



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stamnnorm

Ausfertigungsdatum: 11.08.1976

Jugendarbeitsschutzgesetz Durchführung für die im Landesdienst beschäftigten jugendlichen Arbeitneh- mer und Auszubildenden Gem. RdErl. d. Finanzminis- ters – B 4000 – 1.5 – IV 1 – und des Innenministers 25 – 7.72.03 – 1/03 v. 11.8.1976

**Jugendarbeitsschutzgesetz
Durchführung für die im Landesdienst beschäftigten
jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden
Gem. RdErl. d. Finanzministers – B 4000 – 1.5 – IV 1 –
und des Innenministers 25 – 7.72.03 – 1/03
v. 11.8.1976**

Das Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) vom 12. April 1976 (BGBl. I S 965) ist am 1. Mai 1976 in Kraft getreten. Es ist danach mehrfach geändert worden. Zur Durchführung des Gesetzes für die jugendlichen Angestellten und Arbeiter sowie für die in einem Berufsausbildungsverhältnis außerhalb eines Beamtenverhältnisses stehenden Jugendlichen weisen wir auf Folgendes hin:

<![if !supportLineBreakNewLine]>
<![endif]>

1

Geltungsbereich

1.1

Die Vorschriften des Gesetzes gelten für alle Angestellten und Arbeiter sowie für alle in der Berufsausbildung oder in einem der Berufsausbildung ähnlichen Ausbildungsverhältnis stehenden Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind. Sie gelten nicht für die schulische Ausbildung von Jugendlichen. Die Rechtsfrage, ob das Gesetz auch für Jugendliche gilt, die gleichzeitig teilweise

schulisch und teilweise berufspraktisch ausgebildet werden, ist bisher noch nicht geklärt. Wir bitten, bis zur Klärung davon auszugehen, dass das Gesetz auch für diese Jugendlichen (z. B. Lernschwestern, Lernpfleger, Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe) gilt.

1.2

Zu den Personen, die in der Berufsausbildung oder in einem der Berufsausbildung ähnlichen Verhältnis im sinne des Gesetzes stehen, gehören neben den vom Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für Auszubildende vom 6. Dezember 1974 erfassten Personen auch Auszubildende, die in Berufen der Landwirtschaft oder der Forstwirtschaft und Personen, die in beschützenden Werkstätten oder während des Jugendstrafvollzugs ausgebildet werden. Dazu gehören ferner Praktikanten, Volontäre und Personen, die für eine Ausbildung im Beamtenverhältnis vorbereitet werden (z. B. Verwaltungslehrlinge und Verwaltungspraktikanten).

1.3

Für bestimmte Beschäftigungsbereiche (z. B. Krankenanstalten, Pflegeheime, Kinderheime, Landwirtschaft) und für bestimmte Tätigkeiten (z. B. unaufschiebbare Arbeiten in Notfällen, Arbeiten bei der Ernte und bei der Tierpflege) gelten allgemein Ausnahmen von jeweils im Einzelnen abschließend aufgeführten Vorschriften. Die übrigen Vorschriften des Gesetzes gelten ohne Einschränkung auch für diese Beschäftigungsbereiche und für diese Tätigkeiten. Soweit die Beschäftigung von Jugendlichen nur nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde (z. B. § 14 Abs. 5 des Gesetzes) oder nur nach Bewilligung einer Ausnahme durch die Aufsichtsbehörde (z. B. §§ 6, 14 Abs. 6 und 7, 27 des Gesetzes) zulässig ist, ist eingehend zu prüfen, ob die vorgesehene Beschäftigung nach den Gesamtumständen erforderlich oder geboten ist. Ggf. ist die Anzeige an die örtlich zuständige Aufsichtsbehörde unverzüglich zu erstatten. Anträge auf Bewilligung von Ausnahmen sind rechtzeitig vor der Aufnahme der zustimmungsbedürftigen Tätigkeit zu stellen.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

2

Vorrang der gesetzlichen Vorschriften

Die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes können allgemein weder durch tarifvertragliche Vereinbarung noch durch Vereinbarung im Arbeitsvertrag zuungunsten des Jugendlichen abgedungen werden. Sie gehen deshalb grundsätzlich den jeweils geltenden tarif- und arbeitsvertraglichen Regelungen vor.

Nach dem durch das Änderungsgesetz vom 15. Oktober 1984 eingefügten § 21 a kann von den dort abschließend genannten Vorschriften des Gesetzes jedoch durch anderweitige tarifliche Regelung in dem bestimmten Umfang abgewichen werden. Solche Regelungen bestehen für die jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden des Landes z. Zt. nicht. Die für alle Arbeitnehmer geltenden tariflichen Regelungen über die Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit (z. B. § 15 Abs. 2 bis 4 BAT und § 15 Abs. 2 bis 4 MTArb, Nr. 6 SR 2 a BAT, Nr. 4 SR 2 c MTArb) sowie über die Arbeit an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen (z. B. § 15 Abs. 6 BAT, § 15 Abs. 6 MTArb) sind keine abweichenden Regelungen auf der Grundlage dieser Vorschrift. Sie können deshalb auf Jugendliche nur insoweit angewendet werden, wie die gesetzlichen Vorschriften es für den jeweiligen Bereich oder die bestimmte Altersgruppe zulassen (vgl. §§ 16, 17).

