

PRK Fall Nr. 76: Kündigung aufgrund schwerer Pflichtverletzung / Freistellung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission (PRK) vom 6. November 2007 i.S. F. gegen die vom Departement X. verfügte Kündigung aufgrund einer schweren Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz (PG).

Inhaltsverzeichnis

Rechtsprobleme	Welche Themen betrifft dieser Entscheid?	S. 1
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse	S. 1
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission	S. 2
Entscheid u. Rechtskraft	Entscheid der Personalrekurskommission	S. 7
Schlussfolgerungen d. ZPD	Lehren, welche aus dem Entscheid gezogen werden können	S. 7
Relevante Rechtsnormen	Auf welche Rechtsnormen stützt sich dieser Entscheid?	S. 8

I. Rechtsprobleme

1. Treuepflicht beim öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis (E. 2a)
2. Wann liegt ein Kündigungsgrund nach § 30 Abs. 2 lit. d PG (schwere Pflichtverletzung) vor (E. 4)?

II. Sachverhalt

1.
F. arbeitet seit 1. Oktober 1994 im Departement X. Seit 1. Oktober 1996 ist er als leitender Angestellter beim Departement X. mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent angestellt. Als leitender Angestellter ist er unter anderem verantwortlich für die monatliche Kontrolle der Stundenrapporte, der ihm unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Erstellung von Arbeitsplänen und die Entscheidung über Ferien- und Freiwünsche des Personals.

2.
Aufgrund des Verdachtes, dass F. die Stundenrapporte nicht wahrheitsgemäss ausfülle, führten M. (Assistentin Abteilungsleiter) und U. (Abteilungsleiter) an mehreren Tagen im April 2007 gleichzeitig Stichproben durch.

3.

Am 21. Juni 2007 wurde mit F. ein Gespräch geführt, in welchem ihm geschildert wurde, dass er am 12., 17. und 18. April 2007 die Mittagspause falsch erfasst habe. Als Vorgesetzter kontrolliere er die Stundenabrechnungen seiner Mitarbeiter und habe somit eine Vorbildfunktion inne. Sein Verhalten stelle eine schwere Pflichtverletzung dar, so dass das Vertrauensverhältnis gestört sei. Es wurden ihm die Kündigung und Freistellung in Aussicht gestellt. F. stritt die Vorwürfe ab. Mit gleichentags ausgehändigter Kündigungsverfügung wurde das Arbeitsverhältnis mit F. durch das Departement X. wegen schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d des Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG) per 30. September 2007 gekündigt. Einem allfälligen Rekurs wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

4.

Mit Schreiben vom 25. Juni 2007 erhob Dr. H. für F. gegen die Kündigungsverfügung Rekurs.

5.

Mit Verfügung vom 5. Juli 2007 wurde F. per sofort freigestellt. Einem allfälligen Rekurs wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

6.

Am 18. Juli 2007 reichte Dr. H. Rekurs gegen die Freistellungsverfügung ein.

7.

Am 20. Juli 2007 wurde die Rekursbegründung im Zusammenhang mit der Kündigungsverfügung durch Dr. H. eingereicht und die vollumfängliche Aufhebung der Verfügung unter o/e-Kostenfolge zu Lasten des Departements X. beantragt, eventualiter die Aufhebung der Verfügung und die Einräumung einer angemessenen Bewährungsfrist sowie die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung. Am 7. August 2007 reichte er die Rekursbegründung im Zusammenhang mit der Freistellungsverfügung ein und beantragte die Aufhebung der Freistellungsverfügung sowie die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung unter o/e-Kostenfolge.

8. – 12.

[...]

III. Rechtliche Erwägungen

1.

[...]

2.

Gemäss PG kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung oder durch eine fristlose Auflösung beenden. Die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat unter Berücksichtigung der in § 28 PG festgelegten Kündigungsfristen zu erfolgen. Zudem müssen die in § 30 PG festgelegten Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sein, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 PG genannter Kündigungsgrund vorliegen.

