

Die gleitende Arbeitswoche

Vom Standpunkt der Sozialetik und der Moraltheologie heute

Die Arbeitszeit in der Industriegesellschaft

Im Vordergrund aller Humanisierungsbestrebungen der Arbeitswelt steht die Frage nach der Art der Arbeitsleistung und ihrer Organisation in der gegebenen Arbeitszeit. Dies gilt ebenso in der Phase der derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklung, wo die Zahl der Arbeitnehmer in den Dienstleistungsbereichen ständig zunimmt gegenüber dem Rückgang an Beschäftigten in der primären und sekundären Produktion. Die Einführung des Fließbandes in der industriellen Fertigung ist zu einem Muster- und Standardproblem geworden; auch die Frage, ob man dieses nicht wieder abschaffen könne. (Eine gewisse Monotonie als Arbeitsleid scheint wohl nie abschaffbar.) Dazu kommen die organisatorischen Zwänge der weitverzweigten Arbeitsteilung der Industriegesellschaft, die ein bestimmtes festes Quantum Zeit (auch für die Leistungsbemessung) in starrer Festlegung verlangen und den Menschen in ein vorher fixiertes Gerüst der Zeitverteilung einbinden, ohne unmittelbare Rücksicht auf die anfallende Arbeit. Auch die Dauer der Arbeitszeit im Tag, in der Woche und im Lebensablauf wird in unmittelbarer Verbindung mit dem Humanisierungsproblem der Arbeit gesehen. Der Kampf von einst um die Arbeitsruhe am Sonntag ist kaum mehr im Bewußtsein, obwohl es keine 100 Jahre her ist, daß die Sonn- und Feiertagsarbeit für die Arbeitnehmer noch üblich war¹! Überhaupt hat unsere säkularisierte Industriegesellschaft die Probleme der religiösen Entheiligung des Sonntags durch Berufsarbit und die entsprechende Abwägung der Nötigung hierzu in geringerem Maße gegenwärtig als noch stärker traditionell christlich geprägte Gesellschaften vor wenigen Jahrzehnten.

Doch dürfte letztere Erscheinung nicht so entscheidend sein dafür, daß die Diskussion über die gl. Aw. (= gleitende Arbeitswoche) in der sozialwirtschaftlichen Literatur

¹ Vgl. *Die Arbeitszeit*, Arbeitszeitregelungen für Arbeitnehmer unter Einfluß der gleitenden Arbeitszeit, Berlin 1973, 126. In Österreich gilt zur Zeit das Gesetz vom 16. Jänner 1895, RGBI. Nr. 21, betreffend die Regelung der Sonn- und Feiertagsruhe im Gewerbebetriebe, in der Fassung der Gesetze RGBI. Nr. 125/1905, StGBI. Nr. 282/1919 sowie der Bundesgesetze BGBI. II Nr. 421/1934, 548/1935, BGBI. Nr. 194/1947 und BGBI. Nr. 156/1958; ferner das Gesetz vom 15. Mai 1919, StGBI. Nr. 282, über die Mindestruhezeit, den Ladenschluß und die Sonntagsruhe in Landesgewerben und anderen Betrieben, i. d. F. BGBI. Nr. 50/1974. Der zur Begutachtung vorliegende neue Entwurf des Bundesministeriums für soziale Verwaltung eines Bundesgesetzes über die wöchentliche Ruhezeit und die Arbeitsruhe an Feiertagen hält am Sonntagsschutz fest: „Dem Arbeitnehmer gebührt wöchentlich eine ununterbrochene Ruhezeit von sechsunddreißig Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat.“ Abweichende Regelungen sind zur Ermöglichung des Schichtwechsels, für eine kurze Zeit (bis 4 Wochen) und in Kampagnebetrieben während der Erntezeit möglich. Dazu kommen Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer in Betrieben des öffentlichen Verkehrs, in Krankenanstalten und in Apotheken, wobei während dieser Arbeitszeit dann jedem Arbeitnehmer noch auf Verlangen die zur Erfüllung seiner religiösen Pflichten nötige Freizeit zu gewähren ist, wenn diese Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit erfüllt werden können und sofern die Freistellung mit den unabsehbaren Erfordernissen des Betriebes vereinbar ist. Generelle Ausnahmen nach diesem Entwurf können durch Verordnung für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder für einzelne Betriebsarten getroffen werden, wenn es das öffentliche Interesse infolge besonders schwerwiegender Umstände (Naturkatastrophen, Epidemien u. ä.) erfordert. In Einzelfällen können durch Bewilligung des Bundesministers für soziale Verwaltung Ausnahmen erfolgen auf Antrag des Arbeitgebers nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen für bestimmte Arbeitnehmergruppen eines Betriebes, wenn aufgrund eines neuen Verfahrens diese aus technologischen Gründen erforderlich sind.

