

## Merkblatt Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

1. Geltungsbereich
2. Definitionen
3. Mindestalter für die Beschäftigung
4. Grenze der Beschäftigungszeit
5. Beschäftigung an Samstagen
6. Beschäftigung an Sonntagen
7. Beschäftigung an Feiertagen
8. Berufsschule
9. Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen
10. Ruhepausen
11. Tägliche Freizeit
12. Nachtruhe
13. Urlaub
14. Gefährliche Arbeiten
15. Akkordarbeit
16. Menschengerechte Arbeitsgestaltung
17. Unterweisung über Gefahren
18. Häusliche Gemeinschaft
19. Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak
20. Gesundheitliche Betreuung
21. Aushänge und Verzeichnisse
22. Sonderregelungen

Nachstehend sind die für Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse wichtigsten Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 12. April 1976 (Bundesgesetzblatt I S. 965), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S.2970) geändert worden ist, inhaltlich wiedergegeben.

### 1. Geltungsbereich

Das Gesetz ist auf alle Beschäftigungsverhältnisse von Personen anzuwenden, die noch nicht 18 Jahre alt sind.

### 2. Definitionen

Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist. Jugendlicher ist, wer zwischen 15 und 18 Jahren alt ist. Jugendliche, die noch vollzeitschulpflichtig sind, werden Kindern gleichgestellt. Arbeitgeber ist, wer Kinder oder Jugendliche beschäftigt.

### 3. Mindestalter für die Beschäftigung

Die Beschäftigung von Kindern ist grundsätzlich verboten. Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen beschäftigt werden,

1. im Berufsausbildungsverhältnis,
2. außerhalb des Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu 7 Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich.

### 4. Grenze der Beschäftigungszeit

Jugendliche dürfen

- nur an 5 Tagen in der Woche,
- nicht mehr als 8 Stunden täglich und
- nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich

beschäftigt werden.

Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

Die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen darf zehn Stunden, im Bergbau unter Tage acht Stunden und im Gaststättengewerbe, in der Landwirtschaft, in der Tierhaltung, auf Bau- und Montagestellen elf Stunden nicht überschreiten (Schichtzeit).

Wenn in einem Betrieb in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so kann die ausgefallene

Arbeitszeit der Jugendlichen auf andere Werk-tage verteilt werden. Die Verteilung ist innerhalb von 5 zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen vorzunehmen. Dabei darf die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser 5 Wochen 40 Stunden, die tägliche Arbeitszeit 8 ½ Stunden nicht überschreiten.

Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als 8 Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8 ½ Stunden beschäftigt werden.

Auf die höchstzulässigen Beschäftigungszeiten werden die Ruhepausen nicht angerechnet.

### **5. Beschäftigung an Samstagen**

An Samstagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Dieses Verbot gilt unter anderem nicht für eine Beschäftigung

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr,
3. im Verkehrswesen,
4. im Gaststätten- u. Schaustellergewerbe,
5. in der Landwirtschaft und Tierhaltung,
6. im Familienhaushalt
7. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen,
8. bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen,
9. beim Sport,
10. im ärztlichen Notdienst,
11. in Reparaturwerkstätten für Kraftfahrzeuge.

Mindestens 2 Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

Werden Jugendliche an Samstagen beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tage keinen Berufsschulunterricht haben.

Können Jugendliche in offenen Verkaufsstellen, in Betrieben mit offenen Verkaufsstellen, in Bäckereien und Konditoreien, im Friseurhandwerk und im Marktverkehr am Samstag nicht 8 Stunden beschäftigt werden, so kann die fehlende Arbeitszeit an dem Tag der Freistellung bis 13 Uhr ausgeglichen werden.

### **6. Beschäftigung an Sonntagen**

An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Dieses Verbot gilt jedoch nicht für die Beschäftigung

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
3. in Familienhaushalten, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder 2. Sonntag soll, mindestens 2 Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Die Regelung für den Ersatzruhetag erfolgt wie bei der Beschäftigung an Samstagen.

## 7. Beschäftigung an Feiertagen

Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

Nicht beschäftigt werden dürfen Jugendliche weiterhin am 1. Weihnachtsfeiertag, am 1. Januar, am 1. Osterfeiertag und am 1. Mai.

An den sonstigen gesetzlichen Feiertagen dürfen nur die Jugendlichen beschäftigt werden, die auch an Sonntagen beschäftigt werden dürfen.

Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tage erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

## 8. Berufsschule

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen

1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden wöchentlich sind zulässig.