2a.

Gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Bei wiederholter (nicht schwerer) Pflichtverletzung kann die Kündigung gemäss Abs. 3 aber nur ausgesprochen werden, wenn vorher eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist. Das Departement X. hat F. mit Verfügung vom 21. Juni 2007 gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d PG per 30. September 2007 aufgrund einer schweren Pflichtverletzung gekündigt. Zunächst ist zu prüfen, ob überhaupt eine Pflichtverletzung vorliegt.

Gemäss § 12 Abs. 2 PG haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ihnen übertragenen Aufgaben sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und dabei die Interessen des Arbeitsgebers zu wahren. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen somit einer Sorgfalts- und Treuepflicht.

Fest steht, dass ein Mitarbeiter seine Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzt, wenn er unwahre Angaben in Arbeitsrapporten und Reiserapporten macht (vgl. A. Staehelin: OR - Art. 319-330a, Der Arbeitsvertrag [Der Einzelarbeitsvertrag], Zürcher Kommentar, V2c, 4. Aufl., 2006, Seite 87; Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, ad Art. 321a OR, S. 62, N 2 b). Zu dieser Kategorie der Pflichtverletzungen gehört auch die unkorrekte Arbeitszeiterfassung, wenn diese Pflichtwidrigkeit vorsätzlich begangen wird.

2b.

Gemäss Kontrolle von M. und U. hat der Rekurrent am 12. April 2007 das Gebäude des Departements X. um 11:55 Uhr verlassen und ist um 13:30 Uhr zurückgekommen. Eingetragen hatte er jedoch eine Pause von 12:30 Uhr bis 13 Uhr. Am 17. April 2007 hat er eine Mittagspause von 12 Uhr bis 12:30 Uhr eingetragen, abwesend gewesen ist er laut Wahrnehmung der beiden Auskunftspersonen aber von 12 Uhr bis 13:30 Uhr. Am 18. April 2007 war er gemäss Eintrag von 12 Uhr bis 12:30 Uhr in der Mittagspause, gesehen wurde er jedoch, wie er um 12:05 Uhr das Haus verliess, um 13:15 Uhr zurückkam und sich bis 13:30 Uhr im Pausenraum aufhielt.

M. arbeitete an den Kontrolltagen im Departement X. mit offener Türe. Von ihrem Büro beim Eingang des Gebäudes aus sieht sie gemäss eigener Aussage das Kommen und Gehen der Angestellten. Sie sah den Rekurrenten das Departement X. zu den angegebenen Zeiten verlassen. Auch konnte sie beobachten, welche Richtung er einschlug. Sie sah ihn jeweils auch zurückkommen, wenn auch nicht aus welcher Richtung. U. sah den Rekurrenten an den fraglichen Tagen zweimal in Richtung Q. spazieren, als er dessen Ausgänge kontrollierte. Auch bei der Rückkehr sei der Rekurrent aus jener Richtung und jedenfalls nicht von Y. her gekommen.

Zudem erläuterte U. anlässlich der Verhandlung, dass am 12. April 2007 ein grosser Anlass im Departement X. stattfand. Obwohl dieser Anlass die Anwesenheit aller erforderte, habe er F. weder persönlich ausfindig machen noch telefonisch erreichen können.

U. konnte nicht mehr angeben, ob sich der Rekurrent an den besagten Daten in Y. aufgehalten hatte. Einen speziellen Anlass, welcher die Anwesenheit des Rekurrenten erfordert hätte, gab es dort jedenfalls nicht.

