

# Merkblatt

## Freiwilliges und diskriminierungsfreies Arbeiten

für Teilnehmer der ZGD®

### Vorbemerkung

Die freien Entscheidungen der Mitarbeitenden für das Unternehmen zu arbeiten sind die Basis der Arbeitsverhältnisse. Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist es, im Beschäftigungsverhältnis Diskriminierungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Dieses Ziel entspricht der Haltung und Praxis des Unternehmens. Die Geschäftsleitung, die Personalverantwortlichen sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treten für eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur ein. Benachteiligungen und Belästigungen am Arbeitsplatz werden nicht akzeptiert. Führungskräfte übernehmen dabei Vorbildfunktion. Die nachstehenden Grundsätze gelten gleichermaßen für Arbeitnehmende wie für Auszubildende und sich Bewerbende. Auch externe Dritte, wie etwa selbstständige Dienstleister, dürfen nicht allein wegen der oben genannten Merkmale (Alter, Geschlecht ...) benachteiligt werden.

Das Gesetz verbietet Benachteiligungen insbesondere von nachgeordneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch anderer Kolleginnen und Kollegen wegen

- der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des (Lebens-) Alters,
- der sexuellen Identität und des
- Geschlechts.

- ➔ Die Entscheidung zur Mitarbeit im Unternehmen ist in jedem Zeitpunkt freiwillig.
- ➔ Keine personalrelevante Entscheidung darf für den Betroffenen nachteilig ausfallen, weil er oder sie eines der oben genannten Merkmale aufweist.
- ➔ Auf Diskriminierungsfreiheit ist schon bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen zu achten. Das Gleiche gilt für Vorstellungsgespräche, die Bewerberauswahl und Einstellungsentscheidung bzw. Absagen. Bei Mitarbeitergesprächen, bei Versetzungen oder Beförderungen, bei Prämien und Bonuszahlungen oder Entscheidungen hinsichtlich der Berufsausbildung und Weiterbildung werden neutrale Maßstäbe angewendet.
- ➔ Führungskräfte sind verpflichtet, bei Bekanntwerden von Vorfällen diskriminierender Handlungen die geeigneten und erforderlichen Maßnahmen zur Unterbindung zu ergreifen. Je nach Vorfall können angemessene Reaktionen etwa ein persönliches Gespräch, ein Hinweis, eine Ermahnung, eine Umsetzung oder Versetzung oder eine Abmahnung sein. In Extremfällen kann auch eine Kündigung erforderlich werden.
- ➔ Die für Mitarbeitende des Unternehmens geltenden Verhaltensregeln sind außerdem auch von unternehmensfremden Personen während ihrer Tätigkeit im und für das Unternehmen einzuhalten.
- ➔ Jeder Mitarbeiter hat ein Beschwerderecht. Die Beschwerde ist an den Beschwerdeverantwortlichen im Betrieb unverzüglich weiterzugeben. Wer sich gegen Benachteiligungen, Mobbing oder sexuelle Belästigungen wehrt, darf daraus zu keinem Zeitpunkt Nachteile erleiden.
- ➔ Führungskräfte und Personalverantwortliche sind gehalten, stets Änderungen vorzunehmen, um Verfahren und Praktiken zu verbessern.

---

# Merkblatt

## Beschäftigung von Minderjährigen

für Teilnehmer der ZGD®

---

### Vorbemerkung

Unter 18-Jährige genießen aufgrund ihres Alters als Arbeitnehmende oder in der Berufsausbildung besonderen Arbeitsschutz aufgrund spezialrechtlicher Gesetze. Ziel ist es, aus der Tätigkeit drohende Gefahren für die allgemeine Entwicklung der Jugendlichen und Kinder, insbesondere ihrer Gesundheit und Arbeitskraft, zu vermeiden. Kinder im Sinne der Schutzgesetze sind alle unter 15-Jährigen, Jugendliche dann alle 15- bis 18-Jährigen.

Das Jugend- und Kinderarbeitsschutzgesetz geht dabei von einem weiten Begriff der Beschäftigung aus. Erfasst ist jede privatrechtliche, weisungsgebundene Tätigkeit in persönlicher Abhängigkeit ohne Rücksicht auf ihre Bezeichnung. Auf die Wirksamkeit oder Entgeltlichkeit kommt es nicht an. Erfasst werden auch Berufsausbildungsverhältnisse oder begleitende Bildungsmaßnahmen sowie Volontariate oder Praktika, die ohne berufsschulbezogene Ausbildungsteile durchgeführt werden, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen.

### Beschäftigung von Kindern

- Die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren ist grundsätzlich verboten. Eine Ausnahme besteht für vollzeitschulpflichtige Kinder über 13 Jahre bei leichten und für sie geeigneten Arbeiten bis 2 Stunden täglich mit Einwilligung der Personenberechtigten. Kinder dürfen dabei nicht zwischen 18 und 8 Uhr und nicht vor oder während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Es ist in der Kinderarbeitsschutzverordnung näher bestimmt, was leichte und geeignete Arbeiten sind.
- Während der Schulferien sind Jugendliche Kindern gleichgestellt, wenn sie noch schulpflichtig sind. Sie dürfen nur für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr beschäftigt werden.

### Beschäftigung von Jugendlichen

- Eine Beschäftigung ist dann erlaubt, wenn der Jugendliche in einem Berufsausbildungsverhältnis (dann bis zu 8 Stunden täglich für maximal 5 Tage je Woche) oder mit leichten und für ihn geeigneten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich beschäftigt wird.
- Ruhepausen werden im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang gewährt.
- Die Nachtruhe von 20 bis 6 Uhr ist zwingend zu gewähren.
- Werden Jugendliche samstags beschäftigt, sollen mindestens 2 Samstage im Monat frei bleiben.
- Urlaub ist Jugendlichen im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang zu gewähren (bei Jugendlichen unter 16 Jahren mindestens 30 Werktage, unter 17 Jahren mindestens 27 Werktage und bei Jugendlichen unter 18 Jahren mindestens 25 Werktage)
- Der Arbeitsplatz des Jugendlichen und der Arbeitsplatz wird so eingerichtet, dass alle zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben, Gesundheit und ihre seelisch-geistige Entwicklung erforderlichen Vorkehrungen getroffen sind.
- Vor Beginn der Beschäftigung und in mindestens halbjährigen Abständen hat der Arbeitgeber die Jugendlichen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren zu unterrichten.
- Eine ärztliche Untersuchung des Jugendlichen ist auf Kosten des Landes vor Aufnahme der Beschäftigung vorgeschrieben; sie darf nicht länger als 14 Monate zurückliegen. Ohne Vorlage einer vom Arzt ausgestellten Bescheinigung über die Untersuchung darf ein Jugendlicher nicht beschäftigt werden. Ausnahmen gelten nur für eine geringfügige oder eine nicht länger als 2 Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind.
- Ein Jahr nach Beschäftigungsaufnahme hat sich der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorlegen zu lassen. Liegt die Bescheinigung 14 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht vor, darf der Jugendliche bis zur Vorlage der Bescheinigung nicht weiterbeschäftigt werden.