



---

# Überblick

## zu arbeitsrechtlichen Fragen

### im Schaustellergewerbe

---

## Inhalt

|  |          |
|--|----------|
| <b>Einstellung von (ausländischen) Saisonarbeitskräften – Grundsätzliches.....</b>     | <b>3</b> |
| <b>Saisonkräfte anmelden .....</b>   | <b>4</b> |
| <b>Arbeitszeiten auf Volksfesten.....</b>  | <b>4</b> |
| <b>Beantragung längerer täglicher Arbeitszeit für Mitarbeiter.....</b>                 | <b>5</b> |
| <b>Arbeitszeiterfassung für Mitarbeiter im Schaustellergewerbe .....</b>               | <b>6</b> |
| <b>Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte .....</b>                        | <b>6</b> |
| <b>Welche Vorschriften zum Kinder- und Jugendarbeitsschutz sind einzuhalten? .....</b> | <b>8</b> |

## Einstellung von (ausländischen) Saisonarbeitskräften – Grundsätzliches

Arbeitnehmer der EU-Mitgliedstaaten genießen die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit und dürfen in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen ohne dafür eine Arbeitsgenehmigung einzuholen.

Werden für die Saisonarbeit Menschen eingesetzt, die in ihrem Heimatland Beschäftigte sind, ist für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung zu unterscheiden, ob sie während eines bezahlten oder während eines unbezahlten Urlaubs in Deutschland arbeiten.

Eine Person, die in einem EU/EWR-Mitgliedstaat oder in der Schweiz wohnt und dort beschäftigt ist und während des bezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland ausübt, gilt für diese Zeit als gewöhnlich in mehreren Staaten beschäftigt (Mehrfachbeschäftigte). Für Mehrfachbeschäftigte gilt das Recht des permanenten Wohnstaats. Voraussetzung ist, dass ein wesentlicher Teil der Beschäftigung im Wohnstaat ausgeübt wird. **Die Zuordnung zum Rechtssystem des Wohnstaats wird durch eine A1-Bescheinigung nachgewiesen.**

Übt eine ansonsten im EU/EWR-Ausland oder in der Schweiz beschäftigte Person während eines unbezahlten Urlaubs eine Saisonarbeit in Deutschland aus, ist davon auszugehen, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten.

Kommen Selbstständige aus dem Ausland, um in Deutschland als Saisonkräfte zu arbeiten, kann es sich um eine Entsendung handeln. In diesem Fall gelten die Vorschriften des Heimatlandes, wenn die Dauer der Tätigkeit in Deutschland 24 Monate nicht überschreitet. Die selbstständige Saisonarbeit muss der regulären selbstständigen Arbeit im Heimatland ähnlich sein, also dieselbe Branche betreffen. Das heißt, ein Landwirt oder eine Landwirtin kann bei der Ernte helfen, nicht aber in der Elektroinstallation. Dass das Recht des Heimatlandes weiterhin gilt, weisen die Selbstständigen ebenfalls mit einer A1-Bescheinigung nach.

**Für im EU/EWR-Ausland oder in der Schweiz Nicht-Erwerbstätige (zum Beispiel Studierende, Rentenbeziehende, Hausfrauen oder Hausmänner), die eine Saisonarbeit in Deutschland aufnehmen, gilt deutsches Recht.**

**Dasselbe gilt für Menschen, die im Heimatland arbeitslos sind. Das kann zur Folge haben, dass ein eventueller Anspruch auf Arbeitslosengeld nach ausländischem Recht mit dem Zeitpunkt der Saisonarbeitsaufnahme in Deutschland erlischt.**

→ Detailliertere Informationen finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit:  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean\\_ba033555.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba033555.pdf)

## Saisonkräfte anmelden

In bestimmten Branchen, wie z.B. dem Baugewerbe, aber auch der Schaustellerbranche, muss der Arbeitgeber noch vor der Anmeldung eine sogenannte **Sofortmeldung** durchführen. Damit meldet der Arbeitgeber bei der Aufnahme der Tätigkeit den Tag des Beschäftigungsbeginns.

Die Sofortmeldung ist im DEÜV-Meldeverfahren mit dem Meldegrund „20“ (Sofortmeldung) abzugeben.