heute so gering ist, sondern einfach das Faktum, daß die gl. Aw. faktisch allgemein heute nicht erwogen wird. Hingegen ist in den letzten Jahren die Reform der Arbeitsverhältnisse von den starren täglichen oder wöchentlichen Zeitregelungen weg zur sog. variablen Arbeitszeit viel stärker beachtet worden. Bei variabler Arbeitszeit handelt es sich um den weitgehenden Verzicht auf Vorgaben zur chronologischen Dimension einer kontrahierten Arbeitszeitmenge, in einem bestimmten Zeitraum². Es sei daher einleitend vermerkt, daß eine moraltheologische Aufarbeitung der Aspekte der variablen oder gleitenden Arbeitszeit, die für viele Menschen heute auch im Bereich des Möglichen liegt, vom Standpunkt der Humanisierung der Arbeitswelt aus viel aktueller wäre als die noch immer gestellte Spezialfrage nach der gl. Aw.

Schließlich sei darauf verwiesen, daß die Dauer der Arbeitszeit volkswirtschaftlich in einem Verhältnis steht sowohl zu der Einkommenshöhe der Arbeitnehmer und zur Produktivität der Wirtschaft als Voraussetzung dafür, als auch in einem Verhältnis zur Zahl der Arbeitsplätze gesehen werden muß in einer Zeit, wo in vielen Industriestaaten der Welt heute Arbeitslosigkeit herrscht.

Die starken Arbeitszeitverkürzungen während der Jahre des raschen Wirtschaftswachstums, dessen Ende mit der Erdölkrisse 1973 markiert werden kann, die Raffung der wöchentlichen Arbeitszeit auf u. a. 4 Tage der Woche, dadurch die Schaffung verlängerter Wochenenden mit zunehmender Freizeit vor allem von Bevölkerungsschichten mit abhängiger und minder qualifizierter Lohnarbeit, haben zu eigenen neuen Problemen geführt: die Zunahme der Freizeit und ein entsprechender Freizeitkonsum an den langen Wochenenden oder die Aufnahme von Zweit- und Nebenberufen an diesen. Wieder steht damit die Sinnverflachung des Sonntags zur Diskussion.

Die gl. Aw. oder die kontinuierliche Arbeitszeit

Begriff: Unter gl. Aw. ist eine Form der Arbeitszeitregelung zu verstehen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten mit über den Sonntag durchlaufender Arbeitsweise, zur Vermeidung technisch nicht vertretbarer Produktionsunterbrechung (oder Dienstleistung). „Gleitend“ ist der freie Arbeitstag, der nicht mehr grundsätzlich auf den Sonntag fällt. Voll ausgebildet ist dieses Verfahren des „Gleitens“, wenn am Sonntag ohne Einschränkung der Produktion wie an jedem anderen Wochentag gearbeitet wird. Anders ist es bei Dienstleistungen (Gaststätten z. B.), die speziell den Hauptanfall an Arbeit am Sonntag verzeichnen und daher die arbeitsfreien Tage an Wochentagen vorsehen müssen. Für alle diese Fälle gibt es in den mitteleuropäischen Staaten genaue arbeitsrechtliche Regelungen. So sei vermerkt, daß das Arbeitsrecht der BRD ununterbrochene Arbeit werktags und sonntags nur aus zwei Gründen zuläßt:

1. aus technisch zwingenden Gründen wie im Falle von Produktionsbetrieben, z. B. Öfen und Förderbändern, oder bei chemischen und sonstigen Prozessen, die z. B. gleichmäßige Temperaturen verlangen.
2. Wenn es Interessen und Bedürfnisse der Allgemeinheit (Gas, Wasser, Strom, Verkehrswesen) verlangen.

