# Seelische Erhebung: Gegen die Fron der Arbeit

Von Tobias Michel

**Sonntagsruhe und Ersatzruhetage sind mehr als nur Erholungszeit.**

Der Autor

**Tobias Michel**
*Betriebsrat im Essener Alfried-Krupp-Krankenhaus*
*www.schichtplanfibel.de*

Das Verfassungsgericht hat den Schutz unserer Sonntage neu untersucht und gefestigt. Arbeitgeber müssten nun ihre zahlreichen Übergriffe auf die Ruhetage in Kliniken und Heimen neu und frisch überprüfen. Wir warten nicht so lange und machen das besser selbst.

Weder Christentum noch Islam kennen einen religiös begründeten Zwang zur ritualisierten Arbeitsruhe an einem bestimmten Wochentag. Im Katechismus der Katholischen Kirche von 1997 finden wir eine ganz andere Bedeutung:

›Der Sabbat unterbricht den Arbeitsalltag und gewährt eine Ruhepause. Er ist ein Tag des Protestes gegen die Fron der Arbeit und die Vergötzung des Geldes.‹

Starke Worte. Doch verbale Kraftmeierei löst sich aus dem betrieblichen Alltag und schwebt nutzlos im leeren Raum. Die Fron in einem Altenheim der Caritas oder der Tanz um die Privatpatienten in einem katholischen Krankenhaus sind wohl nicht gemeint.

Martin Luther führt in seinem Großen Katechismus aus, ...

›... dass wir Feiertage halten nicht um der verständigen und gelehrten Christen willen, denn diese bedürfen nirgends zu‹.

Stattdessen erkennt er jedoch zwei andere äußerliche Gründe, die sonntägliche Arbeitsruhe zu schützen:›erstlich um leiblicher Ursache und Notdurft willen, welche die Natur lehrt und fordert für den Gemeinden Haufen, Knechte und Mägde, so die ganze Woche ihrer Arbeit und Gewerbe gewartet, dass sie sich auch einen Tag einziehen, zu ruhen und erquicken.‹

Die Knechtschaft selbst ist nicht natürlich, sondern gesellschaftlich verschuldet. Luther stößt sich nicht an dieser Ungleichheit. Er erkennt aber, dass die begrenzte menschliche ›Natur‹ es erfordert, Knechte mit einem Ruhetag vor der Arbeit zu schützen. Den zweiten Grund findet Luther bereits im sozialen Miteinander:›Darnach allermeist darum, dass man an solchem Ruhetage (weil man sonst nicht dazu kommen kann) Raum und Zeit nehme, Gottesdienstes zu warten; also dass man zu Haufe komme, Gottes Wort zu hören und handeln, darnach Gott loben, singen und beten.‹

Es brauchte hier nicht die Hektik der Neuzeit. Schon im Mittelalter schien es Luther nur noch mit einer bewussten Anstrengung möglich, einen Termin zu finden und so gemeinschaftliche Zeit zu organisieren.

## *Von der Verfassung geschützt*

Wir brauchen solch gute Argumente, um uns heute gegen Angriffe auf die Sonntage oder auf die besonderen Ersatzruhetage zu verteidigen. Und wir landen dabei offenbar nicht versehentlich im Eckchen religiöser Eiferer. Denn auch die Verfassung verengt den Schutz unserer Sonntage nicht auf die Religion.

Ende 1948 formierten die elf Ministerpräsidenten der deutschen Länder in den Westzonen eine Versammlung, um sich diese Verfassung zu schreiben. Die ›Väter des Grundgesetzes‹, 61 Männer und vier Frauen, mochten sich jedoch bei einigen delikaten Fragen nicht einigen. Sie halfen sich, indem sie sich in Artikel 140 auf einen schlichten Rückverweis zur Weimarer Verfassung aus dem Revolutionsjahr 1919 beschränkten, den Artikel 139:

›Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.‹

Zu dieser Zeit waren auf Länderebene die verfassungsgebenden Versammlungen schon weiter vorgerückt. Ganz ähnlich wie sein Nachbar Rheinland-Pfalz (dort in Artikel 47) stellte das vom rheinischen Katholizismus geprägte Nordrhein-Westfalen die Religion gleichberechtigt neben (!) die ›seelische Erhebung‹, die körperliche Erholung und die Ruhe:

›Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage werden als Tage der Gottesverehrung, der seelischen Erhebung, der körperlichen Erholung und der Arbeitsruhe anerkannt und gesetzlich geschützt‹ (Artikel 25 der Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen).

