

12. Okt. 1962

Für das Nachschlagewerk! Ja)
Für die Fachpresse! Ja) Auszugsweise
Für die amtliche Sammlung! Ja)

Gesetz: JArbSchG §§ 10, 13, 4, 6, 14 - 18, 60, 67; AZO §§ 2, 4; BetrVG § 56 Abs. 1 a; GewO § 139 b; GG Art. 2, 20; ZPO § 91 a.

Leitsätze:

Die Vorschrift des § 10 Abs. 4 Satz 1 JArbSchG enthält insofern eine über die allgemeine Regelung des § 10 Abs. 1 JArbSchG hinausgehende Verbesserung des Arbeitszeitschutzes der über 16 Jahre alten Jugendlichen, als diesen eine Verkürzung der üblichen Arbeitszeit der erwachsenen Arbeitnehmer ihres Betriebs oder ihrer Betriebsabteilung auf weniger als 44 Stunden in der Woche oder auf weniger als 8 Stunden am Tage in dem gleichen Umfang zugute kommen muß.

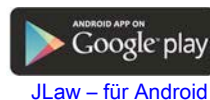
2. Dagegen enthält § 10 Abs. 4 JArbSchG kein Verbot der Beschäftigung Jugendlicher an solchen Tagen, die für die erwachsenen Arbeitnehmer bei einer Wochenarbeitszeit von 44 oder mehr Stunden infolge Einführung der Fünf-Tage-Woche arbeitsfrei sind. Die Jugendlichen dürfen an diesen Tagen bis zu den Höchstgrenzen der Arbeitszeit gemäß § 10 Abs. 1 oder Abs. 4 JArbSchG (im Sinn des Leitsatzes 1) beschäftigt werden.
3. Nur die Zeit vom Beginn bis zum Ende des Berufsschulunterrichts (einschließlich der dazwischen liegenden Unterrichtspausen) ist nach § 13 Abs. 2 JArbSchG auf die Arbeitszeit anzurechnen, die für den Berufsschulweg benötigte Zeit dagegen nicht.

Aktenzeichen: 1 AZR 379/61

Urteil des BAG vom 12. Oktober 1962 LAG Baden-Württemberg
(Stuttgart)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 12. Oktober 1962

gez. Henkelmann,
Regierungsassistentin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund
der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 1962 durch die
Bundesrichter Dr. Schröder, Wichmann und Dr. Grüninger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Reincke und Hirschmann
für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten werden das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, Außenkammer
5 in Stuttgart, vom 10. Mai 1961 - 5 Sa 1/61 - und das
Urteil des Arbeitsgerichts Esslingen vom 28. Dezember
1960 - Ca 511/60 - aufgehoben.

Die Klage wird bezüglich des Klageantrags zu 1) abge-
wiesen.

Die Klägerin hat die gesamten Kosten des Rechtsstreits
zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Die am 26. Februar 1944 geborene Klägerin wurde vom 1. April 1958 bis zum 31. März 1961 im Betrieb der Beklagten für den Lehrberuf des Großhandels-Kaufmanns (Verlag) ausgebildet. Danach arbeitete sie als kaufmännische Angestellte bei der Beklagten weiter. Im Betrieb der Beklagten war jedenfalls seit dem Jahr 1960 die Fünf-Tage-Woche in den Abteilungen, in denen die Klägerin beschäftigt wurde, in der Weise eingeführt, daß die Wochenarbeitszeit von 44 Stunden auf die Tage von Montag bis Freitag verteilt war; der Samstag war arbeitsfrei.

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1960 an, dem Tag des Inkrafttretens des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) vom 9. August 1960 (BGBl. I S. 665), wurde die Arbeitszeit der Klägerin von der Beklagten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat an den Tagen von Montag bis Freitag auf acht Stunden verkürzt; dafür wurde die Klägerin, wenn Überstunden in ihrer Abteilung notwendig wurden, an Samstagen noch bis zu vier Stunden beschäftigt. Von Anfang April 1961 an zog die Beklagte mit Billigung des Betriebsrats die Klägerin und die anderen jugendlichen Angestellten über 16 Jahre an jedem Samstag, also auch dann zu vier Stunden Arbeit heran, wenn die erwachsenen Arbeitnehmer an diesem Tage nicht arbeiteten.

Die Klägerin hält dieses Vorgehen der Beklagten für unzulässig. Sie ist weiter der Ansicht, die Beklagte habe ihr während der Dauer des Lehrverhältnisses die Zeit des Weges vom Betrieb zur Berufsschule und zurück auf die Arbeitszeit anrechnen, diese also um die Wegezeit vermindern müssen. Auf entsprechende Klage hat das Arbeitsgericht festgestellt, daß

1. die Klägerin an Samstagen, an denen die erwachsenen Arbeitnehmer im Betriebe der Beklagten nicht arbei-

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

ten, nicht beschäftigt werden darf,

2. die Zeit, die die Klägerin benötigt, um von dem Betrieb der Beklagten zur kaufmännischen Berufsschule zu gelangen und umgekehrt, als Arbeitszeit gilt.

Im zweiten Rechtszug haben die Parteien wegen der Beendigung der Berufsschulpflicht der Klägerin den Klagantrag zu 2) in der Hauptsache für erledigt erklärt, doch den Streit über die Kosten weiter geführt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten hinsichtlich des Antrags zu 1) zurückgewiesen und ihr die vollen Kosten auferlegt.

Mit der Revision erstrebt die Beklagte Abweisung der Klage bezüglich des Klagantrags zu 1) und Verurteilung der Klägerin zu den gesamten Kosten des Rechtsstreits, während die Klägerin um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

A.

Der Senat teilt nicht die Bedenken der Revision, die diese gegen die Zulässigkeit der Klage erhebt.

I. Der Klageantrag zu 1, wie er vom Arbeitsgericht verstanden und oben im Tatbestand wiedergegeben worden ist, entbehrt weder des Rechtsschutz- noch des Feststellungsinteresses im Sinn des § 256 ZPO.

Die Klägerin begehrt diese Feststellung, weil eine tatsächliche Unsicherheit ihr Rechtsverhältnis zur Beklagten gefährdet. Diese tatsächliche Unsicherheit liegt in der mit Billigung des Betriebsrats eingeführten Arbeitszeitregelung für die jugendlichen Arbeitnehmer der Beklagten und damit auch für die Klägerin. Der Klägerin geht es letztlich um die Klärung der seit Inkrafttreten des Jugendar-

- 4 -



- 4 -

beitschutzgesetzes besonders lebhaft umstrittenen Frage, ob sie auf Grund des § 10 Abs. 4 JArbSchG zur Ablehnung der Arbeitsleistung an dem für die erwachsenen Arbeitnehmer arbeitsfreien Samstag berechtigt ist, woraus sich für die Vergangenheit, in der sie an Samstagen gearbeitet hat, möglicherweise Ansprüche auf Vergütung von Mehrarbeit ergeben.

Diese Klärung hätte die Klägerin wohl auch auf andere Weise erreichen können. Es wäre denkbar gewesen, daß sie die Samstagsarbeit verweigert, hiermit die Folgen einer Kündigung auf sich genommen und im Rechtsstreit um die Wirksamkeit der Kündigung eine Entscheidung der hier begehrten Art erwirkt hätte. Es könnte auch daran gedacht werden, daß die Klägerin im Klagewege eine zusätzliche Vergütung für die Samstagsarbeit mit dem gleichen Ziele geltend gemacht hätte.

