

Urteil zugunsten der Praxis

Einführung von Samstagsarbeit rechtens

Bei Verträgen, die zur Arbeit während der „praxisüblichen Sprechstundenzeiten“ verpflichten, können Arztpraxen ihre Mitarbeiter im Falle geänderter Öffnungszeiten auch zum Samstagsdienst bestellen: Samstagsarbeit kann auch nach Arbeitsvertragschluss betriebsüblich werden, hat nun das Landesarbeitsgericht Mainz entschieden.



Werden die „praxisüblichen Sprechstundenzeiten“ auf Samstage ausgeweitet, muss gearbeitet werden.

© in4mal / Getty Images / iStock

Abmahnung. Zu einem Ausfall war es allerdings nicht gekommen, weil eine Kollegin kurzfristig eingesprungen war.

Mit ihrer Klage machte die Arbeitnehmerin geltend, die Samstagsarbeit sei in ihrem Arbeitsvertrag nicht erwähnt und bislang immer freiwillig gewesen. Sie sei nur eingeteilt und danach abgemahnt worden, weil sie versucht habe, gerichtlich eine Verringerung ihrer Arbeitszeit auf 20 Wochenstunden durchzusetzen. Wie die Kompensation ihres Ausfalls an besagtem Samstag zeige, sei ihr Arbeitgeber in der Lage gewesen, kurzfristig umzuplanen.

Freiwillige Zuschläge als Anreiz

Doch nach dem Urteil des LAG Mainz bleibt die Abmahnung in den Akten. Vertraglich sei die Arbeit zu betriebsbeziehungsweise praxisüblichen Zeiten vereinbart gewesen. Auch wenn es bei Abschluss des Arbeitsvertrags noch keine Samstagsarbeit gegeben habe, sei es rechtens, dass der Arbeitgeber diese später eingeführt habe. Denn die „betriebsübliche Arbeitszeit“ unterliege einem „beständigen Wechsel“.

Ein Arbeitnehmer, der den Samstag sicher ausschließen wolle, müsse dies ausdrücklich vereinbaren, betonte das LAG unter Berufung auf das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Auch wenn der Arbeitgeber hier bemüht gewesen sei, freiwillige Mitarbeiterinnen für die Arbeit an Samstagen zu gewinnen, sei er berechtigt gewesen, „die Klägerin einseitig zu einem Samstagsdienst einzuteilen“. Die freiwilligen Zuschläge sollten nur ein Anreiz sein. Dies bedeute aber nicht, dass auch der Dienst selbst freiwillig sei, betonte das LAG. Im Zusammenhang mit einer Arbeitszeitverkürzung von 3,5 Stunden sei hier sogar eine Samstagschicht pro Monat ausdrücklich vereinbart worden. Einen Verstoß hiergegen habe der Arbeitgeber mit einer Abmahnung ahnden dürfen, urteilte das LAG. *Martin Wortmann*

Wenn wirtschaftliche oder andere Gründe dies erfordern, darf eine Arztpraxis auch Arbeit an Samstagen einführen. Mitarbeiter, die sich vertraglich zur Arbeit während der „praxisüblichen Sprechstundenzeiten“ verpflichtet haben, können sich dem nicht verweigern, wie das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz in Mainz in einem aktuell veröffentlichten Urteil entschied.

Die Klägerin arbeitet in einer radiologischen Gemeinschaftspraxis, die an eine Klinik im Raum Ludwigshafen angegliedert ist. Laut Arbeitsvertrag richtete sich die Arbeitszeit „nach den praxisüblichen Sprechstundenzeiten“. Bei Vertragsschluss 2011 gehörte der Samstag noch nicht dazu. 2012 führte die Praxis dann für ihre 26 Arbeitnehmerinnen Samstagsarbeit ein. Interessierte Mitarbeiterinnen konnten sich

in entsprechende Listen eintragen. Sie erhielten einen freiwilligen Lohnzuschlag von 25 Prozent und zudem eine Zeitgutschrift von ebenfalls 25 Prozent.

Abmahnung erhalten

Als die Klägerin nach gut einem Monat Krankheit, Urlaub und Freizeitausgleich an einem Mittwoch im Dezember 2016 zur Arbeit erschien, stellte sie überrascht fest, dass sie für den nachfolgenden Samstag zur Arbeit eingeteilt war. Sie teilte mit, dass sie wegen einer schon lange geplanten, privaten Feier nicht arbeiten könne und erschien dann auch tatsächlich nicht in der Praxis. Ihr Arbeitgeber mahnte sie deswegen ab. „Ein sechsstündiger Stillstand eines Kernspintomografen und der damit verursachte Ausfall von circa 15 Patientenuntersuchungen kostet unsere Praxis über 25.000 Euro“, heißt es in der