Eine seelische Erkrankung wird nicht der Deutungshoheit von Kirchen zugeordnet, genauso wenig die seelische Grausamkeit. Erst die seelische ›Erhebung‹ lockt viele auf eine falsche Fährte. Auch hier ist wieder die menschliche Psyche gemeint. Doch Erhebung? Mit dem Erheben ›zu Haufe‹ tun wir Deutschen uns besonders schwer. ›Wer auf sein Elend tritt, steht höher. Und das ist herrlich, dass wir erst im Leiden recht der Seele Freiheit fühlen‹, grübelte vor gut zwei Jahrhunderten Friedrich Hölderlin.

In dieser Gemengelage wurde das Verfassungsgericht aufgerufen, die Adventssonntage in Berlin zu verteidigen. Dort hatte Bürgermeister Wowereit am 24.11.2009 den Weihnachtsmarkt besinnlich eröffnet: ›Die Weihnachtsbeleuchtung gibt uns ein Gefühl der Wärme, das wir in der dunklen Jahreszeit so sehr brauchen.‹ Doch sein rot-roter Senat hatte kaltblütig für ein ›Christmas-Shopping‹ in der Hauptstadt gleich alle Adventssonntage vom Sonntagsschutz befreit.

Eine Woche später, am 1.12.2009, holte das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe den Senat und die KollegInnen im Einzelhandel zurück unter den Schutz. Eine ›Ausnahme davon bedarf eines dem Sonntagsschutz gerecht werdenden Sachgrundes. Bloße wirtschaftliche Interessen von Verkaufsstelleninhabern und alltägliche Erwerbsinteressen der Käufer für die Ladenöffnung genügen dafür grundsätzlich nicht.‹

## Der ›zeitliche Gleichklang‹

In ihrer Urteilsbegründung verweisen sie – neben dem Grundrecht auf Ausübung der Religionsfreiheit – gleich auf eine ganze Reihe weiterer Rechte aus dem Grundgesetz: die physische und psychische Regeneration (körperliche Unversehrtheit Artikel 2), der Schutz von Ehe und Familie (Artikel 6) und die Vereinigungsfreiheit (Artikel 9).

Der Sonn- und Feiertagsgarantie kann schließlich ein besonderer Bezug zur Menschenwürde beigemessen werden, weil sie dem ökonomischen Nutzendenken eine Grenze setzt und dem Menschen um seiner selbst willen dient.

Die soziale Bedeutung des Sonn- und Feiertagsschutzes und mithin der generellen Arbeitsruhe im weltlichen Bereich resultiert wesentlich aus der – namentlich durch den Wochenrhythmus bedingten – synchronen Taktung des sozialen Lebens. Während die Arbeitszeit- und Arbeitsschutzregelungen jeweils für den Einzelnen Schutzwirkung entfalten, ist der zeitliche Gleichklang einer für alle Bereiche regelmäßigen Arbeitsruhe ein grundlegendes Element für die Wahrnehmung der verschiedenen Formen sozialen Lebens. Das betrifft vor allem die Familien, insbesondere jene, in denen es mehrere Berufstätige gibt, aber auch gesellschaftliche Verbände, namentlich die Vereine in den unterschiedlichen Sparten. Daneben ist im Auge zu behalten, dass die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen auch für die Rahmenbedingungen des Wirkens der politischen Parteien, der Gewerkschaften und sonstiger Vereinigungen bedeutsam ist und sich weiter, freilich im Verbund mit einem gesamten ›freien Wochenende‹, auch auf die Möglichkeiten zur Abhaltung von Versammlungen auswirkt. Ihr kommt mithin auch erhebliche Bedeutung für die Gestaltung der Teilhabe im Alltag einer gelebten Demokratie zu.

