

Informationen zur Situation des Jugendarbeitsschutzes

Lutz, Burkart; Seyfarth, Constans

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. - ISF München

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lutz, B., & Seyfarth, C. (1969). *Informationen zur Situation des Jugendarbeitsschutzes*. (Forschungsbericht, 02/1969). München: DJI Verl.. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-246791>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

D e u t s c h e s J u g e n d i n s t i t u t M ü n c h e n

FORSCHUNGSBERICHT 02/1969

Burkart Lutz
Constans Seyfarth

I n f o r m a t i o n e n z u r S i t u a t i o n d e s
J u g e n d a r b e i t s s c h u t z e s

Verlag Deutsches Jugendinstitut Mai 1969

Abdruck, auch auszugsweise, nur bei vollständiger Quellenangabe
gestattet.

I

ZU DIESEM FORSCHUNGSBERICHT

Die hier vorgelegten "Informationen zur Situation des Jugendarbeitsschutzes" stellen die erste, in mancherlei Hinsicht vorläufige Veröffentlichung von Resultaten dar, die auf eine Untersuchung zurückgehen, die das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. in München (Professor Dr. Burkhardt Lutz) im Auftrag des Deutschen Jugendinstituts in den Jahren 1965/66 durchgeführt hat.

Das Deutsche Jugendinstitut folgte mit der Vergabe des Forschungsauftrags einer Anregung des Deutschen Bundesjugendrings. Mehrere seiner Mitgliedsverbände erachteten es als notwendig, die praktische Wirksamkeit des Jugendarbeitsschutzes durch Novellierung einzelner Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes von 1960 und durch verschärfte Aufsicht und Kontrolle zu erhöhen und wünschten deshalb genauere und vor allem repräsentative Informationen über den tatsächlichen Einhaltungswert der wichtigsten Bestimmungen des Gesetzes.

Im Verlauf der Planung und Durchführung der vorgesehenen Untersuchungen erweiterte sich diese Fragestellung erheblich. Im Zusammenhang mit der gedanklichen Durchdringung des Problemkreises drängte sich die Einsicht auf, daß es gerade im Hinblick auf mögliche praktisch-politische Konsequenzen nicht ausreichen würde, lediglich zu ermitteln, ob und wie weit einzelne Vorschriften des Gesetzes in der Praxis eingehalten würden, sondern daß vielmehr die Problematik des Gesetzes selbst in die Untersuchung einbezogen werden müßte.

Der hier vorgelegte Bericht über die Resultate der Untersuchung ist vorläufig vor allem in dem Sinne, daß er sich im wesentlichen darauf beschränkt, Daten und Resultate der Untersuchung in einem nur grob skizzierten Interpretationszusammenhang zur Diskussion zu stellen; eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse der Untersuchung bleibt einer späteren Veröffentlichung vorbehalten,

- II -

in die dann auch die Ergebnisse der - so ist zu hoffen - in Gang kommenden Diskussion eingehen sollen.

Dem Deutschen Jugendinstitut scheint es für diese Diskussion wichtig, daß sie im Zusammenhang mit der sicherlich notwendigen Überprüfung der Jugendgesetze im ganzen geführt wird.

Insofern durch die Jugendgesetzgebung zu einem nicht unerheblichen Teil die Stellung der Jugend in der Gesellschaft mitdefiniert wird, ist sie ein wichtiges Instrument der Gesellschafts- und Jugendpolitik. Dies gilt für die gesetzliche Regelung der Ausbildungsförderung ebenso wie für die Berufsausbildungsgesetze; für die Stellung des jungen Menschen im Strafrecht und im bürgerlichen Recht bis hin zur Frage von Wahlrecht und Wehrpflicht.

Diese Diskussion zeigt jedoch häufig zwei Mängel: einmal beschränkt sie sich doch sehr stark auf formal-juristische und abstrakte gesetzliche Regelungen, die nicht ohne weiteres den Zusammenhang mit der konkreten gesellschaftlichen Situation und der Bewußtseinslage der Jugend erkennen lassen. Ein weiteres Problem liegt darin, daß die einzelnen gesetzlichen Regelungen zumeist isoliert nebeneinander stehen und die Tatsache, daß sie sich allesamt auf den gleichen konkreten jungen Menschen, oder zumindest auf die gleichen Gruppen Jugendlicher beziehen, aus dem Auge verlieren.

Gerade in dieser Hinsicht bietet der vorliegende Untersuchungsbericht reiches Anschauungsmaterial. Er zeigt, daß Jugendliche in der Tat durch einzelne und zwar zentrale Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in eine komplizierte, in jedem Fall als unbefriedigend empfundene Situation geraten: wie sie einerseits in ihrem Verhalten am Arbeitsplatz durch den Wunsch nach Anerkennung, nach Übernahme von Verantwortung und Pflichten, nach Leistung, und zwar nach vollwertiger Leistung im Vergleich zu den Erwachsenen, bestimmt sind, andererseits aber Sonderregelungen unterworfen werden, die ihnen nicht erlauben, gleichwertig neben den Erwachsenen zu agieren.

- III -

Mit Recht weisen die Autoren auch mehrfach auf die problematischen Folgen hin, die die derzeitige Situation im Hinblick auf die Ziele politischer Bildung hat: die betroffenen Jugendlichen wissen zwar, daß Jugendarbeitsschutz ein Instrument ist, mit dessen Hilfe sie Interessen und Rechte wahrnehmen könnten und sollten. Sie empfangen jedoch gleichzeitig den Rat, sowohl von seiten der Eltern, wie von anderen Seiten, doch lieber auf die Wahrnehmung dieser Rechte zu verzichten.

Die Konsequenzen, die sich für die Autoren aus den Resultaten ihrer Untersuchung ergeben, sind ziemlich weitreichender Art. Sie sind insbesondere der Meinung, daß das Jugendarbeitsschutzgesetz in seiner heutigen Form den Prozeß der Differenzierung der Arbeits- und Ausbildungssituationen, in denen Jugendliche konkret h e u t e stehen, nicht mitvollzogen hat, sondern sich auf eine frühere Stufe der industriellen Arbeitswelt und damit auf eine wesentlich andere Situation von Jugendlichen bezieht als sie heute gegeben ist. Nach Meinung der Autoren hat das Jugendarbeitsschutzgesetz vor allem den herkömmlichen Lehrling vor Augen, der sowohl lernt als auch produziert; es hat aber nicht einbezogen die Tendenz zur völligen Ausklammerung der Jugend aus dem Produktionsprozeß, die sich als Folge verschiedener gesellschaftlicher Vorgänge immer deutlicher abzeichnet und aus den verschiedensten Gründen wünschenswert ist.

Aus diesem Grunde kommen die Autoren zu der Forderung, diejenigen Elemente des Jugendarbeitsschutzes, die auf gesundheitlichen Schutz zielen, in den Rahmen einer auch die anderen Gruppen von Jugendlichen einbeziehenden Jugendgesundheitspolitik zu stellen (die gesundheitliche Gefährdung der "Schul-Jugend" ist vermutlich durch den enormen Leistungsdruck der Schule häufig ebenso groß, wenn nicht größer als die der werktätigen Jugend) und andererseits die eigentlichen Jugendarbeitsschutzbestimmungen der konkreten Arbeitssituation der heutigen Jugend anzupassen.

Dies scheint in der Tat eine mögliche und wichtige Konsequenz, die man aus den Materialien ziehen könnte.

- IV -

Sie bezeichnet eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, die mit der eingangs erwähnten Neudefinition der jugendlichen Rolle zusammenhängt. Positiv formuliert könnte es darum gehen, in einer sehr prinzipiellen Weise die Reflexion darüber in Gang zu bringen, wie die Jugendstufe als Lernphase optimal zu organisieren und gesetzlich zu sichern wäre. In d i e s e n Zusammenhang sollte, zumindest auf längere Sicht gesehen, auch die Diskussion um den Jugendarbeitsschutz gerückt werden.

München, im August 1969

Dr. WALTER HORNSTEIN
Direktor

INHALT

	Seite
Vorwort	1
Einleitung	4
I Zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen	7
1. Vorstellungen der Fachöffentlichkeit von der Einhaltung	7
2. Einhaltung und Einhaltungsschwierigkeiten nach Betriebstypen	15
3. Zusammenfassende Bemerkungen zur Einhaltung	34
II Das JASchG in der Perspektive der arbeitenden Jugendlichen	40
1. Zwei Extremfälle der Orientierung am Gesetz	42
2. Einige Probleme der Anwendung des Gesetzes	49
3. Zur Informiertheit über das Gesetz	56
a) Zur Art der Information über das Gesetz	56
b) Vorstellungen vom Inhalt des Gesetzes	60
c) Zur Kenntnis einiger Bestimmungen	65
4. Formen des Verzichts auf Inanspruchnahme des Gesetzes	70
5. Zusammenfassung	78
III Fragen zur Diskussion und zur Weiterentwicklung des Jugendarbeitsschutzes	80
1. Chancen der Wirksamkeit des geltenden Gesetzes	80
2. Jugendarbeitsschutz als Gesundheitsschutz	80
3. Was ist "Arbeit von Jugendlichen"?	87
4. Jugendarbeitsschutz und Berufsausbildung	90
5. Die Jugendlichen als Objekt oder Subjekt des Gesetzes?	94
6. Zusammenfassung der Perspektiven für eine Neuregelung des Jugendarbeitsschutzes	97
Anhang (Experten- und Jugendbefragung; Gruppendiskussionen)	102

VORWORT

Die "Informationen zum Jugendarbeitsschutz", die hier vorgelegt werden, basieren auf Erhebungen, die vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. in den Jahren 1965/66 durchgeführt wurden. Neben den Verfassern des Untersuchungsberichts arbeitete Rainer S c h u l t z - W i l d an der Durchführung und Auswertung der Untersuchungen. Während ursprünglich Bundesjugendring und Deutsches Jugendinstitut an einer möglichst über das ganze Bundesgebiet gestreuten repräsentativen Erhebung über die Einhaltung des Gesetzes interessiert waren, erwies es sich bald als zweckmäßiger, im Interesse einer intensiven und eingehenden Problemanalyse die Untersuchung in einem regional begrenzten Gebiet durchzuführen.

Aus diesem Grunde entschloß sich das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung zu folgenden Untersuchungsschritten:

1. zu einer schriftlichen Expertenbefragung¹⁾ (zur Zusammensetzung der befragten Personengruppe, zu Rücklaufquote und Auswertungsverfahren s.Anhang S.102),
2. zu einer schriftlichen Befragung von Jugendlichen (an Berufsschulen in München und in oberbayerischen Land- bzw. Stadtkreisen; 75 Klassen, ausgewertete Fragebogen: 1741; zur Form und Auswertung der Befragung s.Anhang S. 104 ff.).

1) Als "Experten" bzw. "Fachöffentlichkeit" bezeichnen wir die Sachverständigen des Jugendarbeitsschutzes, die im wesentlichen drei Gruppen angehören: (1) Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern, (2) Gewerkschaften, (3) "neutrale" Gruppe (Lehrer, Vertreter von Jugendämtern, Jugendorganisationen, Werksärzte u.ä.). Diese Gruppen bildeten die Adressaten der "Expertenbefragung" (siehe Anhang).

3. zu einer Reihe von Gruppendiskussionen (insgesamt 7;
Form und Ort der Gruppendiskussion s. Anhang S.106)²⁾.

Auf den Ergebnissen dieser Untersuchungsschritte beruht das im
folgenden wiedergegebene Material.

München, im April 1969

BURKHART LUTZ/CONSTANS SEYFARTH

2) Zur Materialgrundlage der vorliegenden "Information" im
ganzen s.S.102 ff.

EINLEITUNG

Bei der Planung unserer Untersuchung stellte sich die Frage, welche praktische und politische Relevanz durch eine repräsentative Erhebung zu gewinnende Daten zur Einhaltung haben könnten. Die Auftraggeber gingen - zumindest damals - davon aus, daß sich das Problem des Jugendarbeitsschutzes in der Frage der Einhaltung des geltenden JASchG erschöpfe. Es wurde unterstellt, daß objektive Daten zur Einhaltung und der Nachweis irgendeines Einhaltungsgrades bereits ein unmittelbar relevantes und eindeutiges Beweisstück für eine im übrigen feststehende und sachlich begründete Argumentation zwecks Veränderung der rechtlichen und praktischen Situation des Jugendarbeitsschutzes sein könnten.

Demgegenüber war festzuhalten, daß ein Widerspruch zwischen den Bestimmungen des Gesetzes und der Realität nur **A n s ä t z e** zu politischem Handeln geben kann³⁾. Im Hinblick auf eine sachlich fundierte politische Argumentation erwies es sich als notwendig zu fragen, ob die gesetzlichen Bestimmungen das Problem des Jugendarbeitsschutzes überhaupt richtig (sinnvoll) treffen, oder ob nicht die den Initiatoren der Untersuchung vorschwebenden Verbesserungen in einer ganz anderen Richtung als durch partielle Veränderungen in der Formulierung und/oder Einhaltung einzelner Bestimmungen des Jugendarbeitsschutz-

3) Eine systematische Behandlung des Problems der politischen und praktischen Relevanz objektiver Daten zur Einhaltung des JASchG hätte vor allem bei der Frage anzusetzen, welches Maß an Nichteinhaltung (oder Nichtbeachtung) bekannt werden kann, ohne daß die Überzeugung zusammenbricht, daß die Art der Normierung (Normsetzung) überhaupt sinnvoll und praktikabel ist. Bei der Anregung zu unseren Untersuchungen war wie selbstverständlich davon ausgegangen worden, daß eine solche Situation im Fall des JASchG nicht eintreten kann; aber: "eine Gesellschaft, die jede Verhaltensabweichung aufdeckte, würde zugleich die Geltung ihrer Normen ruinieren" (H. POPITZ, Über die Präventivwirkung des Nichtwissens, Reihe "Recht und Staat", Heft 350, Tübingen 1968). Wenn das Ausmaß, in dem das JASchG als wirkungslos **b e k a n n t** wird, zu groß ist, ergibt sich notwendig eine grundsätzliche Diskussion über den Sinn und die Funktionalität seiner Bestimmungen; diese Diskussion bezogen wir von Anfang an in unsere Untersuchung ein.

rechtes gesucht werden müssen. In einer langfristigeren Perspektive, erweist sich das geltende JASchG als Produkt einer Tradition, die in die erste Hälfte des 19. Jahrhunderts zurückreicht; es läßt sich unschwer zeigen, in welchem starkem Maße das Gesetz noch von der damaligen Situation (niedriger Entwicklungsstand des Bildungs- und Ausbildungssystems, massenhafter Einsatz von Kindern und Jugendlichen als ungelernete Arbeitskräfte, vor allem in der entstehenden Großindustrie und im Dienstleistungsgewerbe) geprägt ist, mehr, als man dies heute gemeinhin zugesteht.

Die Einhaltung des JASchG kann ohne eine Berücksichtigung der Problematik des Gesetzes selber nicht sinnvoll diskutiert werden. Unsere Untersuchungen mußten sich daher auch auf die Konsistenz und Funktionalität des Gesetzes, auf die betrieblichen Verhältnisse, in die es interveniert, die Situation der zu schützenden Jugendlichen, das Bild, das die Jugendlichen sich vom Gesetz, seiner Einhaltung und ihrer Situation machen, etc., richten. Diese Untersuchungen, auf denen die folgenden Informationen basieren, lassen sich insofern als eine intensive Problemsstudie bezeichnen; sie ist charakterisiert durch:

- die Kombination verschiedener Erhebungsverfahren⁴⁾: Gespräche mit "Fachleuten" des Jugendarbeitsschutzes und vor allem eine teilstandardisierte schriftliche Befragung bei diesen Fachleuten im ganzen Bundesgebiet, Einzel- und Gruppendiskussionen mit Jugendlichen und eine schriftliche Befragung von Jugendlichen (Berufsschülern);
- eine Konzentration der Jugendlichenbefragung auf drei unterschiedlich strukturierte Stadt- und Landkreise in Oberbayern, wobei es vor allem darauf ankam, die mögliche Streubreite betrieblicher Situationen, d.h. unterschiedlicher Schwierig-

4) Einzelheiten zu den Untersuchungen sind im Anhang dargestellt.

keiten und Grade der Einhaltung, abzudecken.⁵⁾

Die vorliegenden Informationen geben einen Ausschnitt aus den Untersuchungsergebnissen wider, die insgesamt nur vor dem Hintergrund eines gleichzeitig rechts-, jugend- und betriebssoziologischen Bezugsrahmens sinnvoll interpretiert werden können, dessen Explizierung den Rahmen dieser, vor allem für die praktisch am Problem des Jugendarbeitsschutzes interessierte Fachöffentlichkeit bestimmten Veröffentlichung übersteigt. Die Informationen verfolgen eine dreifache Absicht:

- Sie wollen erstens einige Fakten zur Einhaltung des Gesetzes mitteilen, die zwar der Anlage der Untersuchung nach keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität beanspruchen können, jedoch besser als alle bisher durchgeführten Erhebungen die Spannbreite der Einhaltungsgrade in verschiedenen Situationen aufzeigen (Abschnitt I).
- Sie wollen zweitens, vor allem das Verhältnis der arbeitenden Jugendlichen zum Jugendarbeitsschutz schildern, also zu gesetzlichen Normen, die zu ihrem Schutz bestimmt sind, ihnen selbst aber aus Gründen, die wir erörtern werden, fremd bleiben müssen (Abschnitt II).
- Zwar soll eine umfassendere Analyse und Kritik des gegenwärtig gültigen Gesetzes und der Chance seiner Durchsetzung sowie Erörterungen der Möglichkeit besseren und praktikableren Schutzes der arbeitenden Jugend einer späteren Veröffentlichung vorbehalten bleiben; in einem letzten Abschnitt (III) sollen aber wenigstens einige Fragen angeschnitten werden,

5) An den relativen Unterschieden der Einhaltung nach Betriebstypen dürfte sich seit unserer Jugendbefragung (Frühjahr 1966) wenig geändert haben; insofern sind die Ergebnisse auch durch eine inzwischen eingetretene Verbesserung der absoluten Einhaltungsgrade nicht überholt.

die uns für die Problematik des gegenwärtigen JASchG besonders wichtig erscheinen, in der Hoffnung, daß hierzu Stellungnahmen von seiten aller praktisch oder politisch mit Fragen des Jugendarbeitsschutzes befaßten Personen und Institutionen erfolgen, die die weitere Diskussion befördern können.

I ZUR EINHALTUNG DER GESETZLICHEN BESTIMMUNGEN

1. Vorstellungen der Fachöffentlichkeit von der Einhaltung

Das Bild der Fachöffentlichkeit von der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, das sich aus unserer Befragung von Fachleuten des Jugendarbeitsschutzes ("Expertenbefragung")¹⁾ ergibt, ist durch zwei Merkmale gekennzeichnet²⁾:

- Die Rangfolge der am besten und am schlechtesten eingehaltenen Bestimmungen ("relative Einhaltung") wird von den verschiedenen Gruppen von Sachverständigen mit teilweiser Ausnahme der Kammern gleich gesehen.
- Hingegen bestehen sehr starke Unterschiede zwischen den verschiedenen Expertengruppen in der Einschätzung und Bewertung der Einhaltung der einzelnen Bestimmungen, d.h. hinsichtlich des Maßes, in dem die verschiedenen Expertengruppen die tatsächliche Situation als mit den gesetzlichen Normen übereinstimmend oder von ihr abweichend beurteilen (im Folgenden auch "absolute Einhaltung" genannt).

Dieser Tatbestand, der etwas näher auszuführen ist, bildet ein wichtiges Element der Diskussion über die Problematik des Jugendarbeitsschutzes. Man kann davon ausgehen, daß auf seiten der Arbeitgeber ein Interesse besteht, einer intensivierte Diskussion über die Einhaltung des geltenden Gesetzes und erst recht über eine Verschärfung des Gesetzes möglichst viel Boden zu entziehen. Die Argumentation von seiten der Arbeitgeber läuft darauf hinaus, die Situation so zu definieren, daß die Bestimmungen "im großen und ganzen" eingehalten werden, daß die Wirtschaft im übrigen eine be-

1) Vgl. Anmerkung 1), Seite 2; Einzelheiten zur Befragung siehe Anhang "Expertenbefragung".

2) Vgl. unter Figur 1 und 2; auf dieses Ergebnis wird im folgenden näher eingegangen.

stimmte Zeit brauche, sich auf die zum Teil neuen Bestimmungen einzustellen; ferner sei das geltende Gesetz "an sich gut" und jegliche Änderung des "natürlichen" Prozesses seiner Durchsetzung würde sich nur störend und hemmend auswirken³⁾.

Die Ansicht, daß die Einhaltung "im großen und ganzen" gut sei, hat sich auch der Jugendbericht der Bundesregierung zu eigen gemacht:

"Das Gesetz hat sich im ganzen bewährt... Die Vorschriften über die Arbeitszeit, d.h. insbesondere über die Grenzen der Arbeitszeit, die Berufsschule, die Ruhepausen, den Frühschluß vor Sonntagen, die Sonntagsruhe und den Urlaub werden im großen und ganzen beachtet. Verstöße werden indessen immer noch häufig festgestellt..."⁴⁾.

3) In dieser Hinsicht läßt sich der Rahmen, in dem die Einhaltung des Gesetzes in der Fachöffentlichkeit diskutiert wird, durch zwei extreme Ansichten abstecken, die tendenziell (wenn auch nicht in reiner Form) von den Arbeitgebern und den Gewerkschaften vertreten werden: Nach der ersten Ansicht ist bessere Einhaltung nur von ressentimentfreier Aufklärung zu erwarten (Arbeitgeber), nach der zweiten ist bessere Einhaltung nur als Folge schärferer staatlicher Kontrolle zu erwarten (Gewerkschaften).

Wir nehmen aufgrund allgemeinerer Erfahrungen an, daß von der Kontrolltätigkeit der Gewerbeaufsicht wenig und von der Aufklärungstätigkeit der vom JASchG vorgeschriebenen Landesausschüsse für Jugendarbeitsschutz höchstens indirekte und langfristige Wirkung zu erwarten ist. Zu rechnen ist primär mit der Chance allmählicher Durchsetzung, die, mehr oder weniger unabhängig von der Gewerbeaufsicht und mehr oder weniger eng zusammenhängend mit der Tätigkeit der Ausschüsse, durch Aktivitäten der Volks- und Berufsschulen, der Gewerkschaften, der Kammern, der Massenmedien, der Ärzte, letztlich: der Öffentlichkeit gefördert werden kann.

4) Bericht der Bundesregierung über die Lage der Jugend... (Deutscher Bundestag, 5. Wahlperiode, Drucksache V/302, S. 153).

Verbleibende Nichteinhaltung ist nach Ansicht der Arbeitgeberseite meist durch Aufklärung zu beseitigen. So hieß es etwa in unserer Expertenbefragung:

"In Klein- und Kleinstbetrieben wird oft gegen die diesbezüglichen Bestimmungen (Aushang des Gesetzes - die Verf.) verstoßen und festgestellt, daß die Arbeitgeber oft selbst keinen Text des JASchG besitzen... In diesen Fällen sind die Verstöße gegen die gesetzlichen Bestimmungen überwiegend auf die Unwissenheit der Arbeitgeber zurückzuführen, die die Beratung durch den Lehrwart der Kammer dankbar annehmen und bemüht sind, schnellstens die Vorschriften des JASchG zu erfüllen" (Vertreter einer Industrie- und Handelskammer).

Wo eine so einfache Verbesserung der Einhaltung nicht möglich erscheint, wird der Grund dafür im Gesetz selber gesucht; darüber hinaus wird jede Verschärfung der Strafe und jede Ausweitung der gesetzlichen Bestimmungen abgelehnt:

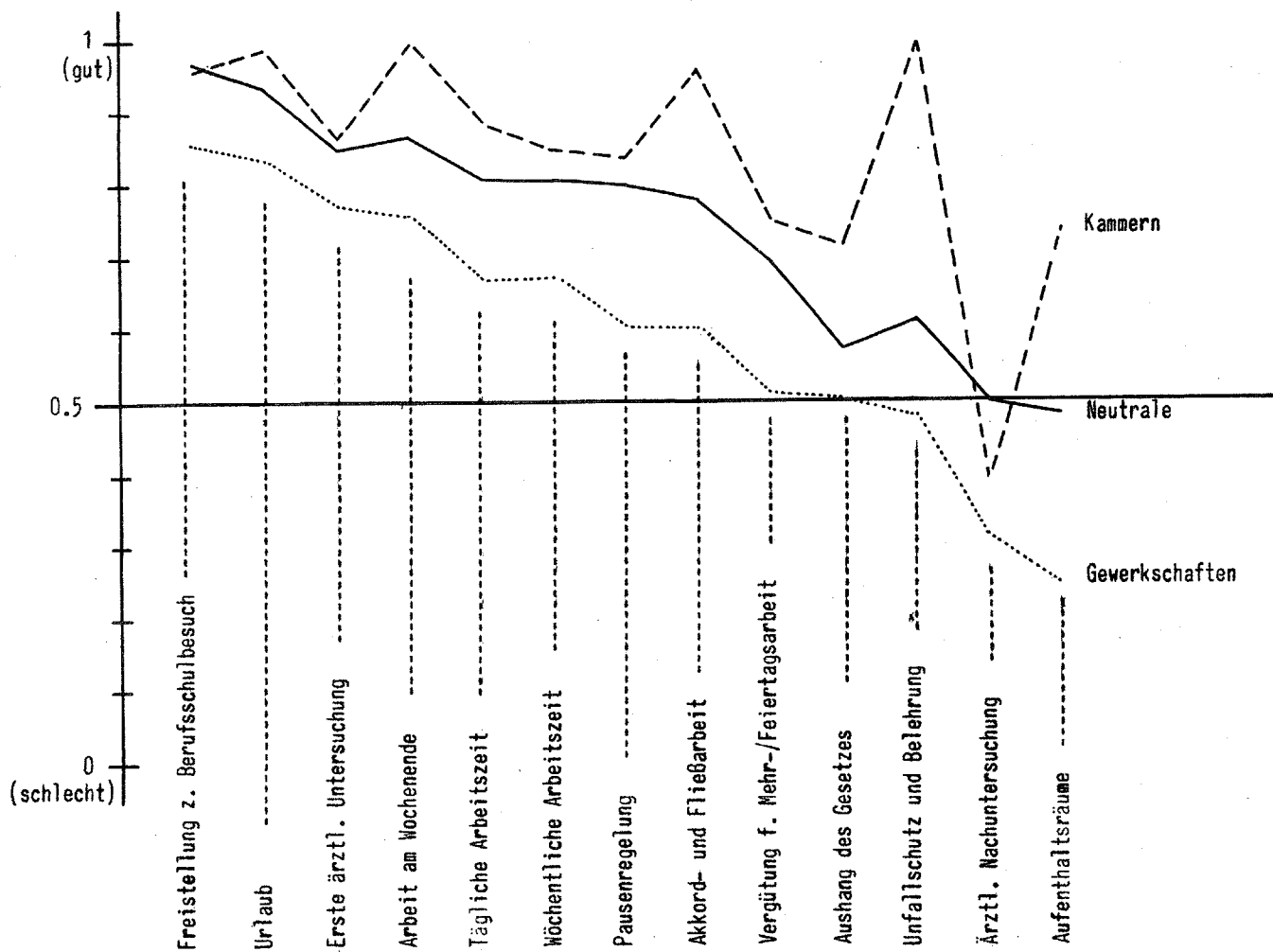
"Der Überperfektionismus zahlreicher Bestimmungen hat unter den Praktikern erhebliches Befremden hervorgerufen, und wir haben Mühe, in unserer Schulungsarbeit darauf hinzuwirken, daß dieses Gesetz nicht in Bausch und Bogen abgewertet wird" (Vertreter einer Handwerkskammer).

