

VGE zu PRK-Fall Nr. 17:

Kurzzusammenfassung der Erwägungen des Verwaltungsgerichts in seinem Urteil vom 22. Januar 2003 (Ordentliche Kündigung wegen schwerer Pflichtverletzung)

Inhaltsverzeichnis

Sachverhalt	siehe PRK-Fall 17
Erwägungen	Begründung des Verwaltungsgerichtes
Schlussfolgerungen ZPD	Lehren die aus dem Entscheid gezogen werden können.

I. Erwägungen

1. [...]

2. a-b [...]

2.c.

Die gesetzliche Unterscheidung zwischen "schweren" und anderen (=leichten) Pflichtverletzungen ist sinnvoll: Bei „normalen“ Vertragsverletzungen, wie z.B. Unpünktlichkeit, zu vielen privaten Telefonaten, übermässigem privatem Internet-Surfen oder Flüchtigkeiten in der Arbeitserledigung, soll eine Kündigung nur zulässig sein, wenn sich der Betroffenen während der ihm gesetzten Bewährungsfrist nicht gebessert hat. Auf der anderen Seite muss bei schweren Pflichtverletzungen, die geeignet sind, das dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegende Vertrauensverhältnis empfindlich zu stören, keine Bewährungsfrist gesetzt werden, weil nach solchen Ereignissen die Bewährungsfrist in der Regel das verlorenen Vertrauensverhältnis nicht wieder herstellen kann.

3.

Der Rekurrent macht geltend, dass die ihm in fünf Fällen nachgewiesenen unkorrekten Arbeitszeiterfassungen nicht vorsätzlich begangen habe. Es habe sich dabei um Flüchtigkeiten gehandelt, die er sich grösstenteils selbst nicht erklären könne. Ausserdem beanstandet er, dass man ihn „ins Messer“ habe laufen lassen, indem man es unterlassen habe, bereits nach der ersten Unregelmässigkeit mit ihm zu sprechen. Diese Unterlassung sei als allgemeine Fürsorgepflichtverletzung der Anstellungsbehörde anzusehen.

Vorab kann festgehalten werden, dass der Rekurrent durch die unkorrekte Arbeitszeiterfassung die Anstellungsbehörde um einen Zeitbetrag von 4 Stunden und 31 Minuten geschädigt hat.

Dass die vorsätzliche Arbeitszeitmanipulation eine Pflichtverletzung darstellt, ist unbestritten. Das Bundesgericht hat in einem Fall der mehrfachen Fälschung einer Stempelkarte, das Verhalten des Mitarbeiters sogar als Grund für eine fristlose Kündigung angesehen. Immerhin existierte in jenem Fall ein Reglement, welches ausdrücklich festhielt: „Le manquement à cette règle (i.e. die korrekte Zeiterfassung) consitue une faute grave, pouvant faire l'object du renvoi pour justes motifs prévu par le statut“. Im vorliegenden Fall ergibt sich die Schwere der Pflichtverletzung in erster Linie aus der Funktion, die der Rekurrent innehatte, gehörte es doch zu seinen Aufgaben, die Einhaltung der Arbeitszeit der ihm untergebenen Mitarbeiter zu kontrollieren und Verspätungen zu sanktionieren. Als Vorgesetzter hatte er in dieser Hinsicht

Vorbildfunktion. Dass die ihm unterstellten Mitarbeitenden nicht mit einem elektronischen Zeiterfassungsgerät arbeiten, ist in diesem Zusammenhang bedeutungslos. 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 der Anstellungsbehörde eine weitere Zusammenarbeit nicht mehr zumutbar ist.

Die von der Vorinstanz genannten Umstände, die für ein vorsätzliches Handeln sprechen, sind zutreffend und einleuchtend. Die Ausgestaltung der Zeiterfassung macht es in der Tat praktisch unmöglich, dass eine mehrfache unkorrekte Manipulation vom Rekurrenten nicht jeweils bemerkt worden wäre. Auffallend ist denn auch die Tatsache, dass der Rekurrent die falschen Eingaben nicht sofort berichtet hat sowie der Umstand, dass, obwohl dieses Zeiterfassungssystem schon längere Zeit in Betrieb war, solche Fehlmanipulationen des Rekurrenten vorher anscheinend nicht vorgekommen sind. Diese plötzliche Häufung der Fehlmanipulationen in wenigen Monaten konnte der Rekurrent bezeichnenderweise denn auch in keiner Weise erklären.

Eine einzige schwere Pflichtverletzung ist für eine Kündigung ohne Bewährungsfrist schon ausreichend. Vorliegend können dem Rekurrenten insgesamt vier solche Pflichtverletzungen nachgewiesen werden. Ob die Anstellungsbehörde dadurch, dass sie den Rekurrenten nicht sofort zur Rede gestellt haben, ihrerseits eine Pflichtverletzung begangen haben, braucht nicht entschieden zu werden. Die Frage wäre im Hinblick darauf, dass dem Rekurrenten die Möglichkeit gegeben werden sollte, Fehler in der Zeiterfassung bis Ende Monat zu melden, aber ohnehin auch zu verneinen.

4.

Zusammenfassend ergibt sich, dass dem Rekurrenten mehrere schwerwiegende Pflichtverletzungen vorzuhalten sind, welche die Aussprechung einer Kündigung rechtfertigen, auch wenn vorgängig keine Bewährungsfrist im Sinne von § 30 Abs. 2 PG gesetzt worden ist. Der Rekurs ist demzufolge als unbegründet abzuweisen.

II. Schlussfolgerung des ZPD unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts

- Gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz kann die Anstellungsbehörde nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten wiederholt missachtet oder eine schwere Pflichtverletzung begangen hat.
- Wenn eine schwere Pflichtverletzung vorliegt, muss die Anstellungsbehörde keine Bewährungsfrist einräumen, da das dem Anstellungsverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis zerstört ist.
- Die korrekte Erfassung der Arbeitszeit gehört zu den Treuepflichten des Arbeitnehmers.
- Wird die Arbeitszeit aus Versehen falsch erfasst, stellt dies noch keine Verletzung der Treuepflichten dar. Die Treuepflicht wird aber verletzt, wenn die falsche Arbeitszeiterfassung durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter wesentlich bzw. vorsätzlich nicht korrigiert wird.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verletzen ihre arbeitsvertraglichen Treuepflichten, wenn sie vorsätzlich ihre Arbeitszeiten falsch erfassen, um ihr Arbeitszeitkonto zu bereichern.
- Bei der Beurteilung, ob die Arbeitszeitmanipulation durch die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren ist, müssen die gesamten Umstände des konkreten Falles berücksichtigt werden.
- Im vorliegenden Fall hat der Rekurrent eine Vorgesetztenfunktion und damit eine Vorbildfunktion inne. Der Rekurrent hat gerade eine jener Pflichten verletzt, welche er bei den unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontrolliert und bei Verletzung sanktioniert. Aufgrund dessen sowie unter Berücksichtigung der Einfachheit des Zeiterfassungssystem ist die Arbeitszeitmanipulation als schwere Pflichtverletzung zu qualifizieren.