Wenn der gemeinsam erlebte Sonntag so wichtig ist, wo bleibt er dann bei uns? Wie steht es damit in all den Heimen und Krankenhäusern, wo Wochenende für Wochenende die KollegInnen BewohnerInnen und Patienten versorgen?

## Beschäftigungsfrei

Das Verbot der Sonntagsarbeit wurde, nachdem Reichskanzler Bismarck endlich abgetreten war, 1891 in die Gewerbeordnung eingefügt und danach konsequent durchlöchert. Das größte Loch – die ›Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten (KrAZVO)‹ vom 13. Februar 1924 – galt für Heime und Kliniken bis 1996 fort.

Erst seit 13 Jahren sind die Sozialbereiche vom allgemeinen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) miterfasst. Die Gesetzgeber haben jedoch für die Beschäftigten in ›Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen‹ den Schutz gleich wieder heruntergeschraubt. Dazu gehören nicht nur die Grenzen für Höchstbelastungen.

Auch die Beschränkungen, Arbeitnehmer an Sonntagen zu beschäftigen (§ 9 ArbZG), wurden in § 12 unter anderem den Kirchen für ihre Sonderregelungen überlassen. Die Kirchen dürfen sich auf ihrem Dritten Weg um den Schutz des Sonntags kümmern. Sie nutzen diese Öffnungen für das genaue Gegenteil.

## Keine Sonntagsarbeit bei Service-Töchtern?

Das Arbeitszeitgesetz verbietet die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen. Die Ausnahmen sind vielfältig – ›in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen, [...] in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung, [...] im Bewachungsgewerbe und bei der Bewachung von Betriebsanlagen, [...] bei der Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen, soweit hierdurch der regelmäßige Fortgang des eigenen oder eines fremden Betriebs bedingt ist‹ (§ 10 ArbZG).

Manche diakonischen Einrichtungen verschieben Personal in Tochterunternehmen und schleusen es untertariflich zurück. Fraglich bleibt, ob solche Tochtergesellschaften dennoch die Ausnahmebestimmungen des Gesetzes nutzen können. Eine Entscheidung des BAG ermutigt unsere Zweifel:

›Es spricht viel dafür, kann aber für die vorliegende Entscheidung noch offen bleiben, dass die Ausnahme vom Sonntagsarbeitsverbot des § 8 Abs. 1 MuSchG für schwangere Arbeitnehmerinnen in Krankenanstalten (§ 8 Abs. 4 MuSchG) nur dann in Betracht kommt, wenn die Arbeitnehmerin bei der Krankenanstalt selbst angestellt und nicht von einem Drittunternehmen entsandt ist‹ (BAG Urteil vom 12.12.90, 5 AZR 16/90).

Eine Mitarbeitervertretung kann daher mit einiger Berechtigung Schichtpläne an den Arbeitgeber zurückschicken mit dem freundlichen Hinweis: ›Wir stimmen nicht zu. Denn es spricht viel dafür, dass die verplanten LeiharbeiterInnen weder an unserer Sonntags- noch an der Feiertagsarbeit teilnehmen dürfen.‹

## Frei als Ersatz

Das Arbeitszeitgesetz betont den Grundauftrag bereits im ersten Paragrafen:

›Zweck des Gesetzes ist es, [...] den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen.‹

Erst über Änderungsanträge ergänzte dabei die Mehrheit im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung aus CDU/CSU und FDP für die letzte Lesung die Passage: ›und der seelischen Erhebung‹ (Bundestagsdrucksache 12/6990 vom 08.03.1994).

Die europäische Richtlinie 2003/88/EU kennt keine Sonntagsruhe, lediglich ›pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden‹ (Artikel 5). Den Bezugszeitraum dürfen die Mitgliedstaaten auf bis zu 14 Tage ausweiten (Artikel 16).

Das deutsche Arbeitszeitgesetz geht da bis zum Äußersten. Wer Arbeitnehmer an einem Sonntag


Seminare zum Thema:

**Beschäftigungsfrei an Sonn- und Feiertagen**

Die ›seelische Erhebung‹ – Rechtsanspruch auf mehr als nur Erholung!