"... daß die gesetzlichen Vorschriften mehr auf die Großbetriebe abgestellt sind und zu wenig Rücksicht auf die individuellen und besonderen Verhältnisse der übrigen Betriebe nehmen, z.B. verweisen wir hierbei auf das Dienstleistungs- und Reparaturhandwerk" (Vertreter einer Industrie- und Handelskammer)⁵⁾.

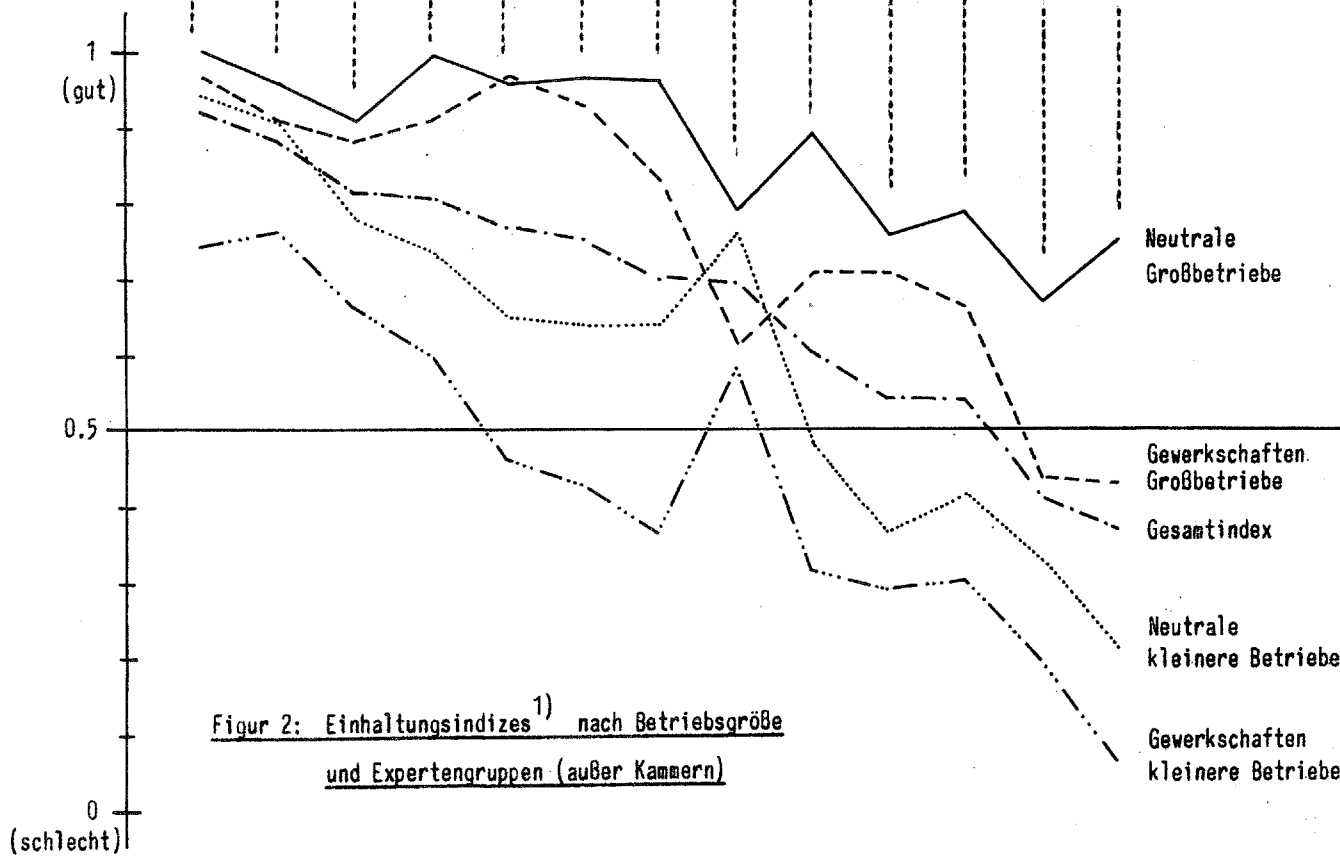
Alle Informationen zur Einhaltung der Bestimmungen sind vor dem Hintergrund solcher Stellungnahmen und der Maßnahmen zu sehen, die aufgrund der Informationen gegebenenfalls zu er-

5) Vergleiche auch E.G.MAGER, Die Grenze des Arbeitsschutzes ist erreicht! Überperfektionierung führt zu Nachteilen, in: Der Arbeitgeber, Heft 6/1967, S. 150/51.

Figur 1: Einhaltungssindizes¹⁾ nach Expertengruppen:



Figur 2: Einhaltungssindizes¹⁾ nach Betriebsgröße und Expertengruppen (außer Kammern)



1) Fußnote: Zur Berechnung der Indizes und zur Zahl der jeweils Antwortenden vgl. Anhang "Expertenbefragung".

greifen sind, und die sich letztlich gegen die Dispositionsfreiheit der Betriebe richten müssen. Deshalb beginnt die Auseinandersetzung um mögliche Maßnahmen bereits mit der Auseinandersetzung um den Einhaltungsgrad der einzelnen Bestimmungen. Angesichts dieser Situation überrascht es nicht, daß die Vertreter der Kammern (in unserer Expertenbefragung) die Einhaltung besser beurteilen als die übrigen Befragten (Figur 1)⁶⁾, und daß sie darüber hinaus es fast einhellig ablehnen, die Antworten zur Einhaltung der einzelnen Bestimmungen getrennt für Klein- und Mittelbetriebe einerseits und Großbetriebe andererseits anzugeben. Dies war erbeten worden, weil ein solcher Unterschied nach der Betriebsgröße erfahrungsgemäß besteht. Der Tenor der Ablehnung ist etwa folgender:

"Es ist keineswegs erwiesen, daß die kleinen Betriebe die Bestimmungen des JASchG schlechter einhalten als die anderen. Wir können uns also nicht vorstellen, welchen Sinn diese Aufteilung hat" (Vertreter einer Handwerkskammer).

Figur 1 zeigt auch, daß die Vertreter der Gewerkschaften wiederum die Einhaltung als schlechter beurteilen als die "neutralen" Antwortenden (Lehrer etc.).

Zugleich ergibt sich, daß die verschiedenen Antwortgruppen die Unterschiede in der Einhaltung der einzelnen Bestimmungen sehr ähnlich sehen. Graphisch bedeutet dies, daß in Figur 1 und in Figur 2 die Linienzüge, die die Einhaltung der einzelnen Bestimmungen nach dem Urteil der verschiedenen Expertengruppen darstellen, in etwa parallel verlaufen. Dies gilt insbesondere für Figur 2. Während die unterschiedlichen Urteile über das Ausmaß der Einhaltung im wesentlichen eine in den verschiedenen Interessenstandpunkten begründete "Ein-

6) Zur Berechnung der Indizes vgl. Anhang. Ein Indexwert 1,0 bedeutet, daß alle antwortenden Experten der entsprechenden Gruppe die Einhaltung als "gut" bezeichnen, ein Indexwert 0, daß alle die Einhaltung als "schlecht" bezeichnen.

schätzung" der Einhaltung darstellen, spiegeln die relativen Unterschiede zwischen den Einhaltungsgraden der verschiedenen Bestimmungen offensichtlich eine durchgängige und einheitliche, von Interessen und Wertungen wenig beeinflusste Erfahrung wider.

Also: Die r e l a t i v e n Einhaltungsgrade der einzelnen Bestimmungen werden von allen Beteiligten g l e i c h beurteilt. Die a b s o l u t e n Einhaltungsgrade werden je nach Interesse u n t e r s c h i e d l i c h beurteilt.

Auffällig ist, und dies ist für die Situation des Jugendarbeitsschutzes wichtig, daß die Vertreter der Kammern (der Arbeitgeberseite) die Einhaltung der Nachuntersuchung als schlechter beurteilen als die "neutralen" Antwortenden und fast ebenso schlecht wie die Gewerkschaften (Figur 1). Auch insgesamt wird von den Experten die Einhaltungsquote der ärztlichen Nachuntersuchung als schlechter beurteilt als es das Ergebnis unserer Jugendbefragung (Abschnitt I.2) erwarten läßt. Wir möchten darin eine Tendenz sehen, daß das feststellbare Unbehagen am JASchG und an seiner Nichteinhaltung sich ganz besonders in der Problematik und der Nichteinhaltung der Nachuntersuchung konkretisiert. Tatsächlich kommt der Nachuntersuchung, in der gesundheitsschädigende Einflüsse der Arbeit festgestellt werden sollen, gemäß dem propagierten Ziel des Gesetzes, nämlich die Gesundheit der Jugendlichen zu schützen, eine zentrale Bedeutung zu. Darüber hinaus zog zum Zeitpunkt unserer Untersuchung die Nichteinhaltung der Nachuntersuchung k e i n Beschäftigungsverbot und auch sonst keine Strafe nach sich⁷⁾.

7) Zum Zeitpunkt der Befragung wurde gerade die Novellierung der Nachuntersuchungspflicht vorbereitet, wodurch die schlechte Einhaltung der Nachuntersuchung und die Notwendigkeit einer Maßnahme allgemein bekannt geworden war (Novellierung im Sommer 1966).

Darüber hinaus läßt sich das Zugeständnis der schlechten Einhaltung der Nachuntersuchung durch die Kammervertreter auch daraus erklären, daß sie die schlechte Einhaltung fast ausschließlich dem Unverständnis und der Unwissenheit der Eltern und Jugendlichen zuschreiben. Diesen wollen sie die Verantwortung für die Durchführung der Nachuntersuchung auferlegt sehen:

"Die Ursache liegt aber weniger beim Betrieb, als bei den Jugendlichen selbst, die eine solche Untersuchung, vor allem eine zweite nach Ablauf eines Jahres, scheuen. Die Eltern legen ebenfalls auf die Nachuntersuchung im allgemeinen keinen Wert."

"Eine Gesetzesänderung, die den Eltern bzw. dem Lehrling die Pflicht zur Untersuchung auferlegt und Konsequenzen für das Lehrverhältnis enthält, scheint dringend erforderlich."

Wir glauben - diese wenigen Bemerkungen können es nur andeuten -, daß das Unbehagen am JASchG sich in den ärztlichen Untersuchungen, nicht nur in ihrer Einhaltung, sondern auch in ihrer Effizienz konzentriert; es ist anzunehmen, daß dadurch die Problematik und die Nichteinhaltung der übrigen Bestimmungen bzw. des JASchG als solchem relativiert wird und in den Hintergrund tritt. Dies erweist sich auch insofern als "erleichternd", als der Zusammenhang der meisten übrigen Bestimmungen des Gesetzes mit seinem propagierten Ziel, nämlich Schutz der Gesundheit, nicht so einfach und so eindeutig ist, wie ihn die amtlichen Begründungen des Gesetzes erscheinen lassen möchten (vgl. Abschnitt III).

Wir können auf diese Probleme hier nicht näher eingehen. Es sollte nur vor dem Überblick über die Einhaltung der einzelnen Bestimmungen darauf hingewiesen werden, daß es eine Tendenz gibt, die Einhaltung besser erscheinen zu lassen als sie ist, und daß es eine Tendenz gibt, die Diskussion um das JASchG

primär auf die Frage der ärztlichen Untersuchungen, die zweifellos den greifbaren gesundheitspolitischen Kern des Gesetzes ausmachen, zu beschränken⁸⁾.

8) Seit der Novellierung des Gesetzes von 1966, nach der bei Nichtdurchführung der Nachuntersuchung ein Beschäftigungsverbot eintritt, andernfalls der Arbeitgeber mit einer Geldbuße belegt werden kann, hat sich die Quote der Nachuntersuchungen beträchtlich erhöht; in Nordrhein-Westfalen erreichte sie sogar rund 85% (Der Arbeitgeber, Heft 7/1968, S. 158).

2. Überblick über die Einhaltung

Zweifellos ergeben sich je nach betrieblicher Situation unterschiedliche Schwierigkeiten für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen; dies gilt insbesondere für die Länge, die Lage und die Verteilung der Arbeitszeit. Wir beginnen den Überblick über die Einhaltung mit einer knappen Skizze dieser Schwierigkeiten, für die wir drei Stufen unterscheiden:

- 2.1 Minimale Schwierigkeiten sind dort gegeben, wo gleichzeitig wichtige Regelungen der Arbeit der Erwachsenen (insbesondere Länge und Lage der Arbeitszeit) in etwa mit den Normen des Jugendarbeitsschutzgesetzes übereinstimmen und/oder wo ein hoher Grad von Abtrennung oder Abtrennbarkeit der Arbeit der Jugendlichen von der Arbeit der Erwachsenen gegeben oder doch möglich ist. Dies ist der Fall in industriellen Großbetrieben (insbesondere: Lehrwerkstätten) sowie in Großverwaltungen. Die Annahme ist nicht unbegründet, daß in solchen Betrieben die vom JASchG intendierte Ordnung in wesentlichen Zügen bereits bei Einführung realisiert war oder es zumindest inzwischen auch ohne Gesetz wäre. Selbst dort, wo die Ausbildung der Jugendlichen nicht schon überwiegend vom normalen betrieblichen Ablauf abgelöst ist, sondern die Lehrlinge noch häufig mit Erwachsenen zusammenarbeiten bzw. jugendliche Ungelernte beschäftigt werden, sind Probleme der Einhaltung des Gesetzes höchstens zu erwarten in bezug auf spezielle Bestimmungen wie Pausenregelungen, Verbot gefährlicher Arbeiten, etc. Eine Lösung dieser Probleme läßt sich jedoch in den meisten

Fällen durch geschickte Organisation erreichen⁹⁾.

2.2 Maximale Schwierigkeiten der Einhaltung ergeben sich überall dort, wo die Ausbildung und/oder die produktive Beschäftigung von Jugendlichen nur in Zusammenarbeit mit den Erwachsenen bzw. im Rahmen des üblichen Betriebsgeschehens möglich ist, und wo die Jugendlichen ein wesentlicher, im Grenzfall unverzichtbarer Teil des Arbeitskräftepotentials des Betriebs sind und wegen der besonderen Arbeits-, Leistungs- oder Absatzbedingungen des Betriebs Arbeitszeiten (nach Länge und Lage) notwendig sind oder scheinen (je nach Standpunkt), die von der bei den Großbetrieben vorherrschenden Norm abweichen und sich oft strengeren Regelungen nur schwer unterwerfen lassen. Dies gilt für Kleinbetriebe, die mehr oder minder ausgeprägten Dienstleistungscharakter haben: für das eigentliche Dienstleistungsgewerbe (private Dienstleistungen wie Friseurgewerbe, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe u.ä.; öffentliche Dienstleistungen wie beispielsweise Gesundheitswesen sowie ganz besonders für Arbeit im Familienhaushalt), wie auch für wichtige Teile des Einzelhandels und für die stark kundenorientierten Handwerkszweige, wie das Lebensmittelhandwerk (Bäcker, Metzger). Dies gilt auch für die Bereiche des produzierenden Ge-

9) Ein besonders gelagertes Problem bildet das Verbot der Akkord- und Fließarbeit; in diesem Fall kann das Interesse der Jugendlichen selbst deutlich mit den Absichten des Gesetzes in Konflikt geraten. Einen besonders gelagerten Fall bildet auch die Vorschrift, nach der in Betrieben mit mehr als 10 Jugendlichen besondere Aufenthaltsräume für Jugendliche bereitzustellen sind. Hier handelt es sich nicht um ein permanentes Problem, sondern um einen einmaligen Vorgang, der aus Kosten- und Raumgründen und insbesondere Zweifel an seiner Nützlichkeit (Möglichkeit und Willigkeit bei den Jugendlichen, die Räume zu benutzen) sowie schließlich in vielen Fällen aufgrund von Ausnahmegewilligungen durch die Gewerbeaufsichtsämter zurückgestellt wird.

werbes, die in erster Linie Reparaturen durchführen und/oder an Aufbau- und Montagestellen beschäftigt sind.

- 2.3 Eine Mischform bilden alle übrigen Betriebstypen, die, mehr dem einen oder mehr dem anderen angenähert, zwischen den Extremen liegen. Hier sind entweder zwar die Arbeitsverhältnisse der Erwachsenen beträchtlich von den Normen des Jugendarbeitsschutzgesetzes entfernt, jedoch ist die Trennung von Jugendtätigkeiten und Erwachsenentätigkeiten leichter möglich (beispielsweise große Einzelhandelsbetriebe; Großbetriebe im Bereich der Dienstleistung oder des Verkehrsgewerbes u.ä.), oder es herrscht zwar eine enge Zusammenarbeit zwischen Erwachsenen und Jugendlichen vor, jedoch sind die Arbeitsbedingungen der Erwachsenen üblicherweise nicht sehr weit von den für die Jugendlichen geltenden Normen entfernt (dies gilt vor allem für kleinere und mittlere Produktionsbetriebe im eigentlichen Sinn). Beim einen wie beim anderen Typus ist zwar sicher die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes schwieriger als etwa in den gut organisierten großen Industrie- oder Verwaltungsbetrieben, jedoch wesentlich leichter als etwa bei kleineren Betrieben im Dienstleistungsbereich. Im Unterschied zu letzteren sind vor allem akute Widersprüche zwischen den Anforderungen des Gesetzes und den betrieblichen Bedürfnissen nicht ständig und regelmäßig, sondern nur in mehr oder weniger häufigen Ausnahmesituationen (zum Beispiel bei unerwartet großem Arbeitsanfall oder dringenden Terminen) zu erwarten.

Es ist zu erwarten, daß die Einhaltung der Bestimmungen weitgehend mit den so skizzierten Schwierigkeiten zusammenhängt. Die im folgenden mitgeteilten Daten zur Einhaltung basieren auf einer Untersuchung, die im Frühjahr 1966, also vor etwa zweieinhalb Jahren und ca. fünfeneinhalb Jahre nach Inkrafttreten des JASchG, in Oberbayern durchgeführt wurde (vgl. Anhang). Bei der Untersuchung kam es, wie einleitend gesagt, nicht auf Repräsen-

tativität der Einhaltungsggrade an, sondern auf Unterschiede der Einhaltung zum Beispiel nach Branche oder Betriebsgröße; diese Unterschiede, nicht globale Prozentzahlen der Einhaltung oder Nichteinhaltung, machen das Problem der Durchsetzung der Bestimmungen aus. Wir fassen im folgenden, verbunden mit einigen Tabellen, in denen Einhaltungsggrade für ausgewählte Branchen bzw. Berufe oder nach der Betriebsgröße aufgeführt werden, die Ergebnisse der sehr viel umfangreicheren Auswertung des erhobenen Materials zusammen.

Die Reihenfolge, in der wir die Bestimmungen behandeln, ergibt sich aus den Schätzungen der Einhaltung (Einhaltungsindizes) nach der Expertenbefragung (vgl. oben Figur 1 und 2). Die Indizes sind in der Übersicht in Klammern aufgeführt; die Stichworte entsprechen den Stichworten der Expertenbefragung¹⁰⁾.

Freistellung zum Berufsschulbesuch (0.92)
 Urlaub (0.89)
 Erste ärztliche Untersuchung (0.82)
 Arbeit am Wochenende (0.81)
 Tägliche Arbeitszeit (0.77)
 Wöchentliche Arbeitszeit (0.75)
 Pausenregelung (0.70)
 Akkord- und Fließbandarbeit (0.69)
 Vergütung für Mehr- bzw. Feiertagsarbeit (0.60)
 Aushang des Gesetzes (0.54)
 Unfallschutz und Belehrung (0.54)
 Ärztliche Nachuntersuchung (0.41)
 Bereitstellung von Aufenthaltsräumen (0.37)

10) Ein Indexwert 1.0 bedeutet, daß alle antwortenden Experten die Einhaltung als "gut" bezeichnen, ein Wert von 0, daß alle Antwortenden die Einhaltung als "schlecht" bezeichnen; vgl. im übrigen den Anhang.

Freistellung zum Berufsschulbesuch (Indexwert 0.92):

Vorschriften: Nach § 13 muß der Jugendliche für den Berufsschulbesuch freigestellt werden; er darf bei einem Unterricht von mindestens 6 Stunden an einem Tag (einschließlich Pausen) im Betrieb überhaupt nicht mehr, bei einem Unterrichtsbeginn vor 9 Uhr vorher nicht beschäftigt werden; die Berufsschulzeit einschließlich der Pausen muß auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet werden.

Der Berufsschulbesuch ist eine insbesondere von den Schulen selber kontrollierte gesellschaftliche Einrichtung; die Regelung ist zudem 1960 nur in den Einzelheiten verschärft worden. So überrascht es nicht, daß die Freistellung recht gut funktioniert. Immerhin sagt aber von den Jugendlichen im 3. Arbeitsjahr (Lehrjahr) jeder Fünfte, im Bezugszeitraum der Befragung (Februar und März) einmal während des Unterrichts gearbeitet zu haben; dies gilt außerhalb der Großstadt (München) stärker.

Die Arbeitsverbote am Berufsschultag sind nur dort von Bedeutung, wo die betriebliche Arbeitszeit über die für den Berufsschulunterricht üblichen Zeiten hinausgeht; sie werden bei den Bäckern und den Hausgehilfinnen, in stärkerem Maß auch bei den Friseuren und den Jugendlichen in der Gastronomie nicht eingehalten (Tabelle 1).

Die Anrechnung der Berufsschulzeit auf die wöchentliche Arbeitszeit ist im einzelnen schwer nachzuprüfen; sie scheint aber nicht gut zu funktionieren. Wir fanden nicht wenig Fälle, in denen eine Überschreitung der wöchentlich erlaubten Arbeitszeit um höchstens ein bis zwei Stunden deutlich mit einer Berufsschulzeit von mehr als 8 Stunden (d.h. von mehr als der täglich erlaubten Arbeitszeit) zusammenhing; so fand sich in einer Klasse von Friseuren, die alle

über 16 Jahre alt waren, häufig eine wöchentliche Arbeitszeit von 44 Stunden und 40 Minuten bei einer Berufsschulzeit von 8 Stunden und 40 Minuten.

Tabelle 1^{a)}

N ^{d)}	Arbeitsplatz ^{e)}	Von den Jugendlichen arbeiteten im Befragungszeitraum ^{b)} einmal vor oder nach dem während des Berufsschulunterrichts von mindestens 6 Stunden während des Berufsschulunterrichts ^{c)}	
95	Lehrwerkstatt ^{f)}	0	3
82	Büro/Großbetriebe	2	4
46	Büro/Kleinbetriebe	7	28
102	Metall/Kleinbetriebe ^{f)}	0	8
48	Verkauf/größere Betriebe	19	23
132	Verkauf/Kleinbetriebe	17	24
48	Friseure	27 ^{d)}	31
29	Krankenhausshelferinnen	7	3
33	Bäcker	67 ^{d)}	27
41	Gastronomie	32 ^{d)}	15
41	Hausgehilfinnen	63 ^{d)}	15

- a) Zur Auswahl gerade dieser Arbeitsplätze (Betriebsarten, Berufe) sowie zu statistischen Angaben vergleiche den Anhang. Die Reihenfolge in dieser und den folgenden Tabellen spiegelt das allgemeine Bild der Einhaltung wider.
- b) Februar/März 1966
- c) Genauere Gründe wurden nicht erfragt.
- d) Anzahl der jeweils befragten Jugendlichen; davon viele regelmäßig.
- e) Im folgenden werden als Betriebsgrößen unterschieden
Großbetriebe: über 100 Beschäftigte; Kleinbetriebe: bis zu 20 Beschäftigte; größere Betriebe: über 20 Beschäftigte.
- f) Metall- und Elektrobranche.

Urlaub (Indexwert 0.89):

Die Einhaltung der Urlaubsbestimmungen (§ 19) wurde nicht erfragt. Abgesehen von der beschränkten Länge des Fragebogens ließ sich diese Aussparung sachlich damit begründen, daß - dies hatten die Gruppendiskussionen und die vorliegenden Erfahrungsberichte ergeben und es wurde durch die Expertenbefragung bestätigt - die Urlaubsbestimmungen besser als die meisten anderen Arbeitszeitbestimmungen eingehalten werden. Abgesehen von einzelnen Schwierigkeiten (wie etwa die Gewährung von Urlaub im ersten (Kalender-) Arbeitsjahr, das i.a. nur einige Monate umfaßt), dürfte der Urlaub als eine Institution sich durchsetzen; dies zeigt sich auch darin, daß die Jugendlichen über die Länge des Urlaubs Bescheid wissen und auch das Gefühl haben, daß die Einhaltung der Urlaubsbestimmung erzwungen werden kann (siehe Abschnitt II).

Erste ärztliche Untersuchung (Indexwert 0.82):

Vorschriften: "Mit der Beschäftigung eines Jugendlichen darf nur begonnen werden, wenn 1. er innerhalb der letzten 12 Monate von einem Arzt untersucht worden ist und 2. eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung demjenigen, der den Jugendlichen beschäftigen will, vorliegt." (§ 45, Abs. 1)

Die durch das JASchG von 1960 neu vorgeschriebene erste ärztliche Untersuchung hat sich mit Hilfe vieler Aufklärungsmaßnahmen und unterstützt dadurch, daß sie im Zusammenhang mit dem einschneidenden Wechsel von der Schule in den Betrieb zu geschehen hat, sowie aufgrund der relativ strengen Sanktion eines Beschäftigungsverbots im Falle der (leicht feststellbaren) Nichteinhaltung weitgehend durchgesetzt. Besonders niedrig war die U n t e r s u c h u n g s q u o t e bei den Ungelernten (55 %); deutlich über dem Durchschnitt (etwa 70 bis 85 %) lagen die Quoten nur bei den Jugendlichen aus Großbetrieben in München (über 90 %).

Die V o r l a g e d e r B e s c h e i n i g u n g beim Arbeitgeber bejaht nur jeder zweite der Jugendlichen aus Kleinbetrieben, der die Durchführung der Untersuchungen bejaht; von den Jugendlichen in Großbetrieben sind es immerhin zwei Drittel. Ob die Bescheinigungen tatsächlich in den übrigen Fällen nicht vorliegen, konnten wir nicht entscheiden; die relativ niedrigen Quoten deuten auf jeden Fall darauf hin, daß die Jugendlichen selbst über die mit der Untersuchung verbundenen bürokratischen Begleiterscheinungen nicht gut Bescheid wissen. Hinzu kommt, daß die Jugendlichen die Durchführung der ärztlichen Untersuchung häufig nicht mit dem JASchG in Zusammenhang bringen, sondern einfach mit der Tatsache des Übertritts von der Schule in den Beruf.

Arbeit am Wochenende (Indexwert 0.81):

Die Bestimmungen zur Arbeit am Wochenende (Beschäftigungsverbot samstags ab 14 Uhr und an Sonntagen, mit einer Reihe von Ausnahmestimmungen und Möglichkeiten zu Ausnahmegewilligungen; §§ 17 und 18) betreffen faktisch nur einen kleineren Teil der Jugendlichen, weil es am Samstagnachmittag oder am Sonntag regelmäßiges Arbeiten in den meisten Betrieben nicht mehr gibt. Immerhin sagt von den Jugendlichen in kleineren Handwerksbetrieben etwa jeder Fünfte, am Samstagnachmittag gelegentlich, vor allem gegen gesonderte Bezahlung, gearbeitet zu haben; Gewährung von Freizeit an einem anderen Werktag findet sich in diesen Fällen kaum. Für den Samstagvormittag gibt etwa jeder dritte Jugendliche aus kleinen Handwerksbetrieben an, außer der Regel gearbeitet zu haben; es wurde nicht gefragt, ob in diesen Fällen auch die erwachsenen Arbeitnehmer arbeiteten.

