

# Mutterschutz und Jugendarbeitsschutz

## Arbeitsschutzrecht für besonders schutzbedürftige Personen

# Kapitel 4

Inhalt	Seite
<b>Mutterschutzgesetz (MuSchG) - Checkliste der Maßnahmen - .....</b>	<b>1</b>
<b>Mutterschutzgesetz .....</b>	<b>2</b>
- Generelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote .....	2
- Individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote .....	2
- Individuelles teilweises Beschäftigungsverbot nach der Entbindung .....	3
- Mitteilungspflicht - Offenbarungspflicht .....	3
- Lohnausgleichsverfahren .....	3
<b>Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) .....</b>	<b>4</b>
- Aushang über Arbeitszeit und Pausen .....	4
- Untersuchungen nach JArbSchG .....	4
<b>Schülerpraktikum in der Zahnarztpraxis (Hinweise) .....</b>	<b>5</b>
- Zweck eines Praktikums .....	5
- Rechtsstatus der Praktikanten .....	5
- Praktikantenplatz und Arbeitsschutzrecht .....	5 - 6
- Versicherungsschutz von Praktikumschülern .....	7 - 8
- Verschwiegenheitsverpflichtung .....	8
<b>Benachrichtigung nach § 5 des Mutterschutzgesetzes (Kopiervorlage) .....</b>	<b>9 - 10</b>
<b>Beschäftigungsverbot bzw. -beschränkung nach § 4 Mutterschutzgesetz (Kopiervorlage) .....</b>	<b>11</b>
<b>Verzeichnis beschäftigter Jugendlicher nach JArbSchG (Kopiervorlage) .....</b>	<b>12</b>
<b>Aushang über Arbeitszeit und Pausen nach JArbSchG (Kopiervorlage) .....</b>	<b>13</b>
<b>Unterweisung über Gefahren nach JArbSchG (Kopiervorlage) .....</b>	<b>14</b>

# Mutterschutzgesetz (MuSchG)

## - Checkliste der Maßnahmen -

<b>Mitteilung der Schwangerschaft an den Praxisinhaber (auch nur bei Verdacht)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die angestellte Zahnärztin/Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnarzthelferin/Zahntechnikerin teilt dem Praxisinhaber die Schwangerschaft und den Tag der mutmaßlichen Entbindung mit. Eine mündliche Mitteilung ist ausreichend, die schriftliche ist empfehlenswert. Die Kosten für ein eventuell erforderliches Attest sind vom Arbeitgeber zu tragen.</li> </ul>
<b>Mitteilung der Schwangerschaft an die Aufsichtsbehörde</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Praxisinhaber meldet die Schwangerschaft dem Gewerbeaufsichtsamt bzw. der zuständigen Aufsichtsbehörde (LAGetSi).</li> </ul>
<b>Beschäftigungsverbot?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ist ein Wechsel/eine Einschränkung der Arbeitsaufgaben notwendig/möglich?</li> <li>Ist eine Weiterbeschäftigung oder Umsetzung auf einen anderen (gefährdungsfreien) Arbeitsplatz möglich/notwendig?</li> </ul> <p><b>Angestellte Zahnärztin:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>keine invasive/operative Tätigkeit</li> <li>keine Zahnextraktionen</li> <li>keine Injektionen</li> <li>alle anderen Behandlungsmaßnahmen nur dann, wenn Verletzungs- und damit Infektionsgefahr auszuschließen ist</li> </ul> <p><b>Zahnarzthelferin/Zahnmedizinische Fachangestellte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>jeglicher Kontakt mit infektionsverdächtigen Patienten oder deren Material, unruhigen oder aggressiven Patienten oder solchen mit unbekannter Vorgeschichte (Notfälle)</li> <li>ausschließlich Behandlungsmaßnahmen, bei denen eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr auszuschließen ist</li> <li>keine Nachbereitung des Behandlungsplatzes, wenn damit eine Infektionsgefahr durch Stich- oder Schnittverletzungen nicht auszuschließen ist</li> <li>keine chemische Eintauchdesinfektion mit manueller Reinigung von Instrumenten, da Verletzungs- und Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist</li> <li>keine Desinfektion mit formaldehydhaltigen Desinfektionsmitteln</li> </ul> <p><b>ZMP:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>kein Kontakt mit spitzen, scharfen, schneidenden oder rotierenden Instrumenten, die mit Blut oder anderen Körperflüssigkeiten behaftet sind</li> <li>ausschließlich Behandlungsmaßnahmen, bei denen eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr auszuschließen ist</li> </ul> <p><b>ZMV:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>keine Beschäftigungsbeschränkungen</li> </ul> <p><b>Zahntechnikerinnen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>keine Beschäftigungsbeschränkungen bei Beachtung der Arbeitsschutzvorschriften</li> </ul>
<b>Juristische Aspekte eines Beschäftigungsverbotes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soweit ein Praxisinhaber trotz eines Beschäftigungsverbotes eine schwangere Angestellte mit Tätigkeiten beschäftigt, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist, drohen ihm nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 MuSchG in Verbindung mit weiteren zutreffenden Arbeitsschutzvorschriften Bußgelder und gegebenenfalls Haftungsansprüche, sofern es zu einer Gesundheitsschädigung von Mutter und/oder Kind kommen sollte.</li> <li>Ein Verzicht auf das Beschäftigungsverbot durch die schwangere Angestellte ist nicht möglich, da die Vorschriften des Mutterschutzgesetzes als abstrakte Schutzvorschriften nicht zur Disposition stehen.</li> </ul>
<b>Wirtschaftliche Aspekte eines Beschäftigungsverbotes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Gehaltsanspruch besteht weiter.</li> <li>§ 10 Lohnfortzahlungsgesetz sieht im Falle eines schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbotes eine Ausgleichszahlung von 100 % des gesamten Bruttogehaltes der schwangeren Angestellten vor (sofern die Satzungen entsprechender Krankenkassen keine davon abweichende Prozentsätzen festlegen).</li> <li>Beantragt wird die Ausgleichszahlung bei der hierfür zuständigen Krankenkasse unabhängig davon, ob die Mitarbeiterin gesetzlich oder privat krankenversichert ist. Die hierfür notwendigen Beträge werden aus Umlagen finanziert, die von den Arbeitgebern erhoben werden.</li> <li>Dem Antrag sind folgende Unterlagen beizufügen: <ul style="list-style-type: none"> <li>Attest des Gynäkologen über die Schwangerschaft</li> <li>Beschreibung des Tätigkeitsbereiches, aus der hervorgeht, dass vertraglich überwiegend Tätigkeiten ausgeübt werden, bei denen eine Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist und eine Umsetzung in gefahrlose Tätigkeitsbereiche nicht möglich ist (u. U. Hinweis auf das Urteil des BVerwG vom 27.05.1993 - 5 C 42/89 notwendig)</li> <li>Angabe des Bruttogehaltes, bei Umsatzbeteiligung Angabe des Durchschnitts der letzten 3 bzw. 6 Monate</li> </ul> </li> </ul>