Rein wirtschaftliche Interessen aber reichen nach dem Gesetzgeber dafür nicht aus³.

Die Zahl der von Gleitsystemen der Arbeitszeitordnung Betroffenen

Eigene Angaben speziell für die gl. Aw. sind nicht bekannt. Es gibt in letzter Zeit auch Versuche mit neuen Gleitsystemen zum Unterschied von der gl. Aw., nämlich die 8-Tage-Woche und das Modell Doppelwoche, d. i. ein 15-Tage-Rhythmus.

Aus einer Angabe für die BRD lassen sich jedoch gewisse Schlüsse ziehen: Für hoch-

² Vgl. Teriet, Neue Strukturen der gleitenden Arbeitsverteilung, Göttingen 1976, 14.

³ Vgl. Die Arbeitszeit, a. a. O., 65.

gerechnet 22,7 Millionen abhängig Erwerbstätige werden 4 Prozent ausgewiesen, deren wöchentliche Arbeitszeit erst Sonntag endet. Regelmäßig 3 Stunden und mehr am Sonntag arbeiteten: 1.457.000, davon sind 323.000 Frauen; gelegentlich: 1.008.000, davon 193.000 Frauen.

Eine Freizeiterhebung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (1978, nicht publiziertes Manuskript, 12–15) gibt auch Aufschluß über die Häufigkeit der Sonn- und Feiertagsarbeit im Raum Wien:

„Insgesamt macht rund ein Fünftel der Befragten ab und zu an Feiertagen oder freien Wochenenden berufliche Mehrarbeit. Allerdings ist dies normalerweise nur bei 4 % mehr als dreimal im Monat der Fall. Der (bereinigte) Durchschnitt liegt bei ca. zweimal monatlich. Unter den männlichen Arbeitnehmern ist Sonn- und Feiertagsarbeit merklich stärker als unter den weiblichen anzutreffen, und zwar sowohl was Verbreitung als auch was Intensität anbelangt. Hingegen ergeben sich zwischen Arbeitern und Angestellten, aber auch nach dem Alter so gut wie keine Unterschiede. Am geringsten – auch hinsichtlich der Häufigkeit – neigen zu dieser Form beruflicher Mehrleistung die jüngeren Arbeiterinnen (6 %), am stärksten die männlichen Angestellten mittleren Alters (30 %).

Der Anteil derjenigen, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten, nimmt von den Hilfsarbeitern (4 von 10) zu den niedrig qualifizierten Angestellten (3 von 10) ab und bei den mittleren Angestellten und Beamten (4 von 10) und den höheren Angestellten (die Hälfte) wieder zu. Bei dieser höchst qualifizierten Gruppe wird Sonn- und Feiertagsarbeit auch besonders oft verrichtet: von 12 % mindestens dreimal im Monat; bei den anderen Gruppen hingegen nur von 3 bis 6 %.

Verwitwete und Geschiedene arbeiten an Sonn- und Feiertagen häufiger als ledige und verheiratete Befragte. Die Unterschiede sind jedoch nicht so gravierend, daß man von einer eindeutigen Bestimmung der Sonn- und Feiertagsarbeit durch den Familienstand sprechen könnte.

Bei den Beziehern hoher Einkommen kommt es häufiger vor, daß sie an ihren freien Tagen berufliche Arbeit verrichten. Einerseits ist zu vermuten, daß die Höhe des Einkommens durch die feiertägliche Arbeit mitbestimmt wird, andererseits, daß es sich um hochbezahlte geistige Arbeit (z. B. bei Akademikern) handelt, für die der Befragte auch aus Interesse an seinen freien Tagen Zeit verwendet. So arbeiten von den Personen, die über ein monatliches Netto-Familieneinkommen von S 11.000.— und mehr verfügen, etwa die Hälfte auch an Sonn- und Feiertagen. In den Gruppen bis S 7000.— ist es jedoch nur rund ein Drittel.“