Von den von uns befragten Jugendlichen sind von den Bestimmungen zur Arbeit am Wochenende neben den Hausmädchen nur die Krankenhaushelferinnen und die Jugendlichen in der Gastronomie wirklich betroffen. Für sie ist Arbeit am Samstagnachmittag und am Sonntag erlaubt, wenn nur mindestens zwei Samstagnach-

mittage bzw. jeder zweite Sonntag frei bleiben, an einem Werktag entsprechende Freizeit gewährt und schließlich ein besonderer Zuschlag gezahlt wird (§§ 17, 18). Die Vorschrift, daß zwei Tage im Monat jeweils frei sein müssen, ist bei den Krankenhaushelferinnen im wesentlichen erfüllt. Die Jugendlichen in der Gastronomie dagegen arbeiten ganz überwiegend jeden Samstag und/oder jeden Sonntag; etwa die Hälfte arbeitet jeden Samstagnachmittag und jeden Sonntag. Ein Unterschied zeigt sich auch darin, daß die Krankenhaushelferinnen überwiegend als Ausgleich Freizeit bekommen, die Jugendlichen in der Gastronomie viel häufiger nichts. Mehrarbeitsvergütung, die bei beiden sowohl nach § 12 (für längere als gesetzlich erlaubte Arbeitszeit) als auch nach § 18 (Arbeit am Sonntag) erforderlich wäre, nennen beide Gruppen von Jugendlichen so gut wie nicht.

Länge der Arbeitszeit (Indexwert tägliche Arbeitszeit 0.77, Indexwert wöchentliche Arbeitszeit 0.75):

Vorschriften: "Die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen darf 8 Stunden, die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen unter 16 Jahren 40 Stunden, der Jugendlichen über 16 Jahren 44 Stunden nicht überschreiten." (§ 10, Abs. 1)

Die Länge der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit bzw. die Einhaltung der entsprechenden Bestimmung streut sehr stark nach Branche und Beruf und nach der Betriebsgröße (Tabellen 2 und 3). Von einer guten Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen kann man nur bei den Jugendlichen in Lehrwerkstätten und allgemein in den Großbetrieben sprechen. Besonders schlecht ist die Einhaltung der wöchentlichen und der täglichen Arbeitszeit bei den Bäckern, den Krankenhaushelferinnen, den Jugendlichen aus der Gastronomie, den Hausgehilfinnen, aber auch bei den Friseuren und den Verkäufern in kleineren Betrieben. Deren Arbeitszeiten folgen weniger den Intentionen des Gesetzes als den jeweils üblichen und erst allmählich kürzer werdenden Arbeitszeiten. Auch bei den Jugendlichen in den Kleinbetrieben

des Handwerks liegt die tägliche Arbeitszeit meist noch zwischen 8 und 9 Stunden, wenn auch in der Regel nicht allzu viel über 8 Stunden. Daß die Arbeitszeiten häufig nicht sehr weit über den gesetzlich erlaubten Grenzen liegen, dürfte der Grund dafür sein, daß die Einhaltungssindizes nach der Expertenbefragung im Fall der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit besser sind als es die Ergebnisse der Jugendbefragung erwarten lassen. Insgesamt deutet die große Zahl der nicht gravierenden Abweichungen darauf hin, daß die Einhaltung weniger von einer wirksamen Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen als von einer allgemeinen Verringerung der üblichen Arbeitszeit abhängt. Bei den Krankenhaushelferinnen, den Bäckern und den Jugendlichen in der Gastronomie, die von der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung noch wenig berührt sind, sind es nicht mehr als 10 bis 15 %, die höchstens 44 Stunden arbeiten.

Tabelle 2

Von den Jugendlichen nennen eine wöchentliche Arbeitszeit^{a)}
(Arbeitszeittabelle)

	bis zu 40 Std	bis zu 42 Std	bis zu 44 Std	bis zu 48 Std	bis zu 54 Std
Lehrwerkstatt (95)	31	100	-	-	-
Büro/Großbetriebe (82)	34	84	91	100	-
Büro/Kleinbetr. (46)	22	57	74	91	100
Metall/Kleinbetr. (102)	18	52	68	93	100
Verkauf/größere Betriebe (48)	10	35	66	92	98
Verkauf/Kleinbetr. (132)	6	19	33	63	89
Friseure (48)	2	27	57	88	100
Krankenhaushelferinnen (29)	7	14	14	37	65
Bäcker (33)	9	12	12	21	61
Gastronomie (41)	7	7	10	27	64
Hausgehilfinnen (41)	-	-	-	12	14

a) Kumulierte Werte; alle Angaben in %

Tabelle 3

Von den Jugendlichen nennen eine tägliche Arbeitszeit^{a)}
(Arbeitszeittabelle)

	bis zu 8 Std	bis zu 9 Std	bis zu 10 Std
Lehrwerkstatt	94	100	-
Büro/Großbetriebe	78	99	100
Büro/Kleinbetriebe	66	93	100
Metall/Kleinbetriebe	32	94	100
Verkauf/größere Betr.	83	98	100
Verkauf/Kleinbetriebe	43	82	94
Friseure	17	69	98
Krankenhausshelferinnen	21	66	83
Bäcker	34	70	85
Gastronomie	28	68	76
Hausgehilfinnen	-	15	30

a) Kumulierte Werte; alle Angaben in %

Der vom Gesetz intendierte Altersunterschied im Fall der wöchentlichen Arbeitszeit ist kaum realisiert¹¹⁾, bei den männlichen Jugendlichen nur schwach, bei den Mädchen überhaupt nicht (Tabelle 4). Dies ergibt sich zum Teil aus dem Bestreben der Betriebe, die täglich und wöchentlich erlaubten Arbeitszeiten auch auszuschöpfen: es können z.B. in Großbetrieben, wo die Arbeitszeitbestimmungen besser eingehalten werden, auch die Älteren, die 44 Stunden arbeiten dürfen, bei einer 5-Tage-Woche und einer täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden nicht mehr als 40 oder 42 Stunden arbeiten, und,

11) Immerhin arbeiten selbst bei den Mädchen die Jüngeren zumindest nicht mehr länger als die Älteren, wie dies in den fünfziger Jahren vielfach noch feststellbar war.

umgekehrt ergibt sich, wenn die tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden ausgenutzt werden soll, für die Jüngeren überall dort, wo der Berufsschulunterricht länger als 8 Stunden dauert, und/oder auch am Samstag gearbeitet wird, eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden.

Insgesamt wird die tägliche Arbeitszeit bei den Jüngeren etwas besser eingehalten; die wöchentliche Arbeitszeit wird bei den Älteren, für die die Regelung mit 44 Stunden sehr viel schwächer ist, deutlich besser eingehalten.

Tabelle 4

Von den Jugendlichen nennen eine wöchentl. Arbeitszeit	Kleinbetriebe				Großbetriebe			
	Mädchen		Jungen		Mädchen		Jungen	
	bis 16	ü.16	bis 16	ü.16	bis 16	ü.16	bis 16	ü.16
	(132)	(140)	(124)	(216)	(60)	(86)	(107)	(130)
bis zu 40 Stunden	11	12	23	14	33	26	46	20
über 40 bis zu 44 Std.	40	37	44	45	37	52	54	72
üb.44 Std. ^{a)}	<u>49</u>	<u>51</u>	<u>33</u>	<u>41</u>	<u>30</u>	<u>22</u>	<u>0</u>	<u>8</u>
	100	100	100	100	100	100	100	100

a) Zu weiteren Abstufungen vgl. die entsprechenden Berufs- und Betriebsgruppen in Tabelle 2

Pausenregelung (Indexwert 0.70):

Vorschriften: Die Jugendlichen müssen regelmäßig mindestens 15 Minuten dauernde, zeitlich festgelegte Pausen haben, so daß sie nicht länger als viereinhalb Stunden ununterbrochen arbeiten (im folgenden: "Pausenabstand"). Die Ruhepausen müssen bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden, welche sich durchgängig bei allen Jugendlichen findet, mindestens 60 Minuten betragen (im folgenden: "Gesamtpausenzeit").

Wie die Länge der Arbeitszeit so hängen auch die Pausenordnungen und damit die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sehr eng mit den traditionellen Pausengepflogenheiten, die je nach Branche verschieden sind, zusammen. Eine Pausenordnung, die den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, findet sich nur bei den Jugendlichen in Lehrwerkstätten durchgängig realisiert: Von ihnen hat keiner eine ununterbrochene Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden; etwa 40 % arbeiten sogar höchstens 3 Stunden ohne Unterbrechung. Obwohl es mehr Pausen (Früh- und Nachmittagspausen) gibt als bei den anderen Jugendlichen, ist die tägliche Gesamtpausenzeit eher etwas kürzer als bei ihnen, nämlich in der Regel genau 60 Minuten.

Die Beachtung einer "Gesamtpausenzeit" von mindestens 60 Minuten macht in der Regel keine Schwierigkeiten; sie ist im Durchschnitt bei 10 bis 20 % der Jugendlichen kürzer, ohne daß sich hierfür eine Tendenz nach Branche oder Beruf ergeben würde. Auffallend ist eher, daß im Einzelhandel, bei den Krankenhaushelferinnen und bei den Jugendlichen in der Gastronomie 35 bis 50 % eine Gesamtpausenzeit von über 2 Stunden haben, die die tägliche Brutto-Arbeitszeit natürlich nicht unbeträchtlich erhöht.

Eine Ausnahme bilden die Bäcker, die fast alle vor 6 Uhr mit der Arbeit beginnen (von den Bäckern über 16 Jahren die Hälfte

sogar vor 4 Uhr) und meist ohne längere Pause bis zum Mittag arbeiten. Jeweils etwas mehr als die Hälfte nennen immerhin eine Vormittagspause von mindestens 15 Minuten und/oder eine (freilich häufig zeitlich nicht festgelegte) Mittagspause. Drei Viertel von ihnen haben weniger als 60 Minuten Gesamtpausenzeit.

Die Regelung, daß die Jugendlichen nicht länger als viereinhalb Stunden hintereinander (" P a u s e n a b s t a n d ") arbeiten dürfen, kann prinzipiell ohne besondere Früh- und Nachmittagspausen eingehalten werden, ist also theoretisch weitgehend unabhängig von der Gesamtpausenzeit; so erfüllt etwa eine Arbeitszeit von zweimal vier Stunden bei einer einstündigen Mittagspause die gesetzlichen Vorschriften. Tabelle 5 zeigt, daß in den kleineren Betrieben des Einzelhandels, bei den Friseuren, den Bäckern, den Jugendlichen in der Gastronomie und den Hausgehilfinnen von einer Beachtung der Vorschrift über den Pausenabstand nicht gesprochen werden kann; in einer ganzen Reihe von Fällen gibt es, in traditioneller Weise, Pausen, die jedoch nicht den Vorschriften des Gesetzes entsprechen.

Tabelle 5

	Der Pausenabstand beträgt		Es gibt Pausen, aber sie entsprechen nicht dem Gesetz ^{a)}
	höchstens 4 1/2 Std	über 4 1/2 Std	
Lehrwerkstatt	100	-	-
Büro/Großbetrieb	80	8	12
Büro/Kleinbetrieb	62	26	12
Metall/Kleinbetrieb	81	14	5
Verkauf/größere Betr.	82	4	14
Verkauf/Kleinbetriebe	48	27	25
Friseure	25	31	44
Krankenhausthelferinnen	62	31	7
Bäcker	27	31	42
Gastronomie	29	61	10
Hausgehilfinnen	19	71	10

a) Festliegende Zeiten (Arbeitsbeginn und -ende; ggf. Mittagspause) liegen länger als viereinhalb Stunden auseinander; dazwischenliegende Pausen sind zeitlich nicht festgelegt oder kürzer als 15 Minuten.

Verbot der Akkord- und Fließbandarbeit (Indexwert 0.69):

Neben den Bestimmungen über Arbeitszeit und gesundheitliche Betreuung bildet das generelle Verbot von Akkord- und Fließbandarbeit für Jugendliche (§ 38) den dritten wichtigen Komplex des Gesetzes. Im Jugendschutzgesetz von 1938 gab es ein allgemeines Verbot noch nicht; die heute nach dem Gesetz noch möglichen Ausnahmegewilligungen für Jugendliche über 16 Jahre sind praktisch ohne Bedeutung, da die Aufsichtsbehörden Ausnahmen kaum zulassen.

Das Verbot bildet überall dort, wo es eine der beiden Arbeitsformen gibt und wo die Jugendlichen nicht klar vom Produktionsprozeß getrennt sind, noch ein Problem. Betroffen sind vor allem Jugendliche, die mehr an raschem Verdienst als an Ausbildung interessiert sind, vor allem (aber nicht nur) Ungelernte, insbesondere Mädchen, zum anderen Lehrlinge im 3. Lehrjahr, die nach Beendigung ihrer Lehre oder nach Vollendung des 18. Lebensjahres Akkordarbeit verrichten sollen und/oder wollen. Die Befragung der Jugendlichen konnte hierzu keine quantitativ ergiebigen Ergebnisse bringen; bei Jugendlichen im 3. Lehrjahr aus Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie fanden wir fast nur "gelegentliche" Akkordarbeit; dagegen zeigte sich Fließbandarbeit bei fast allen Mädchen in Betrieben der Bekleidungsindustrie (Betriebe mit 50 bis 300 Beschäftigte meist), in denen es überhaupt Fließbandarbeit gibt, zum Teil dazu auch Akkordarbeit. Bei diesen Mädchen spielte das Alter keine Rolle; sie waren über und unter 16 Jahren.

Vergütung für Mehr- bzw. Feiertagsarbeit (Index 0.60):

Das Ausmaß, in dem die vorgeschriebenen Vergütungen für Mehr- bzw. Feiertagsarbeit erfolgen, konnte im Rahmen einer schriftlichen Befragung nicht festgestellt werden. Gemessen am Umfang der über die erlaubten Grenzen hinausgehenden Arbeitszeiten ist anzunehmen, daß eine Vergütung häufig nicht erfolgt.

Aushang des Gesetzes (Indexwert 0.54):

Im Rahmen der Durchführungsbestimmungen findet sich die Vorschrift, an geeigneter Stelle im Betrieb einen Abdruck des Gesetzes und der einschlägigen Rechtsverordnungen zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen, sowie einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen der Jugendlichen an sichtbarer Stelle im Betrieb anzubringen (§ 54).

Es zeigt sich (Tabelle 6), daß das Gesetz bzw. ein Arbeitszeitplan nur in etwa jedem vierten Kleinbetrieb aushängen bzw. ausliegen (wenn man die Jugendlichen, die darüber nicht Bescheid wissen, einmal unberücksichtigt läßt). Für größere Betriebe ist die Abschätzung schwerer, da die Jugendlichen in deutlich größerem Maß nicht Bescheid wissen; es ist aber mit Sicherheit anzunehmen, daß der Vorschrift in mindestens jedem zweiten Großbetrieb Genüge getan ist.

Angesichts der geringen Zahl der Jugendlichen, die für den Aushang des Gesetzes und des Arbeitszeitplans in ihrem Betrieb Bescheid wissen und ihn bejahen können, muß ein Zweck, den der Gesetzgeber mit den Aushängen verband - daß nämlich die Jugendlichen selbst sich am Gesetz und am Arbeitszeitplan orientieren können - als nur wenig realisiert gelten.

Tabelle 6

	"Hängt oder liegt bei Ihnen im Betrieb das JASchG aus?"		"Hängt oder liegt in Ihrem Betrieb ein Plan aus, der Ihre Arbeitszeit und Ihre Pausenzeit angibt?"	
	Klein- betr. (612)	Groß- betr. (383)	Klein- betr. (612)	Groß- betr. (383)
ja	18	44	21	43
nein	58	23	70	39
weiß nicht	20	30	8	17
keine Antw.	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>1</u>
	100	100	100	100

Unfallschutz und Gefahrenbelehrung (Indexwert 0.54):

Die Einhaltung der Vorschriften zur Vermeidung der Gefährdung Jugendlicher (§ 37 Gefährliche Arbeiten, § 40 Sorge für Erhaltung von Gesundheit und Arbeitskraft) sowie über Gefahrenbelehrung (§ 41) war in einer schriftlichen Befragung nicht festzustellen. Im Urteil über die Einhaltung dieser Bestimmungen unterscheiden sich die Auffassungen der Kammervertreter einerseits (sehr positive Urteile) und der übrigen Experten andererseits (recht negative Urteile) beträchtlich; dazu kommt ein ebenfalls beträchtlicher Unterschied im Hinblick auf die Betriebsgröße (Figur 1 und 2 zu Abschnitt I.1).

Ärztliche Nachuntersuchung (Indexwert 0.41):

Zum Zeitpunkt unserer Befragung (Frühjahr 1966) war die verschärfte Bestimmung noch nicht inkraft, daß, falls dem Arbeitgeber die Bescheinigung über die Durchführung der Nachuntersuchung nicht binnen zwei Monaten nach Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres vorliegt, ein Beschäftigungsverbot eintritt (§ 45, Abs. 2). Diese Verschärfung war notwendig geworden, weil die Nachuntersuchung ohne sie nicht durchsetzbar schien.

Die Ergebnisse unserer Untersuchung sind nicht nur aufgrund der allgemeinen Entwicklung, sondern eben aufgrund der Novellierung inzwischen überholt. Damals ergab sich, daß, je nach Branche und Betriebsgröße, die Untersuchungsquoten bei 40 bis 50 % stagnierten; nur in Großbetrieben in München waren die Quoten bis auf 80 oder sogar 90 % gestiegen¹²⁾.

12) Wie im Fall der ersten Untersuchung (siehe oben) konnten auch hier nur jeder zweite Jugendliche aus Kleinbetrieben und etwa drei Viertel der Jugendlichen aus Großbetrieben die Vorlage der Bescheinigung beim Arbeitgeber bestätigen.

Bereitstellung von Aufenthaltsräumen (Indexwert 0.37):

Das Gesetz (§ 14, Abs. 3) schreibt vor, daß in Betrieben und Verwaltungen, in denen regelmäßig mehr als 10 Jugendliche innerhalb der Betriebsstätte beschäftigt werden, besondere Aufenthaltsräume für Jugendliche bereitzustellen sind. Über die Benützung dieser Räume macht das Gesetz keine Vorschriften; es handelt sich also nur um einen einmaligen Vorgang (Bereitstellung).

In Übereinstimmung mit dem Ergebnis der Expertenbefragung ergab auch die Jugendbefragung, daß diese Bestimmung von allen am schlechtesten eingehalten wird, obwohl sie nur größere Betriebe betrifft.

Da die Zahl der Jugendlichen unter 18 im Betrieb nicht erfragbar war, mußten wir uns auf die Zahl der Lehrlinge beschränken. Einen besonderen Aufenthaltsraum für Jugendliche nennen 9 % der Jugendlichen aus Betrieben mit 11 bis 20 Lehrlingen; in Betrieben mit mehr als 20 Lehrlingen waren es etwa 20 bis 25 %, wobei die Quoten mit größerer Lehrlingszahl nicht mehr ansteigen:

21 bis 50 Lehrlinge:	27 %
51 bis 100:	18 %
101 bis 300:	20 %
über 300:	23 %.

Es scheint, daß die Experten die Bereitstellung der Aufenthaltsräume in Großbetrieben deutlich überschätzen (Indexzahl für Großbetriebe: 0.59), wenn man annimmt, daß die Jugendlichen über die Existenz dieser Aufenthaltsräume (für sie selbst) Bescheid wissen.

3. Zusammenfassende Bemerkungen zur Einhaltung

Ein abschließendes Urteil über die Einhaltung des JASchG, das über die mitgeteilten Einhaltungsindizes hinausginge, ist weder möglich noch notwendig. Zusammenfassende Urteile zur Einhaltung bleiben in der Regel orakelhaft wie jene schon zitierte Aussage im Jugendbericht der Bundesregierung, deren Tenor lautet: "Das Gesetz hat sich im ganzen bewährt... Verstöße werden indessen immer noch häufig festgestellt."

Es ist also bei Bestimmungen wie denen des JASchG nur bedingt sinnvoll, generell von einem Einhaltungsgrad zu sprechen; dazu ist er nach Faktoren wie Branche oder Betriebsgröße viel zu unterschiedlich.¹³⁾

Sehr schwer festzustellen ist, welche verändernde Wirkung die (neuen) gesetzlichen Bestimmungen hatten das heißt in welchem Maß es eine nicht mehr oder weniger selbstverständliche Einhaltung des Gesetzes gibt. Wir möchten annehmen, daß im Fall der Arbeitszeitregelungen¹⁴⁾ die Quote nicht selbstverständlicher Einhaltung bei kaum mehr als 15 bis 25 % liegt.

Ein Beleg für diese These ist uns freilich - da wir ja die Entwicklung nicht verfolgen konnten - nur für Bestimmungen möglich, für die die Annahme plausibel ist, daß die gegebene betriebliche Situation mit der durch das Gesetz intendierten Neuordnung so gut wie nichts zu tun hatte und kaum Realisie-

13) Diese Unterschiede aber beruhen - vgl. die einleitenden Bemerkungen - im wesentlichen nicht auf Zufall und auch nicht auf verschieden gutem Willen - ausschlaggebend sind die nach Branche und Betriebsgröße ganz unterschiedlichen Schwierigkeiten für die Beachtung einer Bestimmung.

14) Für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen haben diese Zahlen natürlich keine Bedeutung (für das Verbot der Akkorä- und Fließbandarbeit ist eine Aussage nicht möglich).

rungschancen bzw. Anknüpfungspunkte bot und bietet oder doch zumindest recht tiefgreifende Veränderungen und Entscheidungen notwendig macht(e). In solchen Fällen kann Einhaltung mit hoher Wahrscheinlichkeit als Resultat besonderer Beachtung der Bestimmungen interpretiert werden.

Wir sahen bei den Bäckern, den Krankenhausshelferinnen und den Jugendlichen in der Gastronomie, daß sich weitgehend die traditionellen wöchentlichen Arbeitszeiten durchgehalten haben; nur bei wenigen (etwa 10 bis 15 %) findet sich, deutlich abgesetzt von den anderen, eine Einhaltung der wöchentlichen Arbeitszeit. Auch von den 41 Hausmädchen arbeiten 5 (= 12 %) weniger als 48 Stunden, nur eines zwischen 48 und 54 Stunden, alle anderen mehr¹⁵⁾. Jeweils ist bei einer Minderheit auf eine besondere Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen zu schließen.

Zahlen in entsprechender Größenordnung für größere Betriebe gelten für die Bereitstellung der Aufenthaltsräume, die wir bei nicht mehr als 20 bis 25 % der Betriebe feststellen konnten (s.o.).

Schließlich kann mangelhafte wirksame Beachtung des Gesetzes daraus abgelesen werden, daß nur in jedem 4. Kleinbetrieb (20 bis 25 %) der Gesetzestext bzw. der Arbeitszeitplan aushängen.

Für weitere Untersuchungen kann man nicht davon ausgehen, daß die Einhaltung des Gesetzes die Regel ist und Nichteinhaltung die Ausnahme; es gibt so gut wie keinen Betrieb, in

15) Eine ähnliche "Polarisierung" findet sich auch bei den von uns befragten 13 Landwirten, die nicht im elterlichen Betrieb mithelfen; von ihnen arbeiten 3 unter 54 Stunden, keiner zwischen 54 und 60 Stunden, alle anderen über 60 Stunden.

dem alle Bestimmungen eingehalten werden. Die Frage ist im wesentlichen die, wie viele Bestimmungen die einzelnen Betriebe und Branchen nicht einhalten¹⁶⁾. Auch in den größeren Betrieben werden Bestimmungen, deren Beachtung für sie nicht so einfach ist, häufig, zuweilen fast als Regel, verletzt.

Im übrigen kann der Einhaltungsggrad einer Bestimmung nicht einfach als Wirkung des Gesetzes oder als Resultat wirksamer Beachtung des Gesetzes interpretiert werden, wie es häufig geschieht. Läßt man die Fälle mehr oder minder selbstverständlicher Einhaltung außer acht, so bekommt die Zahl der festgestellten Verstöße ein sehr viel größeres Gewicht. Insgesamt konnten wir für die betrieblichen Arbeitszeitordnungen bzw. für die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen des JASchG ja feststellen, in welchem starkem Maß die formale Einhaltung dieser Bestimmungen auf die traditionellen, bei Einführung des Gesetzes bzw. unabhängig von ihm bestehende Arbeitszeit und Pausenordnungen zurückzuführen sind, und daß sie nur in geringem Maß auf eine wirksame Beachtung des Gesetzes schließen läßt¹⁷⁾.

Eine moderne Organisation der Arbeitszeit, zum Teil über das vom JASchG Geforderte hinausgehend und so seine Intentionen wirklich realisierend, findet sich im wesentlichen in den

-
- 16) Auf eine entsprechende Auswertung wird hier verzichtet, sie wäre sehr umfangreich und kaum eindeutig zu leisten, da ein allgemeiner Katalog der Bestimmungen, von denen die einzelnen Betriebe betroffen sind, kaum erstellbar ist.
- 17) Deshalb dürfte auch aufschlußreicher als eine für das Bundesgebiet repräsentative Befragung eine Untersuchung mit dem Ziel sein, das Ausmaß n i c h t selbstverständlicher Einhaltung und damit der realitätsverändernden Wirkung des Gesetzes sein. Hierfür sind gezielt Betriebe auszuwählen, in denen sich für die Einhaltung einer oder mehrerer Bestimmungen des JASchG etwa gleichartige Schwierigkeiten ergeben, um zu fragen, warum und aufgrund welcher Faktoren und Mechanismen welche Bestimmungen eingehalten werden.

Lehrwerkstätten, annähernd noch bei den übrigen Jugendlichen in Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie sowie bei Kaufleuten in Großbetrieben. Bei den übrigen Jugendlichen in handwerklichen und industriellen Produktionsbetrieben sowie bei den Kaufleuten bildet sich eine solche Ordnung mit unterschiedlichem und offensichtlich weniger durch das JASchG als durch die allgemeine Entwicklung der Arbeitszeit beeinflusstem Tempo heraus. So liegt etwa in Handwerksbetrieben die tägliche Arbeitszeit überwiegend noch zwischen 8 und 9 Stunden, in der Nähe der vom Gesetz geforderten Grenze, aber doch nicht spürbar an ihr ausgerichtet.

Bei den Friseuren¹⁸⁾, den Jugendlichen im Einzelhandel und vergleichbaren Berufen ist das Problem der täglichen Arbeitszeit, die ja wesentlich durch die "Geschäftszeit" bestimmt ist, vor allem durch ausgesprochen lange Mittagspausen gelöst. Die erlaubte wöchentliche Arbeitszeit wird bei den Verkäufern, die auch samstags arbeiten, ohne daß ein anderer Werktag dafür frei wäre, meist überschritten. Nur bei den Verkäufern in größeren Betrieben werden die Arbeitszeitbestimmungen (am wenigsten noch die Bestimmung der wöchentlichen Arbeitszeit) in etwa eingehalten.

Bei den Bäckern schließlich, den Krankenhaushelferinnen, den Jugendlichen in der Gastronomie und den Hausgehilfinnen kann von einer Arbeitszeitordnung im Sinn des JASchG fast überhaupt nicht gesprochen werden. Gerade Ausnahmebestimmungen, die es zum Beispiel für die Bäcker und die Jugendlichen in der Gastronomie gibt, werden häufig schlecht eingehalten. Ansätze zu einer Durchsetzung des Gesetzes fanden wir vor allem bei den Krankenhaushelferinnen.

18) Es ist zu vermerken, daß hier nur von uns befragte Berufe aufgeführt werden, nicht also z.B. Metzger.

