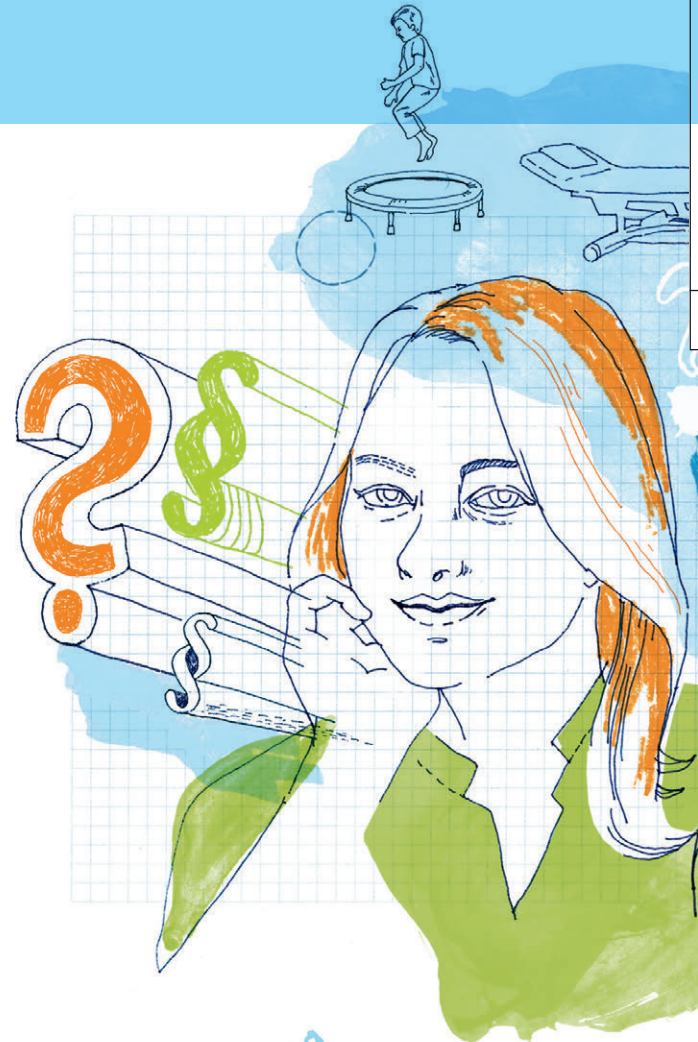


Was tun, wenn sich Mitarbeiter nicht an Arbeitszeiten halten?

Die Rechtsfrage

» Eine Mitarbeiterin von mir nimmt es mit der Arbeitszeit nicht so ganz genau. Sie kommt zu spät, informiert das Team jedoch nicht darüber und fehlt bei Besprechungen. Dennoch trägt sie die volle Arbeitszeit in ihr Überstundenbuch ein. Wie kann ich hier als Vorgesetzte reagieren bzw. mit welchen rechtlichen Konsequenzen muss sie rechnen? «

Therapeutin aus Baden-Württemberg



Die Antwort unseres Experten

Zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern bestehen vertragliche Rechte und Pflichten. Der Angestellte ist verpflichtet, seine Arbeit während der festgelegten Arbeitszeiten zu erbringen. Auch Besprechungen gehören dazu. Da die konkreten Arbeitszeiten teilweise nicht exakt vertraglich festgelegt sind und schwanken, steht dem Arbeitgeber das Recht zu, die Arbeitszeiten einseitig zu bestimmen (Direktionsrecht). Dabei darf er sich jedoch nicht über die Belange und Interessen des Arbeitnehmers hinwegsetzen, sondern muss diese berücksichtigen.

In Ihrem Fall scheint es sich allerdings nicht um ein Problem der Einteilung bzw. der Arbeitszeiten zu handeln, sondern um ein Problem mit der Pünktlichkeit Ihrer Mitarbeiterin. Sofern keine Gleitzeitvereinbarungen oder Ähnliches bestehen, wovon ich in Therapiepraxen wegen der Patientenbezogenheit ausgehe, ist jede Verspätung eine Vertragsverletzung. Die einzelne Vertragsverletzung ist dabei vielleicht noch nicht so schwerwiegend. Durch

mehrfache Verstöße, die ausbleibende Information über ihr Fehlen und das Eintragen der vollen Arbeitszeit trotz Verspätungen verstößt die Arbeitnehmerin hier allerdings systematisch und nicht mehr nur geringfügig gegen vertragliche Pflichten.

Grundsätzlich könnte man wegen derartiger Pflichtverstöße eine Abmahnung aussprechen. Die Abmahnung kommt in die Personalakte und muss das beanstandete Verhalten konkret bezeichnen. Sollte es zu gleichartigen Verstößen nach der Abmahnung kommen, könnte man eine außerordentliche, also fristlose Kündigung aussprechen. Denn für den Arbeitgeber liegt in der Unzuverlässigkeit regelmäßig ein wichtiger Grund, den er gerade bei dem Terminbezug der täglichen Arbeit von Therapeuten nicht hinnehmen kann. Durch die Unpünktlichkeit können zudem das Ansehen der Praxis, die Zufriedenheit der Patienten und die Stimmung im Team in Mitleidenschaft gezogen werden. Für den Arbeitgeber ist daher ein weiteres Festhalten am Arbeits-

vertrag nicht mehr ohne Weiteres zumutbar, wenn sich trotz Abmahnung nichts am Verhalten der Arbeitnehmerin ändert.

Abgesehen von einer fristlosen Kündigung wäre nach erfolgter Abmahnung auch eine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung möglich. Hierbei müssten Sie dann die Kündigungsfristen einhalten, die sich nach der Betriebszugehörigkeit richten und in § 622 BGB geregelt sind. *Philipp Groteloh*

➔ **Wirft auch Ihr Berufsalltag rechtliche Fragen auf? Dann schreiben Sie an Simone.Gritsch@thieme.de.**



Dr. Philipp Groteloh ist seit 2007 Rechtsanwalt und seit 2012 Fachanwalt für Verwaltungsrecht.