Die Sofortmeldung kann wie alle anderen Meldungen zur Sozialversicherung aus den Entgeltabrechnungsprogrammen abgegeben werden.

Darüber hinaus kann die Sofortmeldung über die Ausfüllhilfe der ITSG das SV-Meldeportal abgegeben werden.

Das Portal ist über folgenden Link zu erreichen: <https://www.itsg.de/produkte/sv-meldeportal/>

Nähere Informationen zur Sofortmeldung finden Sie hier: [Deutsche Rentenversicherung Sofortmeldung](#)

Gilt für Beschäftigte deutsches Recht und besteht eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, meldet der Arbeitgeber sie bei einer wählbaren Krankenkasse an und setzt bei der Anmeldung das Kennzeichen für Saisonarbeitnehmer („J“ im Feld „KENNZ-Saisonarbeitnehmer“). Das Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ ist nur bei gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten zu setzen. Es ist also nicht für geringfügig Beschäftigte zu erfassen, für die eine Anmeldung bei der Minijob-Zentrale erforderlich ist.

Weitere Informationen finden Sie hier: [AOK Beschäftigung Saisonarbeitskräfte](#)

## Arbeitszeiten auf Volksfesten

Grundsätzlich gilt für alle Arbeitnehmer in Deutschland der 8-Stunden-Tag im Rahmen einer 6-Tage-Woche (Montag bis Samstag). Das heißt 48 Stunden pro Woche sind die maximal zulässige **Arbeitszeit**.

Von diesem Grundsatz kann **ohne behördliche Genehmigung** dahingehend abgewichen werden, dass die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden maximal erhöht wird, wenn innerhalb von sechs Monaten so **Ausgleich** geschaffen wird, dass im Durchschnitt maximal 48 Stunden die Woche gearbeitet wurde.

Für **Volksfeste** gilt zudem die Ausnahme des § 10 Abs. 1 Nr. 9 Arbeitszeitgesetz, der eine Beschäftigung von Arbeitnehmern auf Volksfesten (auch Auf- und Abbau) an **Sonn- und Feiertagen** erlaubt.

Das heißt, dass auf Volksfesten 7 Tage die Woche 8 Stunden bzw. maximal 7 Tage die Woche 10 Stunden gearbeitet werden kann, ohne dass eine behördliche Genehmigung erforderlich

wäre, wenn innerhalb von sechs Monaten so **Ausgleich** geschaffen wird, dass im Durchschnitt maximal 48 Stunden die Woche gearbeitet wurde.

Zu beachten ist jedoch, dass der Gesetzgeber für eine **Sonntagsbeschäftigung** einen Ausgleich in Form eines **Ersatzruhetages** fordert, der innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen (einschließlich des Beschäftigungstages) zu gewähren ist (§ 11 Abs. 3 Arbeitszeitgesetz).

Werden Arbeitnehmer an einem **Feiertag** beschäftigt, der auf einen Werktag fällt, muss hierfür ein **Ersatzruhetag** binnen acht Wochen eingeräumt werden.

Der Ersatzruhetag für einen Sonntag kann auch schon im Vorfeld gewährt werden.

Es gilt die Grundregel, dass ein Arbeitnehmer nicht länger als 13 Tage am Stück arbeiten darf. Dann ist ein Ersatzruhetag zu gewähren.

Arbeitszeiten **oberhalb** von 10 Stunden täglich sind grundsätzlich **erlaubnispflichtig**.

### Beantragung längerer täglicher Arbeitszeit für Mitarbeiter

Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie sich als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber für Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen eine Ausnahmegewilligung für längere tägliche Arbeitszeiten bewilligen lassen.

→ **Dafür müssen Sie einen Antrag stellen.**

Eine Abweichung von den Regelungen zur Arbeitszeit ist u.a. möglich für:

Saison- und Kampagnenbetriebe: hier können Ihnen für die Zeit der Saison längere tägliche Arbeitszeiten bewilligt werden.

Die Verlängerung der Arbeitszeit muss jeweils durch eine entsprechende Verkürzung zu anderen Zeiten ausgeglichen werden.

Aus Gründen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind tägliche Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden grundsätzlich nicht zulässig.

Die Ausnahmen stehen im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Behörde.

Sie haben keinen Anspruch auf eine Ausnahmegewilligung.