Die Begründung der Arbeitsruhe am Sonntag: sozialethischer Ansatz

Beruf(sarbeit) und Muße, damit auch Arbeitszeit und Freizeit, stehen in einem komplementären Verhältnis zueinander. Sie sind beide für die Sinnerfüllung menschlichen Lebens bedeutsam. Wie der Mensch nun in seinem Lebensverlauf einen Rhythmus in kürzeren und längeren zeitlichen Einheiten hat, ist auch der Wechsel von Arbeits- und Freizeit im Rhythmus für ihn nicht nur unter dem Aspekt der Erholung bedeutsam. Dieser Rhythmus hat gewisse allgemein menschliche Phasen nach Tageszeit, Monaten (und damit in Unterteilung Wochen) und Jahren, die durchaus also von erheblicher sozialer Bedeutung sind: alle Menschen rechnen in nicht nur rein aus Konvention vereinbarten Zeiträumen. Es steht dahinter so etwas wie eine Wirkweise der menschlichen Natur, die nicht einfach hin manipuliert werden kann. Einer der wichtigsten zeitlichen Lebensrhythmen in sozialer Abstimmung ist daher auch die Woche und die Festlegung einer gesellschaftlich üblichen und geschützten, allen gemeinsamen Zeit der Muße, im Ergebnis unserer Kulturentwicklung eben der Sonntag. Unabhängig davon ist es, wie die „ideologische“ Begründung gegeben wird, ob die Mußezeit einfach als faktisches Kulturerbe angenommen wird oder aber aus dem tieferen transzendenten Wesen des Menschen gefolgt wird. Der Sonntag bestimmt den notwendigen Rhythmus des Wechsels von Arbeit und Muße.

Könnte dieser Wechsel individuell auch verschieden geregelt werden, so verlangt die soziale Dimension menschlichen Lebens die soziale Regelung des „freien“ Tages. Der Sonntag wird in seiner Bestimmung zu einem Gemeinwohlgut, das entschieden höher liegt als Vorteile einer Entflechtung des Verkehrs z. B. von Wochenenden weg. Alle

solchen Vorteile der Erleichterung von Kommunikation und Beweglichkeit gingen auf Kosten der menschlich-sozialen Grundkommunikation in der Zeit gemeinsamer Muße und auf Grund eben auch eines sozial wirksamen Rhythmus im Zeitablauf. Nicht nur das Individuum hat ein Recht auf seine Mußezeiten, auch die Gemeinschaften haben Recht und Notwendigkeit zum Erleben gemeinsamer Muße und von Arbeit freier Kommunikation.

Dies zeigt sich besonders auch im sinnvollen Erleben von Freizeit, die im Bereich der materiellen Voraussetzungen und Bedingungen von der Ruhe bis zur Festlichkeit des „Rahmens“ und bis zu den sozialen Begegnungen des schöpferischen Stimulans bedürfen, soll eben die Freizeit bewältigt werden und nicht zum Vakuum werden und irgendeiner „Auffüllung“ zugeführt werden.

Diese sozialethischen Gesichtspunkte hat auch Pius XII. hervorgehoben, wenn er den „natürlichen Sinn“ der Freizeit in Beziehung zur Arbeitszeit gesetzt hat⁴.

Die Begründung der Arbeitsruhe am Sonntag; moraltheologischer Ansatz

Die Moraltheologie geht vom christlichen Sinn des Sonntags als dem Tag des Herrn aus. Die Arbeitsruhe am Sonntag gewinnt die Bedeutung der Heiligung der Arbeit, wird als „kultische Ruhe“⁵ verstanden und symbolisiert den Vorrang des Kultes vor der Arbeit. Sie ist darüber hinaus auch eine Darstellung der eschatologischen Ausrichtung des Sonntags: der Herrentag deutet auf den ewigen achten Tag, an dem Seele und Leib ihre Ruhe finden werden.