Diese Möglichkeiten sprechen aber nicht gegen die Zulässigkeit der hier erhobenen Feststellungsklage. Der von der Klägerin beschrittene Weg hat jedenfalls den Vorzug, daß im Verhältnis der Parteien zueinander die zwischen ihnen streitige und allein im Vordergrund stehende Frage, die Woche für Woche an jedem Samstag wieder in Erscheinung tritt, als solche durch das Gericht entschieden und damit zugleich eine Klarstellung hinsichtlich aller aus der Beantwortung dieser Frage sich ergebenden Folgen auf verhältnismäßig einfache Weise herbeigeführt wird.

Entgegen der Ansicht der Revision streiten die Parteien nicht um die bürgerlichrechtliche Arbeitspflicht der Klägerin. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, daß sie selbst dann nicht an den Samstagen zu arbeiten verpflichtet sei, wenn dies nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz nicht verboten wäre. Es geht in diesem Rechtsstreit allein um die Frage der Beschäftigungserlaubnis an den Samstagen. Der Klagantrag zu 1 ist durchaus geeignet, diesen gesamten Streitstoff zu erledigen.

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Schließlich ist es für die Zulässigkeit der noch anhängigen Klage ohne Bedeutung, daß die Klägerin inzwischen das 18. Lebensjahr vollendet hat und somit nicht mehr den Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes untersteht. Aus der nach Ansicht der Klägerin unzulässigen Beschäftigung an Samstagen können sich weitere Folgen, insbesondere zusätzliche Vergütungsansprüche, ergeben, die es auch jetzt noch rechtfertigen, daß über den Antrag der Klägerin sachlich entschieden wird.

II. Auch dem inzwischen in der Hauptsache erledigten Klageantrag zu 2 hat weder das Rechtsschutz- noch das Feststellungsinteresse gefehlt. Es gelten hier sinngemäß die vorstehenden Ausführungen. Auch der Klageantrag zu 2 war geeignet, auf verhältnismäßig einfache Weise, insbesondere ohne Anwendung des vor allem einem jugendlichen Lehrling kaum zumutbaren Mittels der Arbeitsverweigerung, die Rechtslage zu klären. Dies gilt umso mehr, als bei Erhebung der Klage im Herbst 1960 das Jugendarbeitsschutzgesetz gerade erst in Kraft getreten war und mit seinen zahlreichen Neuerungen allen Beteiligten manche Zweifelsfragen gestellt hatte.

B.

Entgegen den Ausführungen des angefochtenen Urteils hat die Beklagte die über 16, aber noch nicht 18 Jahre alte Klägerin seit April 1961 nicht nur an den Tagen von Montag bis Freitag je acht Stunden, sondern auch am arbeitsfreien Samstag der Erwachsenen, die von Montag bis Freitag bereits 44 Stunden geleistet hatten, noch weitere vier Stunden beschäftigen dürfen. Dem steht die Vorschrift des § 10 Abs. 4 JArbSchG, der einzigen Bestimmung, auf die sich die Klägerin zur Rechtfertigung ihrer Ansicht beruft, nicht entgegen.

- 6 -



- 6 -

Die Klägerin kann zwar für ihre Auffassung auf zahlreiche Veröffentlichungen im arbeitsrechtlichen Schrifttum hinweisen (vgl. Adam, RiA 1962, 33; Denecke, Arbeitszeitordnung, 5. Aufl., 1961, § 3 Anm. 7; Farthmann, BB 1961, 904; ders., AR-Blattei D "Arbeitszeit VII" Abschn. D I 2a; Herschel, Beschäftigung Jugendlicher am arbeitsfreien Samstag, ArbuR 1962, Beilage zu Heft 6; Kempf, SozSich. 1960, 239; Monjau-Wolff, JArbSchG, § 10 Anm. 6; Natzel, JArbSchG, 1961, § 10 Anm. 8, 9; ders., Betr. 1961, 571; Potrykus, RdJ 1961, 131; Rewolke-Lücke, JArbSchG, 1960, § 10 Anm. I 3; Riedel, JArbSchG, 1961, § 10 Anm. 35; Schmidt, Arbeitszeitgesetze usw., 3. Aufl., 1961, JArbSchG, § 10 Anm. 32, 36, Teil D 1 S. 9 f.; Schulte-Langforth, JArbSchG, 1960, § 10 Anm. 5, 6; dies., BABl. ArbSch. 1960, 197; dies., ArbuR 1961, 3 ff.; Stüfe, Mitt.d.dtsch. ArbGerVerb. 1962 Nr. 22 S. 5 ff.; Welzel, JArbSchG, 1961, § 10 Anm. 10; ders. ArbuR 1960, 296; wohl auch Thumser, JArbSchG, 1960, § 10 Anm. 12; ebenso ferner Bulletin des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung 1960 Nr. 184 S. 1774 zu Nr. 3; Erlaß des Hessischen Ministers für Arbeit, Volkswohlfahrt und Gesundheitswesen vom 3. Februar 1961, BABl. ArbSch. S. 108; Erlaß des Nordrhein-Westfälischen Arbeits- und Sozialministers vom 10. Oktober 1960 (MinBl. NW Sp. 2620) / 12. Oktober 1961 (MinBl. NW S. 1679) zu Nr. 4).

Aber auch die Gegenansicht der Beklagten, der sich der Senat anschließt, wird an vielen Stellen vertreten (vgl. Brennberger-Bauernfeind, JArbSchG, 1960, § 10 Anm. 29; Dietz, RdA 1961, 49; Gröninger, JArbSchG, 2. Aufl., 1962, § 10 Anm. 5; Molitor, Betr. 1960, 1363; ders., Rechtsgutachten betr. die Beschäftigung von Jugendlichen an Samstagen einer Fünf-Tage-Woche, vom 20. Mai 1961, unveröffentlicht; Molitor-Volmer, JArbSchG, 1961, § 10 Anm. 9; ferner Obergerverwaltungsgericht Berlin vom 15. Januar 1962, BB 1962, 488).

Entscheidend kommt es auf die Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG an. Für diese gilt folgendes:

- 7 -



I. Während in der allgemeinen Norm des § 10 Abs. 1 JArbSchG die tägliche Arbeitszeit der Jugendlichen auf acht Stunden und die Wochenarbeitszeit der über 16 Jahre alten Jugendlichen - nur diese sind im folgenden gemeint, wenn ohne besonderen Hinweis von Jugendlichen gesprochen wird - auf 44 Stunden begrenzt ist, schreibt § 10 Abs. 4 JArbSchG ergänzend vor, daß "die Arbeitszeit der Jugendlichen täglich und wöchentlich die übliche Arbeitszeit der erwachsenen Arbeitnehmer nicht überschreiten darf", es sei denn, daß die übliche Wochenarbeitszeit der erwachsenen Arbeitnehmer weniger als 40 Stunden beträgt, ein Sonderfall, der hier nicht gegeben ist. Bei der Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG, wie sie der Senat für zutreffend hält, ist die Samstagsarbeit der Klägerin nicht verboten gewesen.