## ► Mutterschutzgesetz (MuSchG)

In bestimmten Lebenssituationen bestehen Beschäftigungsbeschränkungen oder -verbote. Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit über 8 ½ Stunden täglich oder 90 Stunden in der Doppelwoche (Frauen unter 18 Jahren nicht über 8 Stunden täglich oder 80 Stunden in der Doppelwoche), nicht in der Nacht zwischen 20.00 und 6.00 Uhr und nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden (§ 8 Abs. 1 und 2 MuSchG). In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als drei Frauen beschäftigt werden, ist das Mutterschutzgesetz zur Einsichtnahme auszulegen (§ 18 MuSchG). Das MuSchG gilt nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen (§ 1 Nr. 1 MuSchG). Der sachliche Differenzierungsgrund ist in der besonderen Schutzbedürftigkeit von erwerbstätigen Müttern zu sehen, die sich in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber befinden.

### Generelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen oder Strahlen, Gasen oder Dämpfen ausgesetzt sind (§ 4 Abs. 1 MuSchG) oder bei denen Berufskrankheiten entstehen können (§ 4 Abs. 2 Nr. 6 MuSchG). Da Gesundheitsgefährdungen durch Kontakt mit infizierten Körperflüssigkeiten bei Benutzung von Schutzkleidung und -ausrüstung (Handschuhe, Mundschutz und Brille) nach den Maßstäben praktischer Vernunft zwar äußerst unwahrscheinlich sind, aber dennoch immerhin möglich bleiben, sind diese Gefährdungen nach einem Urteil des BVerwG vom 27.5.1993 - 5 C 42/89 nicht als vernachlässigbares Restrisiko einzustufen: Dies bedeutet konkret, dass eine angestellte schwangere Zahnärztin keine invasiven Tätigkeiten, wie chirurgische Eingriffe, Zahnextraktionen und Injektionen ausführen darf und dass alle übrigen Behandlungen nur dann ausgeführt werden dürfen, wenn eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr ausgeschlossen wird. Analog dürfen auch schwangere Zahnarzhelferinnen/Zahnmedizinischen Fachangestellten (ZH / ZFA / ZMP / DH) nur mit Tätigkeiten beschäftigt werden, bei denen sie keiner Verletzungs- oder Infektionsgefahr ausgesetzt sind. Sofern es die Praxisgegebenheiten erlauben, ist für die Dauer der Schwangerschaft eine Umsetzung auf einen gefährdungsfreien Arbeitsplatz vorzunehmen.

Ansonsten müssen organisatorische Maßnahmen sicherstellen, dass es zu keiner Gesundheitsgefährdung, insbesondere zu keiner Infektionsgefährdung, kommen kann. Eine assistierende Tätigkeit bei der Behandlung bleibt aber dennoch möglich, wenn der Kontakt mit kontaminierten Instrumenten ausgeschlossen ist.

Die Röntgenverordnung gestattet lediglich den Aufenthalt schwangerer Frauen im Kontrollbereich (§ 22 Abs. 1 Nr. 2b RöV), wenn sie zur Durchführung oder Aufrechterhaltung der darin vorgesehenen Betriebsvorgänge tätig werden müssen; in der Zahnarztpraxis begründet sich eine Tätigkeit im Kontrollbereich jedoch nicht. Der Kontrollbereich existiert nur temporär, nämlich während der Einschaltzeit. Sofern sichergestellt ist, dass die Auslösung des Röntgengerätes nur außerhalb des Kontrollbereiches stattfinden kann, bestehen gegen die Tätigkeit Schwangerer im Röntgenbereich keine Bedenken.