Berufsschultage mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche werden mit 8 Stunden, Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen mit 40 Stunden auf die Arbeitszeit ange-

rechnet. Im Übrigen wird die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen angerechnet.

Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

## 9. Prüfungen und außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen freizustellen

1. für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen, die aufgrund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind.
2. an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht.

Die Freistellung nach Nr. 1 wird mit der Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen, die Freistellung nach Nr. 2 mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.

Ein Entgeltausfall darf nicht eintreten.

## 10. Ruhepausen

Dem Jugendlichen ist bei einer Beschäftigungszeit von

- mehr als 4 ½ bis 6 Stunden eine Pause von 30 Minuten,
- mehr als 6 Stunden eine Pause von 60 Minuten zu gewähren.

Die Pausen müssen jeweils mindestens 15 Minuten betragen und im Voraus festgelegt werden. Ruhepausen dürfen frühestens 1 Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit gewährt werden. Länger als 4 ½ Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Pause beschäftigt werden.

## 11. Tägliche Freizeit

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

## 12. Nachtruhe

Jugendliche dürfen grundsätzlich nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

Jugendliche über 16 Jahre dürfen

- im Gaststätten- und Schaustellergewerbe bis 22 Uhr,
- in mehrschichtigen Betrieben bis 23 Uhr,
- in der Landwirtschaft ab 5 Uhr oder bis 21 Uhr,
- in Bäckereien und Konditoreien ab 5 Uhr beschäftigt werden.

Jugendliche über 17 Jahre dürfen in Bäckereien ab 4 Uhr beschäftigt werden.

An dem einem Berufsschultag unmittelbar vorangehenden Tag dürfen die Jugendlichen auch im Gaststätten- und Schaustellergewerbe, in mehrschichtigen Betrieben und in der Landwirtschaft nicht nach 20 Uhr beschäftigt werden, wenn der Berufsschulunterricht am Berufsschultag vor 9 Uhr beginnt.

Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20 Uhr endet, Jugendliche bis 21 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen ferner in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre ab 5:30 Uhr oder bis 23:30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können.

In Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grad der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, können Jugendliche in der warmen Jahreszeit mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde ab 5 Uhr beschäftigt werden.

## 13. Urlaub

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

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von 3 Werktagen.

Der Urlaub soll Berufsschüler/innen in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

## 14. Gefährliche Arbeiten

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Arbeiten, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind,
3. mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder abwenden können,
4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird,
5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind,
6. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne des Chemikaliengesetzes ausgesetzt sind,
7. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeits-

stoffen im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ausgesetzt sind.

Die Nummern 3 bis 7 gelten nicht für die Beschäftigung Jugendlicher, soweit

1. dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist,
2. ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und
3. der Luftgrenzwert bei gefährlichen Stoffen (Nr. 6) unterschritten wird.

Satz 1 findet keine Anwendung auf den absichtlichen Umgang mit biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 3 und 4 im Sinne der Richtlinie 90/679/EWG zum Schutze der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

Werden Jugendliche in einem Betrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein.

### 15. Akkordarbeit

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden

1. mit Akkordarbeit und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. in einer Arbeitsgruppe mit erwachsenen Arbeitnehmern, die mit Arbeiten nach Nummer 1 beschäftigt werden.
3. mit Arbeiten, bei denen ihr Arbeitstempo nicht nur gelegentlich vorgeschrieben, vorgegeben oder auf andere Weise erzwungen wird.

Abweichend von Nr. 2 dürfen Jugendliche beschäftigt werden, soweit dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist oder wenn sie eine Berufsausbildung für diese Beschäftigung abgeschlossen haben; dabei muss

der Schutz durch die Aufsicht eines/einer Fachkundigen gewährleistet sein.

Für Jugendliche über 16 Jahre kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen von den Verboten der Nummern 2 und 3 bewilligen, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo eine Beeinträchtigung der Gesundheit oder der körperlichen oder der seelisch-geistigen Entwicklung des Jugendlichen nicht befürchten lassen. Außerdem muss eine nicht länger als vor 3 Monaten ausgestellte ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden, nach der gesundheitliche Bedenken gegen die Beschäftigung nicht bestehen.

### 16. Menschengerechte Arbeitsgestaltung

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

Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten. Vor Beginn der Beschäftigung Jugendlicher und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber die mit der Beschäftigung verbundenen Gefährdungen Jugendlicher zu beurteilen. Im Übrigen gelten die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes.