Die längere tägliche Arbeitszeit können Sie online beantragen: [Bundesportal | Längere tägliche Arbeitszeit beantragen](#).

Ein Muster zur Antragsstellung finden Sie u.a. hier: [Musterantrag ArbZ.pdf \(baden-wuerttemberg.de\)](#)

## Arbeitszeiterfassung für Mitarbeiter im Schaustellergewerbe

Schaustellerunternehmen sind gemäß § 17 Abs. 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) in Verbindung mit § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes verpflichtet, die tägliche Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter zu dokumentieren.

Aufgezeichnet werden müssen:

- der Beginn der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag),
- das Ende der Arbeitszeit (für jeden Arbeitstag),
- die konkrete in diesem Zeitraum geleistete tägliche Arbeitszeit.  
(Pausen gehören nicht zur Arbeitszeit und sind herauszurechnen. Auch müssen die konkrete Dauer und Lage der jeweiligen Pausen nicht aufgezeichnet werden.)

Weitere Informationen hierzu stellt das Bundesarbeitsministerium hier: [Dokumentationspflicht - BMAS](#) zur Verfügung, ebenso einen Musterbogen für die Dokumentation: [ml-musterbogen.pdf \(bmas.de\)](#).

Es ist ausreichend, wenn die Dokumentation handschriftlich erfolgt. Die Aufzeichnung muss spätestens 7 Tage nach der erbrachten Arbeitsleistung erfolgen. Das Arbeitszeiterfassungsdokument muss bei einer Kontrolle durch den Zoll vorliegen, es sollte für den Arbeitgeber also jederzeit griffbereit sein.

### **Ausnahmen:**

- im Betrieb des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses arbeitende Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers
- Arbeitnehmer mit einem verstetigten Arbeitsentgelt von mehr als 4.319 Euro brutto monatlich
- Arbeitnehmer deren verstetigtes regelmäßiges Monatsentgelt brutto 2.879 Euro überschreitet und der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate (Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt bleiben unberücksichtigt) nachweislich gezahlt hat.

Der Zoll führt hierzu weiter aus: [Zoll online - Sonstige Pflichten](#)

## Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte

Für Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeiter wird die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft in entsprechender Anwendung des **§ 107 Abs. 2 Gewerbeordnung (GewO)** auf den gesetzlichen Mindestlohn zugelassen.

→ Vgl.: [https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/\\_107.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gewo/_107.html)

Soweit Arbeitgeber jedoch zur Zahlung eines Mindestentgelts auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verpflichtet sind, ist eine Anrechnung von Sachleistungen nicht zulässig.

Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitnehmer sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die befristet bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber angestellt sind und Tätigkeiten ausüben, die aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführten Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt.

Dies sind neben Beschäftigten in Gaststätten, Hotels oder auch in der Landwirtschaft insbesondere Arbeitnehmer im Schaustellergewerbe (z.B. Begleitpersonal von Fahrgeschäften), die Tätigkeiten ausüben, die bei Volksfesten, Jahrmärkten und ähnlichen ihrer Natur nach nicht während des ganzen Jahres stattfindenden Veranstaltungen anfallen

Für die Berücksichtigung von Verpflegung und Unterkunft wird deshalb im Hinblick auf Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitnehmer für die Kontrolle des Mindestlohns § 107 Abs. 2 GewO herangezogen.

- **Vereinbarung:**

Die Anrechnung kann nicht einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen; sie bedarf einer entsprechenden Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer.

Da es insoweit um die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts geht, muss der Inhalt der Vereinbarung im Arbeitsvertrag niedergelegt sein, § 2 Abs. 1 Nr. 7 Nachweisgesetz (NachwG).

- **Allgemeine Anforderungen:**

Die Anrechnung muss dem Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entsprechen.

Davon kann in der Regel bei einem Saisonarbeitsverhältnis ausgegangen werden.

- **Maximalbeträge:**

Die Anrechnung der Sachleistungen **darf in allen Fällen die Höhe des pfändbaren Teils des Arbeitsentgelts nicht übersteigen (§ 107 Abs. 2 Satz 5 GewO in Verbindung mit § 394 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Pfändungsfreigrenze)**; dabei wird der für eine ledige, nicht unterhaltspflichtige Person maßgebliche Betrag zugrunde gelegt. Dieser Betrag ist als oberster Wert der Spalte "Nettolohn, monatlich" dem Anhang zur Bekanntmachung zu den §§ 850c und 850f der Zivilprozessordnung (Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung) zu entnehmen.