Weiterführende Untersuchungen zur Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen bzw. zur Arbeitszeit der Jugendlichen haben von zwei extremen Situationen auszugehen, für die auch die Zeit für den Weg zur Arbeitsstätte einzubeziehen ist:

- Eine Situation, auf die die Entwicklung sich hinbewegt: gekennzeichnet durch kurze tägliche Arbeitszeiten (höchstens 8 Stunden), durch eine kurze, aber dem Gesetz entsprechende Gesamtpausenzeit (bei mehreren Pausen) und durch einen relativ langen Weg zur Arbeitsstätte. Diese Situation findet sich in etwa realisiert bei den Jugendlichen in Großbetrieben in Großstätten.
- Die andere Extremsituation ist durch relativ lange tägliche Arbeitszeiten (über 8 Stunden, in Einzelfällen auch über 9 und über 10 Stunden), durch relativ lange Pausen (als Regel mehr als 1 Stunde, häufiger auch über 2 oder sogar über 3 Stunden), und durch kurze Wegzeiten (im Extremfall: Wohnung beim Arbeitgeber) gekennzeichnet.

Die Entwicklung von dieser zweiten (traditionellen) Situation, die sich etwa bei Bäckern, Hausgehilfinnen, Krankenhaushelferinnen und Jugendlichen in der Gastronomie noch findet (von denen viele beim Arbeitgeber wohnen), im übrigen häufiger noch bei Jugendlichen in Kleinbetrieben (insbesondere auf dem Land), zu jener anderen, die sich vor allem bei Jugendlichen in Lehrwerkstätten findet, könnte einen Bezugsrahmen abgeben, in dem die Entwicklung der Arbeitszeit und auch die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen des JASchG sinnvoll untersucht und diskutiert werden könnten. Die Orientierung an einer für die industrielle Gesellschaft typischen und normativ wirksamen (wenn auch wie unsere Untersuchung zeigt, noch nicht durchgesetzten Arbeitszeitsituation würde auch

die Diskussion um die gesundheitspolitische Funktion¹⁹⁾ etwas kürzerer oder etwas längerer Arbeitszeit ersetzen können, die doch kaum objektiv entscheidbar ist und z.B. auch für die Jugendlichen selber keine Orientierung abgeben kann. Der Frage nach der Orientierung der Jugendlichen im Hinblick auf das JASchG wollen wir uns nun zuwenden.

19) Auf die Problematik, die darin liegt, daß die Diskussion über Sinn und Notwendigkeit der Bestimmungen primär auf die Funktion des Gesundheitsschutzes abstellt, wird in Abschnitt III noch einzugehen sein.

II DAS JASCHG IN DER PERSPEKTIVE DER ARBEITENDEN JUGENDLICHEN
=====

Prinzipiell könnte man davon ausgehen, daß die Jugendlichen selber, als die vom Gesetz "Begünstigten", als "Instrumente" der Durchsetzung des JASchG in Frage kommen. Schließlich gelten die mit den Bestimmungen des JASchG verbundenen Pflichten des Arbeitgebers, obwohl sie primär dem öffentlichen Recht angehören, zugleich als Pflichten gegenüber den beschäftigten Jugendlichen (soweit sie geeignet sind, den Gegenstand einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung zu bilden); der Jugendliche (bzw. seine Erziehungsberechtigten) kann also, da ihm ein unmittelbarer Anspruch auf Einhaltung eingeräumt ist, vor dem Arbeitsgericht auf Einhaltung der Bestimmungen klagen (§ 6). Diese prinzipiell gegebene Möglichkeit bleibt im folgenden unberücksichtigt; wir unterstellen weder, daß die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen über die Jugendlichen zu erreichen wäre, noch, daß sie über die Jugendlichen erreicht werden sollte.

Die folgende Darstellung bewegt sich primär auf deskriptiver Ebene: Welches Bewußtsein verbindet sich auf seiten der Jugendlichen mit dem Gesetz, wie spiegelt sich seine (partiale) Nichteinhaltung in ihren Kenntnissen, Einstellungen, etc.?

Der theoretische Hintergrund, auf dem wir die folgende Darstellung sehen und ihre praktische Bedeutung seien hier nur grob umrissen; sie lassen sich im Anschluß an das grundlegende jugendsoziologische Werk von S. M. EISENSTADT: "Von Generation zu Generation" (München 1966) wie folgt bezeichnen: In der industrialisierten Gesellschaft ist das Jugendalter wesentlich eine Phase des Orientierungswechsels, da der im weitesten Sinne öffentliche Bereich der Gesellschaft, wozu auch der Beruf gehört, nach Normen und Wertorientierungen geordnet ist, die sich von den Normen und Werten innerhalb der

Familie und zum Teil auch den Normen in der Volksschule deutlich unterscheiden. Die Jugendlichen müssen sich also umorientieren.

In der Terminologie des amerikanischen Soziologen T.PARSONS, handelt es sich um den Wechsel von partikular-diffusen zu universalistisch-spezifischen Orientierungen. Der Inbegriff einer diffus orientierten Beziehung ist die zwischen Mutter und Kind, der Inbegriff einer partikularen die zwischen den Mitgliedern einer Familie oder zwischen Verwandten; der Inbegriff der spezifisch-orientierten Beziehung ist ein modernes Arbeitsverhältnis, der Inbegriff universalistisch orientierten Verhaltens dasjenige des Beamten, der in amtlichen Angelegenheiten jeden, ohne Ansehen der Person, in gleicher Weise, behandeln muß¹⁾.

Der Schutz der arbeitenden Jugendlichen durch das JASchG bedeutet nun, daß beide Grundorientierungen zusammenstoßen. Denn das JASchG stellt (wie alles moderne Recht) eine universalistisch-spezifische Ordnung dar; es gilt für alle Jugendlichen und fast unabhängig von Eigenheiten des Betriebs und von der Rolle des Jugendlichen im Betrieb, z.B. als Lehrling oder Ungelernter. Es trifft (sieht man von den Ungelernten ab) aber auf eine Beziehung zwischen Lehrherrn (Lehrbetrieb) und Lehrling, die in Deutschland nach wie vor nicht etwa als Arbeitsverhältnis, sondern überwiegend partikular-diffus bestimmt ist und den Jugendlichen gegenüber auch so interpretiert wird²⁾.

1) Vgl. zu diesen Beispielen EISENSTADT, From Generation to Generation, S. 14 bis 16; im übrigen T.PARSONS und E.A.SHILS (Hrsg.), Toward a General Theory of Action, New York 1962 (zuerst 1951), S. 76-91 und passim.

2) So lauten nach der Handwerksordnung von 1965 die "Pflichten des Lehrlings" (Handwerksordnung § 28, Abs.2 Satz 2): Der Lehrling ist der väterlichen Obhut des Lehrherrn anvertraut und dem Lehrherrn und den Personen, die für den Lehrherrn die Ausbildung leiten, zu Folgsamkeit, Fleiß und zu anständigem Betragen verpflichtet.

Das JASchG bietet also theoretisch (!) die Chance, durch die Anwendung seiner Bestimmungen im Lehrbetrieb zu lernen, beide Arten der Orientierung zu integrieren. Andererseits ergeben sich neue, zusätzliche, Probleme, wenn diese Integration den Jugendlichen nicht gelingt, und wenn ihnen die hierfür notwendige gesellschaftliche Unterstützung versagt wird: wenn sie das Gesetz nicht auf die eigene Situation, im eigenen Betrieb, anwenden und sich nicht die hierfür notwendige gesellschaftliche Unterstützung verschaffen können, werden die Jugendlichen zumindest für den Bereich ihres Lehrbetriebs und für die Zeit der Lehre in ihrer diffus-partikulären Orientierung verbleiben. Dies würde bedeuten, daß die Jugendlichen einen der ersten Konflikte, dem sie sich im Rahmen der beherrschenden gesellschaftlichen Strukturen (oder: in der Welt der Erwachsenen) konfrontiert sehen, den Konflikt zwischen betrieblichem Interesse und gesetzlicher Norm, d.h. eigenem Recht verdrängen müssen, statt lernen zu können, ihn in irgendeiner vernünftigen, das heißt "politischen" Weise zu bewältigen. Das aber kann nicht ohne negative Konsequenzen für die politische Erziehung sein.

In diesem theoretischen und praktischen Horizont sind die folgenden Erörterungen zu verstehen.

1. Zwei Extremfälle der Orientierung am Gesetz

Die Orientierung der Jugendlichen am Gesetz kann nur in Zusammenhang mit der tatsächlichen Einhaltung der Bestimmungen bzw. ihrer zu unterstellenden Einhaltung verstanden werden. Der Einhaltungsgrad stellt eine "Basis" dar, die den Bezug auf das Gesetz subjektiv (für den Jugendlichen) mehr oder weniger sinnvoll und objektiv (für den Beobachter) mehr oder weniger wahrscheinlich macht. Im Anschluß an die Analyse der Einhaltung (siehe I. 2) lassen sich, im Hinblick auf die Arbeitszeitbestimmungen, zwei extreme Situationen unterscheiden:

- Erste Situation: Verstöße gegen das Gesetz kommen nur in geringem Umfang vor; die Situation der arbeitenden Jugendlichen würde im übrigen auch ohne das JASchG im wesentlichen mit der von ihm intendierten Ordnung übereinstimmen. Diese Situation findet sich in den größeren Betrieben, insbesondere bei Jugendlichen in Lehrwerkstätten.
- Zweite Situation: Verstöße gegen die Bestimmungen sind die Regel, da die noch wirksame traditionelle Arbeitsordnung von der vom Gesetz intendierten Ordnung zu stark abweicht. Von den von uns befragten Jugendlichen betrifft dies u.a. die Bäcker, die Krankenhaushelferinnen, die Jugendlichen in der Gastronomie, die Hausmädchen und einen Teil der Jugendlichen in kleinen Betrieben des Einzelhandels.

Nun werden auch in den Großbetrieben, in den Lehrwerkstätten, in denen das Gesetz überwiegend eingehalten wird, eine Reihe von Bestimmungen weniger gut eingehalten, und es gibt nach unseren Feststellungen so gut wie **keine** Betriebe, in denen alle Bestimmungen genau eingehalten werden. Dennoch führen die relativ selbstverständliche Einhaltung der meisten Bestimmungen und ein allgemeineres Bewußtsein von Gerechtigkeit der Arbeit, von Ordnung, bei den Jugendlichen in Großbetrieben zu der Auffassung, daß es (auch) hinsichtlich des JASchG keine Probleme gibt. Eine deutliche Vorstellung von der Art, in der diese Jugendlichen ihre Situation sehen, gibt die folgende Schilderung eines (überdurchschnittlich mitteilungs-fähigen) Schriftsetzers³⁾:

"Bei uns werden die Pausen eingehalten, und wenn sich wirklich ein Lehrling beschwert, dann muß er das beim Betriebsrat vorbringen. Wir sind eine große Druckerei, in der es einen Betriebsrat gibt; auch einen Jugendsprecher, der spezielle Fragen für die Jugendlichen unter 18 klärt. Wir haben

3) in einer Gruppendiskussion; zu den Diskussionen vgl. Anhang.

um 9 Uhr eine Viertelstunde Pause, mittags eine halbe Stunde. Vormittags sitzen wir dabei in den Arbeitsräumen, mittags in der Kantine; wir sind etwa 35 Lehrlinge. Einen eigenen Pausenraum haben wir nicht. Die Kantine ist groß genug, und wir haben Extratische. Vormittags könnten wir auch raufgehen, aber es geht schlecht mit der Zeit, weil man als Schriftsetzer Blei an den Fingern hat, das man wegwaschen muß, und es eine Zeitlang dauert, bis man dann in der Kantine und zurück ist."

(Daß hier zwei oder sogar drei Verstöße gegen das Gesetz vorliegen - offensichtlich nur eine Dreiviertelstunde Pause, kein eigener Aufenthaltsraum für Jugendliche und möglicherweise gefährdende Arbeit mit Blei - ist für das typische Bewußtsein des Lehrlings aus der Lehrwerkstatt ohne Bedeutung.)

Fehlendes Problembewußtsein - hinsichtlich Ausmaß und Notwendigkeit der Einhaltung des JASchG - zeigen auch die folgenden Zitate aus einer Gruppendiskussion, in der neben einem Pikkolo, einem Tankwart und einem Kfz-Mechaniker 3 Fernmeldelehrlinge teilnahmen:

Als der Pikkolo seine Schwierigkeiten mit der täglichen Arbeitszeit schilderte, und der Diskussionsleiter die Fernmeldelehrlinge fragte, was sie meinen würden, wenn ihnen so etwas passierte, war die Antwort: "Das passiert uns eigentlich selten."

Als selbstverständlich wurde angesichts der Pausenprobleme des Tankwarts erklärt: "Das ist nicht richtig, wenn ich meine Arbeit mache, brauche ich meine Pause auch."

Zum Problem-bezahlter wie unbezahlter- längerer Arbeit ein Fernmeldelehrling nachdem der Pikkolo und der Tankwart darüber diskutierten: "Das darf man nicht. Das JASchG schreibt vor, daß Überstunden und Schwarzarbeit verboten sind. Wer mehr arbeitet, kann bestraft werden."

Zur Frage von Ausnahmeregelungen: "Bei der Post gibt es keine Ausnahme; es ist ein staatlicher Betrieb, und alles vorgeschrieben."

Die allgemein geringe Relevanz des Gesetzes für die Fernmeldelehrlinge zeigen folgende Äußerungen:

"Der Staat muß ja wissen, zu was das Gesetz gut ist; er hat es herausgebracht."

Als die Rede auf die Aufklärung über die Bestimmungen des Gesetzes kommt: "Am Anfang spricht der Meister das aus, und das wird dann so sein."

Zum Aushang des Gesetzes: "Die Werkstatt ist so groß, es wird schon irgendwo hängen, aber gesehen hab ich es nicht."

Bei diesen Jugendlichen steht offensichtlich möglicher Orientierung am JASchG ein übergeordnetes Bewußtsein geregelter und angemessener Arbeitsbedingungen entgegen. Das schließt nicht aus, daß diese Jugendlichen über das Gesetz gut (und besser als Jugendliche aus Betrieben mit schlechterer Einhaltung) Bescheid wissen: Ihre betriebliche Erfahrung korrespondiert besser mit der vom JASchG intendierten Ordnung bzw. den vom JASchG vorausgesetzten Ordnungsprinzipien; diese Erfahrung fördert eher das Wissen der Jugendlichen über das Gesetz (siehe unten) und läßt sie zugleich dazu neigen, die Kontrolle der eigenen Arbeitsbedingungen am Gesetz für überflüssig zu erachten.

Wie ist die Situation bei den Jugendlichen, denen - subjektiv - dieses Bewußtsein von Ordnung fehlt, bzw. in deren Betrieben - objektiv - die Bestimmungen des JASchG in größerem Ausmaß nicht eingehalten werden?

Es muß für sie darum gehen, die Diskrepanz zwischen den gesetzlichen Bestimmungen und ihren möglichen Nichteinhaltungen in irgendeiner Weise zu verringern, sei es, daß sie sich praktisch für Einhaltung engagieren, sei es, daß sie die Diskrepanz oder sogar die Bestimmung selber nicht zur Kenntnis nehmen, sei es, daß sie Gründe finden, die die Nichteinhaltung verständlich oder zumindest erträglich erscheinen lassen. In den Gruppendiskussionen, in denen die Existenz des Gesetzes, die Chancen seiner Einhaltung und ggf. auch das Bewußtsein seiner Nichteinhaltung aktualisiert und geschärft waren, kamen in einer Reihe von eskapistischen und resignativen Äußerungen, vor allem von Jugendlichen aus der Gastronomie (schlechte

Einhaltung!), die Schwierigkeiten zum Ausdruck, die Diskrepanz zwischen Existenz der gesetzlichen Bestimmungen und ihrer Nichteinhaltung zu vereinbaren; hier einige extreme Formulierungen:

Ein Pikkolo: "Wenn der Chef sagt, ich soll arbeiten, dann passiert doch mir nichts, wenn ich es dann mache, oder?" Derselbe meint zur Frage, was wäre, wenn er seinem Chef sagen würde, daß er nach 10 Uhr nicht mehr arbeiten wolle: "Ich weiß nicht, was dann wäre. Ich habe ihn noch nicht gefragt." Derselbe Pikkolo hielt jedoch seinen Vater ab, der im Betrieb (Hotel) gegen die zu kurze Nachtruhe einschreiten wollte; dies wiederum kommentierte er selber folgendermaßen: "Man ist eigentlich selbst schuld, wenn man sich nicht wehrt." An anderer Stelle sagte er: "Natürlich wurmt es einen, wenn man länger arbeiten muß, aber wenn man aus dem Hotel draußen ist, ist es vergessen."

Ein Fernmeldelehrling meinte für den Fall zu langer Arbeitszeit: "Wenn einen ein Chef schon so lange arbeiten läßt, dann ist er hart, dann nützt nichts was."

Ein Kfz-Mechaniker, der häufiger Mehrarbeit leistete: "... nach Feierabend, da kann er mich aber nicht zwingen." (Diskussionsleiter: Warum nicht?) "Wenn ich gehe, dann gehe ich, dann arbeite ich nicht mehr." (Diskussionsleiter: Aber Sie gehen ja nie) "Aber wenn ich gehen würde."

Ausgesprochene Verbitterung zeigte sich gegen Ende einer Diskussion, an der ausschließlich Jugendliche aus dem Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe beteiligt waren. Der Diskussionsleiter hatte die Frage gestellt, warum das Gesetz wohl gemacht worden sei:

"Fragen wir uns erst einmal, von wem es überhaupt gemacht worden ist."

"Meist von solchen Leuten, die davon nichts verstehen. Von denen wird es doch gemacht, oder? Meist von Leuten, die nicht aus dem Gewerbe sind."

"Die machen zwar das Gesetz und denken, sie haben etwas Gutes gemacht. Aber ob es wirklich gut ist, und ob es für das Spezielle zutrifft, können sie doch gar nicht beurteilen."

"Es dürften solche Gesetze nur von Leuten gemacht werden, die etwas davon verstehen."

"Für unseren speziellen Fall, da wird es dann wieder eine Ausnahme geben."

Schließlich aber: "Damit mußt du dich eben abfinden. Wenn du mal soweit bist, dann läßt du die anderen auch für dich arbeiten. So wird es sein und so wird es immer bleiben. Das läßt sich halt nicht ändern."

Auch einige Zitate von Jugendlichen aus der Gastronomie aus anderen Gruppendiskussionen weisen in dieselbe Richtung:

"Für mich bräuchte es das Gesetz gar nicht zu geben."

"Was nützt das Reden? Recht haben heißt noch nicht Recht bekommen."

"Es wird soviel diskutiert und gequatscht, und was hat es für einen Zweck? Nur, damit man gesprochen hat, ja? Freilich sagen alle, daß es nicht richtig ist, aber im Endeffekt kommt es doch immer darauf hinaus, daß es doch nicht zu ändern ist."

Im betrieblichen Alltag verhindert eine Reihe von Mechanismen solche Gefühle der Ohnmacht angesichts (objektiver) Nichteinhaltung des Gesetzes. Auf sie kommen wir im folgenden zu sprechen. Einer sei hier schon erwähnt.

Häufig fällt, wie wir es für die Jugendlichen aus den Lehrwerkstätten schon sahen, die erste Voraussetzung weg, die nämlich, daß die Nichteinhaltung zur Kenntnis genommen wird. Allgemein unterscheidet sich die Größenordnung, in der die Jugendlichen Verstöße gegen die Arbeitszeitbestimmungen nennen, beträchtlich von den objektiv feststellbaren Verstößen.

In der schriftlichen Befragung wurde, in einem anderen Zusammenhang, eine allgemeine, nicht auf das Gesetz bezogene Alternative formuliert: "Meine Arbeitszeit ist gerade richtig"

und "Ich muß oft zu lange arbeiten" (mit einer Ausweichmöglichkeit: "Das ist für mich nicht so wichtig"). Daß ihre Arbeitszeit zu lange sei, sagen von den Jugendlichen aus Kleinbetrieben 25 %, von den Jugendlichen aus Großbetrieben 5 %⁴⁾.

Interessanterweise bejahten in einer Untersuchung in Köln 75,3 % der Jugendlichen die Beachtung der gesetzlichen Arbeitszeit, nur 15,4 % verneinten sie (9,3 % keine Angabe)⁵⁾. Bei einer Umfrage der CAJ nannten auf die Frage: "Kommen in Deinem Betrieb Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vor?" "Welcher Art sind sie?", 23 % der Jugendlichen Verstöße gegen die Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Pausen⁶⁾.

Die Tatsache, daß die Zahlen in den beiden Befragungen mit den Zahlen unserer sehr allgemeinen Frage übereinstimmen, deutet darauf hin, daß die Jugendlichen auf die Frage nach der Einhaltung der Bestimmungen mehr ein allgemeines Gefühl hinsichtlich der Arbeitszeitsituation zum Ausdruck bringen und weniger eine kontrollierte Aussage über die Diskrepanz zwischen den Bestimmungen und der Realität machen.

-
- 4) Zum Vergleich sei angemerkt, daß über Nichtbeachtung ihrer Rechte allgemein ("Auf meine Rechte nimmt niemand Rücksicht") von den Jugendlichen aus Kleinbetrieben 34 %, von Jugendlichen aus Großbetrieben 19 % klagen.
 - 5) G.ZISKOVEN: Die Lebenssituation der Kölner Berufsschuljugend, hektographierter Forschungsbericht der Sozialverwaltung der Stadt Köln, Köln 1965
 - 6) Einfluß der Arbeit auf den Menschen, herausgegeben von der Nationalleitung der CAJ Deutschlands, Essen 1965.

2. Einige Probleme der Anwendung des Gesetzes

Einige Zitate aus den Gruppendiskussionen können zeigen, wie sich die Jugendlichen die Reaktionen der Erwachsenen vorstellen, wenn sie selbst sich auf die Arbeitszeitbestimmungen des JASchG berufen und so den üblichen Betriebsablauf eventuell stören würden:

"Dann kommt sie (die Chefin) und macht ein Gesicht, und die Laune verdirbt einem dabei auch." (Verkäuferin)

"Wenn ich das meiner Chefin erklärte, würde sie mir etwas nachschmeißen." (Verkäuferin)

"Aber dann schauen sie einen alle so blöd an: Was mußt Du denn schon mehr arbeiten, nur die paar Stunden im ganzen." (Diskussionsleiter: Kommt das öfter vor?) "Nein, aber es täte bestimmt vorkommen." (Kaufmännischer Lehrling, weiblich)

"Wenn der Lehrling dann sagt, tut mir leid, das darf ich nicht, dann sagen sie (die Erwachsenen), er ist frech." (Großhandelskaufmann, weiblich)

Ein Pikkolo, der bald nach Antritt des Urlaubs wegen Erkrankung von Kollegen zurückgerufen wurde: "Das kriegt man dann schon zu spüren, ob er einen auf dem Kieker hat."

"Der Ober sticht den Unter... Du ziehst immer den kürzeren gegen den Vorgesetzten... Sie haben gut reden, Sie müssen ja nicht im Betrieb weiterarbeiten." (Gaststättenlehrling)

"Der findet dann schon einen Grund, einen rauszuschmeißen." (Fernmeldelehrling)

Nur bei wenigen Bestimmungen sind die Jugendlichen überzeugt, daß ihre Einhaltung ein legitimes Recht darstellt; dies gilt etwa für die Freistellung zum Berufsschulunterricht und für den Urlaub. In der Berufung auf diese Bestimmungen sehen sich die Jugendlichen durch die Öffentlichkeit, im Fall des Berufsschulbesuchs zusätzlich durch die Berufsschule, unterstützt. Da ferner diese beiden Bestimmungen, wie wir sahen, am besten eingehalten werden, können die Jugendlichen auch die

tatsächliche Situation, nämlich Einhaltung, zum Maßstab ihres Bewußtseins (u.a. des Bewußtseins der Einhaltbarkeit) nehmen.

"Beim Urlaub kann man sich aufregen, da hat man einen Grund, zur Industrie- und Handelskammer zu gehen. Einen Urlaub muß man kriegen." (Pikkolo)

Ähnlich lauteten eine Reihe von Äußerungen zum Berufsschulbesuch:

"Vor Weihnachten durfte ich einmal nicht gehen. Dagegen habe ich mich gewehrt, und da hat sogar meine Tante mit der Chefin gesprochen." (Kantinenhilfe)

"Da müßte sich dann doch normalerweise die Schule einschalten." (Kaufmännischer Lehrling)

In der schriftlichen Befragung wurde allgemein zur Arbeitszeit eine **K o n f l i k t s i t u a t i o n** formuliert:

"Stellen Sie sich vor, ein Betrieb verlangt von seinen Jugendlichen, daß sie länger arbeiten, als sie eigentlich dürfen und auch länger als sie wollen. Was werden die Jugendlichen da tun?"⁷⁾

Das Ergebnis zeigt Tabelle 7. Das Bewußtsein von der Durchsetzbarkeit von Rechten hängt vor allem mit der Betriebsgröße zusammen. Etwas mehr als die Hälfte der Jugendlichen in Kleinbetrieben glaubt, daß die Jugendlichen in dieser Konfliktsituation länger arbeiten würden. Der geringere Anteil bei den Großbetrieben mag freilich damit zusammenhängen, daß für sie diese Konfliktsituation relativ unreal ist.

7) Vorgegeben war eine "harte" Alternative: "länger arbeiten", "nicht länger arbeiten".

Tabelle 7

In der vorgegebenen Konfliktsituation werden die Jugend- lichen wohl	Jugendliche aus			
	Kleinbetrieben		Großbetrieben	
	unter 16 (256)	über 16 (356)	unter 16 (167)	über 16 (216)
länger arbeiten	57	50	33	31
nicht länger arbeiten	39	49	65	68
Keine Antwort	<u>4</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>1</u>
	100	100	100	100

Die Größe des Betriebs bestimmt auch das Ausmaß, in dem die Jugendlichen innerbetriebliche und außerbetriebliche I n s t i t u t i o n e n zu nennen wissen, a n d i e m a n sich im Konfliktfall wenden kann .

Die Jugendlichen aus Kleinbetrieben können als S t e l l e n im Betrieb fast nur Vorgesetztenpositionen nennen. Betriebsrat und Jugendvertretung, die vor allem die Jungen, aber auch ein Drittel der Mädchen aus Großbetrieben nennen⁸⁾, gibt es in der Regel nicht. Auch Arbeitskollegen werden so gut wie nicht als in Frage kommende Instanzen genannt. Es ist anzunehmen - darauf deuteten auch die vorgestellten Reaktionen der Erwachsenen, die wir oben zitierten -, daß die Jugendlichen in Kleinbetrieben ihren Betrieb wesentlich als ein dichotomisches System ansehen, mit dem Chef auf der einen Seite, an den man sich durchaus wenden kann, und ihnen selbst auf der anderen Seite. Die erwachsenen Arbeitnehmer werden in

8) Von den Jugendlichen in Großbetrieben nennen insgesamt 83 % die Existenz eines Betriebsrats, 55 % die Existenz einer Jugendvertretung; beide hätten daher in größerem Ausmaß genannt werden können.

solchen Konfliktfällen in der Regel der Seite des Arbeitgebers (des Chefs, des Betriebs etc.) zugerechnet (in kleineren Betrieben!) falls sie nicht selber als abhängig verstanden werden. In beiden Fällen stellen sie keine vermittelnden Instanzen dar.

Tabelle 8

"An wen kann man sich eigentlich wenden, wenn man sich im Betrieb ungerecht behandelt fühlt? Welche Stellen kommen da in Frage?"