Stellt der Arbeitgeber eine schwangere Mitarbeiterin mangels fehlender Umsetzungsmöglichkeiten an nichtgefährdenden Arbeitsplätzen frei, so ist dies als widerrufliche Beurlaubung zu betrachten. Ergibt sich in der Praxis eine geeignete Beschäftigungsmöglichkeit, dann muss die Mitarbeiterin dem Unternehmen zur Verfügung stehen. Als Empfehlung gilt, Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote auch schriftlich auszusprechen - [siehe Kopiervorlage „Vordruck“ Seite 11](#) -.

### Individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote

Neben generellen Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten, z. B. auch während der Schutzfristen vor und nach der Geburt sowie bezüglich der Arbeitszeit, die für alle schwangeren Arbeitnehmerinnen gelten, sind gegebenenfalls individuelle Beschäftigungsbeschränkungen und -verbote zu beachten, die im konkreten Einzelfall vom Gesundheitszustand der werdenden Mutter abhängig sind und vom betreuenden Arzt (Gynäkologe) ausgesprochen werden können. Durch ärztliches Zeugnis kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagt sein.

## Individuelles teilweises Beschäftigungsverbot nach der Entbindung

Auch nach der Geburt kann ein individuelles teilweises Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden, wenn Frauen in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig sind. Sie dürfen dann nicht zu den ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeiten herangezogen werden. Die verminderte Leistungsfähigkeit muss im Zusammenhang mit der Mutterschaft stehen. Auch in diesem Fall ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses erforderlich, das den Grad der geminderten Leistungsfähigkeit und die Art der zulässigen Arbeiten ebenso wie die Dauer des Beschäftigungsverbotes möglichst genau und allgemein verständlich angibt. Entsprechende individuelle Beschäftigungsverbote sind in der Regel bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Geburt möglich.

## Mitteilungspflicht - Offenbarungspflicht

Damit der Arbeitgeber die Mutterschutzbestimmungen einhalten kann, sollen werdende Mütter dem Unternehmen ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen diese Tatsachen bekannt sind. Tun sie dies nicht, so gelten die Schutzvorschriften erst, wenn sie die Mitteilung gemacht haben. Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis der Ärztin beziehungsweise des Arztes, weil ihm die mündliche Information nicht genügt, muss er selbst die Kosten für die Bescheinigung übernehmen.

Der Arbeitgeber ist durch § 5 Abs. 1 MuSchG verpflichtet, der zuständigen Aufsichtsbehörde eine bekannt gewordene Schwangerschaft schriftlich mitzuteilen - [siehe Kopiervorlage „Mitteilungsformular“ Seite 9 - 10](#) -. An diese Aufsichtsbehörde, die die Einhaltung der Mutterschutzvorschriften kontrolliert, können sich Arbeitgeber mit allen Fragen wenden, die sich aus der Anwendung dieser Schutzvorschriften ergeben. Arbeitgeber, die ihre Mitteilungspflicht verletzen, können mit einem Bußgeld belegt werden. Es ist zweckmäßig, in der Mitteilung an die zuständige Aufsichtsbehörde auch Angaben über die Art der Beschäftigung der schwangeren Arbeitnehmerin zu machen, damit die Behörde das Vorliegen von Beschäftigungsverboten rechtzeitig prüfen kann.

Das Bundesarbeitsgericht (BArbG) hat entschieden, dass bei der Einstellung von Frauen zwar die Frage des Arbeitgebers nach einer Schwangerschaft in der Regel als unzulässige Benachteiligung der Frauen anzusehen ist und gegen das Diskriminierungsverbot verstößt, dass aber eine Ausnahme im Einzelfall dann zulässig ist, wenn der Arbeitsplatz nach den Arbeitsschutzvorschriften nicht mit einer schwangeren Frau besetzt werden darf oder zumindest für eine Schwangere ungeeignet ist (BArbG 2 AZR 25/93). Kommt eine schwangere Bewerberin ihrer Offenbarungspflicht in einer derartigen Situation nicht nach, kann ein zustande gekommener Arbeitsvertrag nach § 123 BGB wegen arglistiger Täuschung angefochten werden.

## Lohnausgleichsverfahren

Bei einem Beschäftigungsverbot außerhalb der Mutterschutzfristen ist mindestens der durchschnittliche Verdienst der letzten 13 Wochen bzw. der 3 Monate vor Beginn der Schwangerschaft als Arbeitsentgelt nach § 11 MuSchG durch den Arbeitgeber weiterhin zu bezahlen.

Zum Schutz der Unternehmer vor unverhältnismäßig hohen finanziellen Belastungen durch die Aufwendungen zur Entgeltfortzahlung ist nach § 10 Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) kraft Gesetz eine Lohnausgleichsversicherung vorgeschrieben. In dieser Lohnausgleichsversicherung sind alle Arbeitgeber mit nicht mehr als 30 Arbeitnehmern versichert. Die Lohnfortzahlungsversicherung ist eine Pflichtversicherung, eine Wahlmöglichkeit für den Arbeitgeber ist nicht vorgesehen.

Nach den §§ 10 ff. Lohnfortzahlungsgesetz (LFZG) werden auf Antrag das Bruttoarbeitsentgelt sowie die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung zu 100 % von den Krankenkassen erstattet, sofern die Satzungen entsprechender Krankenkassen keine davon abweichenden Prozentsätze festlegen.