Der Rekurrent hat sowohl in der Rekursbegründung, der Replik als auch anlässlich der Verhandlung bestritten, die Mittagspausen im Zeit-Rapport falsch eingegeben zu haben. Anlässlich des Kündigungsgespräches äusserte er sich zu den Vorwürfen dahingehend, dass er mit der Darstellung von U. nicht einverstanden sei. Er gebe seit Jahren eine halbe Stunde Mittagszeit an, hätte aber immer seine Arbeitszeit eingehalten und seine Arbeit gemacht. Er halte sich immer irgendwo im Haus auf und arbeite. In der Rekursbegründung vom 20. Juli 2007 wurde geltend gemacht, dass der Rekurrent, selbst wenn er nicht im Gebäude des Departements X. anwesend gewesen sein sollte, jedenfalls gearbeitet habe. Anlässlich der Verhandlung führte der Rekurrent aus, dass er viel unterwegs sei und dank des Funktelefons jederzeit und überall erreichbar sei. Er kümmere sich um die Einteilung des Personals, beantworte Fragen rund um Ferien und Krankheit, organisiere alles. Der Rekurrent konnte nicht mehr angeben, ob es zum Zeitpunkt der Kontrollen Anlässe gegeben habe; in seiner Agenda sei jedenfalls nichts Besonderes eingetragen. Betreffend den Aufenthalt im Pausenraum am 18. April 2007 äusserte sich der Rekurrent dahingehend, dass es häufig vorkomme, dass er im Pausenraum noch Fragen stelle. 30-minütige Mittagspausen mache er, seit er nicht mehr in Basel wohne. Er gab auch zu Protokoll, sein Büro so verlassen zu können, dass M. es nicht sehe, da er direkt auf die Strasse hinausgehen könne. Der Rekurrent konnte sich nicht erklären, weshalb U. ihn am 12. April 2007 telefonisch nicht erreichen konnte. Möglicherweise habe er nicht auf das Telefon gesehen.

2c.

Dass die erwähnte Schilderung von M. nicht der Wahrheit entspräche, kann nicht angenommen werden, hatte sie doch keinen Anlass zu falschen Angaben. Aber auch die Beobachtungen von U. erscheinen zuverlässig, selbst wenn er als Vorgesetzter des Rekurrenten die Kündigung ausgesprochen und dementsprechend am Ausgang des Verfahrens ein gewisses Interesse hat. Auch bei ihm bestehen keinerlei Anhaltspunkte, dass er den Rekurrenten zu Unrecht beschuldigen würde. Dass vor der Kündigung Streitigkeiten bestanden hätten, die ein solches Verhalten erklären könnten, hat auch der Rekurrent nicht behauptet. Damit steht aufgrund der Kontrollen der beiden Auskunftspersonen fest, dass er am 12., 17. und 18. April 2007 über Mittag jeweils deutlich länger abwesend gewesen ist, als es den von ihm angegebenen Zeiten seiner Mittagspause in der dazu verwendeten Excel-Tabelle entsprach. Ebenso ist nachgewiesen, dass er bei mindestens zwei Gelegenheiten von Q., also nicht von Y. her gekommen ist. Die gegen den Vorwurf der unrichtigen Rapportierung der Arbeitszeit erhobene Behauptung des Rekurrenten, wonach er ungeachtet der Beobachtungen der Auskunftspersonen stets gearbeitet habe, ist demgegenüber nicht überzeugend. Auffallend ist vor allem, dass der Rekurrent von Anfang an keinerlei konkrete und plausible Angaben gemacht hat, weshalb er das Gebäude während der Arbeitszeit verlassen haben könnte. So hat er im Kündigungsgespräch vom 21. Juni 2007 ohne nähere Begründung behauptet, er sei „immer irgendwo im Haus gewesen, mal da, mal dort, aber immer im Haus bei der Arbeit.“ Auf den Vorhalt, dass die Arbeitszeit nicht eingehalten werde, wenn er sich ausser Haus befinde, hat der Rekurrent geantwortet, dass er je nach dem am selben Tag länger arbeiten oder dies am nächsten Tag aufholen würde. Abweichend von dieser Darstellung hat der Rekurrent in der Rekursbegründung auf seine Tätigkeit in Y. hingewiesen, allerdings ohne konkret anzugeben, dass und aus welchem Grund er an den fraglichen Tagen dort