Dem Vaticanum II ist der Sonntag als Herrentag der „Ur-Feiertag“. Im Vordergrund steht die Zusammenkunft der Christgläubigen, „um das Wort Gottes zu hören“ und „an der Eucharistiefeier teilzunehmen“. Deshalb soll er auch „ein Tag der Freude und der Muße“ sein. Der Sonntag ist „Fundament und Kern des ganzen liturgischen Jahres“⁶. Darum hält das Konzil auch unbedingt im Falle einer Kalenderreform an der „Siebentagewoche mit dem Sonntag“ fest⁷.

In der Pastoralkonstitution findet sich im Kapitel über das Wirtschaftsleben zur Arbeit der Hinweis auf die – nicht ausdrücklich auch den Sonntag eigens hervorhebenden – Zeiten der Ruhe und der Muße. Ihre Dauer müsse ausreichen für das Leben der Arbeiter „mit ihren Familien, für ihr kulturelles, gesellschaftliches und religiöses Leben“⁸. Hier sind für die (auch sonntägliche) Arbeitsruhe die Argumente des Freiseins für das religiöse Leben und den Kult auf einer Ebene gesehen mit einer Reihe anderer Rechte und Notwendigkeiten für den arbeitenden Menschen sowohl personaler als auch gesellschaftlicher Natur.

Freilich wird die Arbeitsruhe am Sonntag für den Christen auch mit eine Voraussetzung sein, in kirchlicher Gemeinschaft und in der liturgischen Gemeinde versammelt, den Herrentag zu feiern. Dennoch, „die sehr unterschiedlichen Elemente des Kultes und der Arbeitsruhe dürfen nicht gleichrangig gestellt werden. Der Sonntag bestand lange ohne Arbeitsruhe“⁹. Die Auslegung des Sonntagsgebots durch die Kirche heute geht vom starren Gesetzes-Rigorismus und Zwang, im allgemeinen, und bei der Arbeitsruhe im besonderen, weg zu einem bewußten Feiern, so daß manchmal bereits in der theolog. Argumentation die Gefahr einer Unverbindlichkeit gesehen werden könnte und einer situations-ethischen Willkür des einzelnen dem Gebot gegenüber. Dabei wird die Bedeutung des historischen Werdens der Sonntagsruhe aus dem religiös-kultischen

⁴ Vgl. Utz-Gronner, Soziale Summe Pius' XII., Bd. II, Nr. 3247.

⁵ Vgl. B. Häring, Das Gesetz Christi Bd. 2, München-Freiburg/B. 1966, 283 – 324.

⁶ Liturgiekonstitution „Sacrosanctum Concilium“, Nr. 106.

⁷ Ebd., im Anhang.

⁸ Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“, Nr. 67.

⁹ H. Oster, in: *Sacramentum Mundi* IV, 588.

christlichen Denken auch für die rein menschliche soziale Errungenschaft des arbeitsfreien Sonntags in der Industriegesellschaft zu wenig beachtet. Die Gewerkschaften z. B. und eben die arbeitenden Menschen sind heute, auch aus nicht-religiösen Motiven, die nächsten Verbündeten für die kirchlichen Interessen der sonntäglichen Arbeitsruhe¹⁰.

J. Rief¹¹ sieht den theol. Sinn des Sonntags mit der Arbeitsruhe nicht zwingend verbunden, die er als soziale Institution bezeichnet. Er deutet aber das Zusammenspiel der religiösen Sinnebene mit den sozialethischen Motiven für die Sonntagsruhe an, so daß gerade in einer säkularistischen Welt dieser Teil des Sonntagsgebots auch die natürliche Einsicht für sich haben kann. Andererseits wird das sozialwirtschaftliche Argument, in Abwägung mit personalen und sozialen Interessen, für Ausnahmen von der Arbeitsruhe am Sonntag sehr wesentlich auch für die religiöse Beurteilung heranzuziehen sein. Damit ist die, von Rief zurückgedrängte, moraltheol. Kasuistik um das Verbot „knechtlicher“ Arbeit am Sonntag auf ein mehr grundsätzliches Denken bezogen.