## ► Jugendarbeitsschutzgesetz

Gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) dürfen Jugendliche nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, die mit Unfallgefahren verbunden sind, wenn damit zu rechnen ist, dass Jugendliche sie aufgrund mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht einschätzen können, es sei denn, dass dies zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich ist und fachkundige Aufsicht gewährleistet ist. Vor Beginn der Beschäftigung sind Jugendliche über Unfall- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz zu unterweisen - [siehe Kopiervorlage „Unterweisung über Gefahren nach § 29 JArbSchG“ Seite 14](#) -. Wird regelmäßig mindestens ein Jugendlicher beschäftigt, muss das Jugendarbeitsschutzgesetz gemäß § 47 JArbSchG zur Einsichtnahme in der Praxis ausliegen und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde aushängen. Es ist ein Verzeichnis der beschäftigten Jugendlichen zu erstellen - [siehe Kopiervorlage „Verzeichnis beschäftigter Jugendlicher nach § 49 JArbSchG“ Seite 12](#) -.

### Aushang über Arbeitszeit und Pausen

Arbeitgeber, die regelmäßig mehr als drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen - [siehe Kopiervorlage „Aushang über Arbeitszeit und Pausen“ Seite 12](#) -. Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden. Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen (Schichtzeit) darf 10 Stunden nicht überschreiten.

Jugendliche dürfen nur in der Zeit zwischen 6.00 und 20.00 Uhr und nur an 5 Tagen in der Woche beschäftigt werden. An Samstagen und Sonntagen dürfen Jugendliche - außer im ärztlichen Notdienst - nicht beschäftigt werden. Werden Jugendliche an Samstagen oder Sonntagen beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Tag derselben Woche sicherzustellen.

Ruhepausen müssen mindestens 15 Minuten betragen, 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4 ½ bis 6 Stunden, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Sie sind frühestens eine Stunde nach Arbeitsbeginn, spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit zu gewähren. Länger als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss eine ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden gewährleistet sein.

Auf die Arbeitszeit ist der 1. Berufsschultag mit 8 Stunden, der 2. Berufsschultag mit der tatsächlichen Unterrichtszeit einschließlich der Pausen anzurechnen. Berufsschulwochen mit Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen, sind mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit anzurechnen. Sofern der Beginn vom Berufsschulunterricht vor 9.00 Uhr angesetzt ist, dürfen Jugendliche in dem davor liegenden Zeitraum nicht beschäftigt werden.

### Untersuchungen nach JArbSchG

Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten vierzehn Monate vor Beschäftigungsbeginn von einem Arzt auf ihren Gesundheits- und Entwicklungsstand untersucht worden sind und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt. Spätestens 14 Monate nach Beschäftigungsbeginn muss eine Bescheinigung über eine erste Nachuntersuchung von Jugendlichen vorgelegt werden. Der Arbeitgeber soll Jugendliche 9 Monate nach Beschäftigungsbeginn auf den Zeitpunkt hinweisen, bis zu dem die Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorzuliegen hat. Jugendliche dürfen nach Ablauf von 14 Monaten nach Beschäftigungsbeginn nicht weiterbeschäftigt werden, wenn die Bescheinigung über die Nachuntersuchung nicht vorliegt (§ 33 Abs. 3 JArbSchG). Die ärztlichen Bescheinigungen müssen aufbewahrt werden.

**Die ärztliche Untersuchung von Jugendlichen nach den §§ 32 - 46 JArbSchG ersetzt nicht die die speziellen arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchen nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV. Diese müssen zusätzlich durchgeführt werden.**

# Schülerpraktikum in der Zahnarztpraxis (Hinweise)

## ► Zweck eines Praktikums

Schülerbetriebspraktika bieten die Möglichkeit, die Berufs- und Arbeitswelt unmittelbar kennenzulernen und sich mit ihr auseinanderzusetzen. Dadurch sollen ein zeitgemäßes Verständnis der Arbeitswelt sowie Kenntnisse zu technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen gefördert werden. Schülerbetriebspraktika können dazu beitragen, dass Schülerinnen und Schüler ihre Eignung für bestimmte Tätigkeiten zutreffender einschätzen, ihre Berufsvorstellungen vertiefen oder auch korrigieren können. Ein Schülerbetriebspraktikum kann den Zugang zu einem passenden Ausbildungsplatz erleichtern. Zur Erweiterung des Berufswahlspektrums soll u. a. auch der Erwerb von Kenntnissen, z. B. für Jungen in einem eher männeruntypischen Beruf, ermöglicht werden.

Ein Schülerpraktikum in der Zahnarztpraxis soll Einblicke in die Welt der zahnmedizinischen Berufe schaffen. Somit ist klargestellt, dass Schülerinnen und Schüler nicht mit berufsfremden Informationen belastet werden.

## ► Rechtsstatus der Praktikanten

Für Schülerinnen und Schüler aller Schulformen der allgemeinbildenden Schulen ist ein in der Regel zwei- bis dreiwöchiges Schülerbetriebspraktikum in den Klassen 9 oder 10 verbindlich. In Gymnasien kann die Verpflichtung zu einem Praktikum innerhalb der Sekundarstufe I oder Sekundarstufe II festgelegt werden. Zur Betreuung während des Praktikums sind die Schullehrkräfte angehalten, Besuche in den betreffenden Zahnarztpraxen durchzuführen.

Während des Praktikums bleiben die Jugendlichen Schülerinnen und Schüler ihrer Schule. Sie sind nicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder bzw. Auszubildende der Zahnarztpraxis und erhalten keine Vergütung. Sie unterliegen in dieser Zeit dem Weisungsrecht des Praxisinhabers und seines Fachpersonals.