gewesen sei. Ein solcher ist denn auch aufgrund der Aussagen des dortigen Mitarbeiters D., sowie des Vorgesetzten U. nicht erkennbar, gab es doch damals keine Anlässe, welche die Anwesenheit des Rekurrenten in Y. erfordert hätten. Dass dieser an sämtlichen „Fehlzeiten“ in Y. gewesen sein könnte, ist zudem auch deshalb auszuschliessen, weil er z.B. am 12. April 2007 im Vergleich zu der von ihm angegebenen Mittagspause sowohl 35 Minuten zu früh von der Arbeit weggegangen als auch 30 Minuten zu spät zurückgekehrt ist. Dass er sich innert 1½ Stunden zweimal ins Y. begeben hätte, wobei er allein für den mehrfachen Weg hin und zurück etwa 40 Minuten gebraucht hätte, ist auszuschliessen. Soweit der Rekurrent in der Verhandlung der Personalrekurskommission darauf hingewiesen hat, dass sein Büro eine direkte Verbindung zur Strasse habe, womit er offenbar bestreiten will, dass Frau M. sein Kommen und Gehen beobachten konnte, ist ebenfalls kein überzeugendes Argument gegen den erhobenen Vorwurf zu erkennen. Auch wenn sein Büro diesen direkten Ausgang auf die Strasse besass, so ist doch nicht erklärbar, weshalb er über die Mittagszeit am Büro von M. vorbei zunächst vom Departement X. weg- und später wieder hineingegangen ist, wenn er in der Zwischenzeit nicht Mittagspause abgehalten hat. Dass der Rekurrent längere Mittagspausen gemacht hat, als seinen Angaben entsprach, ist schliesslich auch daraus abzuleiten, dass er am 12. April 2007, als ein grosser Anlass im Departement X. stattfand, für seinen Vorgesetzten U. unauffindbar war. Diesem gelang es nach seiner glaubhaften Darstellung insbesondere auch nicht, den Rekurrenten auf dessen Funktelefon zu kontaktieren. Die dafür abgegebene Erklärung desselben, wonach er wohl nicht auf sein Telefon geschaut habe, ist unbehelflich. Die fehlende Erreichbarkeit des Rekurrenten bestätigt jedenfalls, dass er sich zur fraglichen Zeit weder im Departement X. noch in Y. aufhielt. Zusammenfassend ist demnach festzuhalten, dass der Rekurrent seine Mittagspause an den in Frage stehenden Tagen bewiesenermassen nicht korrekt rapportiert hat.

3.

Wie oben dargelegt, ist eine falsche Rapportierung der Arbeitszeit für die Frage, ob eine Kündigung wegen Verletzung arbeitsrechtlicher Pflichten zulässig ist, nur im Falle eines vorsätzlichen Täuschungsversuchs relevant. Erfahrungsgemäss kommt es vor, dass selbst gewissenhafte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Zeit zu Zeit vergessen, ihre Arbeitszeit korrekt zu erfassen bzw. zu „stempeln“. In der Regel werden solche Fehler von den Betroffenen rasch erkannt und dann korrigiert (Entscheid der Personalrekurskommission vom 18. Juni 2002). Ein solcher Fall liegt hier jedoch nicht vor. Der Rekurrent hat innert 5 Arbeitstagen an 3 Arbeitstagen seine Mittagspause falsch rapportiert, wobei eine Differenz von 2½ Stunden zu seinen Gunsten resultierte. Ausserdem hat er mehrfach sowohl den Beginn als auch das Ende der Mittagspause falsch angegeben. Dabei fällt auf, dass er im April 2007 fast immer genau 30 Minuten Pause eingetragen hat, obschon er an den Kontrolltagen längere Mittagspausen von unregelmässiger Dauer gemacht hat. Unter diesen Umständen und angesichts der relativen Vielzahl von unrichtigen Angaben ist eine irrtümlich falsche Rapportierung der Arbeitszeit auszuschliessen. Dass der Rekurrent meinte, er habe an den drei Tagen jeweils bloss 30 Minuten Mittagspause gemacht, obschon es zum Teil mehr als 1½ Stunden waren, ist unmöglich. Ebenso muss ihm bei Eintragung der Zeiten einer angeblich bloss 30-minütigen Mittagspause die Unrichtigkeit seiner Angaben klar gewesen sein. Im Übrigen hat der Rekurrent auch gar nie behauptet, versehentlich unrichtige Angaben über seine Mittagszeit gemacht zu haben.

