

freiwillige Sonntagsarbeit - eine illegale Grauzone?

Beitrag von „WillG“ vom 28. August 2022 12:14

Ich möchte jetzt durchaus mal eine Lanze für die Ausgangsfrage brechen:

Erstens hat die TE von einer theoretischen Frage gesprochen und rein theoretisch ist die Frage arbeitsrechtlich halt schon interessant. Natürlich kann man sagen "Lass es doch einfach!", aber damit ist die theoretisch-arbeitsrechtliche Seite nicht geklärt. Und ja, es gibt eben Menschen, die rechtliche Fragestellung interessant finden.

Auf der praktischen Seite geht es letztlich um Resilienz, die bei verschiedenen Menschen unterschiedlich ausgeprägt ist. Die einen können am Freitagnachmittag nochmal was wegschaffen und dann den Stift wohlverdient fallen lassen und sich die zwei Tage Auszeit nehmen, die vorgesehen ist, ohne an die Schule zu denken. So sollte es sein. Anderen fällt dies eben schwerer. Da ist es mit einem "Lass es einfach!" ebenso wenig getan wie es einem depressiven Menschen hilft, ihm ein "Lächel doch einfach mal!" hinzuwerfen. Für Menschen, die diese Distanz alleine nicht hinbekommen, können klare Regelungen eben eine Hilfe sein. Jetzt kann man sich natürlich auf den Standpunkt stellen, dass man als Akademiker und erwachsener Mensch dazu in der Lage sein muss, Arbeit und Privat zu trennen, aber es muss schon erlaubt sein, über das Problem zu reden. Im Übrigen ist die Trennung natürlich einfacher, wenn ich einen Arbeitsplatz in einem Bürogebäude habe, an den ich am Wochenende nicht so ohne Weiteres rankomme. Dann kann ich halt diese wichtige Email, die ich am Freitag vergessen habe, nicht schnell mal eben am Sonntag schreiben. Und meistens geht die Welt davon auch nicht unter. Und wie aus "schnell mal eben 5 Minuten" oft gleich ein längerer Zeitraum wird, hat Chili ja dargestellt.

Dem steht natürlich gegenüber, dass viele Lehrkräfte von der freien Zeiteinteilung profitieren und lieber am Dienstag-, Donnerstag- und Freitagnachmittag am Tennisplatz stehen - um ein Klischee zu bemühen - und dafür nachts und am Sonntag arbeiten. Das ist natürlich auch eine legitime Einstellung. Ich finde aber, dass ein konstruktiver Austausch über die Vor- und Nachteile unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Situation produktiver ist, wenn man sich das Problem differenziert ansieht und nicht auf ein "Lass es doch" reduziert.