführung des Gesetzes</p> <p>Erster Titel Aushänge und Verzeichnisse</p> <p>§ 47 Bekanntgabe des Gesetzes und der Aufsichtsbehörde § 48 Aushang über Arbeitszeit und Pausen § 49 Verzeichnisse der Jugendlichen § 50 Auskunft; Vorlage der Verzeichnisse</p> <p>Zweiter Titel Aufsicht</p> <p>§ 51 Aufsichtsbehörde; Besichtigungsrechte und Berichtspflicht <i>(aufgehoben)</i> § 52 Mitteilung über Verstöße § 54 Ausnahmebewilligungen</p> <p>Dritter Titel Ausschüsse für Jugendarbeitsschutz</p> <p>§ 55 Bildung des Landesausschusses für Jugendarbeitsschutz</p>	<p>§ 56 Bildung des Ausschusses für Jugendarbeitsschutz bei der Aufsichtsbehörde § 57 Aufgaben der Ausschüsse</p> <p>Fünfter Abschnitt Straf- und Bußgeldvorschriften</p> <p>§ 58 Bußgeld- und Strafvorschriften § 59 Bußgeldvorschriften § 60 Verwaltungsvorschriften für die Verfolgung und Ahndung von Ordnungswidrigkeiten</p> <p>Sechster Abschnitt Schlussvorschriften</p> <p>§ 61 Beschäftigung von Jugendlichen auf Kauffahrteischiffen § 62 Beschäftigung im Vollzug einer Freiheitsentziehung § 63 Änderung des Berufsbildungsgesetzes § 64 Änderung der Handwerksordnung § 65 Änderung des Bundesbeamten gesetzes § 66 Änderung des Beamtenrechtsrahmengesetzes § 67 Änderung des Bundeszentralregistergesetzes § 68 Änderung der Gewerbeordnung § 69 Änderung von Verordnungen § 70 Änderung des Gesetzes über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit § 71 Berlin-Klausel § 72 Inkrafttreten</p> <p>ERSTER ABSCHNITT Allgemeine Vorschriften</p> <p>§ 1 Geltungsbereich. (1) Dieses Gesetz gilt in der Bundesrepublik Deutschland und in der ausschließlichen Wirtschaftszone für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind, 1. in der Berufsausbildung, 2. als Arbeitnehmer oder Heimarbeiter, 3. mit sonstigen Dienstleistungen, die der Arbeitsleistung von Arbeitnehmern oder Heimarbeiten ähnlich sind, 4. in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis. (2) Dieses Gesetz gilt nicht 1. für geringfügige Hilfeleistungen, soweit sie gelegentlich a) aus Gefälligkeit, b) auf Grund familienrechtlicher Vorschriften, c) in Einrichtungen der Jugendhilfe, d) in Einrichtungen zur Eingliederung Behindeter erbracht werden, 2. für die Beschäftigung durch die Personensorgeberechtigten im Familienhaushalt.</p>
--	---	--

6. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Art. 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414)

ABSCHNITT 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich. (1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
 2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
 3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
 4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
 5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
 6. die sozialen Vergünstigungen,
 7. die Bildung,
 8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.
- (2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.
- (3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.
- (4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen. (1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltens-

weisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, beabsieben oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, beabsiebt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe. Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, dererntwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen. Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

ABSCHNITT 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich. (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den

beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot. (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstößen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen. (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung. (1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters. Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,