

PRK Fall Nr. 17: Ordentliche Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung

Auszug aus dem Entscheid der Personalrekurskommission vom 18. Juni 2002 i.S. Z. gegen die von der Anstellungsbehörde V. verfügte Kündigung des Arbeitsverhältnisses wegen schwerer Verletzung der Treuepflicht

Inhaltsverzeichnis

Rechtsproblem	Welche Themen betrifft der Entscheid
Sachverhalt	Kurze Schilderung der Geschehnisse
Rechtliche Erwägungen	Begründung der Personalrekurskommission
Entscheid u. Rechtskraft	Urteil der Personalrekurskommission
Relevante Rechtsnormen	Welche Rechtsnormen sind im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangt?

I. Rechtsprobleme

Im vorliegenden Fall stellt sich die Frage, ob die falsche Arbeitszeiterfassung eine Verletzung der Treuepflicht darstellt? (E. 3b)

Ist die Verletzung der Treuepflicht als schwere Pflichtverletzung im Sinne von § 30 Absatz 2 lit. d Personalgesetz zu qualifizieren? (E. 3c)

Muss eine Bewährungsfrist gewährt werden? (E. 2, E. 3c)

II. Sachverhalt

Z. ist seit 1. August 1985 Mitarbeiter bei der Anstellungsbehörde V. Per 1. Dezember 1989 sowie per 1. Oktober 1992 wurde er befördert. Seit 1. Juli 1996 hat er eine Vorgesetztenfunktion mit 25 bis 30 unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie einem Weisungsrecht gegenüber einem grösseren Personenkreis inne. Die Führungsfunktion ist mit Überwachungs-, Steuerungs- und Sanktionierungsaufgaben verbunden.

Am 9. Januar 2002 wurde Z. anlässlich einer Unterredung vorgehalten, zwischen dem 30. November 2001 und dem 2. Januar 2002 in fünf Fällen seine Arbeitszeiten falsch erfasst zu haben. Z. wurde vorgeworfen, seine Arbeitszeitgutschrift unrechtmässig erhöht zu haben: Zum einen habe er zuerst ausgestempelt, sei jedoch im Betrieb geblieben und habe nach kurzer Zeit wieder eingestempelt, bevor er den Betrieb für längere Zeit verlassen habe. Zum anderen habe er für die Mittagspause nicht ausgestempelt und sei längere Zeit abwesend geblieben. Z. bestritt die ihm vorgeworfenen Fehler bei der Arbeitszeiterfassung nicht; er versicherte jedoch, diese Unregelmässigkeiten seien ohne besondere Absicht geschehen.

Am 11. Januar 2002 verfügte die Anstellungsbehörde V. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Z. gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz wegen einer schweren Pflichtverletzung. Am 15. Januar 2002 wurde Z. per sofort vom Dienst freigestellt.

Gegen die Kündigung des Arbeitsverhältnisses erhob Z. fristgemäss Rekurs. Der Rekurrent beantragt die Aufhebung der Kündigung vom 11. Januar 2002; eventuelter die Ausrichtung einer Entschädigung von zwei Jahresgehältern gestützt auf § 39 Abs. 3 Personalgesetz.

In ihrer Stellungnahme beantragte die Anstellungsbehörde die vollumfängliche Abweisung dieses Rekurses.

III. Rechtliche Erwägungen

1. [...]

2.

Gemäss Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Es müssen die in § 30 Personalgesetz festgelegten Kündigungsvoraussetzungen erfüllt sein, namentlich muss bei Kündigungen nach Ablauf der Probezeit ein in § 30 Abs. 2 Personalgesetz genannter Kündigungsgrund vorliegen.

Ein in § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz genannter Kündigungsgrund stellt die wiederholte Missachtung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten oder die Begehung einer schweren Pflichtverletzung dar. Wird ein Arbeitsverhältnis wegen wiederholter Pflichtverletzung gekündigt, muss der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter gemäss § 30 Abs. 3 Personalgesetz vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden sein, bevor die Anstellungsbehörde die Kündigung verfügen kann. Bei einer schweren Pflichtverletzung muss hingegen keine Bewährungsfrist gewährt werden.

3a.

In casu hat die Dienststelle V. als Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz wegen einer schweren Pflichtverletzung gekündigt. Die Anstellungsbehörde wirft dem Rekurrenten vor, in fünf Fällen, nämlich am 30. November 2001, am 11. Dezember 2001, am 27. Dezember 2001, am 28. Dezember 2001 und am 2. Januar 2002 seine Arbeitszeiten falsch erfasst zu haben, so dass sich dessen Arbeitszeitgutschrift zu Unrecht erhöht hätte. Dieser Vorwurf wird vom Rekurrenten in tatsächlicher Hinsicht nicht bestritten, doch stellt er in Abrede, die vorgeworfenen Pflichtwidrigkeiten vorsätzlich verübt zu haben.

3b.

Fest steht, dass ein Mitarbeiter seine Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzt, wenn er unwahre Angaben in Arbeitsrapporten und Reiserapporten macht (vgl. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, Der Einzelarbeitsvertrag, ad Art. 321a OR, S. A 72, N 20; 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. Denn erfahrungsgemäss kommt es vor, dass selbst äusserst 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 entsprechend den jeweiligen Vorschriften oder den jeweiligen technischen Möglichkeiten des Zeiterfassungssystems korrigiert. Daher liegt noch keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Treuepflichten vor, solange Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur aus Versehen und nicht vorsätzlich ihr Arbeitszeitkonto bereichern.