### 17. Unterweisung über Gefahren

Der Arbeitgeber hat die Jugendlichen vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie bei der Beschäftigung ausgesetzt sind, sowie über die

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

Die Unterweisungen sind in angemessenen Zeitabständen, mindestens aber ½ -jährlich, zu wiederholen.

Der Arbeitgeber hat die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit an der Planung, Durchführung und Überwachung der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Beschäftigung Jugendlicher geltenden Vorschriften zu beteiligen.

### 18. Häusliche Gemeinschaft

Hat der Arbeitgeber eine/n Jugendliche/n in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so muss er

- ihm/ihr eine Unterkunft zur Verfügung stellen und dafür sorgen, dass sie so beschaffen, ausgestattet und belegt ist und so benutzt wird, dass die Gesundheit des Jugendlichen nicht beeinträchtigt wird.
- ihm/ihr bei einer Erkrankung, jedoch nicht über die Beendigung der Beschäftigung hinaus, die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zuteilwerden lassen, soweit diese nicht von einem Sozialversicherungsträger geleistet wird.

### 19. Züchtigungsverbot, Verbot der Abgabe von Alkohol und Tabak

Es ist verboten, Jugendliche körperlich zu züchtigen.

Wer Jugendliche beschäftigt, muss sie vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung durch andere bei ihm Beschäftigte und durch Mitglieder seines Haushalts an der Arbeitsstätte und in seinem Hause schützen. Er darf Jugendlichen keine Tabakwaren

und andere nikotinhaltige Erzeugnisse und deren Behältnisse, Jugendlichen unter 16 Jahren keine alkoholischen Getränke und Jugendliche über 16 Jahren keinen Branntwein geben.

Das Abgabeverbot für Tabakwaren und anderen nikotinhaltige Erzeugnisse und deren Behältnisse gilt auch für nikotinfreie Erzeugnisse, wie elektronische Zigaretten oder elektronische Shishas, in denen Flüssigkeit durch ein elektronisches Heizelement verdampft und die entstehenden Aerosole mit dem Mund eingeatmet werden, sowie für deren Behältnisse.

### 20. Gesundheitliche Betreuung

In folgenden Fällen ist eine ärztliche Untersuchung der Jugendlichen vorgesehen

1. ein/e Jugendliche/r, der/die in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er/sie innerhalb der letzten 14 Monate von einem/einer Arzt/Ärztin untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorlegt.
2. ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist (erste Nachuntersuchung). Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen 9 Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung nach Satz 1 vorzulegen hat, hinweisen und ihn/sie auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen.

Legt der/die Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn/sie der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot schriftlich aufzu-

fordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten, dem Betriebs- oder Personalrat und der Aufsichtsbehörde zuzusenden.

Der/die Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er/sie die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.

3. Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen (weitere Nachuntersuchungen). Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt.
4. der Arzt soll, sofern sich bei der Untersuchung die Notwendigkeit dafür ergibt, eine außerordentliche Nachuntersuchung anordnen.

Wechselt der/die Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn/sie der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorliegen. Mit Rücksicht auf die ärztlichen Untersuchungen der Jugendlichen ergeben sich für den Arbeitgeber folgende Pflichten:

1. Enthält die Bescheinigung des Arztes einen Vermerk über Arbeiten, durch deren Ausführung er die Gesundheit oder die Entwicklung des Jugendlichen für gefährdet hält, so darf der Jugendliche mit solchen Arbeiten nicht beschäftigt werden.
2. der Arbeitgeber hat die ärztlichen Bescheinigungen bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Jugend-

lichen, aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden. Scheidet der/die Jugendliche aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen.

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen nach diesem Abschnitt freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten. Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.

## 21. Aushänge und Verzeichnisse

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens 3 Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Betrieb anzubringen.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen

1. die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen,
2. die Verzeichnisse der bei ihm beschäftigten Jugendlichen, die Unterlagen, aus denen Name, Beschäftigungsart und -zeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die nach Nr. 1 zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden.

Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von 2 Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens eine/n Jugendliche(n) beschäftigen, haben einen Abdruck des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle auszuhängen.

## **22. Sonderregelungen**

Sonderregelungen für die Beschäftigung von Kindern, im Bergbau, in der Binnenschifffahrt und auf Kauffahrtschiffen sind zu beachten.

Sonderregelungen der Arbeitszeit Jugendlicher sind in Tarifverträgen oder aufgrund von Tarifverträgen möglich. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung ebenfalls weitere Ausnahmen zulassen.