Dies bedeutet, dass durch die Anrechnung der Sachleistungen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zumindest der dort genannte Nettobetrag verbleiben muss.

Auch in den Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis im laufenden Monat beginnt oder endet, ist - sofern arbeitsvertraglich keine von der monatlichen Zahlweise abweichende Zahlweise vereinbart ist - der oberste Wert der Spalte "Nettolohn, monatlich" zu Grunde zu legen.

Hinsichtlich einzelner Leistungen gelten neben der Pfändungsfreigrenze zusätzlich die **Werte für Unterkunft und Verpflegung** nach § 2 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

- **Qualität der Sachleistung**

Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von "mittlerer Art und Güte" sein; d.h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die "Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Unterkünfte

(ASR A4.4)" herangezogen werden. Die Anforderungen nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) an Unterkünfte, die vom Arbeitgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, sind zwingend einzuhalten.

- **Entsendefälle**

Die Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft ist bei entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgeschlossen. Aus Art. 3 Abs. 7 Unterabs. 2 der Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG, Amtsblatt Nr. L 018 vom 21.01.1997) folgt, dass der Arbeitgeber die Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu tragen hat, wenn er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen aus dem Herkunftsstaat in ein anderes Land entsendet.

Weitere Informationen finden Sie hier: [https://www.zoll.de/Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte](https://www.zoll.de/Verpflegung_und_Unterkunft_für_Saisonarbeitskräfte)

## Welche Vorschriften zum Kinder- und Jugendarbeitsschutz sind einzuhalten?

Die Richtlinie 96/71/EG (Entsenderichtlinie) verpflichtet jeden Mitgliedstaat dafür zu sorgen, dass seine eigenen innerstaatlichen Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen auch auf entsandte junge Beschäftigte angewendet werden.

Die deutschen Vorschriften zum Kinder- und Jugendarbeitsschutz sind auch bei Arbeitnehmerentsendungen und -überlassungen aus anderen EU-Mitgliedstaaten und aus Nicht-EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland einzuhalten.

### **Mindestalter für eine Beschäftigung:**

- Kind im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Auf Jugendliche, die vollzeitschulpflichtig sind, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.
- Grundsätzlich verboten ist die Beschäftigung von Kindern und ihnen gleichgestellten vollzeitschulpflichtigen Jugendlichen.
- Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben und vollzeitschulpflichtige Jugendliche



dürfen unter bestimmten Voraussetzungen mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten beschäftigt werden. Eine Beschäftigung im gewerblichen Bereich ist mit Ausnahme des Austragens von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbesprosken nicht gestattet.

- Vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen während der Schulferien beschäftigt werden, jedoch für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr.
- Im Kultur- und Medienbereich dürfen Kinder und vollzeitschulpflichtige Jugendliche beschäftigt werden, wenn dies von der Arbeitsschutzbehörde genehmigt ist.

## **Arbeitszeit**

- Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Für sie gilt grundsätzlich die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag.
- Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen so verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.
- Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche bis zu achteinhalb Stunden beschäftigt werden.
- In der Landwirtschaft dürfen Jugendliche über 16 Jahre während der Erntezeit nicht mehr als neun Stunden täglich und nicht mehr als 85 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.
- Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit (Arbeitszeit plus Ruhepausen) 10 Stunden (im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen 11 Stunden, im Bergbau unter Tage 8 Stunden) nicht überschreiten.
- Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es im Bäckerhandwerk (16-jährige ab 5 Uhr, 17-jährige ab 4 Uhr (nicht in Konditoreien)) in der Landwirtschaft (16-jährige ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr) und im Gaststätten- und Schaustellergewerbe (16-jährige bis 22 Uhr).
- In mehrschichtigen Betrieben dürfen Jugendliche ab 16 Jahren bis 23 Uhr beschäftigt werden. In Betrieben, in denen die Beschäftigten außergewöhnlich der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, dürfen sie in der warmen Jahreszeit ab 5 Uhr beschäftigt werden.
- Im Kultur- und Medienbereich dürfen Jugendliche bis 23 Uhr gestaltend mitwirken. Nach Beendigung der Tätigkeit ist eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren.