## ► Praktikantenplatz und Arbeitsschutzrecht

1. Schülerbetriebspraktika sind grundsätzlich nur im Rahmen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) zulässig. Die Einhaltung der Vorschriften zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Beschäftigungsplatz obliegt der jeweiligen Zahnarztpraxis.
  - § 5 JArbSchG bringt ein Verbot der Beschäftigung von Kindern mit sich (das sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt sind oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen). Durch § 5 Abs. 2 Nr. 2 ist aber eine Beschäftigung im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht gestattet. Untersagt bleibt jedoch weiter eine Beschäftigung, die nicht im Zusammenhang mit einem durch die Schule festgelegten Praktikum steht.
  - Vollzeitschulpflichtige Jugendliche über 15 Jahre dürfen während der Schulferien arbeiten und somit auch ein privat initiiertes Praktikum absolvieren, jedoch nur mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten. Die gesamte Beschäftigungszeit darf die Dauer von 4 Wochen im Kalenderjahr nicht übersteigen.

2. Gemäß § 7 JArbSchG dürfen Kinder im Rahmen eines Schülerbetriebspraktikums höchstens bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Für Jugendliche ist auch eine höchstzulässige tägliche Beschäftigungszeit von 8 Stunden bzw. 8 1/2 Stunden bei entsprechendem Ausgleich an den anderen Werktagen derselben Woche und von 40 Stunden in der Woche zu beachten (§ 8 JArbSchG). Ferner müssen Ruhepausen, abhängig von der täglichen Beschäftigungsdauer, von mindestens 30 bzw. 60 Minuten Dauer (§ 11 JArbSchG) festgelegt sein. Grundsätzlich ist die Beschäftigungszeit für das Schülerpraktikum mit der Schule abzustimmen, wobei die o.g. Beschäftigungszeiten nicht überschritten werden dürfen.
3. § 22 JArbSchG beschreibt gefährliche Arbeiten und regelt somit Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, die ohne Ausnahme für einen Praktikumschüler anzuwenden sind. Hierzu zählen Aufgaben,
  - die die physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen, bei denen die Schüler sittlichen Gefahren ausgesetzt sind sowie Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können. Bei einem Gipstrimmer z. B., soll grundsätzlich nur die Arbeitsweise an diesem Gerät demonstriert werden; keineswegs sollen die Schüler an derartigen Maschinen Tätigkeiten ausüben.
  - bei denen die Schüler schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sein könnten. Letzteres bezieht sich z. B. auf Tätigkeiten bei der zahnärztlichen Radiologie, wo keinesfalls praktische Aufgaben übertragen werden dürfen.
  - bei denen die Schüler schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind. In der Zahnarztpraxis bezieht sich das auf den Umgang mit Quecksilber, Ätzmitteln, Röntgenchemikalien, Wasserstoffperoxyd (> 3%) sowie weiteren mit Gefahrensymbolen gekennzeichneten Stoffen.
  - bei denen die Schüler schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sein könnten. Hierzu zählt der Umgang mit Instrumenten, die mit Speichel, Sekreten oder Blut kontaminiert sind. Somit ist eine Stuhlassistenz nur erheblich eingeschränkt möglich. Die Instrumentenreinigungen und Sterilisationsvorbereitungen dürfen vom Praktikumschüler nicht ausgeführt werden.

Zur Eigensicherung des Praxisinhabers ist es unerlässlich, dass der Praktikant vor Aufnahme seines Praktikums eine Unterweisung über mögliche Gefährdungen erhält. Es sollte auch nicht versäumt werden, dem Praktikanten die für eine Zahnarztpraxis übliche Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Das sind im Einzelnen: Einmal-Schutzhandschuhe, Mundschutz und Schutzbrille.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz berücksichtigt somit die Belange, die in weiteren, für eine Zahnarztpraxis geltenden Arbeitsschutznormen, festgeschrieben sind. Dennoch muss an dieser Stelle auf folgende weitere Rechtsnormen verwiesen werden, da diese von den zuständigen Aufsichtsämtern auf Einhaltung überprüft werden:

- |                             |                                       |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| • Arbeitsschutzgesetz       | • Gerätesicherheitsgesetz             |
| • Arbeitsstättenverordnung  | • Medizinprodukte-Betreiberverordnung |
| • Beschäftigtenschutzgesetz | • Mutterschutzgesetz                  |
| • Biostoffverordnung        | • Unfallverhütungsvorschriften        |
| • Gefahrstoffverordnung     | • Röntgenverordnung                   |