Nun sprechen im vorliegenden Fall verschiedene Indizien dafür, dass der Rekurrent seine Pflichtwidrigkeit bei der Arbeitszeiterfassung nicht versehentlich oder fahrläs-

sig, sondern eben vorsätzlich begangen hat. Ein Indiz für den Vorsatz des Rekurrenten ist die Ausgestaltung des Zeiterfassungssystems. Das Zeiterfassungssystem ist so eingerichtet, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jede einzelne Zeitangabe entweder als „Kommen“, „Gehen“ oder „dienstliche Abwesenheit“ erfassen müssen. Zudem ist das System so programmiert, dass „unlogische“ Zeiterfassungen verhindert werden. Vergisst ein Mitarbeiter beispielsweise die Beendigung oder Unterbrechung seiner Arbeitszeit als „Gehen“ zu erfassen, wird er beim nächsten Arbeitsbeginn daran gehindert, ein „Kommen“ einzugeben. Spätestens in diesem Zeitpunkt muss der Mitarbeiter erkennen, dass hier eine Korrektur ansteht. Angesichts der Programmierung des Zeiterfassungssystems ist es ausserordentlich unwahrscheinlich, dass der Rekurrent zwischen dem 30. November 2001 und dem 2. Januar 2002 fünfmal vergessen hat, seine Unterbrechung der Arbeitszeit mit „Gehen“ zu erfassen, ohne bei der nächsten Arbeitszeiterfassung auf seinen Fehler aufmerksam gemacht worden zu sein. Gegen eine fahrlässige Begehung der falschen Arbeitszeiterfassungen spricht auch die Tatsache, dass alle Unregelmässigkeiten zu einem günstigeren Arbeitszeitsaldo des Rekurrenten geführt haben; demgegenüber zeigt die Erfahrung, dass ein durch Gedankenlosigkeit entstandener Fehler bei der Arbeitszeiterfassung auch zum Nachteil des zerstreuten Mitarbeiters erfolgen kann. Im Übrigen hat der Rekurrent anlässlich der Konfrontation am 9. Januar 2002 zugegeben, dass er selbst bemerkt habe, dass seine Zeitrechnung nicht stimme. Allerdings hat er zu keinem Zeitpunkt eine Korrektur seines falschen Arbeitszeitkontos in die Wege geleitet.

3c.

Im vorliegenden Fall hat die Anstellungsbehörde die Kündigung gestützt auf § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz ohne Einräumung einer vorgängigen Bewährungsfrist verfügt. Eine Kündigung ohne vorgängige Bewährungsfrist ist dann zulässig, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter eine schwere Pflichtverletzung begangen hat. Es ist daher zu klären, ob die Pflichtverletzung des Rekurrenten als schwer zu qualifizieren ist. Diese Rechtsfrage beurteilt sich unter Würdigung der gesamten Umstände des konkreten Falles.

Fest steht, dass der Rekurrent seit August 1985 bei der Anstellungsbehörde V. tätig ist und einen beruflichen Aufstieg durchlaufen hat. Bemerkenswert ist zudem die Tatsache, dass der Rekurrent bis zum ersten Vorfall am 30. November 2001 ein korrektes und zuverlässiges Arbeitsverhalten gezeigt hat. Eine solch langjähriger Fähigkeitsnachweis ist bei der Würdigung der Umstände an sich zu berücksichtigen.

Der Rekurrent hat aufgrund seiner Stellung als Vorgesetzter eine wichtige Vorbildfunktion für die unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zudem gehören die Überwachung und Steuerung der Dienststelle wie auch die Zeitkontrolle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Führungsaufgaben des Rekurrenten. Des Weiteren ist die Zeitkontrolle mit der Kompetenz zur Anordnung von Sanktionen verbunden, wenn eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter die zugeteilte Arbeitszeit nicht einhält. Unter Berücksichtigung dieser Aufgaben und Kompetenzen kommt der Vorbildfunktion des Rekurrenten ein sehr hoher Stellenwert zu. Hinzu kommt, dass der Rekurrent gerade eine jener Pflichten verletzt hat, welche er bei den unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sonst zu kontrollieren und zu sanktionieren hat. Unter diesen Umständen können die vom Rekurrenten begangenen Fehler bei der Erfassung seiner eigenen Arbeitszeiten als schwere Pflichtverletzung qualifiziert werden, auch wenn der Rekurrent über mehrere Jahre seine Dienstpflichten ohne Beanstandungen erfüllt hat. Infolgedessen hat die Anstellungsbehörde V. gesetz-

konform gehandelt, als sie das Arbeitsverhältnis des Rekurrenten ohne vorgängige Einräumung einer Bewährungsfrist gekündigt hatte.

IV. Entscheid und Rechtskraft

Der Rekurs von Z. wurde von der Personalrekurskommission vollumfänglich abgewiesen. Z. hat in der Folge den Entscheid beim Verwaltungsgericht angefochten. Das Verwaltungsgericht hat den Entscheid der Personalrekurskommission geschützt und den Rekurs abgewiesen.

Siehe auch Kurzzusammenfassung der Erwägung des Verwaltungsgerichts (VGE zu PRK-Fall Nr. 17) und Schlussfolgerungen des ZPD.

V. Relevante Rechtsnormen

§ 28 PG: Kündigungsfristen und –termine im unbefristeten Arbeitsverhältnis

§ 30 Abs. 2 lit. d PG: Ordentliche Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung

§ 30 Abs. 3 PG: Bewährungsfrist