## **Ruhepausen und Ruhezeit**

Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von

- 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden,
- 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden

gewährt werden.

Die Gesamtzeit der Ruhepausen kann in mehrere Arbeitsunterbrechungen aufgeteilt werden; dabei muss eine Arbeitsunterbrechung mindestens 15 Minuten dauern. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

### **Ruhezeit an Wochenenden und an Feiertagen**

An Samstagen, Sonntagen und an gesetzlichen Feiertagen, sowie am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

In bestimmten Branchen sind Ausnahmen für die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen und Sonntagen sowie an Feiertagen möglich, z.B. in der Schaustellerbranche.

Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Dasselbe gilt für die Sonntage.

### **Beschäftigung an Feiertagen**

An gesetzlichen Feiertagen ist die Beschäftigung Jugendlicher mit den auch am Sonntag zulässigen Tätigkeiten erlaubt. Ausgenommen sind der 1. Januar (Neujahr), der erste Osterfeiertag, der 1. Mai (Tag der Arbeit) und der 25. Dezember (1. Weihnachtsfeiertag). Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen.

### **Urlaub**

Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

Der Urlaub beträgt jährlich

- mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs 15 Jahre alt ist,
- mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs 16 Jahre alt ist,
- mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs 17 Jahre alt ist.

Die Angaben zum Urlaub beziehen sich auf Werktage, also auf eine Sechs-Tage-Woche; sie sind auf die Arbeitstage umzurechnen. Werden zum Beispiel 15-jährige Jugendliche an fünf Tagen beschäftigt, ergibt sich bei anteiliger Berechnung ein Urlaubsanspruch von 25 Arbeitstagen.

## **Gefährliche Arbeiten**

Jugendliche dürfen nicht mit gefährlichen Arbeiten beschäftigt werden, vor allem nicht mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind oder die mit besonderen Unfallgefahren verbunden sind.

Verboten sind auch Tätigkeiten, bei denen Jugendliche in ihrer Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet sind oder schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen und gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

### **Gestaltung der Arbeitsbedingungen**

Der Arbeitgeber hat bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind.

Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher zu beurteilen.

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

Er hat die Jugendlichen vor der erstmaligen Beschäftigung an Maschinen oder gefährlichen Arbeitsstellen oder mit Arbeiten, bei denen sie mit gesundheitsgefährdenden Stoffen in Berührung kommen, über die besonderen Gefahren dieser Arbeiten sowie über das bei ihrer Verrichtung erforderliche Verhalten zu unterweisen.

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber halbjährlich, zu wiederholen.

Der Arbeitgeber muss Jugendliche vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung schützen.

Der Arbeitgeber darf Jugendlichen keine alkoholischen Getränke, Tabakwaren oder andere nikotinhaltige Erzeugnisse sowie elektronische Zigaretten oder elektronische Shishas geben, es sei denn die Abgabe an Jugendliche ist nach dem Jugendschutzgesetz erlaubt.

Personen, die wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren rechtskräftig verurteilt worden sind, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen, beaufsichtigen, anweisen oder ausbilden. Gleiches gilt u.a. bei bestimmten Straftaten zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen, Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung, Straftaten im

Zusammenhang mit Drogen und Betäubungsmitteln, Straftaten gegen den Jugendschutz.

### **Gesundheitliche Betreuung**

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie zuvor von einem Arzt oder einer Ärztin untersucht worden sind und dem Arbeitgeber eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorlegen.

Die Untersuchung soll gewährleisten, dass Jugendliche nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, denen sie gesundheitlich oder entwicklungsmäßig nicht gewachsen sind. Ein Jahr nach Beginn der Arbeit muss eine Nachuntersuchung stattfinden, in der eventuelle Auswirkungen der Beschäftigung auf die Gesundheit und Entwicklung der Jugendlichen überprüft werden.

---

**Deutscher Schaustellerbund e.V.**

Berlin im Juni 2024

Am Weidendamm 1 A, 10117 Berlin

Tel.: 030/59 00 99-780

Fax: 030/59 00 99-787

E-Mail: [mail@dsbev.de](mailto:mail@dsbev.de)

Internet: [www.dsbev.de](http://www.dsbev.de)