Die Diskussion um die gl. Aw. Ende der fünfziger Jahre in der BRD

Daß es in gewissen Wirtschaftsbranchen Arbeiten gibt, die durchgehend zu leisten sind, ist nie bestritten worden, z. B. bei Hochöfen und Kokereien. In den fünfziger Jahren wurde aber zuerst für Hüttenwerke in Westdeutschland die Aufhebung des gesetzlichen sonntäglichen Arbeitsverbotes verfügt und in diesen Werken die gl. Aw. eingeführt. Diese neue Arbeitszeitregelung sollte 1956/57 auf den gesamten Bereich der deutschen Stahlindustrie ausgedehnt werden, zunächst 25.000 und schließlich 140.000 Arbeiter erfassen nach Absprache zwischen den Unternehmern und der IG Metall. Die Erzbischöfe von Köln und Paderborn und die Bischöfe von Münster und Aachen traten aber scharf dagegen auf und baten die staatlichen Stellen, jede Ausnahmegenehmigung zu verweigern¹². Tatsächlich wurde dann die Ausnahmegenehmigung für 16 Hüttenwerke in Nordrhein-Westfalen erteilt, wodurch unmittelbar 17.000 Arbeiter betroffen wurden. Die Kirche sah darin ein Abgehen von der bisherigen Linie, Sonntagsarbeit nur zu genehmigen, wenn dies durch das Allgemeinwohl bedingt und schlechterdings notwendig wäre.

Die sittlich gerechtfertigten Ausnahmen vom Gebot der Sonntagsruhe hatte damals Joseph Höffner zusammengestellt in einem Artikel „Tag des Herrn und gleitende Arbeitswoche“¹³. Mit der Ausnahmeregelung im Sinne der gl. Aw. würde aber Argumenten rein zugunsten wirtschaftlicher Rentabilität der Betriebe eines Industriezweiges und der Verkürzung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer gefolgt und der Vorrang des Sonntags als Tag der Arbeitsruhe vor den anderen Wochentagen einfach aufgegeben. Die Kompetenz der unmittelbar Beteiligten dazu, der Unternehmer- und Arbeitnehmervertreter und der staatlichen Aufsichtsbehörde, wurde von Kardinal Frings damals aus gesamtgesellschaftlichen Gründen bestritten¹⁴: „Wird doch der Sonntag als gesellschaftliche Einrichtung und in seiner Sonderstellung unter den übrigen Tagen der Woche durch die Neuregelung für die betroffenen Arbeiter de jure und de facto abgeschafft.“ Das heißt: Was bisher eine, vielleicht nicht genügend ernst bekämpfte

¹⁰ In die Nähe einer solchen unverbindlichen Sicht des Sonntagsgebotes, ohne Verweis auch auf die Umstände in der Arbeitswelt, kommt H. Müller, Das Sonntagsgebot — Anachronismus oder heilsamer Appell? in: ThPQ 122 (1974), 150 — 163.

¹¹ Sonntag und knechtliche Arbeit, in: ThPQ 113 (1965), 338 — 347.

¹² Die Ereignisse mit allen Argumenten für und wider sind in der HerKorr beschrieben, XI. Jg. 1956/57, 236 — 241 und 346 — 348.

¹³ TThZ 65 (1956), Nr. 5, 257 — 265.

¹⁴ Schreiben vom 13. März 1957, zit. HerKorr XI. Jg. 348.

Ausnahme war, wird durch den Tarifvertrag zweier mächtiger gesellschaftlicher Organe zum Gesetz erhoben.

Kardinal Frings hat nochmals auf eine weitere Konsequenz hingewiesen: „Da die Sonntagsruhe allen Industriezweigen wirtschaftliche Einbußen auferlegt, konnte von keiner Stelle uns bisher die Besorgnis abgenommen werden, daß es unmöglich sein wird, die Ausweitung der von Ihnen geplanten Maßnahmen zu verhindern, wenn ein Industriezweig sich davon gänzlich frei machen kann, zumal andere dann sich auf den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes berufen werden.“ Mit der Einführung der gl. Aw. an irgendeiner Stelle der Wirtschaft, wenn sie nicht durch evidente technische Notwendigkeiten oder eine evidente Rücksicht auf das öffentliche Wohl begründet ist, fällt nach Kard. Frings eben eine Grundsatzentscheidung, vollzieht sich der „Dammbruch“, dessen Katastrophe in dem Gefälle besteht, das er erzeugt.