1. Schon der Wortlaut des § 10 Abs. 4 Satz 1 JArbSchG läßt nicht den Schluß auf ein Verbot der Samstagsarbeit zu.
a). Es ist nicht richtig, daß durch das Wort "täglich" auf die Arbeitszeit der Erwachsenen "an jedem einzelnen Tag" abgestellt sei und daß deshalb, weil bei der Fünf-Tage-Woche für die Erwachsenen am Samstag keine Arbeitszeit anfällt, auch die Jugendlichen an diesem Tag nicht beschäftigt werden dürften. Wesentlich ist vielmehr, daß § 10 Abs. 4 JArbSchG einen Vergleich der Arbeitszeit der Erwachsenen mit der der Jugendlichen vorschreibt, und zwar in der Weise, daß die tägliche (und wöchentliche) Arbeitszeit der Jugendlichen nicht länger sein darf als die übliche tägliche (und wöchentliche) Arbeitszeit der Erwachsenen.

Es geht somit gar nicht um die Auslegung des Begriffs "täglich", sondern allenfalls um die Auslegung des Begriffs der "üblichen Arbeitszeit der Erwachsenen", der jedoch hier nicht im Streit ist. Damit nimmt aber das Wort "täglich" durchaus mehrere Tage in Bezug. Nur dann, wenn die Erwachsenen üblicherweise, also nicht nur an einem einzigen Tag, sondern wenigstens an mehreren Tagen der Woche, weniger als acht Stunden arbeiten, muß diese Arbeitszeitverkürzung

- 8 -

auch den Jugendlichen zugute kommen. Schwankt die Arbeitszeit der Erwachsenen von Tag zu Tag, dann kann von einer üblichen täglichen Arbeitszeit nicht die Rede sein.

Daraus folgt, daß das Wort "täglich" nicht auf einzelne bestimmte Wochentage im Sinne eines für diesen bestimmten Tag, z.B. den Samstag, maßgebenden Arbeitszeitvergleichs mit den erwachsenen Arbeitnehmern zu beziehen ist, sondern lediglich auf die übliche tägliche Arbeitszeit, die durch eine Beschäftigung am Samstag, wie sie hier in Rede steht, nicht überschritten wird. Wenn der Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 10 Abs. 4 JArbSchG die Absicht verfolgt haben sollte, den Jugendlichen nicht nur die Verkürzung der üblichen, d.h. der an mehr als einem Wochentag geltenden, Arbeitszeit der Erwachsenen zugute kommen zu lassen, sondern den Jugendlichen auch die Fünf-Tage-Woche der Erwachsenen zu sichern, dann hätte er dies in Anbetracht der besonderen mit der Einführung der Fünf-Tage-Woche verbundenen Problematik klar zum Ausdruck bringen müssen.

b) Es kommt hinzu, daß nach der Vorschrift des § 10 Abs. 4 JArbSchG die beiderseitigen Arbeitszeiten, nämlich die der Erwachsenen und die der Jugendlichen, miteinander zu vergleichen sind. Die Zeit der Arbeitsleistung der Jugendlichen soll am einzelnen Tag, an dem er arbeitet, nicht länger sein als die Zeit, die die Erwachsenen am einzelnen Tag, an dem sie arbeiten, mit Arbeit zubringen. Es muß sich demnach bei beiden Größen, die miteinander verglichen werden sollen, um Zeiten der Arbeit und nicht bei der einen Größe, nämlich bei den Erwachsenen, wenn auf den arbeitsfreien Samstag abgestellt wird, um Zeiten der Freistellung von der Arbeit handeln. Ein Vergleich ist überhaupt nur möglich, wenn beide Größen eine zeitliche Dauer haben. Das ist beim arbeitsfreien Samstag der Erwachsenen nicht der Fall, so daß dieser Tag im Rahmen des § 10 Abs. 4 JArbSchG ohne Bedeutung ist.

Auf die Freizeit als die angeblich reziproke Größe zur Arbeitszeit (so Herschel, aaO, S. 7 zu B II b 3 aa) kann

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



schon deshalb nicht abgestellt werden, weil die Frage nach der Freizeit nicht eine solche nach der Dauer, sondern eine solche nach der Lage der Arbeitszeit ist. § 10 JArbSchG befaßt sich aber nur mit der Dauer der Arbeitszeit, während die Freizeitfrage im Jugendarbeitsschutzgesetz, das insofern eine klare Unterscheidung getroffen hat, in den Vorschriften über die Lage der Arbeitszeit, nämlich in § 15, geregelt ist, ohne daß sich hier eine dem § 10 Abs. 4 entsprechende Regelung findet.

c) Der Senat vermag auch nicht der Ansicht von Farthmann (BB 1961, 905 zu III 2; ebenso Stüfe, aaO, S. 6 zu III 5 c) zu folgen, daß sich aus dem Begriff der Wochenarbeitszeit in § 10 Abs. 4 JArbSchG das Verbot der Samstagsarbeit ergebe. Es ist nicht richtig, daß die Wochenarbeitszeit nicht nur durch die Gesamtstundenzahl, sondern auch durch die Zahl der Tage, auf die sie sich verteilt, begrenzt sei.

Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 JArbSchG ist unter Wochenarbeitszeit die "Arbeitszeit von Montag bis einschließlich Sonntag" zu verstehen. In der Arbeitszeitordnung, die nur den Begriff der täglichen Arbeitszeit verwendet, wird lediglich die Arbeitszeit am Sonntag außer Betracht gelassen. Soll nun die Dauer der Wochenarbeitszeit, auf die es in § 10 Abs. 4 JArbSchG - neben der Dauer der täglichen Arbeitszeit - ankommt, ermittelt werden, dann ist dies nur in der Weise möglich, daß die in einer Kalenderwoche anfallenden täglichen Arbeitszeiten, d.h. die Stunden (ggf. auch Minuten) vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Pausen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 JArbSchG, § 2 Abs. 1 AZO) zusammengezählt werden. Das Ergebnis kann nur eine Gesamtstundenzahl, nicht aber eine Zahl der Tage sein.

Die Bemessung der Wochenarbeitszeit nach der Zahl der Arbeitstage hat überdies nichts mehr mit einer Regelung über die Dauer der Arbeitszeit, sondern über deren Lage zu tun, auf die sich § 10 JArbSchG gerade nicht bezieht. Wird ein

Wochentag wie im Falle der Fünf-Tage-Woche (kraft kollektiv- oder einzelvertraglicher Regelung) arbeitsfrei gelassen, dann handelt es sich um eine Verteilung der Wochenarbeitszeit, wie sie z.B. in § 4 AZO vorgesehen ist. Eine solche Verteilung unterliegt - mangels tariflicher oder tarifüblicher Regelung - der Mitbestimmung durch den Betriebsrat nach § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG, während hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit kein Mitbestimmungsrecht besteht (BAG AP Nr. 1 und 2 zu § 56 BetrVG Arbeitszeit).

Wäre die Ansicht von Fathmann richtig, dann dürfte die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage nicht dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterworfen sein, da nach dieser Ansicht, wenn sie mit § 10 Abs. 4 JArbSchG im Einklang stehen soll, ja auch die Bemessung der Wochenarbeitszeit nach Arbeitstagen eine Regelung der Dauer der Arbeitszeit wäre. Ein solches Ergebnis würde das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 56 Abs. 1 Buchst. a BetrVG entgegen dessen insoweit eindeutigen Inhalt für einen großen Bereich zunichte machen. Es kann deshalb nicht anerkannt werden.

