

**W**er das Verbot der Sonntagsarbeit durchlöchern will, muß zwingendere Gründe vorweisen als die Rentabilität von teuren Maschinen oder den „internationalen Wettbewerbsdruck“. Nicht einmal Betriebsvereinbarungen reichen dafür aus. Zu diesem Schluß kommen die Gutachten der Professoren Dr. Reinhard Richardi (Regensburg) und Dr. Wolfgang Däubler (Bremen), die sie im Auftrag der IG Metall verfaßten. Beide Juristen stützen sich auf geltende Gesetze und Verordnungen, vor allem auf die Verfassung der Bundesrepublik.

„Eine Garantie des Status quo“, also der Arbeitsruhe, sieht Reinhard Richardi in Artikel 140 des Grundgesetzes: „Der Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage bleiben als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung gesetzlich geschützt.“ Er verweist auf den Bezug zu Artikel 6, nach dem „Ehe und Familie unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung stehen“. Freie Berufswahl für Unternehmen (Artikel 12) ist nach seiner Ansicht unbeeinträchtigt, anders als die Berufsausübung: „Zu dieser Beschränkung ist der Gesetzgeber verpflichtet, um die Sonntagsruhe zu gewährleisten.“

Wolfgang Däubler und Richardi verweisen auf die Verfassungsgarantie der Kirchenautonomie, auf das Grundrecht der Glaubensfreiheit in Verbindung mit Artikel 140. Darüber hinaus sagt Däubler: „Es geht auch um das sozialpolitische Ziel der Erholung und Regeneration der Arbeitskraft.“

Er zitiert das Oberverwaltungsgericht Münster: „Das weitgehende Verbot gewerblicher und störender privater Arbeiten (am Sonntag) gibt dem Bürger die Möglichkeit echter Entspannung und Erholung. Es schafft die Voraussetzungen für die Pflege mitmenschlicher Beziehungen in der Familie, unter Freunden und Bekannten, da an diesen Tagen grundsätzlich keine Berufspflichten die Kommunikation behindern.

Die Gewährung von Ruhezeiten an anderen Wochentagen wäre hierfür ein unzureichender Ersatz.“

Über Ausnahmen erklärt Däubler unter Hinweis auf Artikel 12: „Das Verbot der Sonntagsarbeit muß sich dann Relativierungen gefallen lassen, wenn der Ausschluß bestimmter technischer Verfahren die Wettbewerbsfähigkeit einer ganzen Branche auf dem Weltmarkt ernsthaft in Frage stellt.“ Man dürfe jedoch nicht „die Geltung einer Verfassungsbestimmung davon abhängig machen, ob in anderen Ländern ein vergleichbares Verständnis in bezug auf die Arbeitsruhe an Sonntagen besteht“. Und: „Im Rahmen des Zumutbaren ist eine die Sonntagsarbeit vermeidende Technik zu verlangen.“

Noch deutlicher formuliert es Richardi: „Kein Rechtfertigungsgrund (für eine Ausnahme) ist daher auch, daß wegen des Kapitaleinsatzes Produktionsanlagen nur rentabel sind, wenn auch am Sonntag produziert wird. Der Staat ist nicht berechtigt, kapitalintensive Unternehmen gegenüber lohnintensiven Unternehmen zu bevorzugen.“ Ausnahmeregelungen müßten wettbewerbsneutral sein.

Beide Rechtswissenschaftler gehen ausführlich auf die Gewerbeordnung ein: In den Paragraphen 105a bis 105i Gewerbeordnung (GewO) sind Ausnahmen vom Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen genannt. Darunter fallen etwa die Versorgung (Gas, Strom, Wasser, Telefon), Notstandsdienste bei Brand und Überschwemmung, aber auch Reinigung und Instandhaltung der Betriebe sowie Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbens von Rohstoffen oder des Mißlingens von Arbeitserzeugnissen nötig sind, sofern diese nicht an Werktagen erledigt werden können.

Däubler: „Nicht erfaßt ist unstrittig ein überraschend hoher Auftragsstand, der werktags nicht bewältigt werden kann. Der Unternehmer kann sich nicht auf einen Notstand berufen, wenn die Gefahr größerer Schäden auf einer unzumutbaren Betriebsorganisation beruht.“ Bei der Gefahr

des „Mißlingens von Arbeitserzeugnissen“ und des „Verderbens von Rohstoffen“ (das können auch Halbfabrikate sein) müsse eine „erhebliche Qualitätsverschlechterung“ nachgewiesen werden, um eine Ausnahme vom Verbot der Sonntagsarbeit zu erreichen. Däubler sagt jedoch auch, mit einem Hinweis auf Artikel 12: „Daß das Recht der Firma IBM Deutschland, sich in der Bundesrepublik unternehmerisch zu betätigen, durch die Verweigerung der Sonntagsarbeit wesentlich beeinträchtigt würde, ist nicht ersichtlich.“

Über das Recht des Bundesarbeitsministers, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Feiertagsproduktion zu erlauben, stellt Richardi fest: „Das ist keine Generalklausel, um überall dort, wo eine Unterbrechung des Produktionsablaufs die Qualität des Produktionsergebnisses beeinträchtigt, Sonntagsarbeit zuzulassen.“ Das sei nur erlaubt, wenn die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können und dies „ohne unverhältnismäßige Opfer nicht möglich ist“.