Die Argumente der Bischöfe und christlichen Autoren damals waren nicht rein religiöser Natur. Es fehlte nicht der Hinweis auf die mit dem gemeinsamen freien Tag am Sonntag gegebenen Möglichkeiten der Kommunikation zwischen den Menschen in Familie und Gesellschaft. H. Schöllgen sah gegenüber der gl. Aw. nicht allein eine Rückzugslinie des 3. Gebotes¹⁵. Auch der soziale Gehalt der sonntäglichen Arbeitsruhe für die Arbeiterschaft als Errungenschaft der Sozialreform wurde hervorgehoben¹⁶. Den Problemen von der Sozialpastoral her ging A. Geck nach¹⁷.

Hier zeigte sich allerdings auch die (damals) starke Position des deutschen Katholizismus, der sich als eine nur schwer zu umgehende Autorität in der Frage der Sonntagsheiligung erwiesen hatte und sicher zur Eindämmung des Experiments doch einiges erreicht hatte. Hingegen ging man z. B. in Italien, in der Erzdiözese Camerino, wenig später, 1963, einen anderen Weg: hier wurde die Fakultät erteilt, daß zur Erfüllung der Sonntagspflicht auch ein Wochentag bestimmt werden könne¹⁸! Die Hinweise auf die im Ausland oft mildere Haltung der kirchlichen Stellen machte den deutschen Bischöfen in ihrem Kampf um die Sonntagsruhe auch zu schaffen.

Die heutige Entwicklung und Verbreitung der kontinuierlichen Arbeitszeit in der entwickelten Industriegesellschaft wie der BRD und Österreich

Es kann vorweg die These formuliert werden, daß die kontinuierliche Arbeitszeit ein auf wenige Betriebe weniger Branchen beschränkter Ausnahmefall geblieben ist. Bei den in Österreich seit 10 Jahren laufenden Bemühungen um eine Neufassung der arbeitsrechtlichen Regelung der Sonn- und Feiertage, die nun in eine Endphase (Begutachtung) eingetreten ist, hat sich der Trend verstärkt, den Katalog der Ausnahmen zu restriktieren. Am Grundsatz der Ausnahmestellung des Sonntags ist also keineswegs gerüttelt worden, obwohl die religiösen Motive sicher nicht mehr so aktuelles Gewicht haben. Ja, die Zeit von Samstag 13 Uhr an soll bereits in die Sonntagsruhe voll einbezogen werden. Die Arbeitervertretungen sehen ihr Anliegen vielmehr gegen den Widerstand unternehmerischer Kreise in einer stärkeren Anpassung der Arbeitszeit an die sozialen und individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer, z. B. besonders die Rücksicht auf die Familie und ihren Rhythmus im Verhältnis zu den optimalen betrieblichen Zeitrhythmen. Die wirtschaftlichen Erfordernisse werden keineswegs als dominierend zur Kenntnis genommen, wenn auch die derzeitige wirtschaftliche Rezession der Sozialpolitik Grenzen auferlegt. Eine sehr repräsentative Zählung der

¹⁵ Die gl. Aw., Kultursoziologische Erwägungen zum Sinn des Sonntags; in: Konkrete Ethik, Düsseldorf 1961, 250 – 256.

¹⁶ Vgl. J. Paulus, Fragen um die gl. Aw., in: Priester und Arbeiter, 7. Jg. (1957), 85 – 98.

¹⁷ Arbeitszeitentwicklung und Seelsorge (II. Teil), in: Kölner Pastoralblatt, 9. Jg. (1957), 135 – 140.

¹⁸ Vgl. K. H. Peschke, Der wandernde Sonntag, in: ThPQ 113 (1965), 168 f.

bestehenden Sonntagsarbeit in Österreich, die 1978 im Mikrozensus durchgeführt wurde und die erst 1979 ausgewertet vorliegen wird, hat die Frage nach der gl. Aw. gar nicht gestellt, da sie in Österreich nicht auftritt.