<![if !supportLineBreakNewLine]>
<![endif]>

3

Dauer der Arbeitszeit

3.1

Nach § 8 Abs. 1 des Gesetzes dürfen Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Jugendliche dürfen jedoch an Werktagen bis zu achtseinhalb Stunden beschäftigt werden, wenn ihre tägliche Arbeitszeit an Werktagen **derselben Woche** auf weniger als acht Stunden verkürzt wird (§ 8 Abs. 2 a).

3.2

Ausnahmsweise darf die tägliche Arbeitszeit auf 8½ Stunden verlängert werden, wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, um eine längere Freizeit zu ermöglichen. In diesen Fällen darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werkstage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet.

3.3

Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des Gesetzes die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen ist.

3.4

Auf die Ausnahmeregelungen in § 8 Abs. 3 für Arbeiten in der Landwirtschaft weisen wir hin. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen für Arbeiter in der Landwirtschaft (Nrn. 2 und 3 SR 2 h MTArb) können auf Jugendliche nur insoweit angewendet werden, wie das Gesetz eine Überschreitung der allgemein bestimmten Höchstarbeitszeit zulässt.

3.5

An einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten Dauer dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Die Freistellung von der Beschäftigung ist jedoch auf einen Berufsschultag je Woche beschränkt. Ferner besteht ein Beschäftigungsverbot in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Unterrichtsstunden an mindestens fünf Tagen. Diese Zeiten werden mit acht bzw. 40 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet.

3.6

Die Vorschrift in § 10 über die Freistellung der Jugendlichen für die Teilnahme an Prüfungen und bestimmten Ausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, geht über die bisherige Regelung in § 7 des Berufsbildungsgesetzes hinaus. Nunmehr hat der Arbeitgeber den Jugendlichen auch an dem Arbeitstag unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen, der dem Tag der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. Wird dem Jugendlichen nach § 16 Satz 1 des Manteltarifvertrages für Auszubildende, wonach dem Auszubildenden vor der in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung an fünf Tagen Gelegenheit zu geben ist, sich auf die Prüfung vorzubereiten, am Tage vor der schriftlichen Ab-

schlussprüfung freigegeben, so ist damit dem Freistellungsgebot des § 10 Abs. 1 Nr. 2 Genüge getan.

3.7

Über die sich aus § 8 ergebende Arbeitszeit hinaus kann der Jugendliche mit vorübergehenden und unaufzuschobenden Arbeiten in Notfällen beschäftigt werden, und zwar auch nur insoweit, als erwachsene Beschäftigte hierfür nicht zur Verfügung stehen (§ 21 Abs. 1). § 21 Abs. 2 lässt den Ausgleich sich hieraus ergebender Mehrarbeit nur noch durch entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit innerhalb der folgenden drei Wochen zu.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

4

Lage der Arbeitszeit

4.1

Jugendliche dürfen allgemein nur an fünf Tagen in der Woche in der Zeit von 6 bis 20 Uhr (§§ 14 und 15) und grundsätzlich nicht an Samstagen, Sonntagen, gesetzlichen Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr (§§ 16 bis 18) beschäftigt werden.

Für bestimmte Einrichtungen und Bereiche sind Ausnahmen von den vorgenannten Vorschriften zugelassen, die teilweise für alle Jugendlichen in diesen Bereichen gelten (z. B. Ausnahmen von der Samstags- und Sonntagsruhe in § 16 Abs. 2, § 17 Abs. 2), teilweise jedoch nur Jugendliche von einem im Gesetz unterschiedlich bestimmten Alter an erfassen (z. B. § 14 Abs. 2 und 3).

In Betrieben, in denen in mehreren Arbeitsschichten gearbeitet wird, dürfen Jugendliche über 16 Jahren nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde ab 5.30 Uhr oder bis 22.30 Uhr beschäftigt werden.

4.2

Wird ein Jugendlicher ausnahmsweise am Samstag oder Sonntag beschäftigt, ist die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen (§§ 16 Abs. 3 und 17 Abs. 3). 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.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

5

Ruhepausen

5.1

Nach § 11 stehen den Jugendlichen bei einer Arbeitszeit von viereinhalb bis sechs Stunden mindestens 30 Minuten und bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden mindestens 60 Minuten Ruhepause zu. Jede Ruhepause muss mindestens 15 Minuten dauern. Die Ruhepausen rechnen nicht zur Arbeitszeit (§ 4 Abs. 1).