Es nennen ^{a)}	Jugendliche in			
	Kleinbetrieben		Großbetrieben	
	Mädchen	Jungen	Mädchen	Jungen
	(272)	(340)	(146)	(237)
weder inner- noch außerbetriebl. Stellen	7	9	10	5
keine innerbetriebl. Stelle	21	17	2	3
keine außerbetriebl. Stelle	18	31	47	43

Chef, Meister, Abtei- lungsleiter etc.	68	71	75	58
Betriebsrat, Jugend- vertretung	3	5	36	60
Arbeitskollegen	3	4	3	1

Eltern	47	23	25	19
Staatliche Stellen	21	16	16	14
Kammern	18	22	4	9
Berufsschule	7	9	4	11
Gewerkschaften	3	5	1	10

a) Mehrfachnennungen möglich, offene Frage

Von den außerbetrieblichen Stellen werden die Eltern am häufigsten genannt. In den Gruppendiskussionen schrieben die Jugendlichen den Eltern jedoch keine wichtige Rolle in Fragen des Jugendarbeitsschutzes zu (wohl aber z.B. Interesse für ihre Ausbildung). Dies hat, wie die folgenden Zitate nur andeuten sollen, die verschiedensten Gründe.

"Ich habe es (Arbeitszeit!) zwar meinen Eltern gesagt, aber die glauben das nicht." (Verkäuferin)

"Meine Eltern kommen öfters ins Geschäft. Daß ich zu viel arbeite, sagen sie nicht. Ich habe es ihnen erzählt, und sie sehen es ja auch." (Gaststättenlehrling, weiblich)

"Ich habe meinem Vater immer gesagt, er soll nichts machen. Man hat nur Nachteile dadurch." (Pikkolo)

"Meistens ist es so: Wenn die Eltern dann wirklich im Geschäft drin sind, und die einzelnen Lobgesänge über einen losgesungen werden - da wird man rot vor lauter Scham. Und wenn sie dann weg sind: feste, feste, jetzt geht es weiter." (Gaststättenlehrling)

"Mei, die haben auch ihre Arbeit." (Kaufm. Lehrling, weiblich)

Auf die Frage, was man zu Hause sage: "Das schadet gar nichts. Mit uns ist man genauso umgegangen." (Gaststättenlehrling, männlich)

Nach den Eltern am häufigsten werden staatliche Stellen genannt (Tabelle 8), vor allem Gewerbeaufsichtsämter, aber auch "Stelle für Jugendarbeitsschutz", Jugendamt, Gericht, Arbeitsgericht, Polizei etc. In den Gruppendiskussionen schien es, daß "der Staat" für die meisten Jugendlichen eine Reihe von Institutionen ist, mit deren Funktion sich kein genaueres Bewußtsein verbindet; die Urteile über den Staat waren meist eher negativ gefärbt:

"Er (der Staat) muß besser nachschauen. Dann bekommt er (der Chef) vielleicht eine Konventionalstrafe und dann wird noch einmal nachgeschaut; und wenn's dann nicht geht, kriegt er keine Lehrlinge mehr." (Kfz-Mechaniker)

"Aber man muß sie (die vom Staat) erst einmal aufmerksam machen auf den Chef. Bei uns kommen sie vielleicht alle zehn Jahre mal vorbei." (Pikkolo)

"Aber es regt sich ja wirklich niemand auf, und es liegt an der zuständigen Organisation." (Gaststättenlehrling)

Die K a m m e r n werden fast nur von Jugendlichen aus Kleinbetrieben genannt (Tabelle 8). Als Institution sehen die Jugendlichen die Kammern irgendwo zwischen den Betrieben und dem "Staat", ohne daß sie genau wüßten, in welchem Zusammenhang sie etwa mit dem Staat stehen; sie werden auf jeden Fall in weniger starkem Gegensatz zu den Betrieben als die Gewerkschaften und wohl auch als die Berufsschulen gesehen.

"Ich habe gehört, bei der Innung oder der Handelskammer kann man sich beschweren, wenn man meint, es ist ungerecht." (Diskussionsleiter: Und was machen die dann, meinen Sie?)
"Was die machen, das weiß ich nicht. Hab ich noch nicht ausprobiert." (Automechaniker in einem Großbetrieb)

"Zur Industrie- und Handelskammer kann man jederzeit gehen." (Kfz-Mechaniker) Darauf: "Da findet mein Chef an der Tankstelle sicher einen Grund, daß er mich rauswirft. Und dann kann man nichts mehr machen." (Tankwart)

Auf eine Zwischenfrage des Diskussionsleiters, wer denn "vom Staat" (wie die Jugendlichen sagen) in den Betrieb komme, folgende zwei Äußerungen: "Wie heißt das? Die Industrie- und Handelskammer, die Gewerkschaft." (Fernmeldelehrling), und: "Der Staat bringt die Gesetze raus, und die Industrie- und Handelskammer und die Arbeitergewerkschaft müssen aufpassen." (Gaststättenlehrling)

Genannt werden ferner Inspektionen durch die Industrie- und Handelskammer; außerdem sieht man sie als eine Stelle, bei der man sich erkundigen kann, ob eine Ausnahme gerechtfertigt ist usf.

Die B e r u f s s c h u l e , durch die die Jugendlichen überwiegend über das Gesetz informiert werden (siehe unten), wird fast nur von den Jugendlichen in München genannt. Es scheint, daß die Berufsschule für die Jugendlichen eher eine Informationsstelle ist, kaum eine Stelle, von der man wirk- same Unterstützung erwarten kann. Dieser Ansicht gab ein Pikkolo treffend Ausdruck; in milderer Form, äußerten andere Jugendliche sich ähnlich:

"In der Berufsschule kann man schon fragen, die sagen dann immer das Gegenteil vom Geschäft. Die Schule ist so wie die Industrie- und Handelskammer, sie schützt schon die Jugend; aber im Geschäft ist es dann doch ganz anders."

Es bleiben schließlich die G e w e r k s c h a f t e n , die allenfalls für die männlichen Jugendlichen in Großbe- trieben eine gewisse Bedeutung haben. In den Gruppendis- kussionen kam die Rede relativ selten auf die Gewerkschaf- ten; es zeigte sich, daß sie von den Jugendlichen (vor allem aus kleineren Betrieben) in einer zu starken Gegenposition zum Betrieb gesehen werden, als daß ihre Inanspruchnahme in Frage kommen könnte:

"Freilich könnte ich auch in die Gewerkschaft gehen; darum kümmern die sich. Dann gehen sie hin in das Hotel und schauen durch, wer noch so spät nachts arbeitet. Aber dann - das ist auch ein Risiko. Ganz bestimmt, die Leute nennen ja die Namen. Und es bleibt sowieso." (Gaststätten- lehrling)

"Wenn die Gewerkschaften mal kommen, dann hat jeder Chef Angst. Aber das müssen sie erst einmal tun: Wer traut sich denn, sie zu rufen?... Wenn der Chef schon spitz kriegt, daß man in der Gewerkschaft ist, dann ist es schlecht. Bei uns ist kein einziger drin." (ebenfalls ein Gaststättenlehrling)

In einer Diskussion fragten die Jugendlichen, ob auch Nichtmitglieder sich an die Gewerkschaft wenden könnten; eine Verkäuferin bejahte dies, meinte aber: "Das mag man ja nicht."

Die vorstehenden Bemerkungen sollten die Schwierigkeiten illustrieren, die die Jugendlichen für die Inanspruchnahme der ihnen zustehenden Rechte sehen. Angesichts der allgemeinen Orientierung, die wir zuvor skizzierten und angesichts der hier genannten Schwierigkeiten, ist es nun kaum zu erwarten, daß die Jugendlichen ein vollständiges und genaueres Wissen über das JASchG und seine Bestimmungen haben; ein solches Wissen hinge ja im leeren Raum.

3. Zur Informiertheit über das Gesetz

a) Zur Art der Information über das Gesetz

Fast alle Jugendlichen haben vom JASchG schon etwas gehört; nur 3 % sagen bei einer entsprechenden Frage, daß sie nichts davon gehört hätten. Nur jeder Vierte jedoch meint, das Gesetz besser ("recht gut") zu kennen; die meisten geben nur an, vom JASchG gehört zu haben. Allein die älteren männlichen Jugendlichen in Großbetrieben ragen aus dem Durchschnitt hervor ("recht gut": 45 %). Offensichtlich nehmen die Jugendlichen auch von Broschüren, Merkblättern, Heften etc. wenig Notiz; sie scheinen sie in Besitz zu nehmen, wie sie die Existenz des JASchG zur Kenntnis nehmen, ohne sich genauer mit ihnen zu beschäftigen: Nur 13 % geben an, durch Broschüren etc. informiert worden zu sein.

Die mit Abstand wichtigste Informationsquelle ist die B e - r u f s s c h u l e (84 %). Alle anderen Stellen werden von weniger als 30 % der Jugendlichen genannt: Innerbetriebliche Stellen (Meister, Ausbilder) von 28 % (vor allem von Jungen), Eltern, Verwandte und Freunde von 25 %, die Volksschule von 22 %, Massenkommunikationsmittel (Zeitung, Radio, Fernsehen) von 20 %. Kammern, Gewerkschaften und Jugendämter bzw. Jugendorganisationen werden kaum genannt (6, 5 und 5 %).

Alle Jugendlichen wurden also zumindest einmal über das Gesetz informiert, und zwar überwiegend durch die Berufsschule; nur wenige Jugendliche glauben jedoch, das Gesetz genauer zu kennen. Nun zur Art der Information durch die Berufsschule.

Eine praktisch werdende Vermittlung eines Bewußtseins vom JASchG müßte bedeuten, den Jugendlichen die Ziele des Gesetzes und die hinter ihm stehenden Konflikte sowie ihre eigene betriebliche Position angesichts z.B. branchenspezifischer Schwierigkeiten der Einhaltung so vor Augen zu führen, daß sie ein zugleich distanzierendes und engagiertes Verhältnis zu ihrer konkreten betrieblichen Situation gewinnen könnten. Nach den Erfahrungen, die allgemein für die politische Erziehung in den Schulen vorliegen⁹⁾, ist eine solche Vermittlung wenig zu erwarten. Dies kann vor allem nur wenig gelingen, wenn das JASchG in den Berufsschulen - wie wir es bei fast allen von uns (in Oberbayern) befragten Klassen feststellten - nur in der ersten Hälfte des ersten Berufsschuljahres durchgenommen und später in der Regel nicht wiederholt wird. Gerade zu Beginn ihrer Lehre bzw. ihres Arbeitsverhältnisses dürften die Jugendlichen kaum in der Lage sein, die Relevanz der Bestimmungen für ihre betriebliche Situation richtig zu erfassen. Wir werden sehen, daß z.B. die Jugendlichen in Großbetrieben eher imstande sind, Informationen über das Gesetz zu registrieren; dies, weil die betriebliche Realität bei ihnen dem Gesetz bzw. den Ordnungsabsichten, die hinter dem Gesetz stehen, stärker korrespondieren.

9) Vgl. E.BECKER u.a.: Erziehung zur Anpassung? Schwalbach 1967; zu "Prinzipien der exemplarischen Reorganisation des Lehrstoffes", am Beispiel des Rechts. Vgl. jetzt die knappen treffenden Hinweise bei O.NEGT, Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie der Arbeiterbildung, Frankfurt 1968, S.86-99.

Nach unseren Erfahrungen beschränkt sich die Information über das Gesetz weitgehend auf eine sehr detaillierte und tendenziell im Detail steckenbleibende Aufzählung der Bestimmungen. Wozu das Gesetz dient, an wen es sich richtet, inwiefern es sich um einen als einheitlich und abgegrenzt gedachten Komplex von Normen handelt, dürfte den Jugendlichen nur ungenügend bewußt gemacht werden (es wäre natürlich zu fragen, inwieweit es sich um einen einheitlichen Komplex von Normen tatsächlich handelt). Es scheint, daß die Priorität der Orientierung am Status und an den Pflichten des Lehrlings auch bei der Aufklärung des JASchG, das doch aus einem zumindest partiellen Konflikt zwischen Jugendlichen und Arbeitgeber (Lehrling und Lehrherrn) resultiert, auch bei der Information über das Gesetz, über die Rechte der Jugendlichen, nur wenig durchbrochen wird. Dies hat seinen Grund unter anderem darin, daß sich die Berufsschullehrer angesichts der Möglichkeit, die Jugendlichen genauer und problembezogener über das JASchG aufzuklären, häufig latenten oder manifesten Vorwürfen von seiten der Arbeitgeber ausgesetzt sehen¹⁰⁾. Hinzu kommt, daß es den Berufsschullehrern aus pädagogischen Gründen meist unmöglich erscheint, die Jugendlichen über durch das JASchG gegebene Rechte aufzuklären, ohne sie gleichzeitig (und in der Regel wohl nur wenig getrennt) auf bestehende Pflichten hinzuweisen.

"Das Interesse am JASchG ist groß und bei den guten Informationsmöglichkeiten auch sehr gefragt. Doch sollte neben den Rechten besonders für die Pflichten genügend Raum gelassen werden!" (Berufsschullehrer in der Expertenbefragung)

"... andererseits sollten die Aufklärungsschriften, die für Jugendliche bestimmt sind, neben den Rechten auch immer die Pflichten betont werden... Das scheint den Jugendlichen

10) Nicht zuletzt deshalb gibt es ja keine institutionelle Beteiligung der Berufsschulen an der Durchführung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (die sich z.B. auch im Zusammenhang mit den ärztlichen Untersuchungen anbieten würde).

gegenüber notwendig, wird aber auch bei den Arbeitgebern die Bereitschaft zum Verständnis fördern. Von dieser Seite hört man bei jeder Gelegenheit: die kennen nur die Rechte, aber keine Pflichten." (ebenso)

Während die Informationen über die einzelnen Bestimmungen sehr genau sind, ist die Information über die Intention und das Problem des Gesetzes als ganzem ausgesprochen unscharf. Dies läßt sich kurz demonstrieren anhand der Vorworte zu den Merkblättern, die von den Landesausschüssen für Jugendarbeitsschutz oder direkt von den Arbeits- und Sozialministerien der Länder herausgegeben und meist über die Schulen verteilt werden.

"Eine bedeutsame Hilfe gegenüber den Gefahren, die Euch an der Arbeitsstätte begegnen können, bieten die Vorschriften, die zum Schutz des arbeitenden Menschen erlassen sind.

Unter diesen Vorschriften ist für die Erhaltung Eurer Gesundheit und Arbeitskraft das J U G E N D A R B E I T S - S C H U T Z G E S E T Z besonders wichtig. Es regelt vor allem die Verpflichtung zur ärztlichen Untersuchung vor Aufnahme einer Beschäftigung, die zulässige Arbeitszeit und die Ruhepausen von Jugendlichen unter 18 Jahren. In dem anliegenden Merkblatt sind die wesentlichen Bestimmungen dieses Gesetzes aufgeführt. Es enthält auch einen Hinweis auf sonstige Arbeitsschutzvorschriften. Über diese Vorschriften hinaus ist es gut, die Faustregel zu beachten: Wer seine Leistungsfähigkeit überschreitet, wird müde; wer müde wird, wird leicht un aufmerksam und übersieht leicht Gefahren.

Der Staat kann nicht alle Gefährdungen von Euch abhalten. Ihr müßt selbst ihrer Herr werden und Euch prüfen, wie Ihr in Verantwortung vor Gott, der Gesellschaft und Euch die Arbeit am besten leisten und die Freizeit wertvoll nützen könnt."

"Es wird von Euch erwartet, daß Ihr nicht nur die Erleichterungen im Arbeitsleben annehmt, sondern daß Ihr auch das Eure dazu tut, damit die Berufsausbildungszeit erfolgreich verläuft."

"... Eure Leistungsfähigkeit ist noch nicht die eines Erwachsenen. Ihr seid den betrieblichen Gefahren gegenüber noch unerfahren und werdet leicht Eure Kräfte überschätzen.

Doch wenn Ihr unbeschwert und guten Mutes, dabei mit Umsicht an Eure Arbeit herangeht, so wird es Euch mit Fleiß und Beharrlichkeit gelingen, in Eurem Beruf Achtbares zu leisten...".

Es ist also anzunehmen, daß, verschieden je nach Bestimmung und je nach Art des Betriebs, die Kenntnis des Gesetzes ungenau und von anderen Faktoren durchkreuzt ist. Es ist nicht zu erwarten, daß es im Bewußtsein des Jugendlichen eine Grenze zwischen den Bestimmungen des JASchG (als Rechten der Jugendlichen) und anderen Normen gibt, die sich auf andere Probleme und auch auf Pflichten der Jugendlichen beziehen.

So überrascht es z.B. nicht, daß jeder fünfte Jugendliche meint, selber bestraft werden zu können, wenn das Gesetz nicht eingehalten wird. Nur 60% der Jugendlichen ist es klar, daß allein der Arbeitgeber bei Verletzung des Gesetzes bestraft werden kann; der Prozentsatz steigt von 54 % im 1. Lehrjahr auf 66 % im 3. Lehrjahr. Unterschiede nach der Betriebsgröße zeigen sich dabei nicht. Zusätzlich zum Arbeitgeber nennen die Jugendlichen sich selber und/oder die Eltern (22%), andere nennen nur die Eltern und/oder sich selber (12%). Einige geben an, nicht Bescheid zu wissen oder machen gar keine Angabe (6%).

b) Vorstellungen vom Inhalt des Gesetzes

Wir haben es mit Jugendlichen (Lehrlingen) zu tun, deren Selbstverständnis im Hinblick auf Arbeit und Betrieb primär durch Lernen bestimmt ist. Aufgrund der vagen Information (s.o.) ist zu erwarten, daß z.B. auf die Lehre sich beziehende Normen auch dann aktualisiert werden, wenn nach Normen des Jugendarbeitsschutzes gefragt wird. Da ferner die Bestimmungen des Gesetzes besser registriert werden dürften, wenn die betriebliche Erfahrung mit ihnen korrespondiert, ist mit einem Einfluß des Einhaltungswerts und damit der Betriebs-

größe zu rechnen. Wenig Kenntnis ist zu erwarten bei Bestimmungen, die im eigenen Betrieb bzw. im Hinblick auf die eigene Arbeitssituation kein Problem darstellen; dies sollte etwa für das Verbot von Akkord- und Fließbandarbeit gelten.

Bei der schriftlichen Befragung, die sich primär mit der Einhaltung befaßte, konnte zum Inhalt des Gesetzes nur eine sehr allgemeine Frage gestellt werden: "Was ist eigentlich durch das JASchG geregelt? (Alles durchlesen und ankreuzen, was zutrifft)"¹¹⁾.

Von 11 vorgegebenen Stichworten betrafen 2 (anständiges Benehmen und Gehorsam gegen Meister und Ausbilder) die Rolle des Jugendlichen überhaupt, 2 (gute Ausbildung und Ausbildungsdauer) die Position des Jugendlichen als Lernenden bzw. Lehrling; 2 weitere (Gaststättenbesuch und Kinobesuch) bezogen sich auf das Gesetz zum Schutz der Jugendlichen in der Öffentlichkeit, die übrigen Stichworte bezogen sich auf Bestimmungen des JASchG. Es ist klar, daß auf der schmalen Basis einer Frage die folgende Analyse in besonderem Maß als hypothetisch zu betrachten ist.

Die Antworten auf diese Frage, was durch das JASchG geregelt ist, zeigen deutlich, daß die Jugendlichen mit dem JASchG Arbeitszeitregelungen verbinden (Tabelle 9), daß aber im übrigen das JASchG für die Jugendlichen nicht einen einheitlichen und abgegrenzten Komplex von Normen darstellt. Während 86 % "Arbeitszeit", 80 % "Urlaub" und immerhin noch

11) Vorgegeben waren, in dieser Reihenfolge, die Stichworte: anständiges Benehmen, Akkord- und Fließbandarbeit, Gaststättenbesuch, Arbeitszeit, Ausbildungsdauer, ärztliche Untersuchungen, Urlaub, Kinobesuch, Gehorsam gegen Meister und Ausbilder, Arbeitspausen, gute Ausbildung, Sonstiges:... Die letzte Kategorie "Sonstiges" wurde, außer zu Nebenbemerkungen, nicht benützt.

65 % "Arbeitspausen" als durch das JASchG geregelt nennen, sind es im Fall der "ärztlichen Untersuchungen" nur noch 40 %, sind es im Fall der "Akkord- und Fließbandarbeit" nur noch 34 %. Ebenso häufig wie diese beiden Bestimmungen werden die Stichworte angekreuzt, die sich auf die Ausbildung und auf die allgemeine Position des Jugendlichen beziehen (gute Ausbildung und Ausbildungsdauer jeweils 44 %, Gehorsam 39 %, anständiges Benehmen 28 %). Wenig angekreuzt wurden "Gaststättenbesuch" (26 %) und "Kinobesuch" (15 %). JASchG und JSchGÖ werden also relativ selten verwechselt oder vermischt.

Die meisten Jugendlichen wissen also, daß das JASchG Arbeitszeitregelungen enthält. Für das Stichwort "Arbeitszeit" zeigen sich kaum Unterschiede nach dem Alter und der Betriebsgröße (Tabelle 9); das Stichwort "Urlaub" kreuzen die Älteren etwas mehr an. Für die "Pausen" findet sich eine Abhängigkeit in der Zahl der Nennungen vor allem von der Betriebsgröße. Hier hängt offensichtlich das Wissen mit der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zusammen (vgl. I.2). Besonders wenig werden die Pausen angestrichen von Mädchen in Kleinbetrieben außerhalb Münchens (51 %, München: 65 %).

Tabelle 9

Es nennen als durch das JASchG geregelt	"Was ist eigentlich durch das JASchG geregelt?"			
	Jugendliche in			
	Kleinbetrieben unter 16 (257)	über 16 (356)	Großbetrieben unter 16 (167)	über 16 (216)
Arbeitszeit	79	87	84	88
Urlaub	71	84	77	86
Arbeitspausen	56	61	70	76

Ein Unterschied nach der Ortsgröße zeigt sich bei den Mädchen deutlich auch im Fall der ärztlichen Untersuchungen: Auf dem Land nennen die Untersuchungen 36 %, in München sind es immerhin 50 %. Im übrigen unterscheiden sich in der Nennung der ärztlichen Untersuchungen (als durch das JASchG geregelt) auch die Jugendlichen in Großbetrieben in München nicht von den übrigen, obwohl sie, wie wir sahen (Abschnitt I) deutlich häufiger untersucht und vor allem nachuntersucht sind. Dies deutet darauf hin, daß sie die Untersuchungen eher mit ihrem Betrieb, d.h. mit der gesundheitlichen Betreuung durch den Betrieb, in Zusammenhang bringen als mit dem JASchG. Überhaupt werden die ärztlichen Untersuchungen als durch das JASchG geregelt weniger genannt, als tatsächlich Untersuchungen (zumindest Erstuntersuchungen) stattfinden.

Daß im JASchG auch Akkord- und Fließbandarbeit geregelt werden, gibt nur jeder dritte Jugendliche (34 %) an. Deutlich mehr sind es bei den älteren Jugendlichen in Großbetrieben (50 %), deutlich weniger bei den jüngeren in Kleinbetrieben (23 %). Daß das JASchG mit der Regelung von Akkord- und Fließbandarbeit in Zusammenhang gebracht wird, hängt weniger davon ab, ob es solche Arbeiten im eigenen Betrieb gibt, als vielmehr davon, ob - subjektiv - Interesse an solchen Arbeiten besteht bzw. ob - objektiv - solche Arbeiten für die Jugendlichen Bedeutung haben. So nennen von den Mädchen, die allgemein mehr an Verdienst, weniger an der Lehre, und stärker an der Möglichkeit von Akkord- oder Fließbandarbeit interessiert sind, für ihre Betriebe zwar nur 13 % Akkordarbeit, aber 37 % bringen das JASchG in Zusammenhang mit Akkord- und Fließbandarbeit; von den männlichen Jugendlichen nennen für ihren Betrieb zwar

24 % Akkordarbeit, aber nur 31 % bringen das JASchG mit Akkord- und Fließbandarbeit in Zusammenhang¹²⁾.

Während also die Arbeitszeitregelungen vom größeren Teil der Jugendlichen mit dem JASchG in Verbindung gebracht werden, gilt dies im Fall der ärztlichen Untersuchungen und der Akkord- und Fließbandarbeit nur für jeweils etwas mehr als ein Drittel der Jugendlichen. Darüber hinaus assoziieren die Jugendlichen mit dem JASchG alle möglichen Normen, die im Zusammenhang mit der Arbeit für sie von Bedeutung sind. Dies zeigt sich deutlich darin, daß die Stichworte "gute Ausbildung" und "Ausbildungsdauer" auf die Frage, was durch das JASchG geregelt ist, von jeweils knapp der Hälfte der Jugendlichen angestrichen werden (jeweils 44 %). Ebenso wie für die Stichworte "anständiges Benehmen" und "Gehorsam gegen Meister und Ausbilder", die etwas weniger genannt werden, zeigen sich nach Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Betriebsortgröße nur sehr geringe Unterschiede; dies besagt, daß für a l l e Jugendlichen die mit diesen vier Stichworten angezeigten Normen in relativ engem Zusammenhang mit dem JASchG stehen, und daß umgekehrt das JASchG von den Jugendlichen nicht unabhängig von Ausbildung und von eigenen Pflichten (anständiges Benehmen und Gehorsam) gesehen wird.

Daß es für die Jugendlichen keine klare Grenze zwischen Bestimmungen, die zum JASchG gehören, und anderen sie betref-

12) Die subjektive Bedeutung in der Nennung von Akkordarbeit kommt auch darin zum Ausdruck, daß von den Mädchen in der Landwirtschaft immerhin 34 %, von den Hausmädchen sogar 46 %, von den männlichen Jugendlichen in der Landwirtschaft dagegen nur 19 % das JASchG in Zusammenhang mit Akkord- und Fließbandarbeit bringen. Für die Jugendlichen, die selbst (gelegentlich oder regelmäßig) im Akkord oder am Fließband arbeiten, sind angesichts der geringen Zahl und der zu berücksichtigenden Unterschiede nach dem Geschlecht keine quantitativen Angaben möglich.

fenden Normen gibt, zeigte sich recht deutlich auch in einer Gruppendiskussion. Der Diskussionsleiter hatte, nachdem über Probleme der Arbeitszeit, der Pausen und des Aushangs des Gesetzes diskutiert worden war, die Frage gestellt: "Was steht noch in diesem Gesetz?", worauf von den Jugendlichen, in dieser Reihenfolge, aufgezählt wurde:

"Tarifliche Bezahlung: der Betrieb muß mindestens den Tarif zahlen, und es steht ihm frei, wenn er überbezahlt."

"Pflichten und Rechte des Lehrherrn: das steht im JASchG, und Pflichten und Rechte des Lehrlings."

"Der Lehrherr muß den Lehrling gründlich ausbilden und muß ihn zu Fachkursen anhalten."

"Es steht auch darin, daß der Lehrherr darauf achten muß, daß der Lehrling nur Sachen arbeiten muß, die in seinem Beruf wichtig sind."

"Das von der Berufsschule steht auch drin. Man muß den Lehrling anhalten, daß er in die Berufsschule geht, muß ihn hinschicken."

Das Bewußtsein von der Existenz des Gesetzes impliziert also nicht notwendig, daß auch sein Inhalt bekannt ist; ähnlich bedeutet nun das Wissen, daß das JASchG zumindest unter anderem Arbeitszeitregelungen enthält, noch nicht, daß die Jugendlichen auch wissen, wie sie lauten.

c) Zur Kenntnis einzelner Bestimmungen

Um die Genauigkeit der Kenntnis einzelner Bestimmungen bei der schriftlichen Befragung festzustellen, hätte man offene Fragen stellen können oder z.B. Fragen mit vorgegebenen richtigen und falschen Antwortmöglichkeiten zum Inhalt der Bestimmungen. Beides erschien als kaum durchführbar, weil die Befragung dadurch Prüfungscharakter erhalten und die Jugendlichen vermutlich zu nicht mehr kontrollierbarer

Kooperation veranlaßt hätte. Zudem hatte sich in den Gruppendiskussionen und in den Pretests die Frage nach dem genauen Inhalt für die meisten Bestimmungen als unergiebig erwiesen. Wir müssen uns mit einigen Ergebnissen der Gruppendiskussionen begnügen.