2. Bei der Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG nach dem Sinnzusammenhang kann kaum mehr festgestellt werden, als daß es sich dabei, wie bereits erwähnt, allein um eine Vorschrift über die Dauer, nicht aber um eine solche über die Lage der Arbeitszeit handelt. Das ergibt sich nicht nur aus der gesetzlichen Überschrift ("Grenze der Arbeitszeit") und aus dem Inhalt der vorangehenden Absätze 1 bis 3, sondern auch daraus, daß die Vorschriften über die Lage der Arbeitszeit klar hiervon getrennt im wesentlichen in den §§ 14 bis 18 niedergelegt sind (herrschende Meinung; vgl. z.B. Dietz, RdA 1961, 50 zu I 5; Herschöl, aaO, S. 10 zu B II c 2 bb, S. 15 zu B II f 1; Molitor-Volmer, aaO, § 10 Anm. 9).

Andererseits wird bei Einführung der Fünf-Tage-Woche (für die Erwachsenen) allein die Lage der Arbeitszeit geregelt. Der arbeitsfreie Tag wird dadurch gewonnen, daß die Wo-



chenarbeitszeit auf fünf anstatt auf sechs Werktage verteilt und damit die Lage der Wochenarbeitszeit an den einzelnen Tagen geregelt wird. Auf die Dauer der Arbeitszeit kommt es dabei nicht an. Es ist nach den Vorschriften der Arbeitszeitordnung selbst bei einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden durch entsprechende Verteilung möglich, einen Werktag arbeitsfrei zu lassen. Andererseits kann eine wesentlich kürzere Wochenarbeitszeit so verteilt werden, daß jeder Werktag mit Arbeit belegt ist.

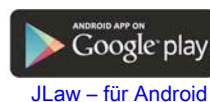
Ob diese Systematik des Jugendarbeitsschutzgesetzes den Schluß zuläßt, die Beschäftigung Jugendlicher am arbeitsfreien Tag der Erwachsenen habe nur durch eine (tatsächlich fehlende) Vorschrift über die Lage der Arbeitszeit verboten werden können, woraus sich weiter ergäbe, daß in § 10 Abs. 4 JArbSchG ein solches Verbot nicht enthalten wäre (so Dietz, RdA 1961, 49 ff. zu I 2 §. 49, zu I 9 §. 51 und zu I 13 §. 52; ähnlich Molitor, Betr. 1960, 1363; Farthmann, BB 1961, 905; Adam, RiA 1962, 34 f. und Stüfe, aaO S. 6), braucht hier nicht abschließend entschieden zu werden. Immerhin ist nicht von der Hand zu weisen, daß durch eine Vorschrift über die Dauer der Arbeitszeit zugleich deren Lage insofern mitgeregelt wird, als, wie es für die Jugendlichen unter 16 Jahren der Fall ist, bei voller Ausnutzung der zulässigen täglichen Arbeitszeit wegen der Begrenzung der Wochenarbeitszeit nur fünf Tage mit Arbeit belegt werden können und dadurch praktisch die Fünf-Tage-Weekend verwirklicht wird.

Diesen möglichen und für die Jugendlichen unter 16 Jahren beschrittenen Weg ^{hat} allerdings der Gesetzgeber für die Jugendlichen über 16 Jahre nicht eingehalten, sondern durch die Bestimmung der 44-Stunden-Grenze der Wochenarbeitszeit (§ 10 Abs. 1 JArbSchG) zugelassen, daß im Rahmen der gesetzlichen Grenzen Jugendliche über 16 Jahre an sechs Tagen selbst dann beschäftigt werden dürfen, wenn an fünf Tagen

die zulässige tägliche Arbeitszeit voll ausgenutzt wird. Nur dann, wenn für alle Jugendlichen die Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden begrenzt worden wäre, was im Gesetzgebungswege bis zum letzten Augenblick, allerdings erfolglos, angestrebt worden ist, ließe sich die Auffassung halten, daß mit der Vorschrift des § 10 JArbSchG, dann freilich nicht mit dessen Abs. 4, sondern mit dessen Abs. 1, über die Frage der Dauer der Arbeitszeit hinaus praktisch auch die Frage der Lage der Arbeitszeit in dem Sinn geregelt worden wäre, daß allen Jugendlichen im Falle des Acht-Stunden-Tags die Fünf-Tage-Woche gesichert war.

Hiernach kann die systematische Auslegung selbst dann nicht zu dem Ergebnis führen, durch § 10 Abs. 4 JArbSchG werde die Beschäftigung Jugendlicher am arbeitsfreien Tag der Erwachsenen verboten, wenn berücksichtigt wird, daß durch § 10 Abs. 4 JArbSchG eine Verbesserung des Arbeitszeitschutzes der Jugendlichen, wie er in § 10 Abs. 1 JArbSchG niedergelegt ist, herbeigeführt wird. Welches Ausmaß diese Verbesserung haben soll, läßt sich nach dieser Auslegungsmethode nicht ermitteln. Auch die Auffassung des Senats, die dahin geht, daß aufgrund des § 10 Abs. 4 JArbSchG Arbeitszeitverkürzungen für die Erwachsenen unter die Grenzen des § 10 Abs. 1 JArbSchG auch den Jugendlichen zugute kommen müssen, räumt der Vorschrift des § 10 Abs. 4 JArbSchG den Charakter einer gegenüber der Vorschrift des § 10 Abs. 1 JArbSchG günstigeren Regelung ein.

3. Die Vertreter der hier abgelehnten Ansicht wollen diese vor allem aus der Entstehungsgeschichte des Jugendarbeitsschutzgesetzes belegen. Dem vermag der Senat nicht zu folgen, ohne daß besonders hervorgehoben zu werden braucht, daß von der historischen Auslegung ohnehin nur mit Zurückhaltung und lediglich unterstützend insoweit Gebrauch gemacht werden darf, als sie ein auf anderem Wege ermitteltes Ergebnis bestätigt (MünchKommBürgerlR, Allg. Teil d. bürgerl. Rechts, 15.