**28.04.2010 und 22.10.2010**

Ort: Düsseldorf, Friedrich-Ebert-Str. 34–38, Referent: Tobias Michel

**Anmeldung bei**

www.seminare.schichtplanfibel.de

Dieser Kompaktseminartag vermittelt rechtliche und praktische Kenntnisse für betriebliche Interessenvertretungen in Krankenhäusern, Reha-Kliniken, Pflegeeinrichtungen sowie in Ambulanten und Sozialen Diensten der Wohlfahrtsverbände. Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen bestimmen nicht nur bei den Arbeitszeiten mit, sondern auch bei den Ruhezeiten und Freischichten. Anhand von Fallbeispielen und Übungen rund um kurzfristige Ausfälle und Änderungen werden die Möglichkeiten der Mitbestimmung deutlich.

**Schutz von Gesundheit und Freizeit oder Flexibilisierung**

- Konkurrenz und Konflikte in § 1 ArbZG
- gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit (§ 6 ArbZG Abs. 1)

**Mindestvorgaben**

- Sonntags- und Feiertagsruhe in den §§ 9 bis 11 ArbZG
- die staatliche Garantie des Artikel 25 Landesverfassung NRW: Gottesverehrung, seelische Erhebung, körperliche Erholung und Arbeitsruhe
- maximale Zahl der Schichten in Folge
- der 24-stündige Ruhetag plus Ruhezeit
- objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände

**Zwingende Folgerungen**

- für die Schichtwechsel
- für die Wechsel der Schichtart
- für die Fünf-Tage-Woche

beschäftigt, hat einen Ersatzruhetag zu gewähren, der erst innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen liegen muss (§ 11(3) ArbZG). Der freie Tag darf also auch am Montag 13 Tage vor der Sonntagsbeschäftigung eingeteilt werden. Die AVR DW EKD hat da eine feine Besonderheit. Nach § 9(4) warten wir auf den freien Tag nur in den ›folgenden zwei Wochen‹. Dies schränkt die maximale Zahl an Arbeitstagen in Folge ganz entscheidend ein.

## Der deutsche lange Sonntag

Beim besonderen Wochentag, dem geschützten Sonntag, handelt es sich um eine typisch deutsche soziale und kulturelle Besonderheit. Und nur hier werden die 24 Stunden festgezurrt auf die Zeit zwischen 0 bis 24 Uhr (§ 9 Abs. 1 ArbZG). Dies betont noch einmal den besonderen sozialen Zweck dieser Norm, den zeitlichen Gleichklang der freien Zeit mit anderen zu erreichen.

Viele Schichtplanverantwortliche übersehen leider eine weitere Bestimmung:

›Die Sonn- oder Feiertagsruhe des § 9 oder der Ersatzruhetag [...] ist den Arbeitnehmern unmittelbar in Verbindung mit einer Ruhezeit nach § 5 zu gewähren, soweit dem technische oder arbeitsorganisatorische Gründe nicht entgegenstehen.‹ (§ 11 Abs. 4 ArbZG)

Entweder wir bekommen vor dem Sonntagsbeginn um 0 Uhr zumindest die Mindestruhezeit, im Sozialbereich auf zehn Stunden verkürzt. Ab 14 Uhr samstags können wir dann nach Hause gehen, einkaufen, den Haushalt fertig machen und ausruhen, um fit zu sein für unseren Sonntag. Oder aber die zehn Stunden schließen sich am Sonntagabend ab Mitternacht an. Wir können uns dann also von den Abenteuern an einem prall gefüllten Sonntag noch ausruhen, ehe es frühestens um zehn Uhr am Montag wieder losgeht.

So stellen die Schichtarbeiter zumindest für den freien Sonntag wieder einen zeitlichen Gleichklang mit ihren Freunden und Familien her. Samstags bis 14.45 Uhr; sonntags frei und am Montagmorgen zur Frühschicht – eine solche Schichtfolge fänden die meisten Beschäftigten sehr unbefriedigend. Offenbar mit gutem Recht!