## ► Versicherungsschutz von Praktikumschülern

1. Sind die Schüler der Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen versichert, wenn sie sich zur Berufsfindung mehrere Tage oder Wochen in einer Zahnarztpraxis aufhalten?
  - Bei der Berufsfindung werden die Schüler in der Regel nicht in den Betrieb eingegliedert. Die Schüler sind bei dieser Maßnahme in gleicher Weise wie beim Schulunterricht durch den jeweiligen Träger der Schüler-Unfallversicherung versichert.
2. Sind Betriebspraktika auch in Ferienzeiten versichert?
  - Oft lässt es sich nicht vermeiden, dass ein Betriebspraktikum auch in Ferienzeiten fällt, und zwar insbesondere dann, wenn durch Krankheit eine Teilnahme zur regulären Zeit nicht möglich war. In solchen Fällen besteht Versicherungsschutz, wenn das Betriebspraktikum im organisatorischen Zusammenhang mit dem Schulbesuch steht. Eine Betreuung durch die Schule muss allerdings gewährleistet sein.
3. Ist ein Schüler auch dann versichert, wenn er ohne Abstimmung mit seiner Schule ein Betriebspraktikum in den Ferien macht?
  - Solche Betriebspraktika stehen in keinem organisatorischen Zusammenhang mit dem Schulbesuch. Es besteht aber Versicherungsschutz. Als Praktikant ist der Schüler bei dem für die Zahnarztpraxis zuständigen Unfallversicherungsträger (Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege -BGW-) versichert. Es besteht eine Mitteilungspflicht gegenüber der BGW.
4. Betriebspraktika verlaufen in der Regel ganztägig. Sind die Schüler während der Mittagspause auf dem Weg in ein Restaurant zur Einnahme des Mittagessens versichert?
  - Auch während der Mittagspause besteht Versicherungsschutz, wenn der Schüler eine Restaurant aufsucht. Der Restaurantsaufenthalt selbst ist jedoch nicht versichert. Hier kann je nach Schadenfall nur auf den Versicherungsschutz einer privaten Unfallversicherung bzw. auf die Haftpflichtversicherung des Restaurantinhabers zurückgegriffen werden.
5. Ist der im Rahmen der Berufsfindung ein Betriebspraktikum absolvierende Schüler versichert, wenn er an einem Betriebsausflug teilnimmt?
  - Zu einer betrieblichen Tätigkeit zählen auch Gemeinschaftsveranstaltungen des Betriebs. Deshalb besteht Versicherungsschutz, wenn eine derartige Veranstaltung in die Zeit des Betriebspraktikums fällt.
6. Ist ein Schüler, der z. B. beim Betriebspraktikum an einem Gipstrimmer arbeitet, versichert?
  - Ja. Schüler sind während des Betriebspraktikums versichert und zwar auch dann, wenn sie unter Missachtung der Altersgrenze von 18 Jahren an einer solchen Maschine beschäftigt werden.
7. Sind Schüler auch dann versichert, wenn sie sich während eines Betriebspraktikums in einer Zahnarztpraxis eine Infektionskrankheit zuziehen?
  - Die Schüler sind auch versichert, wenn sie sich während eines Praktikums in einer Zahnarztpraxis eine Infektion zuziehen. Der ursächliche Zusammenhang zwischen der Erkrankung und dem Praktikum in der Arztpraxis muss allerdings bewiesen sein. Entsprechende Aufzeichnungen sollten bei einer Exposition (z.B. einer Stichverletzung) gemacht werden.



8. Sind Schüler der Jahrgangsstufen 12 und 13 eines Gymnasiums bei der Teilnahme an sog. „Studientagen“ versichert?
- Ja. Es besteht für die Schüler Versicherungsschutz, wenn die Studientage als schulische Veranstaltung im organisatorischen Verantwortungsbereich der Schule durchgeführt werden.
9. Sind Schüler auch dann versichert, wenn sie während eines Praktikums in einer Zahnarztpraxis einen Personen- oder Sachschaden verursachen?
- Bei Personenschäden ist der Versicherungsschutz zu bejahen, sofern kein vorsätzliches Handeln des Schülers vorliegt. Bei vorsätzlichem Handeln ist der Schüler bzw. sein gesetzlicher Vertreter schadensersatzpflichtig. Bei Sachschäden ist der Schüler bzw. sein gesetzlicher Vertreter nach zivilrechtlichen Grundsätzen in die Haftung zu nehmen. **Es empfiehlt sich, vom Schüler bzw. seinem gesetzlicher Vertreter den Bestand einer Haftpflichtversicherung nachweisen zu lassen!**

### ► Verschwiegenheitsverpflichtung

Praktikumsschüler erhalten nicht nur Einblicke in die Behandlungs-, Organisations-, und Arbeitsabläufe einer Zahnarztpraxis, sie können darüber hinaus auch Kenntnisse von Informationen erlangen, die vertraulich sind und der Verschwiegenheitspflicht unterliegen.

Somit ist es unerlässlich, sich von dem Praktikumsschüler eine schriftliche Verschwiegenheitsverpflichtung geben zu lassen, die zusätzlich auch von seinem gesetzlichen Vertreter zu unterschreiben ist. Das bedeutet nicht, dass der Praktikumsschüler geschützte Informationen an seinen gesetzlichen Vertreter weitergeben darf. Die Verschwiegenheitsverpflichtung ist unbegrenzt bindend und geht über die im § 203 Strafgesetzbuch geregelte Schweigepflicht hinaus.

# Benachrichtigung nach § 5 des Mutterschutzgesetzes

Datum: \_\_\_\_\_

Landesamt für Arbeitsschutz,  
Gesundheitsschutz und technische  
Sicherheit Berlin (LAGetSi)  
- Referat III D -  
Turmstraße 21

10559 Berlin

\_\_\_\_\_  
Praxisstempel

## I. Benachrichtigung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter

Vor- und Zuname der werdenden Mutter		Geb.-Datum:
Wohnanschrift		
Voraussichtlicher Entbindungstermin	Datum der Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber	