Aufl., 1959, § 55 S. 329 f.; VBertGE 1, 299 3127; 10, 234 2447; 11, 126 1307; BAG 10, 7 177 = AP Nr. 20 zu § 63 HGB maust.Ann. v. A. Hueck).

a) Als sicher ergibt sich aus den Gesetzesmaterialien lediglich, daß der Gesetzgeber den Arbeitszeitschutz der Jugendlichen gegenüber dem bisherigen Recht allgemein hat verbessern wollen (vgl. BT-Drucks. III/317 S. 18 und 22). Dies ist aber, wie soeben ausgeführt, auch dann der Fall, wenn § 10 Abs. 4 JArbSchG nicht dahin aufgefaßt wird, daß er ein Beschäftigungsverbot für Jugendliche am arbeitsfreien Tag der Erwachsenen beinhalte.

b) Bei den Beratungen des Regierungsentwurfs in dem federführenden Bundestagsausschuß für Arbeit ist eine dem jetzigen § 10 Abs. 4 JArbSchG entsprechende Regelung zwar erörtert, aber aus einer Reihe von Gründen (vgl. zu diesen Einzelheiten, BABl. 1959, 702) ausdrücklich abgelehnt worden (vgl. Kurzprotokoll Nr. 64 des Bundestagsausschusses für Arbeit vom 18. Februar 1960 S. 4 sowie den schriftlichen Bericht dieses Ausschusses in BT-Drucks. III/1816 S. 5). Gegenteilige Erklärungen der Abg. Behrendt und Scheppmann aus neuer Zeit lange nach Inkrafttreten des Gesetzes (vgl. Kurzprotokoll Nr. 9 des Bundestagsausschusses für Arbeit vom 16. März 1962 S. 9 f.) sind damit nicht in Einklang zu bringen.

c) Erst in der zweiten Beratung des Gesetzes ist § 10 durch den jetzigen Abs. 4 auf übereinstimmende Anträge der CDU/CSU- und der SPD-Fraktion ergänzt worden (vgl. Umdruck 629 Nr. 3 = Anlage 4 zum BT-Protokoll der 115. Sitzung vom 19. Mai 1960 S. 6616 D; Umdruck 631 Nr. 3 b = Anlage 6 zum BT-Protokoll der 115. Sitzung vom 19. Mai 1960 S. 6619 A).

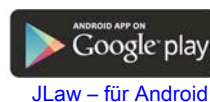
Den Verhandlungen des Bundestags über diese Anträge ist nichts darüber zu entnehmen, daß mit der Bestimmung des § 10 Abs. 4 JArbSchG für Jugendliche in Betrieben mit Fünf-Tage-Woche die Beschäftigung am arbeitsfreien Tag hat verboten werden sollen. Der Abg. Wischnowski hat vielmehr im Gegenteil



ausdrücklich darauf hingewiesen, daß jenes Ziel mit der zum Gesetz gewordenen Fassung des Abs. 4 nicht erreicht werde (vgl. BT-Protokoll der 115. Sitzung vom 19. Mai 1960 S. 6568 f.), Demgegenüber sind die Erklärungen der Abg. Scheppmann und Dürr, die sich mit der Kernfrage dieses Rechtsstreits gar nicht befassen, als Versuche anzusehen, der Opposition verständlich zu machen, daß ihr Anliegen durch die vorgesehene Regelung ausreichend berücksichtigt sei (vgl. BT-Protokoll der 115. Sitzung vom 19. Mai 1960 S. 6589 f.).

d) Auch die weitere Behandlung des Gesetzes im Bundesrat und im Vermittlungsausschuß - in der dritten Lesung des Bundestags ist dieses Thema nicht mehr erörtert worden - hat keine Klarstellung des gesetzgeberischen Willens zu § 10 Abs. 4 JArbSchG gebracht. Bei diesen Verhandlungen hat der Bundesrat erreichen wollen, daß die Wochenarbeitszeit für alle Jugendlichen auf 40 Stunden begrenzt werde. Den ablehnenden Standpunkt des Vermittlungsausschusses und damit die Beibehaltung der 44-Stunden-Woche für die über 16 Jahre alten Jugendlichen hat der Abg. Arndgen als Berichterstatter dieses Ausschusses u.a. damit begründet (vgl. Bundesrat-Protokoll der 221. Sitzung vom 1. Juli 1960 S. 425), daß für den größten Teil auch der über 16 Jahre alten Jugendlichen nach den Bestimmungen des Gesetzes die 40-Stunden-Woche gewährleistet sei. Im Bundesgebiet sei die Fünf-Tage-Woche schon sehr weitgehend durchgeführt. Da die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht übersteigen dürfe, sei gewährleistet, daß der größte Teil dieser Jugendlichen - gemeint sind offenbar die in Betrieben mit Fünf-Tage-Woche beschäftigten Jugendlichen - die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht überschreite.

Diese Ausführungen zeigen, daß das Problem des § 10 Abs. 4 JArbSchG in diesem Zusammenhang überhaupt nicht erörtert worden ist. Sie sollen den Befürwortern der 40-Stunden-Woche nur verständliche machen, daß im Hinblick auf die Fünf-



Fünf-Tage-Woche die Arbeitszeit auch der über 16 Jahre alten Jugendlichen wegen der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit durch § 10 Abs. 1 JArbSchG tatsächlich über 40 Stunden in der Woche nicht hinausgeht. Damit hat der Abg. Arndgen auf die bekannte Tatsache hingewiesen, daß häufig die Jugendlichen in Betrieben mit Fünf-Tage-Woche aus irgendwelchen Gründen am arbeitsfreien Tag der Erwachsenen tatsächlich nicht beschäftigt werden, weil dem betriebstechnische, betriebsorganisatorische oder andere Gründe entgegenstehen. Hatte dem Abg. Arndgen bei seinen Darlegungen vorgeschwebt, daß der § 10 Abs. 4 JArbSchG der Beschäftigung Jugendlicher am arbeitsfreien Tag im Falle der Fünf-Tage-Woche entgegenstehe, dann hätte er nicht nur "den größten Teil" der in fünf-Tage-Betrieben tätigen Jugendlichen, sondern alle diese Jugendlichen zu denjenigen gezählt, denen die 40-Stunden-Woche gesichert sei; denn nach der hier abgelehnten Ansicht soll ja die Fünf-Tage-Woche auf dem Weg über § 10 Abs. 4 JArbSchG allen Jugendlichen zugute kommen.

Daß der Abg. Arndgen in diesem Zusammenhang das Wort "gewährleistet" verwandt hat, rechtfertigt keinen gegenteiligen Schluß. Schon bei der 2. Beratung des Gesetzes im Bundestag hat der Abg. Wischnewski darauf hingewiesen, daß in Betrieben mit Fünf-Tage-Woche die 40-Stunden-Woche für alle Jugendlichen "obligatorisch" werde. Es ist aber aus dem Zusammenhang seiner Ausführungen klar erkennbar, daß der Abg. Wischnewski nichts anderes hat sagen wollen, als daß die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden gemäß § 10 Abs. 1 JArbSchG in zahlreichen Betrieben tatsächlich zur 40-Stunden-Woche für alle Jugendlichen führe. Nichts anderes gilt für das Wort "gewährleistet" des Abg. Arndgen. Hieraus läßt sich keine rechtliche Argumentation, sondern lediglich ein Hinweis auf tatsächliche Verhältnisse und Wirkungen entnehmen.