4.

Es stellt sich damit die Frage, ob das Verhalten des Rekurrenten als eine schwere Pflichtverletzung anzusehen ist, die ohne vorangehende Bewährungsfrist zu einer Kündigung führen kann. Diese Rechtsfrage beurteilt sich unter Würdigung der gesamten Umstände des konkreten Falles.

4a.

Der Ratschlag und Entwurf zum Personalgesetz (Nr. 8941) vom 7. September 1999 führt zum Kündigungsgrund aufgrund einer schweren Pflichtverletzung Folgendes aus: „Lit. d knüpft an die disziplinarische Entlassung gemäss altem Recht an, wobei ein vorwerfbares Verschulden des Betroffenen – wohl in den meisten Fällen vorhanden – nicht unbedingt erforderlich ist. Damit schon eine einmalige Pflichtverletzung für eine Kündigung genügt, muss sie schwer sein. Dies ist dann der Fall, wenn das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung wesentlich beeinträchtigt ist, oder aber der Verbleib der betroffenen Person an der Arbeitsstelle das Vertrauen des Volkes in das ordnungsgemässe Funktionieren des Staates erschüttern würde.“

4b.

Anhaltspunkte, was konkret als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren ist, können zudem aus dem Urteil des Appellationsgerichts als Verwaltungsgericht vom 12. August 2002 i.S. A.S. entnommen werden. Demnach unterscheidet das Personalgesetz zwischen schweren und anderen Pflichtverletzungen. Als andere bzw. leichte Pflichtverletzungen qualifiziert das Gericht im zitierten Entscheid beispielsweise „normale“ Vertragsverletzungen, wie Unpünktlichkeit, zu viele private Telefonate, übermässiges privates Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung. Diese müssen wiederholt vorkommen und führen erst, nachdem der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin sein bzw. ihr Verhalten während der zwingend anzusetzenden Bewährungsfrist nicht verbessert hat, zu einer ordentlichen Kündigung. Eine schwere Pflichtverletzung hingegen liegt dann vor, wenn sie geeignet ist, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören, und somit eine normale Weiterführung verunmöglicht.

Das Verwaltungsgericht hat in einem weiteren Entscheid vom 22. Januar 2003 i.S. H.B. im Zusammenhang mit vorsätzlich falsch erfassten Arbeitszeiten festgehalten, in einem solchen Fall ergebe sich „die Schwere der Pflichtverletzung in erster Linie aus der Funktion, die der Rekurrent in der Betriebsaufsicht innehatte, gehörte es doch zu seinen Aufgaben, die Einhaltung der Arbeitszeit der ihm untergebenen Fahrdienstangestellten zu kontrollieren und Verspätungen zu sanktionieren. Als Vorgesetzter hatte er in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion. Das Fehlverhalten des Rekurrenten in einem von ihm selbst zu kontrollierenden Bereich stellt eine schwere Pflichtverletzung dar und ist geeignet, das Vertrauensverhältnis so nachhaltig zu beeinträchtigen, dass den BVB eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar war.“

4c.