## II. Ergänzende Angaben zum Einsatz der werdenden Mutter

### II. A Allgemeine Fragen (gelten für jeden Betrieb)

Beschäftigt als (Beruf / Funktion)			
Beschäftigungsort (Zweigstelle, Filiale)		Das Arbeitsverhältnis ist unbefristet	<input type="checkbox"/>
Hat der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen der werdenden Mutter hinsichtlich der <b>Gefährdungen</b> beurteilt? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>			
Wurde der <b>Betriebsarzt</b> durch den Arbeitgeber <b>beratend</b> hinzugezogen?		Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Beratung angefordert <input type="checkbox"/>
Wurde die werdende Mutter betriebsärztlich beraten?		Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	nicht bekannt <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Es wurde ein Beschäftigungsverbot (n. MuSchG §§ 3 und/oder 4) erteilt, mit Beginn ab: _____			

Die **Umsetzung** auf einen anderen Arbeitsplatz aus Gründen einer **möglichen Gesundheitsgefährdung** ist erfolgt

**Aussagefähige Angaben zu Tätigkeiten und Gefährdungen nach Bekanntgabe der Schwangerschaft**  
(ggf. unter Berücksichtigung der Gefährdungen unter II. B )

1.	Arbeitszeit	wöchentliche Arbeitszeit		Std.	tägliche Arbeitszeit	Std.	Gleitzeit <input type="checkbox"/>	
Montag bis Freitag	von		bis	Pausen von		bis	und von	bis
Samstag	von		bis	Pausen von		bis	und von	bis
Sonntag	von		bis	Pausen von		bis	und von	bis
2.	<b>Arbeit:</b> überwiegend stehend <input type="checkbox"/>		überwiegend sitzend <input type="checkbox"/>		überwiegend gehend <input type="checkbox"/>		Wechselnd <input type="checkbox"/>	
3.	Fließarbeit <input type="checkbox"/>		Akkordarbeit <input type="checkbox"/>		Schichtarbeit <input type="checkbox"/>		Ambulante Tätigkeit <input type="checkbox"/>	
4. *)	Bereitschaftsdienst <input type="checkbox"/>	Dienstbereitschaft <input type="checkbox"/>	Rufdienst <input type="checkbox"/>	Falls ja, bitte nähere Angaben:				

\*) Für die ambulante Zahnmedizin unzutreffend

**Hinweis:**

Mit den Angaben zu Punkt I. erfüllen Sie Ihre Mitteilungspflichten nach § 5 Abs. 1 MuSchG. Die Beantwortung der Fragen unter Punkt II. ist freiwillig. Sie können damit jedoch Nachfragen (§ 19 MuSchG) oder Kontrollen vor Ort (§ 20) vermeiden, die erforderlich werden, wenn nicht erkennbar ist, ob die werdende Mutter hinreichend geschützt ist. Darüber hinaus können Sie anhand der Fragen selbst prüfen, ob Sie bereits das Erforderliche zum Schutz der werdenden Mutter getan haben (Selbstcheck).

II. B Spezielle Fragen (für Betriebe mit besonderem Gefährdungspotential)		Vor		Nach	
		Bekanntgabe der Schwangerschaft			
		Ja	Nein	Ja	Nein
5.	Besteht die Möglichkeit, dass sich die werdende Mutter unter geeigneten Bedingungen <b>hinlegen</b> und <b>ausruhen</b> kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Muss die werdende Mutter <i>regelmäßig</i> <b>Lasten</b> von mehr als 5 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7.	Muss die werdende Mutter <i>gelegentlich</i> <b>Lasten</b> von mehr als 10 kg Gewicht von Hand heben, bewegen oder befördern?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. *)	<del>Wird die werdende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie sich dauernd <b>strecken, hocken oder gebückt</b> halten muss?</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. *)	<del>Ist die werdende Mutter <b>Lärm</b> (über 80 dB(A)) und/oder <b>Ganzkörpervibrationen</b> ausgesetzt? Falls ja, bitte nähere Angaben unter Beifügung geeigneter Dokumente. Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. *)	<del>Ist die werdende Mutter belastender <b>Hitze</b> und/oder <b>Kälte</b> ausgesetzt?</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. *)	<del>Kann die werdende Mutter bei ihrer Tätigkeit <b>psychischer</b> und/oder <b>physischer</b> Gewalt ausgesetzt sein. Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Wird die werdende Mutter mit <b>Gefahrstoffen</b> beschäftigt? Sehr giftig <input type="checkbox"/> giftig <input type="checkbox"/> gesundheitsschädlich <input type="checkbox"/> Krebs erzeugend <input type="checkbox"/> fruchtschädigend <input type="checkbox"/> erbgutverändernd <input type="checkbox"/> Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
13.	Ist die werdende Mutter <b>nichtionisierender Strahlung</b> ausgesetzt, z. B. Laser-, UV-, Infrarot-Strahlen o. a.? Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. *)	<del>Ist die werdende Mutter <b>ionisierender Strahlung</b> ausgesetzt (z. B. Umgang mit Röntgenstrahlen oder radioaktiven Stoffen)? Falls ja, bitte nähere Angaben, insb. ob sie im Kontrollbereich beschäftigt wird, und/oder ob die Gefahr. Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. *)	<del>Hat die werdende Mutter Umgang mit <b>Zytostatika</b>? Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Kann die werdende Mutter an ihrem Arbeitsplatz durch <b>biologische Arbeitsstoffe</b> der Risikogruppen 2 – 4, z. B. Bakterien, Viren, Pilze, Parasiten, gefährdet werden? Falls ja, bitte nähere Angaben unter Beifügung der Gefährdungsbeurteilung (insbesondere hinsichtlich der möglichen Fruchtschädigung): Falls ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
17.	Hat die werdende Mutter Umgang mit <b>potentiell infektiösem Material</b> , z. B. Blut, Körpersekreten, Untersuchungsgut, Wäsche, Verbandsmaterial bzw. infizierten Personen oder <b>Personen unklaren Infektionsstatus</b> ? Falls Ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
18.	Hat sie dabei Umgang mit spitzen, scharfen oder sonstigen verletzungsgefährlichen Instrumenten oder Gegenständen (auch wenn es sich um sog. "sichere" Produkte handelt)? Falls Ja, bitte nähere Angaben:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
19. *)	<del>Wird die werdende Mutter in Bereichen oder Arbeitssituationen beschäftigt, wo sie aktiv in Notfallsituationen einbezogen werden kann. Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. *)	<del>Erfolgt ein Einsatz in Operationen oder Kreisläufen? Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. *)	<del>Ist sie Narkosegasen ausgesetzt? Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. *)	<del>Muss die Schwangere in der Rettungsstelle, Aufnahme oder im Intensivbereich (z.B. auch gelegentliche) Tätigkeiten ausüben? Falls Ja, bitte nähere Angaben:</del>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\*) Für die ambulante Zahnmedizin unzutreffend