Es kommt damit für die Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG wesentlich auf den Zweck dieser Vorschrift an.

a) Hierbei hilft der allgemeine Hinweis darauf, daß das neue Gesetz den Arbeitszeitschutz der Jugendlichen habe verbessern wollen, nicht weiter. Dieser an sich zutreffende Grundgedanke sagt nämlich, wie bereits erwähnt, über das Ausmaß der Verbesserung, wie es mit § 10 Abs. 4 JArbSchG beabsichtigt ist, nichts aus.

b) § 10 Abs. 4 JArbSchG verfolgt, wie die Gegenüberstellung mit § 10 Abs. 1 JArbSchG zeigt, insoweit eindeutig den Zweck, den Jugendlichen hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit diejenigen Vergünstigungen zu sichern, die auch den Erwachsenen – einerlei auf welcher Grundlage – gewährt werden. § 10 Abs. 4 JArbSchG will – von dem Sonderfall des § 10 Abs. 4 Satz 2 JArbSchG abgesehen – die allgemeine Tendenz zur Senkung der Arbeitszeit den Jugendlichen zugute kommen lassen und sie in dieser Beziehung den Erwachsenen gleichstellen. Die Jugendlichen sollen weder täglich (beispielsweise bei einer Arbeitszeit der Erwachsenen von je sieben Stunden an sechs Tagen) noch in der Woche (beispielsweise bei der 42-Stunden-Woche für die Erwachsenen) länger mit Arbeit belastet werden als üblicherweise die Erwachsenen.

c) Dagegen läßt sich aus dem Zweck des Gesetzes nicht auch der Grundsatz herleiten, die Jugendlichen nähmen aufgrund des § 10 Abs. 4 JArbSchG auch an der Fünf-Tage-Woche in der Weise teil, daß ihre Beschäftigung am arbeitsfreien Tag unzulässig wäre. Hierfür spricht zunächst schon folgendes:

aa) Die Jugendlichen sind durch § 10 Abs. 4 JArbSchG den Erwachsenen nur in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit gleichgestellt. Die Regelung der Fünf-Tage-Woche ist eine solche der Lage der Arbeitszeit.

bb) Es kann dahingestellt bleiben, ob die Einführung der Fünf-Tage-Woche wirklich eine Verbesserung des mit den Arbeitszeitvorschriften beabsichtigten Gesundheitsschutzes



bedeutet. Von medizinischer Seite wird dies teilweise bestritten (vgl. Hittmair, Münch. Medizin. Wochenschr. 1959, 1329). Dem Gesetzgeber selbst ist die Einführung der Fünf-Tage-Woche für Jugendliche jedenfalls kein so dringendes Anliegen gewesen, daß er sie ausdrücklich vorgeschrieben hätte; sonst hätte er, wie die Vorschrift des § 10 Abs. 1 JArbSchG über die Wochenarbeitszeit von 44 Stunden, die nur an wenigstens sechs Tagen verwirklicht werden kann, und die §§ 17 und 18 JArbSchG über die Zulassung nicht nur der Samstags-, sondern in gewissen Fällen auch der Sonntagsarbeit zeigen, es nicht als mit dem Arbeitszeitschutz unvereinbar angesehen, daß die Jugendlichen an mehr als fünf Tagen der Woche arbeiten.

Auch die gesetzliche Behandlung des Berufsschulunterrichts zeigt, daß der Gesetzgeber den Jugendlichen die Fünf-Tage-Woche nicht auf jeden Fall hat sichern wollen. Die Zeit des Berufsschulunterrichts ist begrifflich keine Arbeitszeit, wird aber auf diese angerechnet (§ 13 Abs. 2 JArbSchG). Der Berufsschulunterricht kann auch an arbeitsfreien Tagen stattfinden; für die Schulverwaltung besteht insoweit keine Einschränkung. Es ist kein Grund ersichtlich, aus dem es bei der Berufsschulzeit anders gehandhabt werden sollte als bei der Arbeitszeit. Die hier abgelehnte Ansicht müßte folgerichtig dazu führen, den arbeitsfreien Tag auch berufsschulfrei zu lassen. Tatsächlich ist dies vielfach nicht der Fall und auch nirgendwo gesetzlich vorgesehen.

cc) Das Verbot der Beschäftigung Jugendlicher am arbeitsfreien Tag der Erwachsenen würde zu einer zusätzlichen und letztlich zufälligen Beschränkung der Arbeitszeit der Jugendlichen führen, ohne daß diese Folge aus dem Gesetz erkennbar wird. Die Jugendlichen würden bei einer solchen Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG, obwohl für sie 44 Wochenstunden erlaubt sind und obwohl die Erwachsenen z. B. 44 Wochenstunden (an fünf Tagen) arbeiten, nur höchstens 40



- 18 -

Wochenstunden leisten können, während ihre Alterskameraden in einem Sechs-Tage-Betrieb 44 Wochenstunden arbeiten dürften.

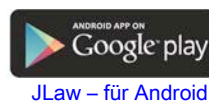
Abgesehen von der hierdurch eintretenden Verdienstminderung bei jugendlichen Arbeitern und Angestellten würde vor allem die Berufsausbildung durch Verkürzung der hierfür zur Verfügung stehenden Zeit stark in Mitleidenschaft gezogen. Es mag sein, daß der Gesetzgeber den Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes den Vorrang vor der Berufsausbildung eingeräumt hat (Herschel, aaO, S. 13 zu II c 1; Schulte-Langforth, EABl. ArbSch. 1959, 36 42 f. zu C 4 b). Dieser Gesichtspunkt ist aber im vorliegenden Zusammenhang bedeutungslos. Einmal ist die Einführung eines arbeitsfreien Werttages (für die Erwachsenen) keine Arbeitsschutzmaßnahme, sondern eine auf mancherlei Gründen beruhende anderweitige Verteilung der (in ihrer Dauer unveränderten) Arbeitszeit (Dietz, RdA 1961, 50 zu I 4 und 9). Außerdem kann sich der Vorrang des Arbeitsschutzes vor der Berufsausbildung, wenn auf den Willen des Gesetzgebers abgestellt wird, der die vom Gesetz abweichende betriebliche Regelung nicht mitumfaßt haben kann, nur auf die im Gesetz selbst festgelegten Arbeitszeiten beziehen. Das heißt aber, daß bei einer Wochenarbeitszeit der Erwachsenen von wenigstens 44 Stunden auch für die Berufsausbildung der Jugendlichen die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 44 Wochenstunden zur Verfügung stehen soll.

Es darf nicht verkannt werden, daß schon die in § 10 Abs. 1 JArbSchG bestimmten Grenzen der Wochenarbeitszeit, die gesetzliche Urlaubsdauer, die Berufsschulzeit und sonstige Ausfallzeiten es mit sich bringen, daß die tatsächlich verfügbare betriebliche Ausbildungszeit stark eingeengt ist (Matzel, Betr. 1961, 571). Dies geht schon zu Lasten von Lehrplan und Ausbildungsziel. Hinzu kommt, daß die Anforderungen an den Nachwuchs im Zuge der Technisierung laufend steigen. Eine gute Ausbildung kann nur erreicht werden, wenn genügend Zeit vorhanden ist.

- 19



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Nun könnten zwar die Lehrherrn durch die Einrichtung einer besonderen Lehrlingsabteilung unabhängig von der Fünf-Tage-Woche für die Erwachsenen die Ausbildung der Jugendlichen auch am arbeitsfreien Tag durchführen, weil die Arbeitszeiteinteilung einer Betriebsabteilung von den in anderen Abteilungen geltenden Arbeitszeitregelungen gemäß § 10 Abs. 4 JArbSchG nicht berührt wird. Eine solche Möglichkeit besteht aber keineswegs allgemein. Benachteiligt wären die vor allem im Handwerk vorkommenden Kleinbetriebe, weil diese die technischen, praktischen und organisatorischen Voraussetzungen für eine eigene Lehrlingsabteilung im Sinne einer Betriebsabteilung (vgl. dazu BAG AP Nr. 13 zu § 13 KSchG) in aller Regel nicht schaffen können. Die Lehrlinge dieser Betriebe wären, wenn sie wirklich nur an fünf Tagen und damit höchstens 40 Stunden beschäftigt werden dürften, eindeutig benachteiligt, obwohl sich vielfach gerade der arbeitsfreie Tage besonders gut zu einer Vertiefung der Ausbildung eignen wird. Aus dem Zweck des Gesetzes läßt sich nicht begründen, daß es dieses sehr wesentliche Anliegen hat verhindern wollen.