Arbeitszeitregelungen:

Die Länge der erlaubten täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit sowie die Mindestlänge des Urlaubs wissen fast alle Jugendlichen zu nennen. Hier dürfte es nur in vielen Fällen für die Jugendlichen schwierig sein festzustellen, ob die Bestimmungen tatsächlich eingehalten werden, ob sie wissen, wie z.B. die tägliche Arbeitszeit zu errechnen ist und unter welchen Bedingungen man z.B. ein Anrecht auf Urlaub hat.

Hinsichtlich der P a u s e n b e s t i m m u n g e n , die, wie wir eben sahen, immerhin zwei Drittel der Jugendlichen als durch das JASchG geregelt angeben, zeigte sich, daß das Wissen über sie äußert ungenau und primär durch die betrieblichen Verhältnisse bestimmt ist. Den Jugendlichen gelingt es in der Regel nicht, die betriebliche Regelung und die gesetzliche Regelung auseinanderzuhalten und die erstere an der letzteren zu messen.

Wir zitieren eine Reihe von Äußerungen zu den Pausenregelungen aus den Gruppendiskussionen. zunächst Äußerungen auf die Frage nach der vorgeschriebenen Dauer der vorgeschriebenen Pausen:

"1 1/2 Stunden beim Lehrling" - "Nein, 2 Stunden unter 16 Jahren" - "Nein, es kommt auf die Arbeitszeit an. Wir hätten regulär bloß eine Stunde" - "Brotzeit und eine Stunde Mittag" - "Keine Ahnung, aber 1 Stunde muß der Lehrling haben".

In derselben Diskussion fragte der Diskussionsleiter, wovon es wohl abhängt, wie die Pausen geregelt werden müßten:

"Vom Alter" - "Das kommt wohl auf die Firma an" - "Von der Arbeitszeit und vom Alter wird es abhängen".

In einer anderen Diskussion wurde gefragt, wie lange man ohne Pause arbeiten dürfe:

"4 Stunden" - "6 Stunden" - "5 1/2 Stunden" - "7 Stunden Arbeit, 1 Stunde Mittagspause... Bei uns ist es so: um 1/2 6 Uhr fangen wir an, um 1/2 12 Uhr gehen wir zum Mittag - das wären dann ungefähr 6 Stunden. Wir können zwischendurch was essen, aber ohne rausgehen".

Einige Jugendliche schilderten überhaupt nur die betriebliche Pausenregelung:

"Morgens um 9.00 Uhr esse ich eben mein Brot, während der Arbeitszeit" (Industriekaufmann).

"Die Pause wird immer gemacht. Manchmal um 10, manchmal um 11, je nachdem, wie man gerade Zeit hat" (Kaufm. Lehrling).

"Wenn ich auf Außendienst bin und irgendwohin muß, dann mache ich mittags 1/4 Stunde länger" (Fernmeldelehrling).

Ein Jugendlicher schließlich berichtet:

"Bei uns im Geschäft ist das JASchG angeschlagen. Darauf steht, daß nach 6 Stunden 40 Minuten Pause sein müssen. Es ist ein gedrucktes Plakat." (Tankwart)

Ärztliche Untersuchungen:

Die ärztlichen Untersuchungen wurden in den Diskussionen meist nur ganz kurz und erst relativ spät, und zwar selten durch einen Diskussionsteilnehmer, meist durch die Diskussionsleiter, angesprochen. Die Jugendlichen beschränkten sich in der Regel darauf, zu referieren, wie die eigenen Untersuchungen

vonstatten gingen. Fast alle waren der Auffassung, daß die Erstuntersuchung eine Pflicht darstelle, daß man, wie sie sich meist ausdrückten, vor dem Antritt der Lehre ein ärztliches Attest brauche; durchaus nicht alle Jugendlichen brachten dieses Attest in Zusammenhang mit dem JASchG.

Im Hinblick auf die Nachuntersuchung waren die Jugendlichen, selbst wenn sie nachuntersucht waren, unsicher. Sie tendierten eher zur Ansicht, daß man sich nachuntersuchen lassen könne, weniger zu der Ansicht, daß die Nachuntersuchung eine Pflicht sei.

Darin drückt sich die gesetzliche Situation vor der Novellierung im Sommer 1966 aus, bis zu der die fehlende Nachuntersuchung kein Beschäftigungsverbot nach sich zog. Unklar war den Jugendlichen auch, ob man sich im Lauf des ersten Lehrjahres oder zu Beginn des zweiten Lehrjahrs der Nachuntersuchung unterziehen muß.

Unfall- und Gefahrenschutz:

Mögliche Unfälle, überhaupt Gefährdung bei der und durch die Arbeit bringen die Jugendlichen meist mit ihrer eigenen Unvorsichtigkeit in Zusammenhang, wie es nach der üblichen und insbesondere den Jugendlichen als Lernenden "eingepflichten" Auffassung nicht überrascht. Wenn man aufpaßt, gibt es nach Ansicht der Jugendlichen keine Gefahren:

"Wenn man aber alle Vorschriften beachtet, kann nichts passieren; die Bleiarbeiten gehören eben zur Ausbildung" (Schriftsetzerlehrling).

Zwei Fernmeldelehrlinge bekommen für jeden Tag, an dem sie mit Blei arbeiten, DM 1.00 mehr bezahlt und interpretieren diese Mark selber als "Gefahrenzulage". Arbeiten dieser Art in Verbindung mit dem JASchG zu sehen, wollte ihnen nicht recht einleuchten; bedeutsam war nur, daß ihnen der Meister sagte, wie man mit Blei umgehen und daß man sich vor dem Essen die Hände mit Seife waschen muß.

Da die Jugendlichen gefährliche Arbeiten wohl als Regel mit dem JASchG nicht in Verbindung bringen, kann das Verbot gefährdender Arbeiten gerade durch das JASchG kaum dazu dienen, den Jugendlichen ein spezifisches Bewußtsein von Gefahrenschutz und Unfallverhütung zu vermitteln, was aufgrund von § 41 (Belehrung über Gefahren als Vorschrift des JASchG!) zumindest eine Nebenwirkung sein könnte.

Abgabe von Alkohol und Tabak:

Wie bei der Frage nach gefährlichen Arbeiten und nach Unfallschutz nehmen die Jugendlichen auch in der Frage nach der Abgabe von Alkohol und Tabak kaum auf das Gesetz Bezug. Sie referieren vielmehr, was in ihrem eigenen Betrieb üblich ist. Die Abgabe von Alkohol und Tabak wird offensichtlich als in die Kompetenz des Betriebs fallend verstanden. Genannt wurden im wesentlichen etwa Regelungen der Art,

daß Lehrlinge keinen Alkohol bekommen und nicht rauchen dürfen, auch wenn sie über 18 sind;

daß man in der Lehrwerkstatt nicht rauchen und trinken darf, wohl aber außerhalb der Lehrwerkstatt;

daß die Erwachsenen zu Weihnachten je eine Flasche Schnaps geschenkt bekommen haben, daß sie aber lachen, wenn der Lehrling auch eine bekommt;

daß der ältere Lehrling das Recht hat, sich vom "Unterstift" Bier bringen zu lassen, während dieser kein Bier trinkt und wohl, als informelle Gepflogenheit, auch nicht trinken darf;

daß man " in der Abteilung" noch nicht rauchen darf, weil man noch nicht 16 sei, daß man aber im Jugendraum - "da schaut kein Mensch rauf" - schon rauchen könne.

Zusammenfassung:

Voraussetzung einer wirksamen Orientierung am Gesetz ist präzise Kenntnis des Gesetzes, nicht schon "gebrochen" durch die Verhältnisse im eigenen Betrieb und durch die mit der

Position des Lehrlings und des Lernenden verbundenen Pflichten, um die betrieblichen Verhältnisse an den Normen des Gesetzes zu messen. Diese Leistung wird von den meisten Jugendlichen offensichtlich nicht erbracht, obwohl sie das Gesetz als solches kennen und überwiegend zumindest wissen, daß es Arbeitszeitregelungen gibt. Der fragmentarische Charakter des Wissens beruht u.a. auf ungenügender Information über das Gesetz. Hinzu kommt, daß fragmentarisches Wissen sich als sinnvoll, als in schlechtem Sinn "vernünftig" erweisen kann, wenn man keine Möglichkeit, insbesondere keine adäquate Unterstützung, sieht, es im Betrieb anzuwenden, und umgekehrt die Möglichkeiten sieht, die Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen mit betrieblichen Verhältnissen oder über die eigene Position als Lehrling oder Lernender zu rechtfertigen. Auf solche Probleme der Anwendung des Gesetzes im eigenen Betrieb soll nun noch hingewiesen werden.

4. Formen des Verzichts auf Inanspruchnahme des Gesetzes

In den Gruppendiskussionen wurde den Jugendlichen stärker als im betrieblichen Alltag bewußt, daß ihnen durch das JASchG bestimmte Rechtspositionen eingeräumt sind, und daß sie in ihren Betrieben offensichtlich darauf verzichten, von diesen Rechten Gebrauch zu machen (insofern und wenn sie nicht beachtet sind). Die Jugendlichen sahen sich veranlaßt und wurden auch dazu aufgefordert, diese Diskrepanz zu begründen. Damit wurden bestimmte, im betrieblichen Alltag mehr implizite oder verdeckte "Reaktionen" auf die Nichteinhaltung des Gesetzes expliziert.

Einige "Mechanismen", die die Diskrepanz zwischen Gesetz und betrieblicher Realität (ggfs. Nichteinhaltung) zu verringern vermögen, wurden bereits genannt: fragmentarisches Wissen über das Gesetz und über Institutionen, die mit seiner Durchsetzung befaßt sind, fehlende Kontrolle der eigenen betrieblichen

Situation im Hinblick auf die gesetzlichen Bestimmungen, nicht zuletzt, weil deren Kenntnis durch die eigene betriebliche Situation "gebrochen" ist, das Bewußtsein von Ordnung bei den Jugendlichen in Großbetrieben, das Bewußtsein der Nichtdurchsetzbarkeit von Rechten bei den Jugendlichen in Kleinbetrieben.

Immerhin gibt es ein bestimmtes Maß an Unzufriedenheit, die in den Gruppendiskussionen in Zusammenhang mit dem JASchG und seiner Nichteinhaltung aktualisiert wurde. Im folgenden sollen einige Möglichkeiten skizziert werden, die Nichtbeachtung von Rechten, an deren Einhaltung die Jugendlichen prinzipiell Interesse haben (Arbeitszeitbestimmungen), zu tolerieren oder zu rechtfertigen. Alle diese Möglichkeiten laufen darauf hinaus, die Orientierung am JASchG und an seiner Einhaltung zurückzustufen gegenüber anderen, mit dem Betrieb, der eigenen Position und den eigenen Interessen zusammenhängenden Gesichtspunkten.

4.1 Spezifische Abmachungen mit dem Arbeitgeber

Häufig betrachten die Jugendlichen Absprachen zwischen dem Arbeitgeber und sich selbst oder auch zwischen dem Arbeitgeber und den Eltern als Alternative zur Einhaltung des Gesetzes, als Begründung für die Nichteinhaltung des Gesetzes. Gemäß dem öffentlich-rechtlichen Charakter des Gesetzes sind solche Absprachen, soweit sie Bestimmungen des JASchG "außer Kraft" setzen sollen, natürlich ungültig. Sofern die Jugendlichen solche Absprachen als möglich betrachten, dürfte ihnen der öffentlich-rechtliche Charakter des Gesetzes in der Regel nicht bewußt sein.

Theoretisch formulierte die Möglichkeit von Absprachen ein Fernmeldelehrling, der im übrigen für seinen Betrieb die Einhaltung des Gesetzes als unproblematisch betrachtete:

"Der Staat muß sich schon seine Gedanken darüber machen (gemeint war: über das Gesetz). An uns liegt es ja nur, ob wir es anerkennen oder nicht."

Absprachen, und zwar nicht notwendig explizite, sondern mehr oder minder stillschweigende Absprachen, gibt es vor allem, wo die Eltern den Arbeitgeber persönlich besser kennen. In den folgenden Zitaten kommt dies deutlich zum Ausdruck:

"Mein Vater hat zum Chef gesagt, daß er mir auch eine runterhauen kann."

"Ich arbeite z.B. sonntags auch und bekomme eine Extra-Vergünstigung vom Chef, und habe dafür in der Woche einen Tag frei, sofern das möglich ist... Ich kriege vom Chef Vergünstigungen, er hat mich mit dem Wagen schon überall hinfahren lassen." (Tankwart)

"Meine Chefin ist zugleich meine Firmpatin und eine Bekannte von meinen Eltern; da kann man schlecht etwas machen. Ich bin der einzige Lehrling." (Kantinenhilfe)

In vielen Fällen sind solche Absprachen finanzieller Natur. Daß finanzielle Vereinbarungen die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen außer Kraft setzen, zeigte sich sehr ausgeprägt in den Äußerungen eines Kfz-Mechanikers, der seit kurzem ausgelernt hatte:

"Bei uns wird schon am Anfang von dem Meister in diesen Dingen Bescheid gegeben, und man einigt sich, wie man es macht. Ausgehängt ist das Gesetz nicht."

Zum Problem längerer Arbeit: "Wenn das Geld stimmt; warum soll er dann nicht eine oder zwei Stunden länger arbeiten?"

"Als Lehrling war es noch ein bißchen anders. Da bin ich noch dem JASchG unterstellt gewesen, und da hat der Lehrherr etwas vorsichtig sein müssen. Es ist ums Geld gegangen: je mehr ich gearbeitet habe, um so mehr Geld habe ich gekriegt."

Der Diskussionsleiter: "Ich könnte mir vorstellen, daß ein Meister sagt: Bei mir geht das nicht, daß ich nur 8 Stunden

habe, ich muß meinen Lehrling zwei Wochen lang 9 Stunden beschäftigen." Darauf: "Dann kann er sich mit dem Lehrling verständigen, daß er ihm mehr Geld gibt."

Ähnlich können wohl auch Gefahrenzulagen, von denen einige Jugendliche berichten, zuweilen als implizite Absprachen interpretiert werden.

Mehr implizite Absprachen, die vor allem über das Erziehungsverhältnis vermittelt sind, zeigen sich auch im Fall körperlicher Züchtigung. "Ohrfeigen" werden von einer ganzen Reihe von Jugendlichen als Strafe akzeptiert; unmittelbare "spürbare" Strafen werden als zum Verhältnis von Lehrherrn (Meister) und Lehrling gehörig betrachtet.

"Ich glaube, erlaubt ist es nicht, aber manchmal ist es besser, man kriegt eine, als daß irgendwelche andere Maßnahmen ergriffen werden" (Jugendlicher aus einer Lehrwerkstatt).

"Vom Meister her ist das verständlich, sonst wär's ja keine Strafe. Von mir her nicht." (Kfz-Mechaniker)

Ein Jugendlicher aus einem Großbetrieb, der beim Rauchen "erwischt" wurde und dafür geschlagen wurde: "Freilich hab ich's für richtig gehalten."

"Wenn man was angestellt hat, kommt man zum Chef, und der haut mal zu." (Pikkolo)

Häufig lauten die Antworten wie folgt: "Das kommt ganz auf den Umstand drauf an", oder: "Es kommt auf den Grund an."

4.2 Die Rechtfertigung der Nichteinhaltung über Eigenheiten des Betriebs

Da es zum Lernprozeß gehört, Eigenheiten eines Betriebs oder einer Branche in ihrem Sinn erkennen zu lernen, besteht die Möglichkeit, auch Abweichungen von der vom JASchG intendierten Ordnung aufgrund solcher Eigenheiten als sinnvoll und notwendig zu bewerten. In diesen Fällen ergibt es sich zu-

weilen, daß die Jugendlichen die Nichteinhaltung der Bestimmungen im eigenen Betrieb als strukturell bedingt ansehen, während sie Nichteinhaltung bei anderen Jugendlichen, in anderen Betriebsarten und Branchen durchaus nicht als notwendig, vielmehr eher als ein Problem des persönlichen Engagements der dort betroffenen Jugendlichen ansehen:

Ein Jugendlicher beurteilt Übertretungen bei den anderen Diskussionsteilnehmern sehr streng, hält jedoch seine eigene Situation für unabänderlich: "In einem Großbetrieb würde ich mir das nicht gefallen lassen." (Tankwart)

"Bei uns hängt es (das Gesetz) nicht aus. Wir sind ein kleiner Betrieb." (Verkäuferin)

"Bei uns ist es nicht so wie in einem Industriebetrieb, daß man intensiv seine 8 Stunden runterklappert, sondern es wird gearbeitet, wenn Arbeit da ist." (Jugendlicher aus der Gastronomie)

"Meutern tut man schon, aber man kann's ja nicht, wenn der Gast da ist. Das ist ja nicht so wie auf dem Bau, wo man am Feierabend pünktlich die Kelle wegwerfen kann." (Jugendlicher aus der Gastronomie)

"Es gibt da gewisse Unterschiede; einem, der körperlich nicht so stark gebaut ist, kann man vielleicht nicht so viel zumuten wie einem anderen... Der Meister oder der Chef müssen doch sehen, daß der nicht so viel arbeiten kann wie ich." (Kfz-Mechaniker)

Zur Arbeitszeit eines Bäckerlehrlings: "Da hat er selbst Schuld! Soll er kein Bäcker werden, wenn er nicht früh aufstehen kann." (Jugendlicher aus der Lehrwerkstatt)

Ob die Jugendlichen sich auf das Gesetz beziehen, ob sie die Nichteinhaltung subjektiv als problematisch erleben, hängt also in solchen Fällen damit zusammen, ob sie die betriebliche Regelung als sinnvoll erachten oder nicht. In einer Gruppendiskussion mit Jugendlichen aus der Gastronomie zeigte sich etwa, daß sie die Nichteinhaltung der Arbeitszeitbestimmungen sehr unterschiedlich beurteilen, je nachdem, wie groß

der Gästeandrang und damit der Arbeitsanfall ist. Während sie "einsehen", daß, wenn etwas zu tun ist, ihre Anwesenheit "erforderlich" ist, beklagen sie sich über Anwesenheit im Betrieb in Stunden, in denen der Gästeandrang und damit die Arbeit geringer sind. In der Regel nehmen die Jugendlichen hierbei Bezug auf den Arbeitsprozeß.

4.3 Interpretation der Lehrlingsrolle im Betrieb

Je mehr der Arbeitsprozeß, der Betriebsablauf, von den Jugendlichen als notwendig angesehen wird, und je mehr sie eine bestimmte Eigengesetzlichkeit des Arbeitsanfalls oder des Arbeitsablaufs anerkennen, sehen sie keine Notwendigkeit bzw. keine Rechtfertigung, für sich besondere Regelungen zu verlangen. Je weniger sie die Notwendigkeit einer Arbeit akzeptieren, je weniger solidarisch sie mit dem Betrieb bzw. mit dem Betriebsablauf sind, desto resignierter wird die Notwendigkeit, sich dennoch in den "Arbeitsprozeß", entgegen etwa den Arbeitszeitbestimmungen, einzufügen, konstatiert.

Wenn die Jugendlichen sich mit dem Betriebsablauf oder ihrer Arbeitsgruppe als solidarisch erklären, referieren sie in der Regel einfach, wie ihre Arbeit vom Arbeitsanfall abhängt:

"Wir sind 6 Lehrlinge, und der Meister ist verantwortlich dafür, daß die Arbeit gemacht wird. Das ist in einem großen Betrieb genauso. Wenn Überstunden sind, dann gehen wir ein anderes Mal auch wieder früher, und das gleicht sich wieder aus." (Fernmeldelehrling im 3. Lehrjahr)

"Freilich, wir arbeiten jetzt einmal länger, aber wenn nichts zu tun ist, kann man früher gehen."

"Ich darf sonntags meistens früher gehen, denn sonntags ist nicht viel los bei uns."

"Die Köche haben's vielleicht leichter, die arbeiten in Schichten, aber wir als Kellner..."

Ein Pikkolo arbeitete Silvester von 14 Uhr bis 4 Uhr früh ohne Pause: "Ausnahmen sind erlaubt, und das war eine Ausnahme bei uns... Wenn ich z.B. zur Industrie- und Handelskammer gegangen wäre, dann hätte man gesagt: Ausnahmen sind gestattet; und das war Silvester eine Ausnahme."
(Alles Jugendliche aus der Gastronomie)

Immer wieder betonen die Jugendlichen, daß die Arbeit gemacht werden muß, und daß gerade auch der Lehrling zur Stelle sein muß:

"Ich hatte eigentlich in der letzten Woche mit meinem Urlaub begonnen, und hätte eigentlich bis zur nächsten Woche. Jetzt hat mich heute der Oberkellner angerufen, ob ich nicht am Sonntag kommen könnte, weil 3 Chefs krank sind. Was soll man da machen? Ich kann die doch auch nicht im Stich lassen."
(Pikkolo)

Die schon öfter zitierte Kantinenhilfe trägt volle Bierträger; sie gibt zu, daß ihr beim Tragen jemand helfen würde, "bis aber jemand kommt, schaffe ich sie selbst hinaus." Auf die Feststellung eines Jugendlichen, da sei sie selbst schuld, meint sie: "Schon, aber wir haben vorne am Büfett auch Arbeit, unsere Köchin hat auch ihre Arbeit, und die 2. Köchin, die Schwester von der Chefin, ist auch schon über 60 Jahre alt."

"Wer soll die Arbeit denn sonst machen, wenn die Lehrlinge alle weg sind?" (Pikkolo) - Derselbe an einer anderen Stelle: "Um 22 Uhr geht's Geschäft erst an, und wenn die Lehrlinge gehen würden, ist (!) der Chef nur noch alleine da."

"Wer sollte es sonst machen, man kann ja nicht einfach weggehen... Wenn ich einmal Geselle bin, arbeite ich nicht mehr so viel." (Tankwart)

Zum Vorschlag eines Lehrlings aus einem Großbetrieb, doch einfach Pausen zu machen: "Das geht nicht, meine Person wird gebraucht." (Kantinenhilfe)

Zur genauen Einhaltung der Pausen: "Das kommt drauf an, wie's mit der Arbeit ist. Manchmal machen wir Mittag und manchmal nicht. Die Arbeit muß halt gemacht werden." (Fernmeldelehrling im 3. Lehrjahr) - An einer anderen Stelle sagt dieser Jugendliche: "Die Arbeit muß ja gemacht werden, und der Meister ist dafür verantwortlich."

Häufig beziehen sich die Jugendlichen nur, mehr oder weniger resignierend, auf ihre Position als Lehrlinge; die Diskrepanz zwischen Gesetz und Nichteinhaltung kann in solchen Fällen nur mit einem Hinweis auf die besondere und vorübergehende Position der Abhängigkeit als erträglich definiert werden:

Eine kurze Auseinandersetzung: "Man kriegt aber weniger Geld."
- "Dafür bist ein Lehrling." - "Ja, gut, dafür ist man Lehrling."

Ein Jugendlicher aus der Gastronomie, der vor kurzem aus-
gelernt hatte und gerade 18 war, zu seinen jüngeren Kollegen:
"So schön haben wir's nicht gehabt... Mehrarbeit schadet
keinem." Derselbe meint, als die übrigen erzählen, daß sie
nach der Berufsschule häufig noch arbeiten müssen: "Ja,
das haben wir auch gemacht, als Pagen. Aber jetzt nicht mehr."

"Man kann die anderen doch nicht im Stich lassen. Wenn man
sich auflehnt, heißt es: als wir noch Lehrlinge waren, hat
es so etwas auch nicht gegeben." (Pikkolo)

"Der Lehrling ist immer der billigste Arbeiter; er kann
nicht widersprechen, wenn ihm etwas angeschafft wird."
(Kantinenhilfe)

"Einfach Pause machen, das geht auch nicht. Man muß sich
doch nach den Angestellten auch richten. Wenn die weiter-
arbeiten, heißt es: der Lehrling macht Pause, und die An-
gestellten arbeiten." (Kaufm. Lehrling, weiblich)

"Als Verkäuferin wäre es schon möglich, die Pausen zu ma-
chen... Die Erwachsenen, die trauen sich auch nicht so.
Die sagen nichts, und da kann man als Lehrling auch nichts
sagen." (Verkäuferin)

"Im allgemeinen sollte man sie (die Bestimmungen) schon
einhalten; aber in kleinen Betrieben, wo nicht so viele
Lehrlinge sind, ist man dann das schwarze Schaf. Das macht
man lieber nicht... Man sagt immer: Lehrjahre sind keine
Herrenjahre." (Jugendlicher in der Gastronomie)

5. Zusammenfassung

Die im vorhergehenden zitierten Äußerungen können zwar nicht als statistisch repräsentativ verstanden werden, sondern nur als eine Charakterisierung der Situation der Jugendlichen, deren quantitatives Gewicht zu untersuchen wäre¹³⁾, sie ergeben aber doch ein recht konturiertes Bild:

Die Jugendlichen, meist Lehrlinge, befinden sich in einer Situation der Abhängigkeit; die Lehre bildet für sie (vor allem in Kleinbetrieben, wo überwiegend ein Betriebswechsel nach der Lehre intendiert ist) einen abgeschlossenen, in einem Lehrbetrieb zu verbringenden, umgekehrt aber auch vorübergehenden Zeitraum und eine vorübergehende soziale Situation, deren Ziel es ist, von den Erwachsenen anerkannt mitarbeiten zu können. Durchgängig haben die Jugendlichen das Gefühl einer Verpflichtung gegenüber dem Betrieb. Es ist daher nicht verwunderlich, daß es kaum eine wirksame Orientierung am Gesetz gibt.

Die Jugendlichen wissen zwar, daß es das JASchG gibt, sie wissen, daß es unter anderem oder vor allem Arbeitszeitbestimmungen enthält, aber sie kennen selbst diese Bestimmungen nur ungenau. Zudem bildet das Gesetz für sie keinen gegenüber anderen Normen abgegrenzten und einheitlichen Komplex

13) Für den Rahmen, in dem eine solche Untersuchung geschehen müßte, ist neben der schon zitierten Untersuchung von BECKER und anderen zur politischen Sozialisierung zum Beispiel hinzuweisen auf den Aufsatz von N. de MAPEOU-LEPLÂTRE, Der jugendliche Arbeiter im Betrieb, in: L.v.FRIEDEBURG (Hrsg.), Jugend in der modernen Gesellschaft, Köln/Berlin 1965, S. 486-498, und z.B. auf die aufschlußreichen Beobachtungen zur "Rolle des Lehrlings" in der Küche eines Restaurants bei G.SPITTLER: Norm und Sanktion, Olten 1967, S. 47 ff.

von Bestimmungen. Der Übergang von Bestimmungen des JASchG, mit dem Kern der Arbeitszeitbestimmungen, zu anderen, die mit dem Eintritt in den Beruf, mit Ausbildung und Lernen, mit Pflichten des Lehrlings zusammenhängenden Normen ist fließend. Das Wissen ist in größeren Betrieben, wo die betriebliche Erfahrung mit den Ordnungsvorstellungen des Gesetzes eher korrespondiert, besser; zugleich wird dem Gesetz aufgrund eines allgemeinen Gefühls von "Ordnung" weniger Bedeutung zugemessen.