Datum

Name und Unterschrift des Arbeitgebers (Zahnarzt)

Formularquelle: LAGetSi. Bearbeitet durch Zahnärztekammer Berlin für den Bereich „Zahnmedizin“

# Beschäftigungsverbot bzw. -beschränkung nach § 4 Mutterschutzgesetz

## Zur Personalakte

\_\_\_\_\_  
Praxisstempel

Vor- und Zuname der werdenden Mutter		Geb.-Datum:
Wohnanschrift		
Voraussichtlicher Entbindungstermin		Datum der Mitteilung der Schwangerschaft an den Arbeitgeber

**Gem. § 4 Mutterschutzgesetz wird hiermit ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Das Verbot bezieht sich hierbei auf folgende Tätigkeitsbereiche:**

**Angestellte Zahnärztin:**

- invasive/operative Maßnahmen,
- Zahnextraktionen,
- Injektionen,
- alle anderen Behandlungsmaßnahmen, wenn Verletzungs- und damit Infektionsgefahr nicht auszuschließen sind,
- Aufenthalt im Kontrollbereich der Röntgeneinrichtung.

**Zahnarzthelferin/Zahnmedizinische Fachangestellte:**

- jeglicher Kontakt mit infektionsverdächtigen Patienten oder deren Material, unruhigen oder aggressiven Patienten oder solchen mit unbekannter Vorgeschichte (Notfälle),
- Behandlungsmaßnahmen, bei denen eine Verletzungs- und damit Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist,
- Nachbereitung des Behandlungsplatzes, wenn damit eine Infektionsgefahr durch Stich- oder Schnittverletzungen nicht auszuschließen ist,
- chemische Eintauchdesinfektion mit manueller Reinigung von Instrumenten, da Verletzungs- und Infektionsgefahr nicht auszuschließen ist,
- Desinfektion mit formaldehydhaltigen Desinfektionsmitteln,
- Aufenthalt im Kontrollbereich der Röntgeneinrichtung.

- Es werden durch Umsetzung innerhalb der Praxis Aufgaben übertragen, die nicht die o.g. Tätigkeitsbereiche betreffen.
- Es werden im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung - \_\_\_\_\_ Wochenstunden - und durch Umsetzung innerhalb der Praxis Aufgaben übertragen, die nicht die o.g. Tätigkeitsbereiche betreffen. Diese Regelung bringt keine Einkommenseinbußen mit sich.
- Da keine Aufgaben übertragen werden können, die nicht die o.g. Tätigkeitsbereiche betreffen, erfolgt eine Freistellung bis auf Widerruf <sup>\*)</sup>. Diese Regelung bringt keine Einkommenseinbußen mit sich.

Kenntnisnahme durch Unterschrift bestätigt

\_\_\_\_\_  
Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift der Arbeitnehmerin

<sup>\*)</sup> Eine Freistellung auf Widerruf bedeutet, dass die Mitarbeiterin der Praxis auf Anforderung zur Verfügung stehen muss. Z. B. sind Urlaubsplanungen im Freistellungszeitraum mit dem Arbeitgeber abzusprechen.

**Verzeichnis beschäftigter Jugendlicher**  
nach § 49 JArbSchG

Name des Jugendlichen	Geburtsdatum	Wohnanschrift	Beginn der Beschäftigung

# Aushang über Arbeitszeit und Pausen

nach § 48 JArbSchG

Name:	Beginn	1. Pause	2. Pause	Ende	Stundenzahl
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

Name:	Beginn	1. Pause	2. Pause	Ende	Stundenzahl
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

Name:	Beginn	1. Pause	2. Pause	Ende	Stundenzahl
Montag					
Dienstag					
Mittwoch					
Donnerstag					
Freitag					
Samstag					

## Unterweisung über Gefahren

nach § 29 JArbSchG

Durch die jeweilige Unterschrift wird bestätigt, dass der/die Jugendliche nach § 29 JArbSchG über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind sowie über die Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren unterwiesen wurde.

Ferner wird mit der Unterschrift bestätigt, dass gemäß § 47 JArbSchG darauf hingewiesen wurde, an welcher Stelle im Betrieb das Jugendarbeitsschutzgesetz und die Adresse der zuständigen Arbeitsschutzbehörde ausliegen.

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens halbjährlich zu wiederholen (§ 29 Abs. 2 JArbSchG).

Name des/der Jugendlichen	Datum	Unterschrift