II. Alle diese Gesichtspunkte treten aber letztlich zurück, wenn, worauf der Senat das Hauptgewicht legt, über den Zweck der Gesetzesbestimmung hinaus das Wesen der hier auszulegenden Norm und im Zusammenhang damit allgemeine Grundsätze unserer Rechtsordnung in Betracht gezogen werden, die allein die hier vertretene Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG rechtfertigen.

1. Wenn eine Gesetzesbestimmung, wie bei § 10 Abs. 4 JArbSchG nicht ohne weiteres von der Hand zu weisen ist, mehrere Auslegungen zuläßt, dann ist derjenigen der Vorzug zu geben, die dem Zweck des Gesetzes und seiner Wesensart am ehesten Rechnung trägt. Dabei ist es im vorliegenden Zusammenhang jedoch fehlerhaft, aus der Bezeichnung des Gesetzes als eines Gesetzes "zum Schutze der arbeitenden

Jugend", womit offensichtlich seine Zielrichtung umschrieben werden soll, herzuweisen, es entspreche dem Willen des Gesetzgebers, bei mehreren möglichen Auslegungen diejenige zu wählen, die für den oder die Jugendlichen die günstigste sei.

Selbst wenn die recht zweifelhafte Frage, ob die Fünf-Tage-Woche mit verlängertem Wochenende wirklich für die Jugendlichen günstiger ist als eine Beschäftigung an allen sechs Werktagen, offen gelassen wird, kann ein solcher Grundsatz nicht anerkannt werden. Es mag eine Eigenart des Arbeitsrechts sein, daß seine Regelungen nicht selten den Arbeitnehmer begünstigen, weil sie im Hinblick auf die Schutzbedürftigkeit des abhängig Arbeitenden geschaffen worden sind. Das besagt aber nicht, daß bei Zweifeln in der Auslegung eines arbeitsrechtlichen Gesetzes stets zugunsten des Arbeitnehmers zu entscheiden wäre. Insbesondere im vorliegenden Fall kann hieraus für die Klägerin nichts gewonnen werden.

2. Wesentlich ist vielmehr, daß die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes, auch sein § 10 Abs. 4, sich als echte Arbeitsschutznormen im überlieferten Sinn darstellen. Sie erlegen den Arbeitgebern öffentlich-rechtliche Pflichten zum Schutz der Jugendlichen auf. Die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts in diesem Sinn stehen unter Bußgeld- oder Strafschutz (vgl. für § 10 Abs. 4 JArbSchG die Bestimmungen des § 67 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 3 und 4 JArbSchG); ihre Ausführung unterliegt (gemäß § 60 Abs. 1 JArbSchG) der nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörde, in aller Regel dem Gewerbeaufsichtsamt, dem (nach § 60 Abs. 2 JArbSchG in Verbindung mit § 139 b GewO und dem einschlägigen Landesrecht) Zwangsmittel zur Durchsetzung der Arbeitsschutzvorschriften zur Verfügung stehen. Daß solche öffentlich-rechtlichen Pflichten des Arbeitgebers auf dem Weg über § 6 JArbSchG den privatrechtlichen Arbeits- oder Lehrvertrag beherrschen, berührt ihren Rechtscharakter nicht.



3. Dem öffentlich-rechtlichen Charakter des Arbeitsschutzrechts entspricht es, daß seine Normen den die deutsche Rechtsordnung beherrschenden Grundsatz der Vertragsfreiheit (Art. 2 GG) einschränken. Eine solche Beschränkung verfolgt - bezogen auf das Jugendarbeitsschutzgesetz - das Ziel, die berufstätige Jugend vor Gefahren und Schaden zu schützen, die für ihre Gesundheit und ihre geistige, körperliche und sittliche Entwicklung aus der Arbeit und den mit der Arbeit verbundenen Umständen erwachsen können. Die Arbeitsschutzvorschriften gehen von der Erkenntnis aus, daß im Interesse der höherwertigen Güter von Leben, Körper und Gesundheit des (jugendlichen) Menschen obrigkeitliche Eingriffe unvermeidbar sind.

Aus diesem Wesensgehalt des Arbeitsschutzrechts folgt, daß die vom Gesetzgeber bestimmten Eingriffe in die Vertragsfreiheit nur so weit gehen sollen und dürfen, wie die Einschränkungen aus dem Schutzbedürfnis heraus zwingend abgeleitet werden können. Das bedeutet aber zugleich, daß die Arbeitsschutzvorschriften, wenn sie für die mit ihrer Überwachung und Durchführung betrauten Behörden zu teilweise weittragenden Eingriffsmöglichkeiten geeignet sein sollen, klar und eindeutig sein müssen. Für die Behörde, die zur Durchsetzung von Arbeitsschutzvorschriften tätig werden, also gegen einen Arbeitgeber in dieser Hinsicht vorgehen will, muß eine einwandfreie Rechtsgrundlage bestehen.

Dies ergibt sich nicht nur aus der Besonderheit des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzrechts, sondern vor allem auch aus dem in Art. 20 Abs. 3 GG niedergelegten Grundsatz, daß die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung (hier in erster Linie die Strafgerichte) an Gesetz und Recht gebunden sind. Die Befugnis zu obrigkeitlichem Eingreifen kann aber letztlich nur eine Gesetzesbestimmung geben, die nicht nur für die jeweilige Behörde, sondern auch für den dem Gesetz unterworfenen Bürger unmißverständlich erkennen



läßt, daß sie den Behörden einen Eingriff in den Rechtskreis des einzelnen Bürgers gestattet, und darüber hinaus die Möglichkeit des Eingriffs und die dazu führenden Voraussetzungen eindeutig festlegt (BVerfGE 9, 137 149; OVG Berlin, BB 1962, 488).

4. Alle diese Erfordernisse sind bei der Vorschrift des § 10 Abs. 4 JArbSchG, soweit daraus ein Beschäftigungsverbot für Jugendliche an dem infolge Einführung der Fünf-Tage-Woche arbeitsfreien Tag der Erwachsenen hergeleitet werden soll, nicht erfüllt. Es ist bereits dargelegt worden, daß die hier abgelehnte weitergehende Auslegung nicht vom Interesse des Arbeitsschutzes her, wie er im Jugendarbeitsschutzgesetz zusammengefaßt worden ist, gefordert werden muß; sonst wäre es nicht zu verstehen, daß der Gesetzgeber die Teilnahme der Jugendlichen an der Fünf-Tage-Woche nicht allgemein bestimmt, sondern der betrieblichen Regelung im Einzelfall überlassen hat.