Gerade auch bei den Bestimmungen, an deren Einhaltung die Jugendlichen prinzipiell interessiert sind (Arbeitszeitbestimmungen), sehen sie sich selten in der Lage, sie im eigenen Betrieb wirksam zur Geltung zu bringen. Das Wissen der Jugendlichen über Institutionen und Personen, die für die Durchsetzung gegebener Rechte in Frage kommen können, ist fragmentarisch und durch das Bewußtsein überlagert, die Folgen einer Inanspruchnahme des Gesetzes selber tragen zu müssen.

Die Gruppendiskussionen und die schriftliche Befragung legen die Vermutung nahe, daß das Gesetz im betrieblichen Alltag nur eine marginale Bedeutung besitzt. Es stellt eine "ultima ratio" dar, die die Jugendlichen kaum in Betracht ziehen, weil die Lehre für sie - und diesbezüglich wird von der Gesellschaft natürlich ein normativer Druck ausgeübt - eine zeitliche Einheit ist, innerhalb derer die Position durch Einschaltung der Gewerbeaufsicht oder auch der Gewerkschaften offensichtlich (zumindest subjektiv, aber auch objektiv) zu stark belastet würde¹⁴⁾.

14) Im folgenden Abschnitt III werden wir noch einmal auf die Probleme der Definition der betrieblichen Position der Jugendlichen im Zusammenhang mit dem JASchG zu sprechen kommen.

III FRAGEN ZUR DISKUSSION UND ZUR WEITERENTWICKLUNG DES JUGENDARBEITSSCHUTZES

"Solange die Schaffung eines neuen 'Gesetzes' ... diskutiert wird, pflegen wenigstens die praktisch besonders stark davon berührten Interessenten den wirklich gemeinten 'Sinn' einer Neuordnung zu durchschauen. Ist sie praktisch 'eingelebt', so kann dieser ursprünglich von den Schöpfern, mehr oder minder einheitlich, gemeinte Sinn so völlig vergessen oder durch Bedeutungswandel verdeckt werden, daß der Bruchteil (derer), welcher den 'Zweck', zu welchem verwickelte Rechtsnormen seinerzeit vereinbart oder oktroyiert worden sind, wirklich durchschaut, winzig ist, das 'Publikum' aber selbst die Tatsache des Geschaffenseins und der empirischen 'Geltung' der Rechtsnormen und also der daraus folgenden 'Chancen' gerade so weit kennt, als zur Vermeidung der allerdrastischsten Unannehmlichkeiten unerlässlich ist" (MAX WEBER).

Die in den beiden vorstehenden Kapiteln mitgeteilten Informationen zum JASchG verweisen, wenn man sie auf dem Hintergrund der Absichten des Gesetzgebers wie der möglichen Funktionen gesetzlicher Regelung analysiert, auf eine Reihe von Problemen, die nunmehr noch skizziert seien. Dabei kann es nicht um eine erschöpfende Behandlung gehen, die nicht nur den Rahmen dieses Berichtes sprengen, sondern vielfach auch den Stand der empirischen Information überziehen würde; es geht uns lediglich darum, auf einige Sachverhalte und Zusammenhänge hinzuweisen, die, zumindest in dieser Schärfe, sowohl vom Gesetzgeber im Zuge der Gesetzgebungsprozedur wie auch in der seitherigen Diskussion über das JASchG nicht gesehen wurden.

1. Chancen der Wirksamkeit des geltenden Gesetzes

Einhaltung und faktische Wirkung des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind, wie Abschnitt I deutlich erkennen ließ, durch große Heterogenität gekennzeichnet. Hierbei spielen offen-

sichtlich Faktoren betriebs- und arbeitsspezifischer Art eine zentrale Rolle, aus denen sich jeweils variierende Schwierigkeiten ergeben, mit denen Arbeitgeber und Betrieb konfrontiert werden, wenn sie die einzelnen Bestimmungen des Gesetzes genau anzuwenden beabsichtigen.

Verzichtet man auf eine in Diskussionen und Appellen immer wieder zutage tretende moralische Interpretation, welche die Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorschriften in erster Linie durch mangelnden guten Willen, wo nicht böse Absicht der Betriebsleitung, erklärt, und betrachtet man die Einhaltungsgrade nach Branchen, Betriebstypen oder Art der von den Jugendlichen verrichteten Tätigkeit, so wird sichtbar, daß die Einhaltungsgrade deutlich mit dem Ausmaß korrelieren, in dem eine strikte Befolgung der einzelnen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzes gegen betriebliche Interessen verstößt oder verstoßen würde: Was für den einen Betrieb oder in bezug auf einen bestimmten Typ von Jugendlichentätigkeit höchstens eine Frage organisatorischen Geschicks und verhältnismäßig geringer einmaliger Investitionen sein mag, kann einen anderen Betrieb (vor allem, wenn hier die Jugendlichen ganz andere Tätigkeiten zu verrichten haben) mit Kosten oder arbeits- und betriebsorganisatorischen Problemen belasten, die erhebliche Bedeutung für seine Ertragslage haben.

Entscheidend sind in diesem Zusammenhang vor allem drei Faktoren, die hinter der Differenzierung nach Branchen, Betriebsgröße, Berufen der Jugendlichen u.ä. sichtbar werden:

- Das Ausmaß, in dem die Tätigkeit der Jugendlichen nur oder überwiegend ausbildungsbezogen ist oder auch bzw. in erster Linie einen unmittelbaren produktiven Beitrag zum Ausstoß des Betriebes an Gütern bzw. Dienstleistungen zu erbringen hat;

- das Ausmaß, in dem die Tätigkeit der Jugendlichen, vor allem wenn und insoweit sie produktionsbezogen ist, von der Arbeit der Erwachsenen abgetrennt ist oder abgetrennt werden kann;
- das Ausmaß, in dem Arbeits- und Produktionsablauf des Gesamtbetriebes oder der Betriebsteile, in denen die Jugendlichen beschäftigt sind, von den Betriebsleitungen autonom, nur gemäß den jeweiligen betriebsspezifischen Bedürfnissen gestaltet werden können oder im Gegenteil auf Außenbedingungen Rücksicht nehmen müssen, die zum Beispiel im Verhalten oder in den Bedürfnissen von Kunden oder in unvorhersehbaren Naturgegebenheiten begründet sind.

So variiert die Skala der Schwierigkeiten, welche die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erzeugt oder erzeugen würde, von den Lehrwerkstätten industrieller Großbetriebe, in denen die Tätigkeit der Jugendlichen eindeutig ausbildungsbezogen und von der Tätigkeit der Erwachsenen klar abgetrennt ist, damit aber ohne große Mühe vom Betrieb autonom gestaltet werden kann, bis zum anderen Extrem ungelernter Jugendarbeit in kleinen Dienstleistungsbetrieben, in denen Arbeitsanfall und Arbeitsablauf von den schnell wechselnden Außenbedingungen beherrscht werden und jede Einschränkung in der zeitlichen und sachlichen Verfügungsfähigkeit des Betriebes über die Arbeitskraft des Jugendlichen eine gravierende Störung des Betriebsablaufs und Belastungen der Ertragslage des Betriebes zur Folge hat.

Die Mehrheit der Jugendlichen befindet sich in Situationen, die zwischen diesen beiden Extremen liegen; in ihrer Tätigkeit vermischen sich ausbildungsbezogene und leistungsbezogene Elemente; sie ist nur partiell von der Arbeit der Erwachsenen abgetrennt und abtrennbar und unterliegt betriebsspezifischen Bedingungen, die nur zum Teil von der Betriebsleitung variiert

werden könnten, wenn man Störungen des Arbeitsablaufs und nicht unerhebliche Kosten vermeiden will.

Diese objektiven Situationen schlagen sich im Bewußtsein der Jugendlichen von ihrer eigenen Rolle und in ihrer Wahrnehmung des Gesetzes und seiner Bedeutung für ihren Alltag nieder (Abschnitt II): Die Mehrheit der Jugendlichen definiert sich selbst in erster Linie nicht als Arbeitskraft, sondern als Lehrling, eine Rolle, die durch zwei zentrale Merkmale geprägt ist:

- Einmal die Abhängigkeit gegenüber dem Ausbildungsbetrieb bzw. dem mit der Ausbildung beauftragten Erwachsenen;
- zum anderen die zeitliche Begrenztheit dieser Abhängigkeit, die zwar weithin negativ registriert, aber eben als unvermeidliches Übergangsstadium auf dem Weg zum Erwachsensein verstanden wird.

In dieser zeitlich begrenzten Abhängigkeit des Lehrlings - anders ist die Situation bei der Minderheit von jugendlichen Hilfsarbeitern - erscheint der vom Gesetz gebotene Schutz eher als Fremdkörper, erscheinen insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen als wenig geeignetes Instrument, um den konkreten Alltag zu verändern.

Dies schließt nicht aus, daß vom Gesetz und seiner allmählichen Durchsetzung langfristige Veränderungen bewirkt werden, die auch für den Alltag des Lehrlings von hoher Bedeutung sind; doch kann genau dieser Prozeß von der großen Mehrheit der Lehrlinge - weil eben die Lehre nur ein Durchgangsstadium ist - gar nicht wahrgenommen werden.

Die Abhängigkeit der Einhaltung des Gesetzes von stark variierenden betriebs- und tätigkeits-spezifischen Bedingungen und die Wahrnehmung und Beurteilung des Gesetzes durch die

Jugendlichen selbst sind Tatbestände, die bei der praktischen Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen und in der öffentlichen Diskussion über Verbesserungswürdigkeit und Verbesserungsmöglichkeit des Gesetzes bisher allenfalls als marginale Probleme registriert wurden.

Eine kritische Analyse des Gesetzes und seiner praktischen Bedeutung, die von diesen Tatbeständen ausgeht, stößt überdies sehr schnell auf eine Serie von Problemen, die, so möchten wir meinen, für die Zukunft des Jugendarbeitsschutzes zentrale Bedeutung besitzen. Die wichtigsten dieser eng miteinander verbundenen Probleme sind die Definition der zu schützenden "Arbeit" von Jugendlichen (3), die Beziehung zwischen Arbeit von Jugendlichen und Jugendarbeitsschutz einerseits, Berufsausbildung andererseits (4) und die Stellung, die den Jugendlichen durch das Gesetz in bezug auf das Gesetz zugewiesen werden soll (5).

Die mangelhafte Präzisierung und Lösung dieser Probleme hängt unmittelbar zusammen mit der zentralen Rolle, die bei der expliziten, formalen wie politischen, Begründung des Gesetzes solche allgemeinen, abstrakten und unkonfliktuellen Werte wie gesundheitlicher und sittlicher Schutz der Jugendlichen spielten und heute noch spielen (2). Das Argument des Gesundheitsschutzes entwickelte eine beträchtliche Eigengesetzlichkeit und verhinderte bis heute, daß zentrale Probleme gesehen werden, die der gesetzliche Schutz der Arbeit Jugendlicher aufwirft.

An diesen Fragen und Problemen, die sich sowohl aus der hochgradig differenzierten Realität ergeben, in die das Recht des Jugendarbeitsschutzes interveniert, wie aus dem Bild der Jugendlichen von dem zu ihrem Schutz geschaffenen gesetzlichen Bestimmungen, dürfte unserer Meinung nach keine Diskussion vorbeigehen, die über die Notwendigkeit und Möglichkeit von Verbesserungen des Jugendarbeitsschutzes geführt werden soll.

In diesem Sinne seien im folgenden einige Probleme in der dreifachen Absicht behandelt, die Diskussion in der Fachöffentlichkeit zu beleben, auf Tatsachen hinzuweisen, die bei der Novellierung und/oder veränderten praktischen Anwendung des Gesetzes zu berücksichtigen sind sowie Fragestellungen zu formulieren, die nur durch weitere Forschung geklärt werden können.

2. Jugendarbeitsschutz als Gesundheitsschutz?

Trotz recht weitgehender Veränderung im Normenkatalog wie im Geltungsbereich, den das Gesetz von 1960 gegenüber dem bisherigen Jugendarbeitsschutzrecht brachte, übernahm auch der Gesetzgeber der Bundesrepublik aus der Tradition die dominierende Legitimation der gesetzlichen Bestimmung durch das Ziel und den Wert des Schutzes der Gesundheit: Abgesehen von den expliziten gesundheitspolitischen Bestimmungen - nämlich zweimalige ärztliche Untersuchung - geht der Gesetzgeber bei der Beschränkung der Arbeitszeit, dem Verbot bestimmter Arbeiten und vielen anderen Bestimmungen explizit davon aus, daß diese Eingriffe in die Arbeitsverhältnisse der Jugendlichen zum Schutz ihrer Gesundheit notwendig, ja nur im Interesse des Schutzes ihrer Gesundheit legitim seien. Ohne daß wir hier den expliziten Beweis antreten, sei doch - in Form einer Arbeitshypothese - davon ausgegangen, daß:

- die meisten dieser nicht unmittelbar gesundheitspolitischen, aber mit dem Ziel des Gesundheitsschutzes begründeten Bestimmungen einer Nachprüfung auf ihre Funktionalität nicht standhalten, d.h. entweder nur sehr begrenzt im Sinne des Gesundheitsschutzes wirksam sein können oder sozialhygienisch irrelevant sind;

- das Ziel des Gesundheitsschutzes vielfach vorgeschoben wurde, um andere, vielleicht ebenso legitime, aber nicht so leicht legitimierbare Ziele durch das Gesetz zu erreichen;
- die Dominanz des expliziten Ziels Gesundheitsschutz dazu führte, daß vom Gesetzgeber eine Reihe von wesentlichen Problemen des Gesetzes und seiner Anwendung nicht klar erkannt und infolgedessen nicht oder nur unzulänglich gelöst wurden.

Eine pluralistische Industriegesellschaft braucht zu ihrem Funktionieren und zu ihrer Entwicklung Werte, die den verschiedenen Institutionen, Verbänden, Macht- und Interessengruppen als gemeinsamer Nenner ihrer im übrigen divergierenden Absichten dienen können. Die einzelnen um Macht und Einfluß konkurrierenden Gruppen und Institutionen müssen - damit die Gesellschaft lebensfähig ist - einen Katalog gemeinsamer Werte aufweisen, so daß ihre Konflikte im wesentlichen als Streitigkeiten über die Prioritäten dieser Werte erscheinen. Soziale Gruppen und Institutionen legitimieren ihre Interessen und diesen Interessen entsprechende Forderungen und Ansprüche an die rechtliche Ordnung mit Werten, die sowohl unzweifelhafter Bestandteil des gemeinsamen Wertkataloges sind als auch in keiner der (z.B. interessen-) spezifischen Wertrangreihen eine besonders extreme (positive oder negative) Position besetzen und deshalb relativ konfliktfrei sind.

Es scheint, daß beim JASchG, der ein stark konfliktbelastetes Gebiet, nämlich die Regelung des Arbeitsverhältnisses, berührt, der Wert Gesundheitsschutz den am Zustandekommen des Gesetzes interessierten Gruppen als gemeinsamer Nenner und als erfolversprechende Rechtfertigung ihrer Forderungen diente. Gleiches dürfte auch für die anderen vom JASchG vertretenen, aber weniger wichtigen Werte gelten, wie Schutz der

Erziehung und der sittlichen Entwicklung sowie, an einer Stelle, Schutz förderungswürdiger Freizeitbetätigung.

Analysiert man die Gesetzgebungsprozedur und die der parlamentarischen Behandlung des Gesetzes vorausgehenden öffentlichen Diskussionen, so zeigt sich deutlich, wie recht eindeutige Interessengegensätze - insbesondere zwischen den organisierten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen - nicht als solche aufeinandertreffen, sondern sich in Form jeweils verschiedener Interpretationen des Gesundheitsbegriffs und der gesundheitspolitischen Notwendigkeiten gegenüberstellen.

Dies bedeutet aber, daß es nicht fruchtbar sein kann, die Bestimmungen des JASchG, ihre Problematik und ihre Einhaltung nur an der erklärten Absicht des Gesundheitsschutzes zu messen. Wesentliche Bestimmungen des JASchG haben andere Bedeutung und andere Gründe als den Schutz der Gesundheit, wengleich ihre Legitimation mit diesem Wert in der gegebenen Konstellation am leichtesten erschien.

3. Was ist "Arbeit von Jugendlichen"?

In seinen Anfängen war der Jugendarbeitsschutz in zweifacher Weise auf einen k l a r e n gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Tatbestand abgestellt: Kinder und Jugendliche wurden in großer Zahl als Arbeitskräfte beschäftigt. Sie waren wegen ihrer schwächeren (physischen, beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen) Position besonders s c h u t z b e - d ü r f t i g ; im Hinblick auf ihren späteren Wert als erwachsene Arbeitskraft, Eltern, Soldaten usf. waren sie gleichzeitig besonders s c h u t z w ü r d i g .

Der Jugendarbeitsschutz war ebenso wie der Frauenarbeitsschutz bestrebt, die Ausbeutung jugendlicher Arbeitskräfte soweit zu

reduzieren, wie dies unter den gegebenen Machtverhältnissen möglich und wie dies im Hinblick auf die Erhaltung dessen notwendig schien, was man vielfach als "sittliche und körperliche Volksgesundheit" bezeichnete.

Zum anderen bezog sich Jugendarbeitsschutz lediglich auf die ungelerten jugendlichen Fabrikarbeiter, während alle anderen im Erwerbsleben stehenden Jugendlichen (z.B. Lehrlinge, mit-helfende Familienangehörige, Hilfskräfte im Haushalt oder Dienstleistungsgewerbe) nicht unter dem Geltungsbereich des Jugendarbeitsschutzes liegen.

Die weitere Entwicklung ließ in dem Maße, in dem sich die Rolle der Jugendlichen im Wirtschaftsleben diversifizierte und der vom Jugendarbeitsschutzrecht geregelte Bereich sich erweiterte, das Objekt, nämlich die "Arbeit" von Jugendlichen, ständig differenzierter werden.

Der jugendliche ungelernete Fabrikarbeiter, der früher einmal im Zentrum des Jugendarbeitsschutzes stand, stellt heute eine Minderheit in der Gruppe der vom Gesetz Geschützten dar, zu der ebenso Handwerkslehrlinge und Hausgehilfinnen, Ungelernte oder Lehrlinge in der Landwirtschaft, wie kaufmännische Lehr-linge mit mittlerer Reife oder abgeschlossener Handelsschule oder Lehrlinge in Lehrwerkstätten industrieller Großbetriebe gehören.

Solange sich der Jugendarbeitsschutz auf den Typus des unge-lerten Fabrikarbeiters bezog, konnte er von einer recht ein-heitlichen Situation des zu schützenden Jugendlichen ausgehen und konnte er unter Berufung auf einzelne Werte, insbesondere den Gesundheitsschutz, bestimmte Änderungen in dieser ein-heitlichen Situation mit überschaubaren Wirkungen beabsichti-gen. Der gesetzliche Jugendarbeitsschutz stand in einem klaren Bezugssystem, das durch recht eindeutig umschriebene Größen,

wie wirtschaftlicher Zwang zur Erwerbstätigkeit Jugendlicher, Interesse der Betriebe an ihrer billigen Arbeitskraft, nationales Interesse an der Erhaltung der Volksgesundheit, Unmündigkeit und Handlungsunfähigkeit der betroffenen Jugendlichen bezeichnet war. Dieses klare Bezugssystem wurde durch die Ausweitung des Geltungsbereichs durchbrochen wenn nicht gar aufgelöst, zumal ja gleichzeitig innerhalb der im Berufsleben stehenden Jugendlichen die ungelernten oder angelernten Fabrikarbeiter nur mehr eine tendenzielle, immer unbedeutender werdende Minderheit darstellen.

Der heutige Jugendarbeitsschutz betrifft zahlreiche Kategorien von Jugendlichen, deren Anwesenheit im Betrieb anderen Notwendigkeiten als dem Zwang zur kurzfristigen Maximierung des Familieneinkommens unterliegt, deren Abhängigkeit und Handlungsunfähigkeit vielleicht nicht geringer, aber anders konstituiert ist und die von den Betrieben nicht nur (und in einer nennenswerten Zahl von Fällen überhaupt nicht mehr) als billige Arbeitskraft gewertet werden. Mit anderen Worten: Die gegenüber früher sehr viel differenzierteren einzelnen Formen der Arbeit von Jugendlichen sind jeweils durch ein spezifisches System von Werten, Interessen, betrieblichen und individuellen Situationen gekennzeichnet, die sich fundamental voneinander unterscheiden können; einheitliche, für alle arbeitenden Jugendlichen geltende Regelungen brechen sich gerade ihrer Einheitlichkeit wegen in sehr verschiedener Weise an diesen spezifischen Situationen.

Das Jugendarbeitsschutzrecht hat diesen Differenzierungsprozeß nicht mitvollzogen; es brauchte ihn auch nicht mitzuvollziehen wenn und solange Gesundheitsschutz und sittlicher Schutz seine zentralen Absichten sind und sich als isolierte Werte begreifen und durchsetzen lassen, denn allen einzelnen Gruppen und Kategorien arbeitender Jugendlicher ist ihre Schutzwürdigkeit in bezug auf Gesundheit und Sittlichkeit gemeinsam; und wenn

in der Schutzbedürftigkeit Unterschiede bestehen sollten, kann man diese für ein Gesetz als irrelevant betrachten, das nur Mindestnormen setzen will.

Akzeptiert man jedoch, daß de facto die gesetzlichen Normen (wie auch ihre praktische Anwendung) jeweils Kompromisse oder Optimierungen in einem Feld widerstreitender Werte darstellen, so kann man nicht mehr darauf verzichten, die Frage nach der konkreten Situation des Jugendlichen zu stellen, in der seine Gesundheit geschützt werden soll. Je weniger die "Arbeit der Jugendlichen" im Gesetz selbst, in seinen wichtigen praktischen Varianten definiert ist, desto mehr erzwingt das Gesetz de facto in der Praxis Ermessensentscheidungen (vom Arbeitgeber, von den Aufsichtsbehörden und von den Jugendlichen selbst), die jeweils den Wert "gesundheitlicher und sittlicher Schutz" gegenüber anderen konkurrierenden Werten abwägen, die von sehr viel konkreterer, unmittelbarer Bedeutung für den Arbeitsalltag der Jugendlichen sind.

Würde man daran gehen, die durch das Gesetz zu regulierende "Arbeit von Jugendlichen" zu definieren und zu differenzieren, so wird vor allem der vom Gesetzgeber kaum geklärte Bezug zur Ausbildung der Jugendlichen in seiner Bedeutung unmittelbar evident.

4. Jugendarbeitsschutz und Berufsausbildung

Während, wie gezeigt, das Gesetz mehr oder minder deutlich eine im großen und ganzen einheitliche Arbeitssituation der Jugendlichen unterstellt, muß die tatsächliche Situation der Jugendlichen vor allem gemäß dem Grad differenziert werden, in dem ihre "Tätigkeit" faktisch oder vorgeblich dem Zwecke der beruflichen Ausbildung zu dienen hat.

Sehr grob lassen sich die erwerbstätigen Jugendlichen drei Typen zuordnen:

Die Situation des **e r s t e n T y p u s** ist ausschließlich oder ganz überwiegend durch die Begriffe "wirtschaftliche Leistung" der Jugendlichen und "von ihnen erzielter Verdienst" bezeichnet. Es handelt sich hier in erster Linie um die Ungelernten (bzw. um Jugendliche mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung), die heute vor allem in mittleren Betrieben der Verbrauchsgüterindustrie anzutreffen sind und überwiegend aus Mädchen bestehen.

Nur für diesen Typus, der unzweifelhaft eine Minderheit der vom Gesetz erfaßten Jugendlichen darstellt, gelten die traditionellen Prämissen des Jugendarbeitsschutzes uneingeschränkt, sieht man einmal davon ab, daß dieser Typus der Arbeit Jugendlicher heute gesellschaftlich nicht wünschenswert sein kann.

Die Situation eines **z w e i t e n T y p u s**, dem die Mehrzahl der unter das Gesetz fallenden Jugendlichen angehört, ist u.a. dadurch gekennzeichnet, daß sich in der Perspektive des Betriebes Ausbildung und produktive Leistung, und in der Perspektive des Jugendlichen Lernen, Mitarbeit und Verdienen durchdringen. Der Betriebslehrling klassischer Art, um den es sich hierbei handelt, ist sowohl Arbeitender wie Lernender, ohne daß im konkreten Falle jeweils unterscheidbar wäre, ob nun das Interesse des Betriebes an seiner Ausbildung oder an seiner wirtschaftlichen Leistung dominiert.

Der **d r i t t e T y p u s**, der wiederum eine Minderheit darstellen dürfte, ist durch die eindeutige Dominanz des Ausbildungsinteresses auf seiten der Jugendlichen geprägt. Produktive Leistung ist bei diesem Typ - exemplifiziert etwa durch Lehrlinge in der Lehrwerkstatt von Großbetrieben, aber

wahrscheinlich nicht nur durch sie - im Regelfalle nur als Nebenprodukt der Ausbildung von Bedeutung. Soweit diese Jugendlichen in den Produktionsprozeß eingeordnet sind, ist dies in erster Linie der Fall, weil man ihnen eine realistische Lernsituation bieten will.

Betrachtet man diese drei Typen - zwischen denen natürlich zahlreiche Übergangsformen bestehen - so wird unmittelbar klar, wie problematisch der Entschluß des Gesetzgebers war, nur einen der Werte und Interessen zu berücksichtigen, nach denen sich diese drei Typen unterscheiden (nämlich das Interesse der Betriebe an der produktiven, potentiell gesundheits-schädigenden Leistung, das beim ersten Typus groß und beim dritten Typus gering ist), hingegen alle anderen Unterscheidungsmerkmale und ihre Beziehung zu den Absichten des Gesetzes (z.B. maximales Verdienstinteresse der Jugendlichen beim ersten Typus, maximales Ausbildungsinteresse beim dritten Typus und eine Kombination beider beim zweiten Typus) zu vernachlässigen und sie eben nicht mit den Absichten des Gesetzes in Beziehung zu setzen.

Während der Gesetzgeber nach wie vor an einer traditionellen, höchstens durch zusätzliche Ausbildungsprozesse leicht modifizierten Konzeption der Jugendarbeit als eines schutzwürdigen Lohnarbeitsverhältnisses schutzwürdiger Personen festhält, fallen heute in beträchtlicher Zahl Jugendliche unter die Geltung des Gesetzes, deren Situation sich von dieser Konzeption fundamental unterscheidet und häufig mehr mit der Situation eines gleichaltrigen Schülers als mit der eines gleichaltrigen Ungelernten in einem kleineren oder mittleren Betrieb gemein hat. Eine zusätzliche Norm, die im einen Falle eine unbestreitbar notwendige Schutzfunktion hat, kann im anderen Falle entweder ins Leere stoßen oder sogar legitime Interessen der Jugendlichen, der Betriebe und der Volkswirt-

schaft verletzen - ohne daß der Gesetzgeber überhaupt die Möglichkeit vorsieht, dies zu prüfen.

Dieser Tatbestand erhält besondere Bedeutung dadurch, daß in einer längerfristigen Perspektive die Masse der vom Gesetz betroffenen Jugendlichen, die schon in der Vergangenheit vom Typus 1 zum Typus 2 gewandert ist, sich auf den Typus 3 konzentrieren wird.

Die faktische Weigerung des Gesetzgebers, zwischen mehr oder minder reinen Arbeitssituationen und mehr oder minder reinen Ausbildungssituationen zu differenzieren, ist ein zentrales Problem nicht nur für die praktische Wirkung und Durchsetzbarkeit des Gesetzes, sondern auch für die Einstellungen der Jugendlichen (meist Lehrlingen!) zu den Normen, die ja zu ihrem eigenen Schutz bestimmt sind.