Im Falle des Rekurrenten liegt eine vergleichbare Situation vor. Er ist Leiter eines Bereichs mit zahlreichen Angestellten, wovon ihm fünf Personen direkt unterstellt sind. In dieser Funktion kontrolliert er unter anderem deren Stundenabrechnungen. Ferner erstellt er die Arbeitspläne des Personals und entscheidet über die Ferien- und Freiwünsche der Mitarbeitenden. Somit übt er entsprechend den zitierten Erwägungen des Verwaltungsgerichts in dieser Hinsicht eine Vorbildfunktion aus. Damit ist

bewusst unrichtige Rapportierung seiner eigenen Arbeitszeiten nicht vereinbar. Demzufolge ist sein Vorgehen als schwere Pflichtverletzung einzustufen, welche die Kündigung ohne vorherige Abmahnung bzw. ohne Ansetzung einer Bewährungsfrist rechtfertigt. Im Übrigen belegt das Vorgehen der Anstellungsbehörde, dass das Vertrauensverhältnis zum Rekurrenten aufgrund dessen Fehlverhalten effektiv zerstört war, hat sie ihn nach Entdeckung desselben doch unverzüglich freigestellt. Auch in der Verhandlung der Personalrekurskommission hat U. zum Ausdruck gebracht, dass die Ehrlichkeit eines leitenden Mitarbeiters bei der Erfassung der Arbeitszeit für ihn eine unabdingbare Voraussetzung für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sei. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass gerade die manuelle Erfassung der Arbeitszeit durch die Mitarbeitenden selbst ein grosses Vertrauen des Arbeitgebers in die Angestellten voraussetzt und daher unwahre Angaben derselben dieses Vertrauen schwerwiegend beeinträchtigen. Im Übrigen wusste der Rekurrent aufgrund einer Ermahnung von U., welche dieser anlässlich einer Sitzung der Mitarbeitenden vom 20. Juni 2006 geäussert hatte, dass grossen Wert auf eine absolut korrekte Erfassung der Arbeitszeit gelegt wurde.

5.

Da der Rekurrent gemäss obigen Erwägungen eine schwere Pflichtverletzung begangen hat, welche das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und der Anstellungsbehörde zerstört hat, war eine Kündigung ohne vorherige Einräumung einer Bewährungsfrist zulässig. Unter diesen Umständen ist auch die ebenfalls angefochtene Freistellung nicht zu beanstanden, zumal dem Rekurrenten während der ganzen Dauer des vorliegenden Verfahrens der Lohn ausbezahlt worden ist. Ohnehin besteht, abgesehen von hier nicht gegebenen Ausnahmefällen, grundsätzlich kein Anspruch der Arbeitnehmenden, ihre Arbeitsleistung effektiv erbringen zu können. Im Übrigen ist zum heutigen Zeitpunkt auch kaum mehr ein aktuelles Rechtsschutzinteresse an der Beurteilung der Rechtmässigkeit der Freistellung zu erkennen.

IV. Entscheid u. Rechtskraft

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass im vorliegenden Fall die Voraussetzungen für eine ordentliche Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG erfüllt sind. Die Rekurse von F., vertreten durch Dr. H., gegen die Verfügungen vom 21. Juni 2007 sowie vom 5. Juli 2007 werden demnach abgewiesen.

Der Entscheid ist rechtskräftig.

V. Schlussfolgerungen d. ZPD

- Bei einer Kündigung aufgrund einer schweren Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d PG braucht es keine vorgängige Bewährungsfrist.
- Mitarbeitende verletzen ihre Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber, wenn sie unwahre Angaben in Arbeitsrapporten und Reiserapporten machen.

- Eine schwere Pflichtverletzung liegt dann vor, wenn sie geeignet ist, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören und somit eine normale Weiterführung verunmöglicht.
- Ob ein Verstoß gegen eine Vorschrift als schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Abs. 2 lit. d PG zu qualifizieren ist, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalles ab. Im Zusammenhang mit vorsätzlich falsch erfassten Arbeitszeiten ist festzuhalten, dass sich die Schwere der Pflichtverletzung in erster Linie aus der Funktion, die der fehlbare Mitarbeiter bzw. die fehlbare Mitarbeiterin in der Organisationseinheit innehat, ergibt.

VI. Relevante Rechtsnormen

§ 12 Abs. 2 PG

§ 30 Abs. 2 lit. d PG