5.2

Stehen den Jugendlichen längere Pausen zu als den erwachsenen Arbeitnehmern, kann die zulässige Höchstarbeitszeit nur durch früheren Beginn oder durch späteres Ende der täglichen Arbeitszeit als der für die erwachsenen Arbeitnehmer bestimmten Zeiten voll ausgeschöpft werden. Wir sind damit einverstanden, dass von einer abweichenden Regelung des Beginns oder des Endes der täglichen Arbeitszeit abgesehen werden kann, wenn die besonderen Verhältnisse bei der Verwaltung oder in dem Betrieb nicht eine solche Regelung für Jugendliche gebieten oder rechtfertigen. Jugendliche, die die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht erreichen, weil von der Bestimmungen eines früheren Arbeitsbeginns oder späteres Arbeitsschlusses abgesehen worden ist, gelten als vollbeschäftigt im Sinne der tarifvertraglichen Regelungen.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

6

Urlaub

6.1

Nach § 19 Abs. 2 beträgt der Mindesturlaub

für noch nicht 16jährige 30 Werkstage,

für noch nicht 17jährige 27 Werkstage und

für noch nicht 18jährige 25 Werkstage.

Maßgebend ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres.

6.2

Die tariflichen Regelungen über die Urlaubsdauer in § 48 Abs. 2 BAT und § 48 Abs. 7 MTArb sind seit dem 1.1.1983 für alle Altersgruppen günstiger als die gesetzliche Regelung in § 19 Abs. 2 JArbSchG. Auch die tariflichen Regelungen über die Wartezeit für die Erfüllung des Urlaubsanspruchs sind günstiger als die gesetzliche Regelung in § 4 des Bundesurlaubsgesetzes. Die tariflichen Regelungen haben deshalb allgemein Vorrang.

Ist das Arbeitsverhältnis eines jugendlichen Arbeiter oder Angestellten wegen eines vorsätzlich schuldhafoten Verhaltens gekündigt worden oder hat der Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis unberechtigterweise gelöst, so ist nur der nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zustehende Urlaubsanspruch abzugelten (§ 51 Abs. 1 Unterabs. 2 BAT, § 54 Abs. 1 Unterabs. 2 MTArb).

Entsprechendes gilt für die Beendigung von Ausbildungsverhältnissen (§ 14 Abs. 2 MTV für Auszubildende).

6.3

Wir weisen besonders darauf hin, dass der Urlaub der Jugendlichen nicht wie in den tariflichen Regelungen nach Arbeitstagen, sondern nach Werktagen bemessen wird. Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonntage oder gesetzliche Feiertage sind.

6.4

Zur gleichmäßigen Behandlung aller Jugendlichen im Landesdienst ist der Urlaub so zu gewähren, dass auf je sechs Urlaubstage ein arbeitsfreier Samstag entfällt.

6.5

Berufsschülern soll der Urlaub in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Wird der Urlaub ausnahmsweise zu einer anderen Zeit gegeben und muss der Jugendliche während seines Urlaubs die Berufsschule besuchen, ist für jeden Tag, an dem er die Berufsschule besucht hat, ein zusätzlicher Urlaubstag zu gewähren.

<![if !supportLineBreakNewLine]>
<![endif]>

7

Ärztliche Untersuchung

Bei den unter das Gesetz fallenden Jugendlichen soll auf die ärztliche Untersuchung nach § 7 Abs. 1 BAT oder § 10 Abs. 1 MTArb verzichtet werden, wenn bereits eine ärztliche Untersuchung nach §§ 32 ff. vorgenommen worden ist.

Die Kosten für Untersuchungen, die auf Grund der Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes durchgeführt werden, sind vom Land zu tragen.

<![if !supportLineBreakNewLine]>
<![endif]>

8

Sonstige Pflichten des Arbeitgebers

Auf die Vorschriften über

- a) die Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten, der Maschinen, Werkzeuge und Geräte (§ 28 Abs. 1),
- b) die Unterweisung über etwaige Unfall- und Gesundheitsgefahren vor Aufnahme der Tätigkeit und in angemessenen Zeitabständen (§ 29),
- c) das Verbot der Abgabe von Tabakwaren und alkoholischen Getränken (§ 31),
- d) die Auslage eines Abdruckes des Jugendarbeitsschutzgesetzes (§ 47),
- e) die Bekanntgabe der Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde (§ 47),
- f) den Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausenzeiten (§ 48) und
- g) die Führung eines Verzeichnisses über die beschäftigten Jugendlichen (§ 49)

weisen wir besonders hin.

Das Verzeichnis über die beschäftigten Jugendlichen ist von den Dienststellen oder von den Betrieben zu führen, denen der Jugendliche angehört.

<![if !supportLineBreakNewLine]>

<![endif]>

**MBI. NRW. 1976 S. 1918, geändert durch Gem. RdErl. v. 29.8.1983 (MBI. NRW. 1983 S. 2005),
17.12.1984 (MBI. NRW. 1985 S. 85, ber. S. 343).**