Und genauso deuten es Staatssekretär R. Anzinger und Ministerialdirektor Koberski in ihrem ›Kommentar zum Arbeitszeitgesetz‹. Ebenso Baeck/Deutsch. Dietrich, Hanau, Schaub betonen im ›Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht‹ zudem, dass diese anschließende und ununterbrochene Ruhezeit nicht einmal mit einer Rufbereitschaft vereinbar sei. Denn da müsse der Arbeitnehmer ›stets mit einem Abruf zur Arbeit rechnen‹. Buschmann/Ulber gehen in ihrem im Bund-Verlag erschienenen Taschenkommentar sogar noch weiter und fordern kategorisch den freien Samstagnachmittag. (Ebenso Roggendorf.)

## Kürzer wäre schlecht

Es gibt eine gewichtige Minderheitsmeinung. Harald Schliemann, Vorsitzender des 1. Senats des Kirchengerichtshofs der Evangelischen Kirche in Deutschland, argumentiert in seinem Kommentar zum ArbZG (1. Auflage 2009) für eine deutlich entschärfte Auslegung. Danach genügt ein Zeitraum von 35 Stunden, welcher den Sonntag ›umfasst‹. Doch tdie an den Sonntag anschließende Ruhezeit braucht nach dieser Lesart nicht mehr ununterbrochen zu sein. So beschreibt er eine Schichtfolge mit samstäglicher Spätschicht bis 18 Uhr über einen freien Sonntag zur Frühschicht ab 8 Uhr, mit der nach seiner Ansicht der Arbeitgeber dem Gesetz ›genügt‹.

Vielleicht überprüft Herr Schliemann nach Lektüre der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts seine Auffassung noch einmal. Schließlich hat die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz die Beschwerde geführt – und Recht bekommen.

Den Beschäftigten wird ein kurzer Rumpf-Sonntag jedenfalls kaum genügen. Und ihre Interessenvertretungen brauchen solchen Schichtfolgen auch nicht zuzustimmen. Was für den Sonntag recht ist, kann beim Ersatzruhetag nur erst recht billig sein. Die SchichtarbeiterInnen können diese besondere Schutzzone nur genießen, wenn sie diese erkennen können. Dann wissen sie: ›Hier habe ich meinen Sonntag, da habe ich meinen Ersatzruhetag – ich kann mich langfristig drauf einstellen und verlassen; ich kann mich also mit meinen Lieben fest verabreden und brauche insbesondere da keine kurzfristigen Übergriffe auf mein besonderes Frei zu fürchten!‹

Es liegt an der betrieblichen Interessenvertretung, die Voraussetzungen für eine seelische Erhebung festzuklopfen, zu sichern und zu kontrollieren. Dazu kann und sollte sie durchsetzen, dass Ersatzruhe im Schichtplan als solche gekennzeichnet wird (LAG Köln, Beschluss vom 24.09.1998 – 10 TaBV 57/97).

Ein freier Sonn- oder Ersatzruhetag verträgt sich keinesfalls mit einer Rufbereitschaft. Denn der Arbeitgeber hat jede Form der Beschäftigung zu unterlassen (LAG Düsseldorf vom 13.10.2004, Az. 4 (5) Sa 1121/04). Wer also am freien Tag im Plan mit Rufbereitschaft oder ›Stand-by‹ steht, kann einen richtigen Ersatz nachfordern.

*Mehr unter: www.sonntag.schichtplanfibel.de*

Seminare zum Thema:

**Einführung in die Arbeitszeitordnung**
**07.–10.06.2010**
Ort: Bonn, Veranstalter: dia e.V. Hannover
**Anmeldung bei**
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.
Vogelgesang 6,
30459 Hannover,
Tel. 0511 41089750
E-Mail: verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de

**Aktuelle Rechtsprechung zur Arbeitszeit**
**12.04.2010**
Ort: Hannover, Veranstalter: dia e.V. Hannover
**Anmeldung bei**
Diakonische ArbeitnehmerInnen Initiative e.V.
Vogelgesang 6,
30459 Hannover,
Tel. 0511 41089750
E-Mail: verwaltung@mav-seminare.de
www.mav-seminare.de