

760 Personalrecht

## Massive unrichtige Zeiterfassung durch die Angestellten rechtfertigt eine fristlose Entlassung

Gemäss § 22 des Personalgesetzes kann das Arbeitsverhältnis aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt dabei jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist. Leichtere Verfehlungen können nur dann eine fristlose Entlassung rechtfertigen, wenn sie trotz vorheriger Verwarnung und Androhung einer fristlosen Entlassung wiederholt werden.

In einem kürzlich ergangenen Entscheid schützte das Bundesgericht die fristlose Entlassung ohne vorherige Verwarnung eines Kaderangestellten, der mehrfach eine wesentlich kürzere Mittagspause stempelte als die tatsächlich bezogene. Das Bundesgericht führte aus, dass eine Manipulation der Arbeitszeitkontrolle das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber derart zerstören kann, dass diesem eine Fortsetzung der Zusammenarbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden könne (Bundesgerichtsentscheid vom 12. August 2002). Das Personalamt wurde in jüngster Zeit mehrfach mit der Frage konfrontiert, ob und unter welchen Umständen eine unrichtige Erfassung der Arbeitszeit zu einer fristlosen Entlassung führen könne und entschied dabei im gleichen Sinne wie das Bundesgericht.

Gemäss § 129 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz haben die Angestellten auf Vertrauensbasis eine persönliche Zeitbuchhaltung zu führen, wobei sie für deren Richtigkeit verantwortlich sind. Das Personalrecht enthält somit eine ausdrückliche Bestimmung, welche die Angestellten zu einer wahrheitsgetreuen Zeitbuchhaltung verpflichtet und überdies auf das besondere Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Angestellten, welches dem Zeiterfassungssystem zugrunde liegt, hinweist.

Durch die bewusst unrichtige Erfassung der Arbeitszeiten über eine längere Zeit hinweg fügen die Angestellten dem Arbeitgeber einerseits Schaden zu und missbrauchen das in sie gesetzte Vertrauen auf eine Art und Weise, welche für den Arbeitgeber die weitere Zusammenarbeit unzumutbar macht. Überdies liegt bei einer unrichtigen Zeiterfassung neben dem Verstoss gegen eine personalrechtliche Bestimmung möglicherweise sogar eine Urkundenfälschung im Sinne von Art. 251 StGB vor. Durch das vorgenannte Verhalten setzen die Angestellten damit einen wichtigen Grund zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne von § 22 des Personalgesetzes.

Beim Entscheid, ob zunächst eine Verwarnung unter Androhung der fristlosen Entlassung im Wiederholungsfall ausgesprochen werden müsse oder ob die fristlose Kündigung ohne vorherige Verwarnung erfolgen soll, ist auf die Schwere des Verstosses abzustellen. Beispielsweise ist eine fristlose Entlassung ohne vorherige Verwarnung gerechtfertigt, wenn Angestellte über eine längere Zeit (ca. 3 Wochen bis 1 Monat) systematisch falsche GLAZ-Zeiten von über 10 Minuten zuungunsten des Arbeitgebers eintragen. Im Zweifel empfiehlt sich immer eine vorherige Verwarnung. Ob es sich bei dieser Verwarnung um eine Verfügung handelt, ist umstritten. Es empfiehlt sich aufgrund der unklaren Rechtslage, die Verwarnung mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen. Der Empfang der Verwarnung sollte durch die Angestellten bestätigt werden. Verweigert der oder die Betreffende die Bestätigung, muss die Verwarnung per Einschreiben zugestellt werden. Im Übrigen ist zu beachten, dass zur Beweissicherung die falschen Eintragungen durch Beobachtungen, welche zu Papier gebracht und von den entsprechenden Zeugen unterzeichnet werden, ausreichend dokumentiert sind. **[Li]**