Obenstehende Ausführungen zur grammatischen, logisch-systematischen, historischen und teleologischen Auslegung des § 10 Abs. 4 JArbSchG zeigen aber auch, daß sowohl für als auch gegen ein Verbot der Beschäftigung Jugendlicher am arbeitsfreien Tag auf der Grundlage dieser Bestimmung zahlreiche Gründe angeführt werden können. Die Vorschrift des § 10 Abs. 4 JArbSchG ist insofern keineswegs eindeutig, sondern unbestimmt, unklar und mißverständlich. Dieser Mangel an Klarheit und Eindeutigkeit muß bei einer Arbeitsschutznorm zu Lasten der behördlichen Eingriffsmöglichkeiten und zu Gunsten der Gestaltungsfreiheit der Betriebe gehen. Es ist demnach ausgeschlossen, den § 10 Abs. 4 JArbSchG im Sinn der weitergehenden Eingriffsmöglichkeit, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, auszulegen. In diesem Ergebnis wird der Senat dadurch bestärkt, daß auch die Auslegung nach den eingangs behandelten Grundsätzen eher die hier gefundene als die gegen-teilige Lösung bestätigt.



C.

1. Die Frage, ob die Zeit des Berufsschulwegs auf die Arbeitszeit anzurechnen ist - die Frage der Lohnfortzahlung für diese Zeit hat in dem vorliegenden Rechtsstreit zu keiner Zeit zur Entscheidung gestanden -, hat allein Bedeutung für die nach § 91 a ZPO vorgeschriebene Kostenentscheidung. Das Landesarbeitsgericht hat diese Entscheidung zutreffend in sein Urteil aufgenommen. Dadurch unterliegt auch diese Entscheidung der Nachprüfung durch das Revisionsgericht, allerdings nur in der Richtung, ob die Grenzen billigen Ermessens überschritten sind. Das ist hier der Fall, weil nach dem vermutlichen Prozeßausgang nicht die Beklagte, der das Landesarbeitsgericht auch insoweit die Kosten auferlegt hat, sondern die Klägerin unterliegen wäre.

2. Die Vorschrift des § 13 JArbSchG, die den Berufsschulbesuch behandelt, befaßt sich mit dem Schulweg, ohne diesen allerdings ausdrücklich zu nennen, nur an zwei Stellen, nämlich in Abs. 1 Satz 1 und in Abs. 3.

Zu der zur Erfüllung der Berufsschulpflicht notwendigen Zeit, die der Arbeitgeber nach § 13 Abs. 1 Satz 1 JArbSchG dem Jugendlichen gewähren muß, gehört auch die Zeit des Schulwegs, weil andernfalls der Jugendliche nicht pünktlich zum Unterricht erscheinen kann (allg. Ansicht; vgl. z.B. Brennberger-Bauernfeind, JArbSchG, § 13 Anm. 4; Molitor-Volmer, JArbSchG, § 13 Anm. 10; Natzel, JArbSchG, § 13 Anm. 8; Welzel, JArbSchG, § 13 Anm. 2).

Ferner darf nach § 13 Abs. 3 JArbSchG durch den Besuch der Berufsschule ein Entgeltausfall nicht eintreten. Daß auch hier der Berufsschulweg mit einzubeziehen ist, ergibt sich aus einem Vergleich mit der früheren Bestimmung des § 8 Abs. 2 Satz 2 des Jugendschutzgesetzes vom 30. April 1938 (RGBl. I S. 437), die lediglich die Unterrichtszeit in die Entgeltregelung aufgenommen hatte. Nach neuem Recht kann der Jugendliche grundsätzlich Erstattung des Lohnausfalles auch für die Zeit des Berufsschulwegs verlangen (allg.

- 24 -

Ansicht; vgl. zu § 13 JArbSchG z.B. Brennberger-Bauernfeind, Anm. 15; Molitor-Volmer, Anm. 20; Natzel, Anm. 23; Welzel, Anm. 7).

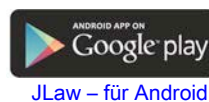
3. In Abweichung hiervon läßt die Vorschrift des § 13 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG über die Anrechnung bestimmter, mit dem Berufsschulbesuch zusammenhängender Zeiten auf die Arbeitszeit den Berufsschulweg außer Betracht. Nach dem insofern eindeutigen Wortlaut des Gesetzes ist nur "die Unterrichtszeit in der Berufsschule einschließlich der Pausen" auf die Arbeitszeit anzurechnen. Unterrichtszeit ist die Zeit der Schulstunden, die mit bestimmten Uhrzeiten beginnen und enden. Was dazwischen liegt, sind die Pausen. Alles zusammen, also die Zeit von Unterrichtsbeginn bis Unterrichtsende, wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Die andere außerhalb des Betriebs verbrachte Zeit ist für die Frage der Anrechnung auf die Arbeitszeit vom Gesetz nicht erfaßt. Eine Anrechnung ist daher nicht möglich (allg. Ansicht; vgl. zu § 13 JArbSchG Brennberger-Bauernfeind, Anm. 9; Grüniger, Anm. 2 und 3; Knopp-Gossrau, Anm. 10; Molitor-Volmer, Anm. 15; Monjau-Wolff, Anm. 5; Natzel, Anm. 16; Riedel, Anm. 8, 10, 13; Schmidt, Anm. 48; Schulte-Längforth, Anm. 4; Thumser, Anm. 6; Welzel, Anm. 4). Einer der Sonderfälle des § 13 Abs. 2 Satz 2 JArbSchG liegt nicht vor; die Klägerin hat nicht vorgetragen, daß ihre Unterrichtszeit einschließlich der Pausen mindestens sechs Stunden betragen habe. Das Gegenteil ergibt sich auch aus der von der Klägerin am 9. Dezember 1960 überreichten Arbeitszeiteinteilung.

4. Das entgegengesetzte Ergebnis des Landesarbeitsgerichts findet in der klaren Regelung des § 13 Abs. 2 Satz 1 JArbSchG keine Stütze. Es beruht auf reinen Billigkeitserwägungen. Der Umstand, daß der Berufsschulweg zur ordnungsmäßigen Ausbildung der Jugendlichen und zur Erfüllung ihrer Berufsschulpflicht erforderlich sei, rechtfertigt nicht die Abweichung vom Gesetz. Wenn das Landesarbeitsgericht in diesem

- 25 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Zusammenhang darauf verweist, daß auch die Zeit für Botengänge und ähnliche außerhalb des Betriebs verbrachte Zeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen seien, so übersieht es, daß es sich hierbei um regelrechte Arbeitszeiten handelt, weil der Arbeitnehmer in diesen Zeiten Arbeit für den Arbeitgeber verrichtet. Davon kann beim Schulweg nicht die Rede sein. Die Erfüllung der Schulpflicht vollzieht sich zeitlich außerhalb und nicht innerhalb des Arbeits- oder Lehrverhältnisses.

5. Schließlich kann die Klägerin die Anrechnung der Schulwegzeit, wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat, auch nicht aufgrund ihres Lehrvertrages verlangen. Er sagt (in § 2 Abs. 2 Nr. 4) lediglich etwas über die Gewährung der für den Berufsschulbesuch erforderlichen Zeit und entspricht damit dem § 13 Abs. 1 JArbSchG. Über die ganz andere Frage, welche Zeit auf die Arbeitszeit anzurechnen ist, enthält der Lehrvertrag keine Bestimmung.

gez. Dr. Schröder

Wichmann

Dr. Gröninger

Dr. Reinecke

Hirschmann



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)