Selbst in neuen Branchen, wo die Arbeitszeit rund um die Uhr gehen muß aus massiven Rentabilitäts- und Zeitgründen, wie bei den Operators an den Computern, z. B. der Geldinstitute, gibt es für die notwendige Sonntagsarbeit Sonderregelungen bei der Einteilung zur Sonntagsschicht. Im Baugewerbe hat sich, auf entfernten Baustellen vor allem, die „verschobene Arbeitswoche“ oder Dekadenarbeit eingebürgert, wo auf neun Arbeitstage (Montag bis Samstag und folgend Montag bis Mittwoch), die wieder den Sonntag prinzipiell als arbeitsfrei geben, vier freie Tage einschließlich des Sonntags folgen. An dem einen freien Sonntag in der „Dekade“ freilich hat sich oft Überstundenarbeit eingebürgert. Die Regelung steht aber im Interesse der Bauarbeiter, die in der Regel „Wochenpendler“ sind, um ihnen eine längere geschlossene Freizeit zu sichern.

Es zeigt sich, daß die Arbeitszeitregelung in einem Kompromiß zwischen Erfordernissen der wirtschaftlichen Rentabilität der Betriebe und den Interessen der Beschäftigten erfolgt. Diese Interessen gehen zunächst in Richtung von mehr zusammenhängender Freizeit, halten aber am Vorrang gemeinsamer Freizeit in der gesellschaftlichen Verbundenheit fest, also auch am Vorrang des Sonntags. Die inhaltliche Füllung dieser Freizeit mit der Hinwendung zur Familie, zur Erholung, zur Bildung, zu Fest, Feier und Kult ist eine andere Seite, die nicht in die Komponente der Arbeitszeitregelung fällt.

Schon 1960 hat H. J. Wallraff formuliert: „Offensichtlich ist der Sonntag robust und strapazierfähig. Wie die Familie und andere Basis-Institutionen verträgt er ein gerütteltes Maß an Belastungen“. Er hat aber auch die gesellschaftliche und christliche Verantwortung um das Gut des Sonntags nicht vergessen: „Trotzdem muß er immer wieder auch von außen, durch Rechtsakte geschützt und gefördert werden. Sonst überwuchern ihn die materiellen Interessen zu stark“¹⁹.

Wenn man daher auch nicht zuerst durch „äußerem Zwang, durch Gesetze“ die Sonntagsheiligung sichern kann²⁰, so wird doch einer optimalen Sonntagsheiligung im sozialetischen und religiösen Sinn die gesetzliche Regelung eine Hilfestellung bedeuten. Die entsprechenden Mahnungen zu einer auch religiös verbindlich formulierten Heiligung des Sonntags durch Arbeitsruhe sind dann aber die gesellschaftlich wirksame Norm zur Orientierung der Sozialpartner (Tarifpartner) und der öffentlichen Hand (Gesetzgeber und Verwaltung). Wenn ein „triumphalistisches“ Auftreten der Kirche mit „Gesetzen“ und folgender Gesetzeskasuistik auch nicht mehr gefragt ist, die Erhaltung der Sonntagsruhe, in einer christlichen Gesellschaft historisch gewachsen, ist ein Wert, für den sich einzusetzen ein Dienst am Menschen in der Industriegesellschaft ist, der manchmal auch Mut und Zähigkeit verlangt, auch den Mut, eine Gewissensnorm gesellschaftlich wirksam zu formulieren und zu verkünden. Wie das Beispiel der gl. Aw. zeigte, hat es einen Wert und sind langfristig die religiösen Interessen durchaus den allgemein menschlichen konform. Die Kirche soll sich an die Entwicklung der Probleme der Arbeitszeitregelung anpassen, aber ihren wesentlichen Standpunkt nicht aufgeben und in die Diskussion immer neu einbringen.

¹⁹ Fortentwicklung der Sonntagsruhe, in: NO 14 (1960), (40 – 49), 48.

²⁰ So H. Fischer, Um den Sonntag in der Industrie, in NO 14 (1960), (29 – 40), 36.