Weiter meint Richardi: „Die GewO gestattet nicht, daß im Betrieb für den Regelfall am Sonntag weiterproduziert wird. Die bloße Rentabilität kontinuierlicher Produktion ist niemals ein Grund, der eine Abweichung vom Verbot der Sonntagsarbeit gestattet.“

Unter Hinweis auf Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts und des Bayerischen Obersten Landesgerichts folgert Däubler klar: „Es ist dem Unternehmer grundsätzlich zuzumuten, alternative technische Möglichkeiten zu entwickeln, um die Sonntagsarbeit zu verhindern. Bei der Mikrochip-Herstellung ist insbesondere der Frage nachzugehen, inwiefern durch eine Verbesserung der Logistik die Stand- und Wartezeiten berechenbarer und so auf den Sonntag gelegt werden können.“

Beide Wissenschaftler kommen übereinstimmend zu dem Schluß: „Durch Tarifvertrag kann die Zulässigkeit der Sonntagsarbeit nicht erweitert werden.“ Das gelte natürlich ebenso für Betriebsvereinbarungen. Unberührt davon ist die Mitbestimmung des Betriebsrates nach Paragraph 87 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz bei der Einführung von Sonntagsarbeit. Däubler nennt als Beispiel das Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das die Mitbestimmung bei einer Verschiebung von Beginn und Ende

„Die bloße Rentabilität kontinuierlicher Produktion ist niemals ein Grund, der eine Abweichung vom Verbot der Sonntagsarbeit gestattet.“

Rechtswissenschaftler legen Gutachten vor

# Garantierte



Zeichnung: D. Geisler

der Feiertagsruhe uneingeschränkt bejaht: „Der Betriebsrat kann von seinen Mitbestimmungsrechten Gebrauch machen, um auf diese Weise die Einführung von Sonntagsarbeit zu verhindern.“

„Keinen wesentlichen Faktor“ stellt nach Meinung Däublers „die Freiwilligkeit (bei der Sonntagsarbeit) auf seiten der Beschäftigten dar. Die Gefahr, daß das ‚Nicht-Mitmachen‘ bei Beförderungen oder Versetzungen negativ zu Buche schlägt, ist nie von der Hand zu weisen.“ Und: „Auch durch Abschluß einer Betriebsvereinbarung kann der fehlende Wille des Arbeitnehmers, Sonntagsarbeit zu leisten, nicht substituiert werden.“ Daraus folgert Däubler: „Besteht keine arbeitsver-

tragliche Grundlage zur Leistung von Sonntagsarbeit, so kann der einzelne Beschäftigte ihre Übernahme verweigern.“

Bei Verstößen gegen das Verbot der Sonntagsarbeit hat die Gewerbeaufsicht das Recht, die betroffene Anlage oder den Betriebsteil stilllegen zu lassen. Handelt die Behörde nicht, kann sie dazu gezwungen werden. Däubler nennt als Beispiele einen Arbeitnehmer, der zwar arbeitsvertraglich zur Sonntagsarbeit verpflichtet ist, der sich jedoch auf das Verbot beruft. Auch ein Unternehmer, der sich durch die Sonntagsarbeit in einer anderen Firma rechtswidriger Konkurrenz ausgesetzt sieht, könnte vor Gericht ziehen. Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben das Recht, Untätigkeits-

klage gegen die Gewerbeaufsicht zu erheben.

Zusammenfassend ermahnt Richardi den Staat: „Bei Ausnahmen vom Verbot der Sonntagsarbeit hat er Regelungen zu treffen, durch die gesichert wird, daß die institutionelle Garantie des Sonntagschutzes nicht in ihrem Wesensgehalt beeinträchtigt wird.“ Durch Gesetz oder Rechtsverordnung muß „ein Mindestmaß an Sonntagsruhe gewährleistet“ sein. Dabei gehe es nicht um eine Mindestanzahl beschäftigungsfreier Sonntage im Jahr, sondern vielmehr um die „Sicherung einer Teilnahme an dem verfassungsrechtlich geschützten Wochenrhythmus zwischen Sonn- und Werktagen“. nff

# Arbeitsruhe