An dieser Stelle kann eingeworfen werden, daß ja der Gesetzgeber ausdrücklich die Regelung des Ausbildungsverhältnisses auf einen späteren Zeitpunkt verschoben habe und daß ihm nicht zugemutet werden konnte, im Jugendarbeitsschutzrecht bereits Bezug auf ein erst noch zu schaffendes Ausbildungsrecht zu nehmen. Dieser Einwand konnte in den vergangenen Jahren Geltung besitzen; die beiden 1966 vorgelegten Entwürfe zur gesetzlichen Regelung der Berufsausbildung¹⁾ lassen jedoch ihrerseits jeglichen Bezug auf den Jugendarbeitsschutz vermissen (der auch in den bisherigen Diskussionen offensichtlich nicht zur Debatte stand).

1) Entwurf eines Arbeitsmarktanpassungsgesetzes der Abgeordneten BEHRENDT, FOLGER, JUNGHANS, LANGE, LIEHT und der Fraktion der SPD (Bundestagsdrucksache V/887); Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes der Fraktionen der CDU/CSU, FDP (Bundestagsdrucksache V/1009).

5. Die Jugendlichen als Objekt oder Subjekt des Gesetzes?

In der Entstehungsperiode des Jugendarbeitsschutzes - um auch hier wieder auf die Ursprünge zurückzugreifen, die bei einem so stark traditionell geprägten Gesetz immer wieder berücksichtigt werden müssen - war der Jugendliche bloßes Objekt des Gesetzes; seine Handlungsunfähigkeit begründete ja geradezu die Notwendigkeit besonderer Schutzbestimmungen; Gesundheit und Sittlichkeit waren nicht um des Jugendlichen willen, sondern im Hinblick auf ihren Wert für die Allgemeinheit ("Volksgesundheit") zu schützen.

Das Gesetz von 1939 hat diese bloße Objektsituation des Jugendlichen im Jugendarbeitsschutz an einzelnen Stellen eingeschränkt, doch sind auch seine Bestimmungen insgesamt noch stark von der Vorstellung der Unmündigkeit des Jugendlichen geprägt, der eben nicht in der Lage sei, seine eigenen langfristigen und wohlverstandenen Interessen (zum Beispiel am Gesundheitsschutz) zu erkennen und aktiv gegenüber ihnen entgegenstehenden Interessen zu vertreten. Nun kann die Annahme von der Unmündigkeit des Jugendlichen im Zusammenhang mit dem Jugendarbeitsschutz zweifellos durch eine Fülle praktischer Erfahrungen gestützt werden, durch Beispiele, in denen sich Jugendliche offensichtlich entgegen ihren eigentlichen Interessen verhalten, indem sie sich entweder gesetzwidrigen Ansprüchen und Forderungen des Arbeitgebers unterwerfen oder sich aus eigenem Entschluß in der Arbeit oder in der Freizeit ganz unvernünftig verhalten. Demgegenüber darf man allerdings nicht vergessen, daß soziale Normen - und als solche müssen auch gesetzliche Bestimmungen verstanden werden -, damit sie wirksam sind, einen Lernprozeß voraussetzen, in dessen Verlauf sich das Verhalten der Individuen auf die vom Gesetz geschaffenen Situationen einstellt. Dies bedeutet, daß offensichtlich unmündiges Verhalten der Jugendlichen nicht a priori als Beleg für sozusa-

gen konstitutionelle Unmündigkeit benutzt werden darf, solange eben die gesetzlichen Bestimmungen dem Jugendlichen einen Lernprozeß nahezu verweigern, in dessen Ablauf er zu einem klareren Bewußtsein dessen kommen könnte, was für ihn gut ist, bzw. dessen, was er für seine betriebliche Rolle legitimerweise erwarten darf. Mit anderen Worten: Der Vorwurf der Unmündigkeit läßt sich nicht damit begründen, daß sich der normale Jugendliche in einer Situation, in der er weitgehend als Objekt behandelt wird, eben tatsächlich als Unmündiger verhält.

Unabhängig von diesen allgemeinen Überlegungen setzt die Möglichkeit, den Jugendlichen als Subjekt in den Prozeß der Durchsetzung des Gesetzes - oder wenigstens seiner wichtigsten Bestimmungen - einzuschalten, auch voraus, daß die gesetzlichen Normen eine ausreichende Kongruenz mit der realen Situation besitzen, in der er sich befindet und in der er sich in einer bestimmten Weise verhalten soll.

Dies ist aber solange unmöglich, wie es keine Klärung dessen gibt, was "Arbeit von Jugendlichen" ist. Es ist ebenso unmöglich, solange die undefinierte Beziehung zwischen Ausbildung und Jugendarbeitsschutzgesetz die Wahrnehmbarkeit des Gesetzes und der in ihm vertretenen Werte durch den Jugendlichen, vor allem aber auch die Anwendung dieser Werte auf seine alltägliche Situation (auf seinen Alltag) erschwert, wenn nicht verhindert²⁾.

2) Auf einer abstrakteren Ebene läßt sich dieser Mangel des JASchG dahingehend formulieren, daß es keine Aussage darüber enthält, was es bedeutet, arbeitender Jugendlicher - Ungelernter, Jugendlicher in einer Lehrwerkstatt, Lehrling in einem kleinen Betrieb - zu sein, keine Aussage darüber, welche Vorstellungen sich in der modernen Gesellschaft mit den Rechten und Pflichten arbeitender und lernender Jugendlicher verbinden sollen. Das Gesetz selber macht keinen Versuch, die nach wie vor primär partikulardiffus definierte Rolle der Jugendlichen (vgl. II) mit der universalistisch-spezifischen Orientierung, die es selbst voraussetzt in Verbindung zu bringen. Insofern ist es nicht verwunderlich, wenn die Jugendlichen selber sich primär an ihrer betrieblichen Rolle orientieren und das zweifellos vorhandene Bewußtsein von der Existenz eines solchen Gesetzes im betrieblichen Alltag verdrängen und seine Nichtbeachtung eher aus ihrer eigenen Rolle zu erklären bereit sind.

Zwei Konsequenzen sollen hier noch angedeutet werden:

Die eine besteht in der negativen Auswirkung der (perzipierten) Nichteinhaltung auf die im weitesten Sinn politische Erziehung, aus der ja gerade die betriebliche Erfahrung nicht ausgeklammert werden kann: Negative Wirkungen sind unausbleiblich, wenn den Jugendlichen in den Betrieben, durch die Eltern, usf., permanent nahegelegt wird, auf die Beachtung der Rechte, die die Gesellschaft speziell zu ihrem Schutz erlassen hat, zu verzichten, und obendrein zu begründen, inwiefern solcher Verzicht "vernünftig" ist, inwiefern also Nichteinhaltung dieser Rechte notwendig ist.

Zweitens liegt es auf der Hand, daß die betriebliche Rolle der Jugendlichen neu definiert werden muß, wenn überhaupt mit Jugendarbeitsschutz Ernst gemacht werden soll: Je mehr das JASchG - seine Existenz, seine Nichteinhaltung und die Möglichkeit seiner Einhaltung - durch intensivere öffentliche Diskussion und staatliche Kontrolle aktualisiert würde, desto mehr müßte auch der zumindest partielle Konflikt zwischen Arbeitgeber und Jugendlichen, zwischen Lehrherrn und Lehrling, der das Gesetz notwendig macht, den zur Kenntnis zu nehmen man sich aber weigert, aktualisiert werden. Das bedeutet aber, daß die Art des "Arbeitsverhältnisses" von Jugendlichen neu diskutiert, d.h. insbesondere die Art des Lehr- und Ausbildungsverhältnisses neu definiert werden muß, um Grundlage einer adäquateren Institutionalisierung von Jugendarbeitsschutz zu werden.

6. Zusammenfassung der Perspektiven für die Neuregelung des Jugendarbeitsschutzes

Wenn und insoweit die vorstehenden kritischen Überlegungen (deren Einzelbegründung hier nicht gegeben werden kann, sondern einer später zu veröffentlichenden Arbeit vorbehalten bleiben soll) in ihrem Kern richtig sind, lassen sich unmittelbar eine Reihe von Aufgaben für die Zukunft ableiten, die sowohl das praktische Arbeiten mit dem Gesetz, wie die Vorbereitung eventueller Gesetzesnovellierungen, wie auch hierzu notwendige Klärungen betreffen.

Diese Aufgaben lassen sich am besten fixieren wenn man versucht, die Wege anzugeben, auf denen in einer längerfristigen Perspektive eine Weiterentwicklung des Jugendarbeitsschutzes möglich erscheint.

6.1 Trennung von Gesundheitsschutz und Jugendarbeitsschutz

Der Gesundheitsschutz, der in der Begründung des Jugendarbeitsschutzes eine so zentrale Rolle spielt, erweist sich als eines der wichtigsten Hindernisse für eine schärfere und adäquatere Fassung der Arbeitsschutznormen für Jugendliche.

Damit stellt sich die Frage, ob nicht sowohl dem Gesundheitsschutz wie dem Jugendarbeitsschutz besser gedient wäre, wenn man die traditionelle und vor allem heute noch geltende Koppelung zwischen diesen beiden Absichten auflöst.

Hieraus ergäbe sich auf der einen Seite die Notwendigkeit einer Reihe von gesetzlichen und institutionellen Regelungen, die insgesamt eine bessere gesundheitliche Betreuung der Jugendlichen zur Aufgabe hätte, wobei Schutz der Gesundheit nicht nur, wie bei den entsprechenden Bestimmungen des JASchG, gegenüber den gesundheitsschädigenden Wirkungen bestimmter

Arbeitsformen oder Arbeitszeiten u.ä. zu erstreben wäre, sondern gegenüber einem wahrscheinlich wesentlich größerem Fächer von Faktoren.

Auf der anderen Seite könnte ein solcher allgemeiner Jugendschutz eben nicht nur diejenigen Jugendlichen erfassen, die - vielleicht ganz zufälligerweise - in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern auch ihre Altersgenossen, die noch weiterführende Schulen besuchen.

Die Trennung von Gesundheitsschutz und Jugendarbeitsschutz würde ferner dazu zwingen, die speziellen Aufgaben des Jugendarbeitsschutzes schärfer zu formulieren als gegenwärtig, wo Gesetzgeber und Fachleute sich immer wieder, wie schon gezeigt, auf den "Kompromißwert" der Gesundheit zurückziehen können, ohne zu einer speziellen Begründung einzelner Bestimmungen gezwungen zu sein.

6.2 Differenzierung des Jugendarbeitsschutzes nach der "Arbeits"-Situation

In der Fachöffentlichkeit dürfte kein Zweifel darüber bestehen, daß stärker restriktive Arbeitsschutznormen für alle ungelerten jugendlichen Arbeitskräfte notwendig und in längerfristiger Perspektive auch ökonomisch vertretbar sind. Dies legt die Überlegung nahe, den Schutz derjenigen Jugendlichen, die nicht in einem Ausbildungsverhältnis stehen, aus dem allgemeinen Jugendschutz herauszuziehen und mit strengen, nun speziell auf den Arbeitsschutz abgestellten Normen auszustatten.

Demgegenüber ist bei der großen Mehrzahl der Jugendlichen ein praktikabler und wirksamer Arbeitsschutz in Zukunft wohl nicht mehr denkbar ohne unmittelbaren Bezug auf das Ausbildungsverhältnis und die speziellen Bedingungen, unter denen sich Ausbildung vollzieht.

In dem Maße, in dem vor allem in Großbetrieben der gewerblichen Wirtschaft, wie auch des Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichs Formen der Berufsausbildung sich durchsetzen, die scharf und eindeutig vom normalen Produktions- und Arbeitsablauf des Betriebes und seiner erwachsenen Arbeitnehmer abgetrennt sind, können Arbeitsschutznormen, die für die produktive Beschäftigung Ungelernter zwingend notwendig sind, zu Belastungen des Ausbildungsprozesses werden, die nicht einmal im wohlverstandenen Interesse der Jugendlichen selbst liegen.

Arbeitsschutzbestimmungen für Jugendliche, die sich in einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis befinden, müßten also wahrscheinlich in dieser Perspektive auf die besonderen Ausbildungsbedingungen Rücksicht nehmen; dabei wäre durchaus daran zu denken, systematisch Ausnahmegenehmigungen von Normen (z.B. die der Arbeitszeitregelung) immer dann zu erteilen, wenn in dem betreffenden Betrieb die Gewähr dafür gegeben ist, daß die Tätigkeit der Jugendlichen eindeutig ausbildungsbezogen ist, während die gleichen Normen weiterhin überall dort gelten, wo nach dem Modell der klassischen Meisterlehre Ausbildung und produktive Leistung weder sachlich noch zeitlich scharf voneinander getrennt werden können.

Derartige Bestimmungen müssen dann allerdings in dem noch zu schaffenden Recht der Berufsausbildung verankert werden und setzen, etwa bei der Erteilung von Ausnahmegenehmigungen, die Einschaltung der für die Berufsausbildung zuständigen Aufsichtsorgane im Jugendarbeitsschutz voraus.

6.3 Die Beteiligung der Jugendlichen an der Einhaltung des Gesetzes

In dem Maße, in dem das Gesetz auf die konkrete Alltagssituation des Jugendlichen Bezug nimmt, insbesondere auch auf die Kennzeichen dieser Situation, die in seinem eigenen

Bewußtsein vorrangig sind, wird es wohl auch möglich werden, die Jugendlichen selbst an den Absichten des Gesetzes zu interessieren - ein Problem, das sich übrigens noch in weit stärkerem Maße im Zusammenhang mit einem allgemeinen Jugendgesundheitsschutz stellen wird.

Hierzu ist wahrscheinlich nicht nur Information und Aufklärung notwendig. Vermutlich wird es darüber hinaus unumgänglich werden, institutionelle Voraussetzungen zu schaffen und die Einschaltung der Jugendlichen in die praktische Handhabung des Gesetzes unmittelbarer zu vollziehen als auf dem Umweg über die Beteiligung von Jugendverbänden an den Jugendarbeitsschutzausschüssen.

- o -

Es braucht wohl nicht gesagt zu werden, daß eine Exploration solcher Wege der Weiterentwicklung des Jugendarbeitsschutzes nicht nur eine sehr viel intensivere Diskussion der Fachöffentlichkeit, sondern sehr viel mehr systematische Forschung und praktische Experimente voraussetzt.

Das heutige Unbehagen am Jugendarbeitsschutz ist ja nicht zuletzt auch auf dem Hintergrund der Tatsache zu sehen, daß die Stellung der Jugendlichen in der gegenwärtigen Gesellschaft, die Prozesse der beruflichen und außerberuflichen Sozialisation, die Wirkungsweise der verschiedenen Institutionen, die an diesen Prozessen beteiligt sind, und daß die Widerspiegelung der Wirkung dieser Institutionen im Bewußtsein der Jugendlichen kaum Gegenstand systematischer wissenschaftlicher Analyse sind, an denen sich die praktische Erfahrung bewähren, korrigieren und artikulieren kann.

Zu diesem Prozeß, in dem schärfere Problemstellung, Beschaffung von Informationen, Formulierung von offenen Fragen, Artikulation des öffentlichen Bewußtseins wie des Bewußtseins der Fachleute, Herausarbeitung entscheidender Alternativen und schließlich politische Entscheidungen und praktische Maßnahmen ineinander verwebt werden müssen, einen bescheidenen Beitrag zu leisten, ist die eigentliche Aufgabe der hier vorgelegten Informationen.

ANHANG"Expertenbefragung"

Durch die Expertenbefragung (Befragung von Personen und Institutionen im ganzen Bundesgebiet, die in irgendeiner Form mit der Praxis des JASchG befaßt sind; siehe auch Anmerkung 1, Seite 2) sollten Informationen zur Problematik und zur Einhaltung des JASchG gewonnen werden. Von 820 versandten Fragebogen erhielten wir 106 mit Angaben zur Einhaltung zurück, ferner eine Reihe von Antworten mit nur allgemeinen Stellungnahmen. Auf die Schwierigkeiten der Befragung, die zu der niedrigen Rücksendequote führten, soll hier nicht eingegangen werden. Die Größe der einzelnen Expertengruppen erlaubte die Bildung von Einhaltungsindizes¹⁾.

Bei der Auswertung wurden drei Gruppen von Experten unterschieden: Vertreter "neutraler" Institutionen (vor allem Berufsschullehrer, dazu Vertreter von Jugendämtern, Jugendorganisationen und Wohlfahrtsverbänden, Werksärzte), Vertreter von Industrie- und Handelskammern und Vertreter der Gewerkschaften (DGB und Einzelgewerkschaften). Auf diese drei Gruppen entfallen 96 der 106 Fragebogen (neutrale Institutionen: 39, Kammern: 22, Gewerkschaften: 35). Die übrigen Fragebogen von Gewerbeaufsichtsamtern (1) und Bergämtern (6) sowie von Handwerks- (1) und Landwirtschaftskammern (2) werden für die Errechnung der Indizes nicht berücksichtigt.

1) Hinsichtlich der Gruppenstärke vgl. die folgende Seite. - Angesichts der hohen Ausfallquote (ca. 87%), die nicht analysiert wurde, muß die Frage nach etwaigen Verzerrungen im Hinblick auf die Ergebnisse offen bleiben.

Zu Beginn des Fragebogens wurden die Experten gebeten, "aufgrund ihrer Erfahrungen oder des ihnen zugänglichen Materials die Einhaltung der wichtigsten Bestimmungen des JASchG von 1960" zu beurteilen, und zwar getrennt für "Klein- und Mittelbetriebe" einerseits und "Großbetriebe" andererseits. Die wichtigsten Bestimmungen waren stichwortartig aufgeführt; die Vorgabe lautete jeweils: "im allgemeinen dürfte die Einhaltung sein: gut - mittelmäßig - schlecht - keine Angaben möglich". Aus diesen Angaben wurden Einhaltungssindizes errechnet.

Jede Beurteilung der Einhaltung einer Bestimmung als "gut" wird mit dem Wert 1, die Urteile "mittelmäßig" bzw. "schlecht" werden mit den Werten 0.5 bzw. 0 gerechnet. Aussagen, daß "keine Angabe möglich" sei, werden nicht berücksichtigt. Die Werte werden für jede Bestimmung (getrennt nach Experten-Gruppe und Betriebsgröße) summiert; aus der Summe wird das arithmetische Mittel gebildet²⁾.

-
- 2) Bei drei Gruppen von Experten und Angaben für Großbetriebe einerseits und Klein- und Mittelbetriebe andererseits, würden sich für jede Bestimmung sechs Indizes errechnen lassen. Da jedoch die Kammervertreter nicht nach der Betriebsgröße unterschieden, konnte für ihre Beurteilung der Einhaltung nur ein Indexwert gebildet werden.

Ein Problem ergab sich daraus, daß die Zahl der Angaben zur Einhaltung je nach Bestimmung unterschiedlich war: Von den 22 Kammervertretern wurde eine Angabe am häufigsten abgelehnt. Mit zwei Ausnahmen machten aber immer mehr, meist deutlich mehr, als die Hälfte eine Angabe, so daß die Indizes, vor allem im Vergleich mit den anderen Gruppen, dennoch aufschlußreich sind. Nur für "Arbeit am Wochenende" und "Vergütung für Mehr- und Feiertagsarbeit" fällten 15 bzw. 17 kein Urteil, so daß die Indizes nur auf 7 bzw. 5 Urteilen basieren. Es ist klar, daß diese Werte nur der Vollständigkeit halber mit aufgeführt wurden.

Niedriger liegt der Anteil derer, die keine Angaben machen, bei den 35 Gewerkschaftsvertretern und den 39 Vertretern "neutraler" Institutionen; Angaben erwiesen sich für Klein- und Mittelbetriebe als schwieriger. Relativ niedrig sind die Antwortzahlen für "Akkord- und Fließbandarbeit" und für "Vergütung für Mehr- und Feiertagsarbeit" (um 20).

Die Werte für Großbetriebe einerseits und Klein- und Mittelbetriebe andererseits ergeben sich durch einfache Mittelung der entsprechenden Indizes nach den Urteilen der Gewerkschaftsvertreter und der Vertreter "neutraler" Institutionen. Diese beiden Indizes werden dann, wieder durch einfache Mittelung, zu einem Einhaltungssindex für jede Bestimmung zusammengefaßt³⁾.

Die Indizes sind in den Figuren 1 und 2 (im Abschnitt I) graphisch dargestellt.

Schriftliche Befragung der Jugendlichen

Die Befragung fand in der Zeit vom 22. März bis 1. April 1966 statt. Befragt wurde an Berufsschulen in München und an zwei Berufsschulen in oberbayerischen Land- bzw. Stadtkreisen. Befragt wurden, nach einer Zufallsstichprobe aus den Klassenlisten, 65 nicht landwirtschaftliche und 10 landwirtschaftliche Klassen. Ausgefüllt wurden 1763 Fragebogen, von denen 1741 auswertbar waren.

Die schriftliche Befragung in den Klassenzimmern wurde von jeweils zwei Interviewern durchgeführt, deren Funktion darin bestand, die Jugendlichen über den Sinn der Untersuchung zu

3) Die Indexwerte nach den Urteilen der Kammervertreter können hierbei nicht berücksichtigt werden, weil von den 22 Kammervertretern bei einigen Bestimmungen so viele sagten, daß eine Angabe nicht möglich sei (vgl. Fußn. 2, S. 103), daß der Indexwert nicht mehr verläßlich ist. Würde man nur die Indizes der Bestimmungen, bei denen genügend Kammervertreter eine Angabe machten, für die Errechnung eines Gesamtindex heranziehen, so erhielte dieser für die entsprechenden Bestimmungen, aufgrund der sehr viel besseren Urteile der Kammervertreter, einen zu hohen Wert, und ein Vergleich der Einhaltung der verschiedenen Bestimmungen wäre nicht mehr möglich.

informieren und ihnen bei der Ausfüllung der Fragebogen behilflich zu sein. Die Jugendlichen wurden zunächst nicht darüber informiert, daß es sich um eine Untersuchung zum Jugendarbeitsschutzgesetz handelt, sondern dahingehend, daß man sich dafür interessiere "wie es bei den Jugendlichen im Betrieb ausschaue". Die Fragen nach dem Vorhandensein einer Lehrwerkstatt, nach Geschäftszweig, Akkordarbeit etc. wurden zu Beginn unter Anleitung der Interviewer ausgefüllt. Genau kontrolliert wurde vor allem das Ausfüllen der Arbeitszeittabellen in der Mitte der Fragebogen; in Klassen, in denen das Ausfüllen keine Schwierigkeiten machte, wurde etwa nach der Hälfte der Befragungszeit unterbrochen, um das Ausfüllen der Arbeitszeittabelle zu erklären. In den übrigen Klassen, in denen die Fähigkeit, den Fragebogen auszufüllen, und das Tempo sehr unterschiedlich waren, wurde das Ausfüllen der Arbeitszeittabelle bei jedem Jugendlichen einzeln kontrolliert.

Bei der Auswertung wurden die Jugendlichen in der Hauswirtschaft und in der Landwirtschaft gesondert betrachtet, ebenfalls die im elterlichen Betrieb mithelfenden Jugendlichen in den übrigen Branchen (die unter das Gesetz fallen) sowie die nicht unter das Gesetz fallenden Jugendlichen über 18. Es verblieb so eine Gruppe von 1263 Jugendlichen, die nicht mit dem Arbeitgeber verwandt sind, nicht in Land- und Hauswirtschaft arbeiten sowie im Bezugszeitpunkt unserer Befragung (Februar und März) noch nicht 18 Jahre alt waren. Auf diese Gruppe beziehen sich alle nicht weiter präzisierten Zahlen im Text.

Da die Darstellung in diesem Bericht möglichst praxisnahe geschehen sollte und kompliziertere Variablen zur Betriebsstruktur in der schriftlichen Befragung bei Jugendlichen sowieso nicht zu erheben waren, wurden die 1263 Jugendlichen, außer nach Variablen wie Betriebsgröße, Betriebsortsgröße, Alter etc. auch nach einer Reihe von anschaulichen Situationen (Arbeitsplätze) gegliedert, von denen in den aufgeführten

Tabellen einige ausgewählt sind, die das Spektrum der Einhaltungssituationen repräsentieren (zu einigen statistischen Angaben vgl. Tabelle 10).

Gruppendiskussionen

Die Gruppendiskussionen fanden zu Beginn der Untersuchung (Winter 1965/66) statt. Sie sollten vor allem die allgemeine Fragestellung präzisieren helfen; noch wichtiger waren die Aufschlüsse über die Orientierung der Jugendlichen am Gesetz. Schon die sieben durchgeführten Diskussionen zeigten die wichtigsten Probleme für die Jugendlichen auf. Vier Diskussionen fanden in Münchner Freizeitheimen statt, mit zufällig in den Heimen anwesenden Jugendlichen. Eine Diskussion fand in einem Freizeithaus im Stadtzentrum von München statt, das nur von Jugendlichen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe frequentiert wird; zwei Diskussionen wurden mit Lehrlingen aus der Lehrwerkstatt eines Großbetriebs der Metallindustrie während der Arbeitszeit veranstaltet.

Die Diskussionen wurden auf Band aufgenommen. Ihr Verlauf war sehr unterschiedlich; die meisten Themen zum Inhalt und zur Problematik des Gesetzes mußten vom Diskussionsleiter angesprochen werden. Im Text werden vor allem die meist prägnanteren Aussagen von Jugendlichen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe zitiert. Dies liegt zum Teil daran, daß bei ihnen die Einhaltung des JASchG schlechter ist und mehr Probleme aufwirft, zum anderen Teil auch daran, daß diese Jugendlichen formulierungsfähiger und diskussionsfreudiger sind als die anderen Gruppen von Jugendlichen, z.B. auch Jugendliche aus Lehrwerkstätten.

Tabelle 10

N	Kategorie	Betriebsgröße		Betriebsortsgröße München (bis 40 000)	Betriebsrat?		Lehrjahr			Alter üb. 16. unt. 16	Geschlecht					
		bis 20	über 20		ja	nein	weiß	nicht	1.		2.	3.	m.	w.		
1263	insgesamt ohne Land- und Hauswirtschaft (in %)	49	21	30	47	53	34	54	12	37	29	34	58	42	58	42
95	Lehrwerkstatt ¹⁾	0	0	95	88	7	91	0	4	53	40	2	32	63	95	0
82	Büro/Großbetriebe	0	0	82	60	22	74	6	2	12	25	45	66	16	12	70
46	Büro/Kleinbetriebe	46	0	0	15	31	3	36	7	19	9	18	25	21	5	41
102	Metall/Kleinbetriebe ¹⁾	102	0	0	29	73	5	92	5	22	25	55	67	35	101	1
48	Verkauf/ größere Betriebe	0	28	20	28	20	24	14	10	28	10	10	20	28	6	42
132	Verkauf/Kleinbetriebe	132	0	0	47	85	8	107	17	71	34	27	58	74	10	122
48	Friseure	47	1	0	30	18	1	44	3	0	34	14	39	9	16	32
29	Krankenhausheilerinnen ²⁾	12	7	10	25	4	8	11	10	15	6	8	15	14	0	29
33	Bäcker	33	0	0	8	25	0	30	3	3	24	6	20	13	33	0
41	Gastronomie (Köche u. Kellner) ²⁾	27	14	0	23	18	0	31	10	27	0	14	22	19	27	14
41	Hausgehilfen ²⁾	41	0	0	25	16	0	40	1	15	11	15	20	21	0	41

1) Metall- und Elektroberufe in Betrieben der Metall- und Elektrobranche; Lehrwerkstätten alle in Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten.

2) darunter ein beträchtlicher Anteil Ungelernter, im entsprechenden Arbeitsjahr: 20 von 29 Krankenhausheilerinnen, 11 von 41 Köchen und Kellnern, 27 von 41 Hausgehilfen.
Von den 1263 Befragten waren 108 (= 8,5 %) ohne Lehr- oder Anlernvertrag.